

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIER, LINGKUNGAN
DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP LOYALITAS PEGAWAI
PT PLN UP3 SURABAYA SELATAN**

SKRIPSI



Oleh:

Dyah Mita Cahyarani

NPM 22042010251

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN TINGGI, SAINS, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL “VETERAN” JAWA IMUR
FAKULTAS ILMU SOSIAL, BUDAYA DAN POLITIK
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI BISNIS
SURABAYA
2026**

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIER, LINGKUNGAN
DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP LOYALITAS PEGAWAI
PT PLN UP3 SURABAYA SELATAN**

SKRIPSI



Oleh:

Dyah Mita Cahyarani

NPM 22042010251

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN TINGGI, SAINS, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL "VETERAN" JAWA IMUR**

FAKULTAS ILMU SOSIAL, BUDAYA DAN POLITIK

PROGRAM STUDI ADMINISTRASI BISNIS

SURABAYA

2026

LEMBAR PERSETUJUAN

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIER, LINGKUNGAN DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP LOYALITAS PEGAWAI

PT PLN UP3 SURABAYA SELATAN

Disusun oleh:

DYAH MITA CAHYARANI
NPM. 22042010251

Telah disetujui untuk mengikuti ujian Skripsi

Menyetujui,
Dosen Pembimbing


Dr. Acep Samsudin, S.Sos., M.M., M.A
NIPPPK. 197712042025211022

Mengetahui,

DEKAN

FAKULTAS ILMU SOSIAL BUDAYA DAN POLITIK


Prof. Dr. Catur Suratnoaji, S.Sos., M.Si
NIP. 196804182021211006

LEMBAR PENGESAHAN

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIER, LINGKUNGAN, DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP LOYALITAS PEGAWAI PT PLN UP3 SURABAYA SELATAN

Disusun Oleh :

DYAH MITA CAHYARANI

NPM. 22042010251

Telah Dipertahankan Dihadapan dan Diterima Oleh Tim Penguji Skripsi Program Studi
Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial, Budaya, dan Politik Universitas Pembangunan
Nasional "Veteran" Jawa Timur
Pada Tanggal 28 Agustus 2026

Menyetujui,

Pembimbing Utama

Tim Penguji

1. Ketua

Dr. Acep Samsudin, S.Sos., M.M., M.A.
NIPPPK. 197712042025211022

Indah Respati Kusumasari, S.Sos., M.Si
NIP. 198604172020122007

2. Sekretaris

Budi Prabowo, S.Sos., MM
NIP. 196210161988031001

3. Anggota

Dr. Acep Samsudin, S.Sos., M.M., M.A.
NIPPPK. 197712042025211022

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ilmu Sosial, Budaya, dan Politik

Prof. Dr. Catur Suratnoaji, M.Si.
NIP. 196804182021211006

SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dyah Mita Cahyarani
NPM : 22042010251
Program : Sarjana (S1)
Program Studi : Administrasi Bisnis
Fakultas : Ilmu Sosial, Budaya, dan Politik

Menyatakan bahwa dalam dokumen ilmiah ~~Tugas Akhir/~~ Skripsi/ ~~Tesis/~~ Disertasi ini tidak terdapat bagian dari karya ilmiah lain yang telah diajukan untuk memperoleh gelar akademik di suatu Lembaga Pendidikan Tinggi, dan juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang/lembaga lain, kecuali yang secara tertulis disitasi dalam dokumen ini dan disebutkan secara lengkap dalam daftar pustaka.

Dan saya menyatakan bahwa dokumen ilmiah ini bebas dari unsur-unsur plagiasi. Apabila dikemudian hari ditemukan indikasi plagiasi pada Skripsi/ ~~Tesis/~~ Disertasi ini, saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari siapapun juga dan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Surabaya, 28 Agustus 2026

Yang membuat pernyataan



Dyah Mita Cahyarani
NPM. 22042010137

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat, karunia dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal skripsi yang berjudul “Pengaruh Pengembangan Karier, Lingkungan, dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Pegawai PT PLN UP3 Surabaya Selatan”.

Penulis menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Bapak Dr. Acep Samsudin, S.Sos., M.M., M.A., selaku dosen pembimbing yang telah dengan penuh kesabaran meluangkan waktu, tenaga dan pemikiran dalam memberikan arahan, masukan serta dorongan kepada penulis selama proses penyusunan proposal skripsi ini. Pada kesempatan ini, penulis juga menyampaikan banyak terima kasih kepada seluruh pihak yang telah memberi bantuan dan dukungan dalam menyelesaikan proposal ini, diantaranya:

1. Bapak Prof. Dr. Catur Suratnoaji, M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
2. Bapak Dr. Acep Samsudin, S.Sos., M.M., M.A., selaku Koordinator Program Studi Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
3. Bapak dan Ibu Dosen Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
4. Pimpinan dan seluruh pegawai PT PLN UP3 Surabaya Selatan yang telah memberikan izin, bantuan, informasi, serta kesempatan kepada penulis untuk

melaksanakan penelitian, sehingga proses penyusunan skripsi ini dapat berjalan dengan baik.

5. Kepada Ibu saya tercinta yang selalu memberikan doa, kasih sayang, dukungan moril, materil dan semangat kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
6. Kepada seseorang yang kini telah berpulang yang sangat penulis rindukan. Yakni Kakak tercinta, terima kasih telah menjadi alasan terbesar penulis untuk semangat berjuang meraih gelar sarjana.
7. Kepada saudara penulis tercinta yang senantiasa memberikan dukungan, semangat, doa, serta menemani penulis selama proses penyusunan skripsi ini.
8. Kepada sahabat-sahabat penulis, terima kasih atas segala dukungan, kebersamaan dan semangat yang telah diberikan selama menempuh perkuliahan hingga proses skripsi ini. Terima kasih atas momen kebersamaan, kerja sama, serta saling berbagi ilmu dan pengalaman. Semoga persahabatan ini tetap terjalin dan kita semua dapat meraih kesuksesan di masa depan.
9. Kepada seluruh pihak yang telah memberikan dukungan dan semangat kepada penulis, baik secara langsung maupun tidak langsung, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
10. Penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada diri sendiri yang telah mampu melewati setiap proses hingga sampai pada tahap ini. Terima kasih telah bertahan dalam setiap keadaan, tetap berusaha meskipun sering merasa lelah, dan tetap melangkah meskipun sempat merasa ragu. Terima kasih karena telah

percaya bahwa setiap proses akan membawa penulis menuju sesuatu yang lebih baik.

Penulis menyadari bahwa penelitian ini belum sepenuhnya sempurna dan masih terdapat berbagai keterbatasan, maka dengan segala kerendahan hati penulis mohon kritik dan saran yang membangun dari seluruh pihak. Akhir kata, penulis berharap semoga penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi pihak terkait.

Surabaya, 28 Agustus 2026

Penulis

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
ABSTRAK	xiii
ABSTRACT	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah.....	7
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	8
1.4.1 Manfaat Teoritis.....	8
1.4.2 Manfaat Praktis.....	9
BAB II KAJIAN PUSTAKA	10
2.1 Penelitian Terdahulu.....	10
2.2 Landasan Teori.....	13
2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	13
2.2.2 Pengembangan Karier	17
2.2.3 Lingkungan Kerja	21
2.2.4 Motivasi Kerja.....	24
2.2.5 Loyalitas Pegawai	31
2.3 Kerangka Berpikir.....	36
2.3.1 Pengaruh Pengembangan Karier, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja terhadap Loyalitas Pegawai	36
2.3.2 Pengaruh Pengembangan Karier terhadap Loyalitas Pegawai	37
2.3.3 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Pegawai.....	38

2.3.4 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Loyalitas Pegawai.....	39
2.4 Hipotesis Penelitian	41
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	43
3.1 Jenis Penelitian.....	43
3.2 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	43
3.2.1 Definisi Operasional	45
3.2.2 Pengukuran Variabel.....	48
3.3 Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel	49
3.3.1 Populasi	49
3.3.2 Sampel	50
3.3.3 Teknik Pengambilan Sampel	50
3.4 Teknik Pengumpulan Data	51
3.4.1 Data Primer.....	51
3.4.2 Data Sekunder.....	54
3.5 Teknik Analisis Data	56
3.5.1 Uji Validitas	56
3.5.2 Uji Realibilitas.....	57
3.5.3 Uji Asumsi Klasik.....	58
3.5.4 Analisis Regresi Linier Berganda.....	61
3.5.5 Uji Hipotesis	62
3.6 Jadwal Penelitian	65
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	66
4.1 Hasil	66
4.1.1 Tinjauan Umum Perusahaan	66
4.2 Penyajian Data	72
4.2.1 Deskripsi Karakteristik Responden	72
4.2.2 Deskripsi Variabel Penelitian.....	73
4.3 Analisis Data	85
4.3.1 Uji Validitas	85
4.3.2 Uji Realibilitas.....	87
4.3.3 Uji Asumsi Klasik.....	88

4.3.4 Analisis Regresi Linier Berganda.....	91
4.3.5 Uji Hipotesis	93
4.3.6 Uji Koefisien Determinasi (R^2)	97
4.4 Pembahasan.....	98
4.4.1 Pengaruh Pengembangan Karier, Lingkungan Kerja, dan Motivasi terhadap Loyalitas Pegawai PT PLN (Persero) UP3 Surabaya Selatan	98
4.4.2 Pengaruh Pengembangan Karier terhadap Loyalitas Pegawai PT PLN (Persero) UP3 Surabaya Selatan.....	100
4.4.3 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Pegawai PT PLN (Persero) UP3 Surabaya Selatan.....	102
4.4.4 Pengaruh Motivasi terhadap Loyalitas Pegawai PT PLN (Persero) UP3 Surabaya Selatan.....	103
4.5 Matriks Penelitian	105
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	107
5.1 Kesimpulan	107
5.2 Saran.....	108
DAFTAR PUSTAKA.....	110
LAMPIRAN.....	114

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Bagan Kerangka Berpikir.....	41
Gambar 3. 1 Kurva Uji F (Simultan)	63
Gambar 3. 2 Kurva Uji t (Parsial)	64
Gambar 4. 1 Logo PT PLN (Persero).....	68
Gambar 4. 2 Struktur Organisasi PT PLN (Persero).....	70
Gambar 4. 3 Uji Heteroskedastisitas	90

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Hasil Kuesioner Pra Survey Loyalitas Pegawai PT PLN UP3 Surabaya Selatan.....	4
Tabel 3. 1 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel.....	43
Tabel 3. 2 Skala Likert	49
Tabel 3. 3 Data Jumlah Pegawai PT PLN UP3 Surabaya Selatan	50
Tabel 3. 4 Jadwal Penelitian.....	65
Tabel 4. 1 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Jenis Kelamin.....	72
Tabel 4. 2 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Usia	72
Tabel 4. 3 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Masa Kerja.....	73
Tabel 4. 4 Distribusi Frekuensi Variabel Pengembangan Karir (X1).....	73
Tabel 4. 5 Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja (X2)	76
Tabel 4. 6 Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja (X3)	79
Tabel 4. 7 Distribusi Frekuensi Variabel Loyalitas Pegawai (Y)	82
Tabel 4. 8 Hasil Uji Validitas	86
Tabel 4. 9 Hasil Uji Realibilitas	87
Tabel 4. 10 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov	88
Tabel 4. 11 Hasil Uji Multikolinieritas.....	89
Tabel 4. 12 Uji Autokorelasi Durbin-Watson.....	91
Tabel 4. 13 Analisis Regresi Linier Berganda.....	92
Tabel 4. 14 Uji F (Simultan)	94
Tabel 4. 15 Uji T (Parsial).....	95
Tabel 4. 16 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	97
Tabel 4. 17 Matriks Penelitian	105

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Izin Penelitian.....	114
Lampiran 2 Kuesioner Penelitian.....	115
Lampiran 3 Tabulasi Karakteristik Responden	120
Lampiran 4 Tabulasi Jawaban Responden	122
Lampiran 5 Uji Validitas	129
Lampiran 6 Uji Reliabilitas.....	129
Lampiran 7 Uji Normalitas	130
Lampiran 8 Uji Multikolinearitas.....	130
Lampiran 9 Uji Heteroskedastisitas	130
Lampiran 10 Uji Autokorelasi.....	131
Lampiran 11 Analisis Regresi Linier Berganda	131
Lampiran 12 Uji F (Simultan).....	131
Lampiran 13 Uji t (Parsial)	131
Lampiran 14 Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	131
Lampiran 15 Hasil Uji Plagiasi.....	132

ABSTRAK

DYAH MITA CAHYARANI, 22042010251, PENGARUH PENGEMBANGAN KARIER, LINGKUNGAN, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP LOYALITAS PEGAWAI PT PLN UP3 SURABAYA SELATAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengembangan karier, lingkungan, dan motivasi kerja terhadap loyalitas pegawai PT PLN UP3 Surabaya Selatan. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif dengan metode kuantitatif. Total sampel berjumlah 64 responden dari seluruh pegawai PT PLN UP3 Surabaya Selatan. Teknik pengumpulan data melalui kuesioner dan pengolahan datanya mengaplikasikan bantuan SPSS 31. Teknik penarikan sampel mempergunakan teknik sampling jenuh. Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa pengembangan karier, lingkungan, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai PT PLN UP3 Surabaya Selatan. Sementara secara parsial, pengembangan karier tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas pegawai. Sedangkan lingkungan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai. Nilai koefisien determinasi (R^2) mencapai 82,3% merepresentasikan bahwa variasi loyalitas pegawai dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut, sementara selebihnya 17,7% dijelaskan oleh faktor lain diluar cakupan penelitian. Implikasi dari penelitian ini bahwa PT PLN UP3 Surabaya Selatan perlu mempertahankan dan meningkatkan kondisi lingkungan kerja yang nyaman, aman, serta mendukung interaksi dan kerja sama antarpegawai. Selain itu, perusahaan perlu meningkatkan motivasi kerja melalui pemberian apresiasi, penghargaan atas pencapaian, komunikasi yang baik, serta dukungan terhadap kebutuhan pegawai agar loyalitas terhadap perusahaan semakin kuat.

Kata Kunci : Pengembangan Karier, Lingkungan, Motivasi Kerja, Loyalitas Pegawai.

ABSTRACT

DYAH MITA CAHYARANI, 22042010251, THE INFLUENCE OF CAREER DEVELOPMENT, WORK ENVIRONMENT, AND WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE LOYALTY AT PT PLN UP3 SOUTH SURABAYA

This study aims to determine and analyze the influence of career development, work environment, and work motivation on employee loyalty at PT PLN UP3 South Surabaya. This study employed an associative research design using a quantitative approach. The sample consisted of 64 respondents representing all employees of PT PLN UP3 South Surabaya. Data were collected through questionnaires and processed using SPSS version 31. The sampling technique used was saturated sampling. The results show that career development, work environment, and work motivation simultaneously have a positive and significant effect on employee loyalty at PT PLN UP3 South Surabaya. Partially, career development does not have a significant effect on employee loyalty, whereas the work environment and work motivation have a positive and significant effect on employee loyalty. The coefficient of determination (R^2) is 82.3%, indicating that 82.3% of the variation in employee loyalty can be explained by the three variables, while the remaining 17.7% is explained by other factors beyond the scope of this study. The implication of this study is that PT PLN UP3 South Surabaya needs to maintain and improve a comfortable, safe, and supportive work environment that encourages interaction and cooperation among employees. In addition, the company needs to enhance work motivation through appreciation, recognition of achievements, effective communication, and support for employees' needs to strengthen their loyalty to the company.

Keywords: *Career Development, Work Environment, Work Motivation, Employee Loyalty.*