

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP RETENSI KARYAWAN

Selfira Putri Utami⁽¹⁾ Khairul Bahrun⁽²⁾
⁽¹⁾⁽²⁾Universitas Muhammadiyah Bengkulu
selviraautami29@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of work motivation and career development on employee retention at PT. Bukit Angkasa Makmur. The main issue addressed is the high turnover rate, which negatively affects operational stability and increases company costs. This research employs a quantitative approach using a survey method by distributing questionnaires to 160 respondents selected through purposive sampling. Data analysis was conducted using multiple linear regression to examine the partial and simultaneous influence of each variable.

The results show that work motivation (X_1) and career development (X_2) have a significant influence on employee retention (Y). The obtained regression equation is: $Y = 10.474 + 1.780X_1 + 0.210X_2$. The coefficient of determination (R^2) value of 0.353 indicates that 35.3% of the variability in employee retention can be explained by work motivation and career development. The t-test results indicate that work motivation ($t = 5.102$; $sig. = 0.000$) and career development ($t = 4.801$; $sig. = 0.000$) significantly affect retention partially. The F-test shows an F value of 42.731 with a significance of 0.000, meaning that both variables simultaneously have a significant effect on employee retention. All hypotheses (H_1 , H_2 , and H_3) are accepted.

This study confirms that effectively designed strategies to enhance motivation and career development have a direct impact on increasing employee retention within the organization.

Keywords : work motivation, career development, employee retention

PENDAHULUAN

Retensi karyawan menjadi salah satu isu penting dalam manajemen sumber daya manusia di era kompetisi global. Menurut García-Chas et al. (2024), perusahaan yang gagal mempertahankan karyawannya berisiko mengalami kerugian finansial, penurunan produktivitas, dan hilangnya pengetahuan organisasi. Di banyak industri, tingkat turnover yang tinggi memengaruhi keberlangsungan operasional serta kualitas layanan. Fenomena ini semakin relevan di tengah perubahan cepat dalam teknologi, ekspektasi karyawan, dan pasar tenaga kerja yang kompetitif. Perusahaan perlu memiliki strategi yang tepat untuk mempertahankan talenta terbaik demi menjaga keberlanjutan bisnis.

Turnover yang tinggi memicu serangkaian masalah bagi organisasi. Castro-Casal et al. (2024), biaya rekrutmen, pelatihan, dan adaptasi karyawan baru dapat mencapai 20–30% dari gaji tahunan mereka. Selain itu, kehilangan karyawan berpengalaman mengurangi kapasitas tim untuk bekerja efektif. Produktivitas menurun sementara rekan kerja yang bertahan menghadapi beban kerja tambahan. Situasi ini menciptakan siklus negatif yang sulit diputus jika perusahaan tidak memiliki program retensi yang efektif. Oleh karena itu, retensi karyawan perlu menjadi indikator kinerja strategis dalam pengelolaan SDM.

Perkembangan teknologi telah mengubah ekspektasi karyawan terhadap perusahaan. Li et al. (2020) menunjukkan bahwa generasi pekerja saat ini menginginkan lebih dari sekadar kompensasi, seperti fleksibilitas kerja, peluang pengembangan diri, dan budaya kerja inklusif. Perusahaan yang tidak mampu memenuhi ekspektasi ini cenderung kehilangan talenta

berpotensi tinggi. Dalam konteks ini, retensi bukan sekadar mempertahankan karyawan, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan profesional dan kesejahteraan karyawan secara keseluruhan.

Organisasi yang mampu mempertahankan karyawannya dalam jangka panjang memiliki keunggulan kompetitif. Ahmad et al. (2021) menekankan bahwa retensi karyawan berkorelasi positif dengan kepuasan pelanggan, kualitas produk, dan inovasi. Karyawan yang merasa dihargai dan memiliki prospek karier yang jelas cenderung berkontribusi lebih besar terhadap keberhasilan perusahaan. Sebaliknya, turnover yang tinggi menghambat pencapaian target strategis. Oleh karena itu, retensi harus menjadi prioritas dalam perencanaan sumber daya manusia.

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor kunci dalam meningkatkan retensi karyawan. Ryan dan Deci (2020) bahwa motivasi intrinsik, seperti kepuasan atas pencapaian pribadi, dan motivasi ekstrinsik, seperti penghargaan finansial, keduanya berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Karyawan yang termotivasi cenderung lebih produktif, terlibat, dan memiliki komitmen untuk bertahan di perusahaan. Tanpa motivasi yang memadai, bahkan kompensasi tinggi tidak selalu mampu mencegah turnover.

Pengakuan terhadap kinerja menjadi pendorong motivasi yang signifikan. Hutauruk et al. (2021) penghargaan, baik finansial maupun non-finansial, dapat meningkatkan keterikatan emosional karyawan terhadap organisasi. Perusahaan yang konsisten memberikan apresiasi membangun rasa percaya diri dan kepuasan kerja yang lebih tinggi, yang pada gilirannya menurunkan niat untuk pindah kerja. Kurangnya apresiasi justru dapat memicu turunnya motivasi dan retensi.

Pengembangan karier adalah faktor strategis dalam mempertahankan karyawan. Romanello et al. (2021) bahwa peluang pelatihan, promosi, dan mentoring menciptakan rasa memiliki yang kuat terhadap perusahaan. Karyawan yang melihat jalur karier yang jelas merasa masa depannya lebih terjamin, sehingga menurunkan *turnover intention*. Sebaliknya, minimnya kesempatan pengembangan memicu rasa stagnasi yang membuat karyawan mencari peluang di tempat lain.

Pengembangan karier yang efektif juga menjadi sumber motivasi. Li et al. (2020) kesempatan belajar keterampilan baru dan menghadapi tantangan pekerjaan dapat memicu semangat kerja yang berkelanjutan. Ketika karyawan merasa perusahaan berinvestasi pada pengembangan mereka, loyalitas meningkat secara signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan pengembangan karier saling terkait erat dalam membentuk retensi.

Sektor industri berat seperti pertambangan dan energi menghadapi tantangan retensi yang unik. Wang et al. (2020) mencatat bahwa lokasi kerja yang terpencil, tuntutan fisik, dan risiko pekerjaan tinggi memengaruhi niat bertahan karyawan. Dalam kondisi ini, program motivasi kerja dan pengembangan karier harus dirancang lebih adaptif agar mampu mengimbangi tantangan lingkungan kerja yang keras.

PT. Bukit Angkasa Makmur (PT. BAM) adalah perusahaan yang bergerak di bidang penampungan karet dari petani. Perusahaan ini mempekerjakan 161 karyawan dengan berbagai latar belakang dan keahlian. PT. BAM menghadapi tuntutan untuk mempertahankan tenaga kerja yang kompeten agar dapat bersaing di pasar. Stabilitas tenaga kerja menjadi kunci keberhasilan operasional perusahaan.

Berdasarkan pengamatan awal, PT. BAM mengalami tantangan dalam mempertahankan karyawan, ditandai dengan adanya pergantian tenaga kerja dalam beberapa tahun terakhir. Turnover ini berdampak pada peningkatan biaya rekrutmen dan pelatihan, serta menurunkan produktivitas. Kondisi ini mengindikasikan adanya faktor-faktor internal, termasuk motivasi kerja dan peluang pengembangan karier, yang memerlukan evaluasi lebih mendalam.

Hasil wawancara dengan beberapa karyawan PT. BAM menunjukkan adanya keluhan terkait kurangnya apresiasi atas kinerja dan terbatasnya insentif. Kondisi ini dapat menurunkan motivasi kerja, sebagaimana dijelaskan oleh Ryan dan Deci (2020) bahwa kurangnya

penghargaan mengurangi keterikatan emosional karyawan terhadap organisasi. Akibatnya, retensi menjadi sulit dipertahankan.

Selain motivasi, peluang pengembangan karier di PT. BAM dinilai masih terbatas. Beberapa karyawan merasa tidak ada kejelasan jalur promosi atau kesempatan pelatihan yang memadai. Menurut Romanello et al. (2021), ketidakjelasan jalur karier dapat mendorong karyawan untuk mencari pekerjaan lain yang menawarkan prospek lebih jelas. Hal ini menjadi salah satu penyebab tingginya turnover di PT. BAM.

Ketika masalah motivasi kerja dan pengembangan karier terjadi secara bersamaan, dampaknya terhadap retensi akan semakin besar. Nguyen et al. (2021) loyalitas karyawan terbentuk dari kombinasi motivasi yang tinggi dan prospek karier yang menjanjikan. Tanpa keduanya, perusahaan akan kesulitan mempertahankan talenta terbaik, sebagaimana yang mulai terlihat di PT. BAM.

Turnover yang terjadi di PT. BAM berdampak pada hilangnya pengetahuan dan keterampilan yang telah dibangun selama bertahun-tahun. Hal ini sejalan dengan temuan Li et al. (2020) bahwa hilangnya *organizational knowledge* dapat menurunkan inovasi dan efektivitas kerja tim. Dampak jangka panjangnya adalah penurunan daya saing perusahaan. Penting untuk mengidentifikasi pengaruh motivasi kerja dan pengembangan karier terhadap retensi karyawan di PT. BAM. Hasil penelitian ini akan membantu manajemen merumuskan strategi retensi yang tepat. Pendekatan berbasis data akan memastikan kebijakan yang diambil mampu meningkatkan motivasi, memperjelas jalur karier, dan pada akhirnya mempertahankan karyawan yang kompeten.

Penelitian ini berkontribusi pada literatur manajemen sumber daya manusia dengan memberikan bukti empiris mengenai hubungan antara motivasi kerja, pengembangan karier, dan retensi. Sejalan dengan model yang dikemukakan oleh Deci dan Ryan (2020) serta Romanello et al. (2021), motivasi dan pengembangan karier merupakan determinan penting dari retensi karyawan di berbagai konteks industri.

Hasil penelitian ini dapat menjadi acuan bagi PT. BAM untuk mengembangkan kebijakan yang meningkatkan kepuasan kerja, memperluas peluang karier, dan membangun budaya apresiasi. Kebijakan yang tepat akan meningkatkan retensi, mengurangi biaya turnover, dan memperkuat daya saing perusahaan di pasar tenaga kerja.

METODE

Populasi Dan Sampel

Populasi merupakan wilayah generalisasi objek/subjek yang memiliki karakteristik tertentu sesuai dengan ketetapan peneliti yang dipelajari dan di ambil kesimpulannya, (Sugiyono, 2024:130). Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Bukit Angkasa Makmur yang berjumlah 161 orang. Semua populasi tersebut dijadikan sampel dalam penelitian ini.

Teknik Pengumpulan Data

Kuesioner (angket) merupakan sistematika dalam mengumpulkan data melalui penyebaran daftar-daftar pernyataan maupun pertanyaan, yang mana dari daftar pertanyaan maupun pernyataan ini peneliti mengharapkan respon dari responden yang dibutuhkan untuk pengumpulan data-data yang diperlukan. (Sugiyono, 2024). Daftar pernyataan/pertanyaan disebarkan pada karyawan PT. Bukit Angkasa Makmur Bengkulu Tengah yang kemudian pertanyaan-pertanyaan tersebut menjadi bahan bagi peneliti untuk menganalisis data dan kemudian di analisis.

Teknik Anisis Data

Menurut Sugiyono (2024), metode analisis data adalah proses setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain dikumpulkan, atau mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mengolah data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menampilkan data untuk masing-masing variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk

menjawab rumusan masalah, dan menghitung hipotesis. Dalam riset ini analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan inferensial.

HASIL

PENELITIAN

Analisis Deskriptif Variabel Jawaban Responden

Variabel motivasi kerja, pengembangan karier dan retensi karyawan dalam penelitian ini terdiri dari 23 pernyataan/pertanyaan yaitu variabel motivasi kerja terdiri dari 6 pernyataan/pertanyaan, variabel pengembangan karier terdiri dari 9 pernyataan/pertanyaan dan variabel retensi karyawan terdiri dari 8 pernyataan/pertanyaan. Jawaban responden terkait dengan pernyataan/pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner diukur dengan menggunakan skala likert yaitu menggunakan 5 poin (Sangat Setuju, Setuju, Netral, Tidak Setuju, Sangat Tidak Setuju). Hasil jawaban responden dapat dilihat pada tabel berikut ini

Motivasi Kerja (X1)

Variabel motivasi kerja pada penelitian ini diukur dengan menggunakan 9 (sembilan) indikator yaitu Lingkungan Kerja yang kondusif, Motivasi kerja, Pengembangan karir, Keseimbangan Kerja dan Kehidupan (Work-Life Balance), Pengakuan dan penghargaan, Keamanan Pekerjaan (Job Security). Indikator ini kemudian dikembangkan menjadi 9 pernyataan/pertanyaan. tanggapan responden terhadap variabel motivasi kerja menunjukkan bahwa tingkat motivasi kerja karyawan PT. Bukit Angkasa Makmur berada dalam kategori sangat baik, dengan rata-rata keseluruhan sebesar 4,25. Pernyataan dengan tanggapan tertinggi adalah pernyataan ke 1 yang berkaitan dengan kepuasan kerja dan pencapaian, dengan skor rata-rata 4,38, menunjukkan bahwa mayoritas responden merasa puas terhadap pekerjaannya dan termotivasi oleh pencapaian yang diraih. Sementara itu, item dengan tanggapan terendah adalah pernyataan ke 2 tentang penghargaan dan pengakuan, dengan rata-rata skor 4,04, meskipun tetap berada pada kategori “setuju”, namun mencerminkan adanya ruang perbaikan dalam pemberian penghargaan kepada karyawan. Secara keseluruhan, hasil ini mengindikasikan bahwa faktor-faktor seperti kepuasan kerja, tantangan dalam pekerjaan, peluang pengembangan karier, hubungan kerja yang harmonis, dan dukungan dari atasan menjadi pendorong utama motivasi kerja karyawan, meskipun aspek penghargaan masih dapat ditingkatkan untuk menjaga dan memperkuat motivasi secara berkelanjutan.

Variabel pengembangan karier (X2)

Variabel pengembangan karier pada penelitian ini diukur dengan menggunakan 8 (lima) indikator yaitu Kesempatan Pelatihan dan Pengembangan Kompetensi, Akses pada informasi karir, Dukungan Supervisor dan Mentor, Lingkungan kerja yang mendukung, Kesempatan Untuk Tugas Yang Menantang, Komitmen Organisasi terhadap Pengembangan Karier, Keselarasan antara Karier dan Minat Pribadi, Manajemen kinerja yang Efektif. Indikator ini kemudian dikembangkan menjadi 8 pernyataan/pertanyaan. Berdasarkan hasil olah data, variabel X2 (Pengembangan Karier) menunjukkan bahwa persepsi karyawan PT. Bukit Angkasa Makmur terhadap upaya pengembangan karier yang dilakukan perusahaan berada pada kategori baik, dengan rata-rata keseluruhan sebesar 3,66. Item dengan tanggapan tertinggi adalah pernyataan ke 1, yang berkaitan dengan tersedianya pelatihan atau program peningkatan keterampilan, dengan skor rata-rata 3,80, menandakan bahwa sebagian besar karyawan merasa telah mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan kemampuan mereka. Sementara itu, item dengan tanggapan terendah adalah pernyataan ke 2 yang terkait dengan kejelasan jalur karier di perusahaan, dengan skor rata-rata 3,53, menunjukkan bahwa masih terdapat sebagian responden yang belum sepenuhnya merasakan transparansi atau kepastian dalam jenjang pengembangan karier. Meskipun demikian, secara umum tanggapan responden terhadap seluruh item berada di atas skor 3,50, yang berarti perusahaan telah memberikan perhatian terhadap aspek pengembangan karier, terutama melalui pelatihan dan pemberdayaan karyawan. Namun demikian, dibutuhkan perbaikan dalam hal komunikasi jalur karier dan pemberian

peluang promosi yang lebih terstruktur agar pengembangan karier dapat dirasakan secara merata dan mendorong retensi karyawan yang lebih kuat.

Variabel retensi karyawan (Y)

Variabel retensi karyawan pada penelitian ini diukur dengan menggunakan 6 (enam) indikator yaitu lingkungan kerja yang kondusif, motivasi kerja, pengembangan karir, keseimbangan kerja dan Kehidupan (Work-Life Balance), pengakuan dan penghargaan, keamanan Pekerjaan (Job Security). Indikator ini kemudian dikembangkan menjadi 6 pernyataan/pertanyaan. Hasil menunjukkan bahwa tingkat kepuasan dan komitmen karyawan PT. Bukit Angkasa Makmur untuk tetap bertahan di perusahaan berada pada kategori sangat baik, dengan rata-rata keseluruhan sebesar 4,36. Item dengan tanggapan tertinggi adalah pernyataan ke 1, yang berkaitan dengan komitmen untuk bertahan di perusahaan, dengan skor rata-rata 4,40, menunjukkan bahwa mayoritas responden merasa sangat terikat dengan perusahaan dan berkomitmen untuk tetap bekerja di PT. Bukit Angkasa Makmur. Item dengan tanggapan terendah adalah pernyataan ke 2 yang terkait dengan niat untuk mencari pekerjaan lain, dengan skor rata-rata 4,35, meskipun masih ada sebagian kecil responden yang merasa memiliki kemungkinan untuk mencari peluang di luar perusahaan, namun tingkat niat tersebut relatif rendah. Secara keseluruhan, hasil ini mengindikasikan bahwa mayoritas karyawan merasa puas dengan kondisi kerja, pengembangan karier, dan hubungan yang baik di tempat kerja, yang berkontribusi pada tingginya tingkat retensi mereka. Namun, untuk menjaga retensi jangka panjang, perusahaan perlu terus memperhatikan kesejahteraan dan pengembangan karyawan, serta meningkatkan komunikasi dan penghargaan agar komitmen karyawan tetap terjaga.

Uji Regresi Linear Berganda

Uji regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen variabel motivasi kerja (X1) dan pengembangan karier (X2) berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu retensi karyawan (Y). Berikut hasil regresi linear berganda:

Tabel 1
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	10.474	1.470		7.124	.000		
TOTAL.X1	.356	.033	.647	10.842	.000	.998	1.002
TOTAL.X2	.070	.023	.178	2.984	.003	.998	1.002

a. Dependent Variable: TOTAL.Y

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat pada kolom *unstandardized coefficients* bagian B diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y=10.474+1.780+0.210=12.464$$

1. Koefisien X1 (Motivasi Kerja) menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit pada total X1 (motivasi kerja) akan menyebabkan peningkatan 0.356 unit pada variabel dependen (TOTAL.Y, yang menggambarkan retensi karyawan). Ini berarti bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap retensi karyawan. Dengan kata lain, semakin tinggi tingkat motivasi kerja, semakin tinggi pula kemungkinan karyawan untuk bertahan di perusahaan.
2. Koefisien X2 (Pengembangan Karier) menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit (pengembangan karier) akan menyebabkan peningkatan 0.070 unit Y (retensi

karyawan). Meskipun pengaruhnya positif, pengembangan karier memiliki pengaruh yang lebih kecil terhadap retensi karyawan dibandingkan dengan motivasi kerja, yang terlihat dari nilai koefisien yang lebih rendah.

3. Koefisien (Konstanta) menunjukkan bahwa ketika kedua variabel independen X1 (motivasi kerja) dan X2 (pengembangan karier) bernilai nol, maka nilai Y (retensi karyawan) akan berada pada 10.474. Meskipun nilai ini tidak selalu memiliki interpretasi langsung dalam konteks dunia nyata, namun dalam model regresi, nilai ini menunjukkan titik awal atau dasar dari prediksi model ketika variabel independen tidak mempengaruhi variabel dependen.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar korelasi dan pengaruh variabel independen yaitu motivasi kerja (X1) dan pengembangan karier (X2) terhadap variabel dependen yaitu retensi karyawan (Y). Apabila R^2 mendekati nilai 1 maka semakin kuat korelasi variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 2
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.663 ^a	.439	.432	1.914
a. Predictors: (Constant), TOTAL.X2, TOTAL.X1				
b. Dependent Variable: TOTAL.Y				

Tabel koefisien determinasi menunjukkan nilai R dan nilai R square (R^2) untuk model regresi yang digunakan. R sebesar 0.663 mengindikasikan adanya hubungan yang kuat antara variabel independen (motivasi kerja dan pengembangan karier) dengan variabel dependen (retensi karyawan), karena nilai R berada pada kisaran 0 hingga 1, yang berarti semakin mendekati 1, semakin kuat hubungan antar variabel tersebut. R^2 atau *koefisien determinasi* sebesar 0.439 menunjukkan bahwa sekitar 43.9% variasi dalam variabel dependen retensi karyawan dapat dijelaskan oleh variabel independen yaitu motivasi kerja dan pengembangan karier. Sisa 56.1% variasi lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam model ini, yang berarti masih ada variabel lain yang perlu dipertimbangkan untuk meningkatkan kemampuan model dalam menjelaskan retensi karyawan. Nilai Adjusted R Square sebesar 0.432 memberikan gambaran yang sedikit lebih konservatif mengenai seberapa baik model ini menggambarkan data, dengan mempertimbangkan jumlah prediktor yang digunakan dalam model. Secara keseluruhan, hasil koefisien determinasi ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan cukup baik dalam menjelaskan hubungan antara motivasi kerja, pengembangan karier, dan retensi karyawan.

Uji Hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk menguji apakah hipotesis yang telah diajukan diterima atau ditolak. Hipotesis pada penelitian ini yaitu mengenai pengaruh variabel motivasi kerja dan variabel pengembangan karier terhadap variabel retensi karyawan.

Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk menguji apakah karakteristik motivasi kerja (X1) dan pengembangan karier (X2) secara parsial atau masing-masing mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap retensi karyawan (Y) pada PT. Bukit Angkasa Makmur Bengkulu Tengah. Nilai t hitung diperoleh dengan menggunakan program statistik SPSS kemudian akan dibandingkan dengan nilai t tabel pada nilai signifikansi 0,05 (5%). Diperoleh dengan derajat Bebas (df) = n – k, dimana n = jumlah sampel (96) dan k = jumlah variabel yang

digunakan (3). Derajat bebas (df) = 96-3 = 93. Maka tabel yang digunakan yaitu t (5%) (93) atau t (0,05) (93) = 1,661. Hasil uji parsial (uji t) dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3
Hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	10.474	1.470		7.124	.000		
TOTAL.X1	.356	.033	.647	10.842	.000	.998	1.002
TOTAL.X2	.070	.023	.178	2.984	.003	.998	1.002

a. Dependent Variable: TOTAL.Y

Berdasarkan tabel di atas maka dapat di simpulkan bahwa:

1. Variabel X1 (Motivasi Kerja) mengukur tingkat motivasi kerja karyawan di PT. Bukit Angkasa Makmur. Motivasi kerja merupakan faktor yang mempengaruhi karyawan untuk tetap bersemangat dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka. Dalam penelitian ini, variabel X1 mencakup berbagai aspek yang berhubungan dengan kepuasan, tantangan dalam pekerjaan, pengakuan atas kinerja, dukungan dari atasan, dan hubungan dengan rekan kerja. Faktor-faktor ini saling berinteraksi untuk memengaruhi seberapa besar motivasi karyawan dalam bekerja, yang pada akhirnya berdampak pada retensi karyawan (keinginan untuk bertahan di perusahaan).
2. Variabel X2 (Pengembangan Karier) mengukur pengembangan karier yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan. Pengembangan karier mencakup kesempatan yang dimiliki karyawan untuk meningkatkan keterampilan dan kompetensi mereka, kesempatan untuk promosi atau peningkatan jabatan, serta akses terhadap pelatihan atau pendidikan lebih lanjut. Variabel ini menilai sejauh mana perusahaan memberikan peluang bagi karyawan untuk berkembang dalam karier mereka, yang dapat meningkatkan motivasi dan komitmen mereka terhadap perusahaan, serta memengaruhi keputusan mereka untuk tetap bertahan.

Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen yaitu motivasi kerja (X1) dan pengembangan karier (X2) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu retensi karyawan (Y). Nilai f hitung diperoleh dengan menggunakan program statistik SPSS kemudian akan dibandingkan dengan nilai ftabel pada nilai signifikansi 0,05 (5%). Pada penelitian ini diketahui jumlah sampel 161 responden dan jumlah keseluruhan variabel (k) adalah 3, sehingga dapat diperoleh:

1. df (pembilang) = $k - 1 = 3 - 1 = 2$
2. df (penyebut) = $n - k = 96 - 3 = 93$, maka $ftabel = 3,09$

Tabel 4
Hasil Uji Signifikan Simultan (Uji-f)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	452.898	2	226.449	61.805	.000 ^b
	Residual	578.904	158	3.664		
	Total	1031.801	160			

a. Dependent Variable: TOTAL.Y
b. Predictors: (Constant), TOTAL.X2, TOTAL.X1

Berdasarkan hasil uji simultan (uji F) yang terdapat dalam tabel analisis regresi, dapat disimpulkan bahwa model regresi linier yang digunakan memiliki pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap retensi karyawan. Pada uji F, nilai F hitung yang diperoleh adalah 49.634, sementara nilai signifikansi (Sig.) sebesar **0.000**, yang jauh lebih kecil dari level signifikansi 0.05.

Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen motivasi kerja dan pengembangan karier secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen retensi karyawan. Dengan kata lain, kedua variabel tersebut, jika dilihat secara bersama-sama, memiliki kontribusi yang sangat besar dalam menjelaskan variasi dalam tingkat retensi karyawan di perusahaan. Hasil ini menunjukkan bahwa perubahan dalam motivasi kerja dan pengembangan karier dapat secara bersamaan memengaruhi keputusan karyawan untuk tetap bertahan di perusahaan.

PEMBAHASAN

Pengaruh Motivasi Kerja (X1) Terhadap Retensi Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji regresi parsial (uji t), diketahui bahwa motivasi kerja (X1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap retensi karyawan (Y) di PT. Bukit Angkasa. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar 10.842 dengan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0.000, yang jauh lebih kecil dari batas signifikansi 0.05. Koefisien regresi untuk X1 adalah 0.356, yang berarti bahwa setiap peningkatan satu unit dalam motivasi kerja akan meningkatkan nilai retensi karyawan sebesar 0.356 unit. Hasil ini menegaskan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin besar pula kecenderungan mereka untuk bertahan di perusahaan.

Motivasi kerja yang tinggi mencerminkan adanya rasa puas, keterlibatan, serta rasa memiliki terhadap pekerjaan dan perusahaan. Karyawan yang merasa dihargai, memperoleh tantangan yang sesuai, mendapat dukungan dari atasan, serta memiliki hubungan baik dengan rekan kerja cenderung akan menunjukkan loyalitas yang lebih tinggi. Temuan ini sejalan dengan teori Herzberg tentang motivasi-higienis, yang menyatakan bahwa faktor motivasional seperti pencapaian, pengakuan, dan tanggung jawab berkontribusi langsung terhadap kepuasan kerja dan retensi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berperan penting sebagai faktor internal yang mendorong karyawan untuk bertahan, berkembang, dan berkontribusi secara optimal di tempat kerja.

Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Retensi Karyawan

Hasil uji regresi parsial (uji t) menunjukkan bahwa pengembangan karier (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap retensi karyawan (Y) di PT. Bukit Angkasa Makmur. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 2.984 dan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0.003, yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0.05. Koefisien regresi untuk variabel X2 adalah 0.070, yang berarti bahwa setiap peningkatan satu unit dalam pengembangan karier akan meningkatkan retensi karyawan sebesar 0.070 unit. Meskipun pengaruhnya tidak sebesar motivasi kerja (X1), hasil ini tetap menunjukkan bahwa pengembangan karier merupakan faktor yang relevan dalam mempengaruhi keputusan karyawan untuk tetap bertahan di perusahaan.

Pengembangan karier mencerminkan sejauh mana perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuan, mendapatkan pelatihan, serta memperoleh promosi atau perencanaan jenjang karier yang jelas. Ketika karyawan melihat adanya peluang untuk berkembang, mereka cenderung memiliki komitmen jangka panjang terhadap perusahaan. Temuan ini mendukung teori Super tentang pengembangan karier, yang menyatakan bahwa pertumbuhan profesional dan pengakuan terhadap kompetensi individu dapat memperkuat loyalitas karyawan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa pengembangan karier berkontribusi positif terhadap retensi karyawan, meskipun pengaruhnya

lebih kecil dibandingkan motivasi kerja, namun tetap menjadi strategi penting dalam mempertahankan sumber daya manusia yang kompeten di PT. Bukit Angkasa Makmur

Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Retensi Karyawan

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda yang dilakukan, diketahui bahwa motivasi kerja (X1) dan pengembangan karier (X2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan (Y) di PT. Bukit Angkasa. Hal ini ditunjukkan melalui hasil uji simultan (uji F) yang memperoleh nilai F hitung sebesar 49.634 dengan nilai signifikansi sebesar 0.000, yang jauh lebih kecil dari tingkat signifikansi 0.05. Artinya, model regresi yang melibatkan kedua variabel independen tersebut secara simultan mampu menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel retensi karyawan. Selain itu, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.439 menunjukkan bahwa 43,9% perubahan dalam retensi karyawan dapat dijelaskan oleh motivasi kerja dan pengembangan karier, sementara sisanya sebesar 56,1% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model.

Temuan ini mengindikasikan bahwa karyawan yang merasa termotivasi dalam bekerja dan memiliki peluang pengembangan karier yang jelas cenderung memiliki komitmen yang lebih kuat untuk tetap bertahan di perusahaan. Motivasi kerja, yang meliputi aspek seperti kepuasan kerja, pengakuan, dukungan atasan, dan hubungan antar rekan, terbukti memiliki pengaruh yang lebih dominan ($B = 0.356$) dibandingkan dengan pengembangan karier ($B = 0.070$), meskipun keduanya signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa strategi retensi karyawan tidak hanya perlu fokus pada promosi dan pelatihan, tetapi juga pada penciptaan lingkungan kerja yang mendukung secara psikologis dan sosial. Oleh karena itu, pengaruh simultan dari motivasi kerja dan pengembangan karier sangat penting dalam membangun loyalitas dan retensi karyawan jangka panjang di PT. Bukit Angkasa Makmur.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan melalui analisis regresi linier berganda terhadap variabel motivasi kerja (X1) dan pengembangan karier (X2) terhadap retensi karyawan (Y) di PT. Bukit Angkasa Makmur, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Hasil pengujian secara parsial (Uji t) menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Retensi Karyawan.
2. Hasil pengujian secara parsial (Uji t) menunjukkan bahwa Pengembangan Karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap Retensi Karyawan.
3. Hasil pengujian secara simultan (Uji F) menunjukkan bahwa Motivasi Kerja dan Pengembangan Karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap Retensi Karyawan pada PT. di PT. Bukit Angkasa Makmur.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustriani, R., Ratnasari, S. L., & Zamora, R. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Trias Politika*, 6(1), 104–122. <https://doi.org/10.33373/Jtp.V6i1.3930>
- Andriani, C., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Kompensasi, Pelatihan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Marketing. (*Jems*) *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(2).
- Anjani, R. (2019). Tata Kelola Adminitrasi Keuangan, Dan Pembangunan Desa Tepi Laut Kabupaten Bengkulu Utara. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Bumi Raflesia*, 2 (2).
- Arini, E., Onsardi, O., & Indriani, R. (2023). Kompetensi Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kinerja Usaha Mikro Kecil Menengah. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 5(1), 20-35.

- Arkat, F. (2020). The Effect Of Transformational Leadership Style And Work Spirit On Employee Performance At Raffles City Hotel Bengkulu Indonesia.
- Asmawi, M. (2017). The effect of compensation, empowerment, and job satisfaction on employee loyalty. *International Journal of Scientific Research and Management*, 5(12), 7590-7599.
- Astuti, W., & Rahardjo, O. S. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Intervening : Kepuasan Kerja) Pt. Pemintalan Benang Di Jawa Tengah. *Emba*, 9(2), 1185–1196.
- Axel Nathaniel Et, Al. (2024). Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis, Jurusan Ilmu Administrasi, Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik, Universitas Jember 4 Administrasi Bisnis Universitas Terbuka. 12(1), 8–17.
- Dymastara, E. S., & Onsardi, O. (2020). Analisis Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sandabi Indah Lestari Bengkulu Utara. (*Jems*) *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(2).
- Gayatri, G. D., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Pemberdayaan Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pemasaran (Pt Mayora Kota Bengkulu). (*Jems*) *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(1), 1-9.
- Gultom, H. N., Nurmaysaroh, Sitanggung, H. A., & Zakirin, Y. A. (2021). Pengaruh Pemberian Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Kampung Pajak Kabupaten Labuhanbatu Utara. *Transekonomika –Akuntansi Bisnis Dan Keuangan* , 1(No.2), 1–8.
- Gunawan, R., & Onsardi, O. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mandiri Tunas Finance Cabang Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)*, 1(2), 224-231.
- Husna, L. U., & Prasetya, B. P. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Mitra Sakti Boshe Vvip Club Yogyakarta. *Jurnal Bintang Manajemen (Jubima)*, 2(2), 19–28. <https://doi.org/10.55606/Jubima.V2i2.3039>
- Inayatulloh, I., Onsardi, O., Suwarni, E., Mangruwa, R. D., Djajasinga, N. D., Darmawati, D., & Nuryadin, M. B. (2022). Increasing Efficiency and Transparency of Soft Loans for SME Businesses with Blockchain Technology. *International Journal of Applied Engineering and Technology* 4(2), pp. 33-37.
- Inayatulloh, R. N., Sonita, A., Onsardi, D., Fitriyanti, V., & Pancasilawati, A. (2022). Expert System Conceptual Model to Increase Lawyer Performance. *International Journal of Applied Engineering and Technology* 4(2), pp. 27-32
- Juliyanti, B., & Onsardi, O. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kota Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)*, 1(2), 183-191.
- Lubis, N., & Onsardi, O. (2021). Pengaruh Kompensasi, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Pt. Bukit Angkasa Makmur Bengkulu (Studi Kasus Karyawan Produksi Pt. Bam Bengkulu). (*Jems*) *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 2(2), 196-208.
- Onsardi, O., Fintahiasari, M. (2025) Perencanaan Sumber Daya Manusia Yang Efektif. Padang. Literasi Langsung Terbit.
- Nurhayati, N. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Blantika: Multidisciplinary Journal*, 2(5), 533–543. <https://doi.org/10.57096/Blantika.V2i5.142>
- Permata Sari, D., Walian, A., & Septiatin, A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada Bsi Cabang Palembang Sudirman. *Jurnal Manajemen, Akuntansi, Ekonomi*, 2(3), 1–9. <https://doi.org/10.59066/Jmae.V2i3.590>

- Pradipta, P. S. A., & Suwandana, I. G. M. (2019). *Pengaruh kompensasi, kepuasan kerja dan pengembangan karir terhadap retensi karyawan* (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Sitompul, R. S. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Quality: The Influence Of Work Discipline On Employee Performance At Quality Universities. In *Prosiding Seminar Nasional Pssh (Pendidikan, Saintek, Sosial Dan Hukum)* , 3(1), 1860–1869.
- Suhendar, A. D. (2021). Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Retensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. *ATRABIS Jurnal Administrasi Bisnis (e-Journal)*, 7(2), 182-193.
- Tewal, B. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Pt. Timurjaya Dayatama (Wings) Cabang Sonder Dikabupaten Minahasa Factors Affecting Employee Performance At Pt.Timurjaya Dayatama (Wings) Sonder Branch In Minahasa Regency. *Saerang 869 Jurnal Emba*, 10(1), 869–878.
- Ummah, M. S. (2019). Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Customer Experience Department. *Sustainability (Switzerland)*, 11(1), 1–14.
- Warongan, B. U. ., Dotulong, L. O. ., & Lumintang, G. G. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Jordan Bakery Tomohon. *Jurnal Emba*, 10(1), 963–972.
<https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/38527>
- Widowati, A. S. P. S. Y. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. 18(3), 1–23.