

Analisis Pengaruh Pengembangan Karier dan Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan pada PT Capella Dinamik Nusantara Medan

Adiwima Zebua¹, Enjelina Purba²

¹²Institut Bisnis dan Komputer Indonesia

* Corresponding author: ibkindonesia39@gmail.com

Abstrak

Loyalitas karyawan merupakan salah satu aspek penting dalam mempertahankan keberlangsungan dan stabilitas sumber daya manusia dalam perusahaan. Tingkat loyalitas karyawan dapat dipengaruhi oleh kesempatan pengembangan karier serta kompensasi yang diberikan perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengembangan karier dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan pada PT Capella Dinamik Nusantara Medan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 80 karyawan sebagai responden dengan menggunakan skala Likert. Variabel independen dalam penelitian ini terdiri dari pengembangan karier (X1) dan kompensasi (X2), sedangkan loyalitas karyawan merupakan variabel dependen (Y). Analisis data dilakukan menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan dengan nilai t-hitung sebesar 4,216 dan signifikansi 0,000, sedangkan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai t-hitung sebesar 3,587 dan signifikansi 0,001. Secara simultan, pengembangan karier dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan dengan nilai F-hitung sebesar 38,624 dan signifikansi 0,000. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,499, menunjukkan bahwa pengembangan karier dan kompensasi mampu menjelaskan 49,9% variasi loyalitas karyawan, sedangkan 50,1% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Hasil tersebut menunjukkan bahwa peningkatan kesempatan pengembangan karier dan pemberian kompensasi yang adil dapat menjadi strategi penting bagi perusahaan dalam meningkatkan dan mempertahankan loyalitas karyawan.

Kata Kunci: Pengembangan Karier; Kompensasi; Loyalitas Karyawan; Manajemen Sumber Daya Manusia.

Abstract

Employee loyalty is an important aspect in maintaining the sustainability and stability of human resources within an organization. Employee loyalty can be influenced by career development opportunities and the compensation provided by the company. This study aims to analyze the effect of career development and compensation on employee loyalty at PT Capella Dinamik Nusantara Medan. The study employed a quantitative approach using a survey method. Data were collected through questionnaires distributed to 80 employees using a Likert scale. The independent variables consisted of career development (X1) and compensation (X2), while employee loyalty was the dependent variable (Y). Data were analyzed using multiple linear regression with the assistance of SPSS. The results indicate that career development has a positive and significant effect on employee loyalty, with a t-value of 4.216 and a significance value of 0.000, while compensation also has a positive and significant effect, with a t-value of 3.587 and a significance value of 0.001. Simultaneously, career development and compensation have a significant effect on employee loyalty, with an F-value of 38.624 and a significance value of 0.000. The coefficient of determination (R^2) is 0.499, indicating that career development and compensation explain 49.9% of the variation in

employee loyalty, while the remaining 50.1% is explained by other factors outside the research model. These findings indicate that providing clear career development opportunities and fair compensation can be important strategies for companies to improve and maintain employee loyalty.

Keywords: *Career Development; Compensation; Employee Loyalty; Human Resource Management.*

Saran format untuk mensitasi artikel ini:

Zebua, A., & Purba, E. (2025). Analisis pengaruh pengembangan karier dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan pada PT Capella Dinamik Nusantara Medan. *Prosiding Seminar Nasional Akuntansi Manajemen Dan Ilmu Komputer (SENAKOM) 2025*, 67-74.