

1189/SKRIPSI/PSI-FIP/12-2023 Anita Swastika

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP LOYALITAS
DIMEDIASI OLEH MOTIVASI KERJA PADA KARYAWAN GENERASI
MILENIAL DI BANDUNG**

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat untuk memperoleh gelar
Sarjana Psikologi pada Program Studi Psikologi



Disusun oleh :

Anita Swastika

1900824

**PRODI PSIKOLOGI
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA**

2023

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP LOYALITAS
DIMEDIASI OLEH MOTIVASI KERJA PADA KARYAWAN GENERASI
MILENIAL DI BANDUNG**

Oleh:

**Anita Swastika
1900824**

Sebuah skripsi yang diajukan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Psikologi pada Program Studi Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan

©Anita Swastika

Universitas Pendidikan Indonesia

Desember 2023

©Hak cipta dilindungi undang-undang.

Skripsi ini tidak boleh diperbanyak seluruhnya atau sebagian dengan dicetak ulang, difotokopi atau cara lainnya tanpa izin dari penulis.

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

ANITA SWASTIKA
NIM. 1900824

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP
LOYALITAS DIMEDIASI OLEH MOTIVASI KERJA PADA
KARYAWAN GENERASI MILENIAL DI BANDUNG**

Disetujui dan disahkan oleh:
Pembimbing I



Ita Juwitaningrum, S.Psi., M.Pd.
NIP. 19780312 200501 2 002

Pembimbing II



Helli Hsan, M.Si.
NIP. 19740409 200812 1 002

Mengetahui,
Ketua Program Studi Psikologi



Dr. Sri Maslihah, M.Psi, Psikolog
NIP. 19700726 200312 2 001

SKRIPSI INI TELAH DIAJUKAN PADA

Hari/Tanggal : Rabu, 20 Desember 2023
Waktu : 11.00 – 12.00
Tempat : Ruang Sidang II, Program Studi Psikologi Gedung Fakultas
Ilmu Pendidikan Indonesia

Penguji terdiri dari:

Penguji I



Dr. Herlina, M.Pd., Psikolog
NIP. 19660516 200012 2 002

Penguji II



Ita Juwitaningrum, S.Psi., M.Pd.
NIP. 19780312 200501 2 002

Penguji III



Muhammad Ariez Musthofa, M.Si.
NIP. 19740409 200812 1 002

**Tanggung jawab yuridis ada pada:
Peneliti**



Anita Swastika
NIM. 1900824

LEMBAR PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini, dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang saya tulis dengan judul **“PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP LOYALITAS DIMEDIASI OLEH MOTIVASI KERJA PADA KARYAWAN GENERASI MILENIAL DI BANDUNG“** ini beserta seluruh isinya adalah benar-benar karya saya sendiri. Saya tidak melakukan penjiplakan ataupun pengutipan dengan cara-cara yang tidak sesuai dengan etika yang berlaku dalam masyarakat keilmuan. Atas pernyataan ini, saya siap menanggung resiko/sanksi apabila kemudian hari ditemukan adanya pelanggaran etika keilmuan atau ada klaim dari pihak lain terhadap keaslian karya saya sendiri.

Bandung, Desember 2023

Peneliti,



Anita Swastika
NIM. 1900824

KATA PENGANTAR

Rasa syukur yang luar biasa peneliti panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa yakni Allah subhanahu wata'ala. yang telah memberikan segala kemudahan dan kelancaran sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Loyalitas Dimediasi Oleh Motivasi Kerja Pada Karyawan Generasi Milenial di Bandung”**.

Shalawat serta salam tidak lupa semoga senantiasa tercurah limpahkan kepada junjungan dan panutan kita Rasulullah Muhammad SAW. Beserta keluarganya, sahabatnya, tabi'in dan tabi'ut tabi'in, hingga kepada kita selaku umatnya di akhir zaman Aamiin ya Rabbal 'aalamiin. Skripsi ini diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana pada Program Studi Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Pendidikan Indonesia.

Penulis menyadari dalam pembuatan skripsi ini peneliti sedikitnya mengalami kesulitan dan hambatan karena keterbatasan pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki, tapi berkat usaha dan kerja keras yang disertai rasa tanggung jawab, akhirnya peneliti dapat menyelesaikannya. Peneliti Mengharapkan saran dan kritik yang sifatnya membangun guna perbaikan dalam penyusunan penelitian di masa yang akan datang. Peneliti berharap semoga laporan skripsi ini dapat bermanfaat bagi khasanah keilmuan psikologi dan bagi pembaca pada umumnya.

Bandung, Desember 2023

Peneliti,



Anita Swastika
NIM. 1900824

UCAPAN TERIMAKASIH

Dengan selesainya skripsi dengan judul “**Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Loyalitas Dimediasi Oleh Motivasi Kerja Pada Karyawan Generasi Milenial di Bandung**” ini tentunya tidak terlepas dari bantuan serta dukungan dari banyak pihak yang telah memberikan masukan-masukan kepada penulis. Karena itu, dengan segala hormat penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada:

1. Ibu Dr. Sri Maslihah, M.Psi, Psikolog selaku ketua Program Studi Psikologi
2. Ibu Ita Juwitaningrum, S.Psi., M.Pd. dan Bapak Helli Ihsan, M.Si. selaku dosen pembimbing yang telah banyak meluangkan waktu untuk membimbing, memberikan masukan, dukungan, dan motivasi kepada peneliti selama proses penyusunan skripsi ini.
3. Bapak Farhan Zakariyya, M.Psi, Psikolog selaku dosen wali yang telah membantu peneliti dalam mengikuti dan menyelesaikan studi pada Program Studi Psikologi.
4. Seluruh dosen dan staf Program Studi Psikologi UPI yang telah memberikan dukungan, ilmu, dan pengetahuan yang bermanfaat selama perkuliahan.
5. Kedua orang tua peneliti, Bapak Entang Koswara dan Ibu Rosmala Dewi Rezeki yang dengan penuh kesabaran membesarkan, mendidik, mendoakan, memberikan semangat, dukungan, dan hal lainnya baik secara materil maupun immateril yang tak ternilai demi kelancaran studi peneliti. Semoga kelak peneliti dapat membanggakan dan membahagiakan keluarga.
6. Keluarga peneliti, kakak, adik, dan keluarga lainnya yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah banyak memberikan bantuan, dukungan, dan doa-doa yang baik kepada peneliti.
7. Partisipan penelitian yang telah meluangkan waktunya untuk berpartisipasi dalam penelitian ini.
8. Sahabat tercinta di Program Studi Psikologi UPI, Narya Rahma Sutrandi, Farah Zhafirah, Ferina Febriansyah, Haifa Rosaprila, dan Devinna

Nursholihah yang senantiasa kebersamai, memberikan dukungan, dan memberikan bantuan kepada peneliti selama masa perkuliahan.

9. Sahabat tercinta Elisa, Gracia, Chiana, dan FGJ yang senantiasa kebersamai, memberikan dukungan, dan memberikan bantuan kepada peneliti selama masa perkuliahan.
10. Sahabat tercinta Dhinia, Septia, Arum, Niken, Alya, dan Kael yang senantiasa kebersamai, memberikan dukungan, dan memberikan bantuan kepada peneliti selama masa perkuliahan.
11. Sahabat dan teman-teman seperjuangan di Program Studi Psikologi UPI angkatan 2019 yang senantiasa berjuang bersama untuk saling memberikan bantuan, dukungan, dan motivasi sejak awal perkuliahan hingga saat ini.
12. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu peneliti dalam menyelesaikan penelitian hingga penulisan skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

Semoga segala bantuan, dorongan, dan bimbingan yang telah diberikan kepada peneliti, baik secara langsung maupun tidak langsung mendapat balasan baik dari Tuhan Yang Maha Esa.

ABSTRAK

Anita Swastika (1900824). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Loyalitas Dimediasi Oleh Motivasi Kerja Pada Karyawan Generasi Milenial di Bandung. Skripsi Program Studi Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Pendidikan Indonesia, Bandung (2023).

Penelitian ini bertujuan untuk menguji peran loyalitas karyawan dalam memediasi pengaruh pengembangan karir terhadap motivasi kerja pada karyawan generasi milenial di Bandung. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *convenience sampling* dengan sampel 342 responden generasi milenial yang sedang bekerja dan berusia 23 – 43 tahun. Instrumen dalam penelitian ini menggunakan tiga instrumen yaitu loyalty to supervisor (36 item; $\alpha = 0,863$) dari Chen, et al (2002), skala pengembangan karir (10 item; $\alpha = 0,808$) dari Gomes (2003), dan skala motivasi kerja (21 item; $\alpha = 0,863$) dari Herzberg (2003). Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner atau angket yang disebarakan kepada responden secara daring atau online dengan menggunakan google form pada platform yang akan digunakan oleh peneliti adalah aplikasi WhatsApp, Instagram, dan LinkedIn. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear dan regresi jalur. Selain itu, penelitian ini juga menggunakan uji sobel untuk menguji hipotesis mediasi. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa (1) terdapat pengaruh positif pengembangan karir terhadap loyalitas karyawan, (2) terdapat pengaruh positif pengembangan karir terhadap motivasi kerja, (3) terdapat pengaruh positif motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan, (4) motivasi kerja memediasi pengaruh pengembangan karir terhadap loyalitas karyawan secara signifikan pada Generasi Milenial di Bandung.

Kata Kunci: Generasi Milenial, Loyalitas Karyawan, Motivasi kerja, Pengembangan Karir

ABSTRACT

Anita Swastika (1900824). The Influence Of Career Development On Loyalty Mediated By Work Motivation Among Millennial Generation Employees In Bandung. Psychology, Faculty of education, indonesia university of education (UPI), Bandung (2023).

This research aims to examine the role of employee loyalty in mediating the influence of career development on work motivation among millennial generation employees in Bandung. This study uses a quantitative approach. The sampling technique used was convenience sampling with a sample of 342 millennial generation respondents who were working and aged 23 – 43 years. The instruments in this study used three instruments, namely loyalty to supervisor (36 items; $\alpha = 0.863$) from Chen, et al (2002), career development scale (10 items; $\alpha = 0.808$) from Gomes (2003), and work motivation scale (21 items; $\alpha = 0.863$) from Herzberg (2003). Data collection was carried out using questionnaires or questionnaires which were distributed to respondents online or online using Google forms on the platforms that will be used by researchers, namely the WhatsApp, Instagram and LinkedIn applications. The data analysis techniques used are linear regression and path regression. Apart from that, this research also uses the Sobel test to test the mediation hypothesis. The results of this research show that (1) there is a positive influence of career development on employee loyalty, (2) there is a positive influence of career development on work motivation, (3) there is a positive influence of work motivation on employee loyalty, (4) work motivation mediates the influence of development career on employee loyalty significantly among the Millennial Generation in Bandung..

Keywords: Career Development, Employee Loyalty, Millennials, Work motivation

DAFTAR ISI

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP LOYALITAS DIMEDIASI OLEH MOTIVASI KERJA PADA KARYAWAN MILENIAL DI BANDUNG.....	0
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	i
LEMBAR PERNYATAAN	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
UCAPAN TERIMAKASIH.....	v
ABSTRAK.....	vii
ABSTRACT	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
DAFTAR PUSTAKA	xv
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	5
A. Manfaat Teoritis.....	5
B. Manfaat Praktis	5
BAB II	6
KAJIAN PUSTAKA	6
2.1 Loyalitas	6
2.1.1 Pengertian Loyalitas	6
2.1.2 Aspek-aspek Loyalitas	7
2.1.3 Faktor-faktor Penyebab Loyalitas	7
2.2 Pengembangan Karir	9
2.2.1 Pengertian Pengembangan Karir	9
2.2.2 Aspek-aspek Pengembangan Karir.....	10

2.2.3	Dampak Pengembangan Karir.....	10
2.3	Motivasi Kerja	11
2.3.1	Pengertian Motivasi Kerja	11
2.3.2	Aspek-aspek Motivasi Kerja	12
2.3.3	Faktor-faktor penyebab Motivasi Kerja.....	13
2.3.4	Dampak Motivasi Kerja	14
2.4	Kerangka Berpikir	15
2.5	Hipotesis Penelitian	17
BAB III		18
METODE PENELITIAN		18
3.1	Desain Penelitian	18
3.2	Populasi dan Sampel	18
3.2.1	Populasi.....	18
3.2.2	Sampel.....	19
3.3	Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	20
3.3.1	Variabel Penelitian	20
3.3.2	Definisi Operasional	20
3.4	Instrumen Penelitian	21
3.4.1	Loyalitas Karyawan.....	21
3.4.2	Pengembangan Karir.....	24
3.4.3	Motivasi Kerja.....	27
3.5	Teknik Pengumpulan Data	29
3.6	Analisis Data	29
3.6.1	Statistik Deskriptif	30
3.6.2	Statistik Inferensial	30
BAB IV		32
HASIL DAN PEMBAHASAN		32
4.1	Gambaran Umum Demografis	32
4.2	Analisis Deskriptif Penelitian	34
4.2.1	Pengembangan Karir.....	34
4.2.2	Loyalitas Karyawan	35
4.2.3	Motivasi Kerja.....	36
4.3	Tabel Statistik	37
4.3.1	Analisis Regresi.....	37

4.3.2	Tabel Koefisien	38
4.3.3	Analisis Jalur Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Loyalitas yang Dimediasi oleh Motivasi Kerja	39
4.3.4	Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Loyalitas Karyawan.....	40
4.3.5	Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Motivasi Kerja.....	43
4.3.6	Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Loyalitas Karyawan	45
4.3.7	Pengaruh Pengembangan Kerja terhadap Loyalitas karyawan yang dimediasi oleh Motivasi Kerja pada Generasi Milenial.....	47
4.4	Keterbatasan Penelitian	51
BAB V		52
PENUTUP		52
5.1	Kesimpulan	52
5.2	Implikasi	52
5.3	Rekomendasi	53
LAMPIRAN		55

Daftar Tabel

Tabel 3. 1	Penyekoran Item Karyawan	22
Tabel 3. 2	Kisi-Kisi Loyalitas Karyawan	22
Tabel 3. 3	Kategorisasi Skor Loyalitas Karyawan	23
Tabel 3. 4	Penyekoran Item Pengembangan Karir	25
Tabel 3. 5	Kisi-Kisi Pengembangan Karir	25
Tabel 3. 6	Kategorisasi Skor Pengembangan Karir	25
Tabel 3. 7	Penyekoran Item Motivasi Kerja	27
Tabel 3. 8	Kisi-Kisi Motivasi Kerja	28
Tabel 3. 9	Penyekoran Skor Motivasi Kerja	28
Tabel 4. 1	Data Demografi Subjek Penelitian	32
Tabel 4. 2	Statistik Deskriptif Pengembangan Karir	34
Tabel 4. 3	Kategorisasi Tingkat Pengembangan Karir Pada Generasi Milenial	34
Tabel 4. 4	Statistik Deskriptif Loyalitas Karyawan	35
Tabel 4. 5	Kategorisasi Tingkat Loyalitas Pada Generasi Milenial	35
Tabel 4. 6	Statistik Deskriptif Motivasi Kerja	36
Tabel 4. 7	Kategorisasi Tingkat Motivasi Kerja Pada Generasi Milenial	36
Tabel 4. 8	R Dan Koefisien Determinan	37
Tabel 4. 9	Unstandardized Coefficients Dan Standardized Coefficients	38
Tabel 4. 10	Hasil Medgraph	39
Tabel 4. 11	Hasil Uji Sobel	49

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Bagan Kerangka Berpikir	17
Gambar 3. 1 Bagan Mediasi	18
Gambar 4. 1 Desain Jalur Mediasi Menggunakan Medgraph	40

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1 – Surat Keputusan Pembimbing Skripsi	56
LAMPIRAN 2 – Kartu Bimbingan Skripsi	57
LAMPIRAN 3 – Skala Loyalitas Karyawan	59
LAMPIRAN 4 – Skala Pengembangan Karir	62
LAMPIRAN 5 – Skala Motivasi Kerja	63
LAMPIRAN 6 – Uji Asumsi Klasik	65
LAMPIRAN 7 – Uji Hipotesis	69
LAMPIRAN 8 – Hasil Uji Sobel	72
LAMPIRAN 9 – Kategorisasi Pengembangan Karir	73
LAMPIRAN 10 – Kategorisasi Loyalitas Kerja	85
LAMPIRAN 11 – Kategorisasi Motivasi Kerja	95
LAMPIRAN 12 – Uji Reliabilitas Dan Validitas	108
LAMPIRAN 13 – Data Demografis	125
LAMPIRAN 14 – Hasil Revisi Draft Skripsi Pada Sidang Skripsi	145

DAFTAR PUSTAKA

- Amin, Z. (2013). *Quality of Work Life in Indonesian Public Service Organizations : The Role of Career Development and Personal Factors*. 3(3), 38–44. <https://doi.org/10.5923/j.ijap.20130303.02>
- Anadrini, I. S. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Di Kementerian Agama Kabupaten Gowa. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 3(2), 5–24.
- Azwar, S. 2003. *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Belajar
- Apriyanti, M. (2018). *Laporan Penelitian Pengukuran Instrumen Uji Validitas Dan Reliabilitas Pengembangan Karir*.
file:///C:/Users/toshiba/Downloads/Pengembangan_Karir.pdf
- Arif, M. (2021). *Generasi Millennial Dalam Internalisasi Karakter Nusantara*. http://repository.iainkediri.ac.id/id/eprint/682%0Ahttp://repository.iainkediri.ac.id/682/1/GENERASI_MILENIAL_moh_arif.pdf
- Artaya, I. P. (2019). *Penerapan Teori Motivasi Hierarki Kebutuhan Abraham H. Maslow dan Teori Motivasi Pemeliharaan Herzberg dalam Menciptakan Loyalitas Pekerja*. January.
- Chen, Z. X., Tsui, A. S., & Farh, J. (2002). *Loyalty to supervisor vs. organizational commitment: Relationships to employee performance in China*. 339–356.
- Cianni, M., & Wnuck, D. (1997). *Growth Team and Enhancement : Moving Toward a New Model of Career Development*. 11(1), 105–115.
- Citra, L. M., & Fahmi, M. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 214–225. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3776>
- Darmawan, A. S., Hamid, D., & Mukzam, M. D. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt Pln (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang). *Jurnal Lentera Bisnis*, 8(1), 1–9.
- Deloitte. (2018). *Deloitte Millennial Survey 2018*. Group, 0–38.
- Dyastuti, I. S. (2020). Pengembangan Karir Terhadap Intensi Turnover Pada Karyawan Generasi Milenial. *Jurnal Psikologi TALENTA*, 5(2), 107. <https://doi.org/10.26858/talenta.v5i2.12754>
- George, J. M., & Jones, G. R. (2005). *UNDERSTANDING AND MANAGING ORGANIZATIONAL BEHAVIOR* (S. Yagan, E. Svendsen, & D. Vaughn (eds.); Sixth edit).
- Griffin, R. W., & Ebert, R. J. (2016). *Ricky W. Griffin, Bisnis Edisi Kedelapan , Erlangga, Jakarta, 2006, hlm. 43. 1. 8, 1–9*.
- Hafni, L., & Sari, D. D. (2019). Analisis Pengaruh Kompensasi, Stres Kerja, Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT. Wiradjaja Prima Kencana Pekanbaru. *Procuratio*, 7(1), 55–66.
- Haikal. (2019). *Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Motivasi Kerja*

Karyawan PT. Bank bukopin, TBK Cabang Palembang.

- Handoko, T. H. (2017). Pengantar Manajemen Karangan T . Hani Handoko Bab 2. *Faizal Nuzul Razak Hamid, S.E, 1(1), 30.* https://www.academia.edu/12124668/Buku_Karya_T.Hani_Handoko
- Hermita, R. (2021). *Hubungan antara Pengembangan Karir dengan Loyalitas Kerja Pegawai Lembaga Pembinaan Khusus Anak Kelas II Pekanbaru.* 4709.
- Hidayat, Z., & Tahufiq, M. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang. *Jurnal Dimensi, 7(2), 79–97.*
- Hirschman, A. O., & Hirschman, B. A. O. (1994). *Excerpt from Chapter Eight Exit , Voice and Loyalty : Responses to Decline in Firms , Organizations and States.* 272–275.
- Huda, I. N. (2018). *Beban Kerja Dan Loyalitas Karyawan Pada Program Studi Psikologi Budaya Universitas Islam Indonesia Yogyakarta.* 1–127.
- Husna, N. (2021). *Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Rokan Hulu.* http://repository.uin-suska.ac.id/56003/%0Ahttp://repository.uin-suska.ac.id/56003/9/NURUL_HUSNA_SKRIPSI.pdf
- Indryani, N. W. S., & Ardana, I. K. (2019). Peran Employee Engagement Dalam Memediasi Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana, 8(9), 5527.* <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i09.p09>
- Irwanto, T., & Melinda, T. F. (2015). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Dan Kinerja Pegawai Dinas Peternakan Dan Kesehatan Hewan Provinsi Bengkulu. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis, 3(2), 215–228.* <https://doi.org/10.37676/ekombis.v3i2.148>
- Jufrizen, J., & Sitorus, T. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Prosiding Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora, 1(1), 841–856.*
- Kaifi, B. A., Nafei, W. A., Khanfar, N. M., & Kaifi, M. M. (2012). A Multi-Generational Workforce: Managing and Understanding Millennials. *International Journal of Business and Management, 7(24), 88–93.* <https://doi.org/10.5539/ijbm.v7n24p88>
- Kurniawan, A., Yunus, M., & ABD Majid, M. S. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Motivasi Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Pt. Bank Syariah Mandiri Cabang Banda Aceh. *Jurnal Manajemen Dan Inovasi, 8(2), 119–133.*
- Larasati, L. D., Adriansyah, M. A., & Rahmah, D. D. N. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi, 9(4), 783.* <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v9i4.6709>
- Latief, A., Zati, M. R., & Mariana, S. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit

- (PPKS). *Sisfo: Jurnal Ilmiah Sistem Informasi*, 2(1), 35–49. <https://doi.org/10.29103/sisfo.v2i1.1002>
- Letsoin, V. R., & Ratnasari, L. (2020). *Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Loyalitas Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Influence of Employee Involvement, Work Loyalty and Team Cooperation To Employee Performance*. 9(1), 17–34.
- Mardiatmoko, G. (2020). *Pentingnya Uji Asumsi Klasik Pada Analisis Regresi Linier Berganda (Studi Kasus Penyusunan Persamaan Allometrik Kenari Muda [Canarium Indicum L.]*. 14(3), 333–342.
- Mathieu, J. E., & Zajac, D. M. (1990). *A Review and Meta-Analysis of the Antecedents, Correlates, and Consequences of Organizational Commitment*. 108(2), 171–194.
- Meda, J., FoEh, J. E. H. J. F., & Niha, S. S. (2022). Pengaruh Ketidakamanan Kerja, Iklim Organisasi dan Pengembangan Karir terhadap Loyalitas Karyawan yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(2), 392–407. <https://greenpub.org/JIM/article/view/50>
- Mehta, S., Singh, T., Bhakar, S. S., & Sinha, B. (2010). *Employee Loyalty towards Organization -A study of Academician*. 1(1), 98–108.
- Nency, Y. F. N. (2007). *Hubungan Kepuasan Kerja dengan Motivasi Kerja Karyawan*. <http://etheses.uin-malang.ac.id/8916/1/03410034.pdf>
- Neuman, W. L., & Djamba, Y. K. (2014). Social Research Methods: Qualitative and Quantitative Approaches. In *Teaching Sociology* (Vol. 30, Issue 3). <https://doi.org/10.2307/3211488>
- Noe, R. A. (2017). *Employee Training and Development, seventh edition* (seventh ed). McGraw-Hill Education.
- Nur, R. I., & Kade, I. A. (2022). Determinasi Loyalitas Karyawan (Swasta) Generasi Milenial di Kota Surakarta. *Jurnal Kajian Ekonomi Dan Kebijakan Publik*, 7(2).
- Nurhasan, R. (2017). Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Generasi-Y. *Jurnal Wacana Ekonomi*, 17(1), 13–23. <http://journal.uniga.ac.id/index.php/JA/article/view/221/212>
- Oktavianda, A. A. (2018). Pengaruh leader member exchange (lmx), motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan. *Agora*, 1(3), 1–9. <https://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/1093>
- Perspective, D. I. (2019). Generasi milenial dalam industri 4.0: berkah bagi sumber daya manusia Indonesia atau ancaman? *2019 Deloitte Indonesia Perspective Survey, edisi pertama*, 25–36. <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/id/Documents/about-deloitte/id-about-dip-edition-1-chapter-2-id-sep2019.pdf>
- Pio, R. J. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Karir*. 207–215.
- Pitoy, T. I., Pio, R. J., & Rumawas, W. (2020). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan (Studi Pada PT Midi Utama Indonesia Tbk. Branch Manado). *Productivity*, 1(4), 339–344.

- Pranitasari, D., & Rozaq, A. (2020). Pengaruh Kerja Tim Dan Pengembangan Karier Terhadap Pengembangan Diri Dan Keterlibatan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 8(3), 253–266. <https://doi.org/10.33059/jmk.v8i3.1903>
- Putri Ambari, A., Suwarsi, S., & Frendika, R. (2020). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Loyalitas dan Kinerja Karyawan CV Core Rubber. *Prosiding Manajemen*, 6(2), 759–765.
- Putri, H. (2011). Hubungan Antara Persepsi Terhadap Pimpinan Dengan Motivasi Kerja Pegawai Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (Bptp) - Riau. 176.
- Putri, W. A., & Frianto, A. (2019). Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Motivasi dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di PT. Barata Indonesia (Persero) Gresik). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(2), 1–10.
- Ramadhanti, R. (2020). Pengaruh Kebutuhan Motivasi Kerja, Dukungan Rekan Kerja, Dan Religiusitas Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pegawai Mahkamah Agung Ri. 126. <https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/52405/1/RIDHA RAMADHANTI-FPSI.pdf>
- Refachlis, M. I., A, M. D., Puspa, D., Supia, I., & Hadi, C. (2022). Perilaku Intensi Turnover Pada Generasi Milenial. *Universitas Airlangga*, 2014.
- Rikasari, M. (2021). Pengaruh Motivasi Berprestasi, Kompensasi, Kondisi Kerja dan Keterlibatan Kerja terhadap Loyalitas Kerja di PT Totoisan Jaya Mojokerto. In *Jurnal Ilmu Manajemen* (Vol. 1, Issue 2, pp. 31–40).
- Rivai, V. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktika*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Rondonuwu, F. A., Rumawas, W., & Asaloei, S. (2019). Pengaruh Work-life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(2), 30–38.
- Sari, D. I., & Widyastuti, E. (2008). Loyalitas Karyawan Ditinjau dari Persepsi terhadap Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K-3).
- Sihombing, E. H. (n.d.). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pt. Arta Boga Cemerlang Medan. 3. <https://www.ptonline.com/articles/how-to-get-better-mfi-results>
- Simanjuntak, M. A. P. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Garuda Plaza Hotel Medan. *Jurnal Pembangunan Wilayah & Kota*, 1(3), 82–91.
- Steers, R. M., & Porter, L. W. (1983). *Motivation and Work Behaviour*. 229–229.
- Sugiarti, E. (2021). The Influence of Training, Work Environment and Career Development on Work Motivation That Has an Impact on Employee Performance at PT. Suryamas Elsindo Primatama In West Jakarta. *International Journal of Artificial Intelligence Research*, 6(1). <https://doi.org/10.29099/ijair.v6i1.304>
- Sumadhinata, Y. E., & Murtisari, M. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Employee Engagement Pada Karyawan Darat Pt Asdp. 165–172.
- Suryani, H. (2020). Hubungan Antara Pengembangan Karir (Career Development

-) Dan Keterikatan Karyawan (Employee Engagement) Pada Generasi Y. *Universitas Sanata Dharma, Program Studi Psikologi Fakultas Psikologi, Employee Engagement*, generasi y.
- Suryaratri, R. D., & Abadi, M. A. (2018). Modal psikologis dan intensi job hopping pada pekerja generasi millennial. *IKRAITH-Humaniora*, 2(2), 77–83.
- Suseno, M. N. (2019). Motivasi Kerja Dan Motivasi Spiritual Program Studi Psikologi. *Jurnal Psikologi*, 37, 94–109.
- Suseno, M. N., & Sugiyanto. (2015). Pengaruh Dukungan Sosial dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasi dengan Mediator Motivasi Kerja. *Jurnal Psikologi*, 37(1), 94–109. <https://doi.org/10.22146/jpsi.7695>
- Tentama, F., Ermawati, U., & Kunci, K. (2021). *Hubungan antara Pengembangan Karir dengan Employee Engagement pada Karyawan Relationship between Career Development and Employee Engagement*. 9(2), 196–204.
- Utami, V. A. V. W. R., & Dwiatmadja, C. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja Dan Pemberian Kompensasi Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Tribun Berita Online). *International Journal of Social Science and Business*, 4(2), 267–275. <https://doi.org/10.23887/ijssb.v4i2.24221>
- Wibowo, jeffry, & Susanto, eddy m. (2013). *Pengaruh Leader Member Exchange (LMX), Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Departemen*. 1(3).
- Wiyanti, & Pradana, A. G. B. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia: Kajian teoritis pengelolaan pegawai sektor swasta & aparatur sipil negara. *Media Nusa Creative*, 114.
- Yasmin, S., Susita, D., & Yohana, C. (2020). Pengaruh Kompensasi, Career Development Terhadap Loyalitas Karyawan Melalui Employee Engagement Sebagai Mediasi Pada Karyawan Perusahaan Ground Handling Indonesia. *Jurnal Ilmiah Indonesia*, 5(3), 248–253.
- Yasmin, S., Susita, D., & Yohanes, C. (2022). Pengaruh Kompensasi, Career Development terhadap loyalitas karyawan melalui employee engagement sebagai mediasi pada karyawan perusahaan Ground Handling Indonesia. 7(3).
- Yusuf Iis, E., Wahyuddin, W., Thoyib, A., Nur Ilham, R., & Sinta, I. (2022). the Effect of Career Development and Work Environment on Employee Performance With Work Motivation As Intervening Variable At the Office of Agriculture and Livestock in Aceh. *International Journal of Economic, Business, Accounting, Agriculture Management and Sharia Administration (IJEBAAS)*, 2(2), 227–236. <https://doi.org/10.54443/ijeabas.v2i2.191>