

Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan PT. AMS

Lita Lestari^{1*}, Mohammad Amas Lahat²

^{1,2}Universitas Bina Sarana Informatika
Jalan Kramat Raya No. 98 Jakarta Pusat, Indonesia

e-mail korespondensi: litalitonglestar@gmail.com

Abstrak - Penelitian ini dilaksanakan di PT AMS Jl. Kemang Raya No. 7 Mampang Prapatan Jakarta Selatan yang bergerak dalam pengelolaan gedung dan bangunan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan di PT AMS baik itu secara parsial maupun simultan. Populasi dalam penelitian ini merupakan karyawan PT AMS yang berjumlah 40 orang. Sampel ditentukan dengan teknik *Non-Probability Sampling* menggunakan sampel jenuh dengan jumlah sampel 40 orang. Metode analisis data yang digunakan adalah kuantitatif statistik dan data diolah dengan menggunakan bantuan *software IBM SPSS statistics V.20*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir (X^1) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap loyalitas karyawan (Y), sementara kompensasi (X^2) tidak memiliki pengaruh signifikan. Secara simultan, pengembangan karir (X^1) dan kompensasi (X^2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Hasil koefisien determinasi sebesar 0,329 menunjukkan bahwa pengembangan karir (X^1) dan kompensasi (X^2) secara keseluruhan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan sebesar 32,9%, sedangkan sisanya 67,1% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Pengembangan Karir, Kompensasi, Loyalitas Karyawan

Abstract - This study was conducted at PT AMS, located at Jl. Kemang Raya No. 7, Mampang Prapatan, South Jakarta, which operates in building management. The purpose of this research is to examine the influence of career development and compensation on employee loyalty at PT AMS, both partially and simultaneously. The population of the study consists of 40 employees of PT AMS. The sample was determined using *Non-Probability Sampling* with a saturated sample technique, totaling 40 respondents. The data analysis method employed is quantitative statistics, and the data were processed using *IBM SPSS Statistics V.20* software. The results indicate that career development (X_1) has a positive and significant partial influence on employee loyalty (Y), while compensation (X_2) does not have a significant impact. Simultaneously, career development (X_1) and compensation (X_2) have a positive and significant influence on employee loyalty. The coefficient of determination result of 0.329 shows that career development (X_1) and compensation (X_2) collectively have a positive and significant influence on employee loyalty by 32.9%, while the remaining 67.1% is influenced by variables not examined in this study.

Keywords : Career Development, Compensation, Employee Loyalty

1. Pendahuluan

Dalam era globalisasi ini, persaingan bisnis semakin sengit, mendorong perusahaan untuk menuntut lebih banyak dari karyawan dengan harapan mencapai daya saing yang lebih baik serta pertumbuhan yang berkelanjutan dalam konteks perekonomian. Sebagai upaya mencapai sasaran tersebut, perusahaan wajib memperhatikan hal yang harus dipenuhi pegawai agar dapat membangun loyalitas yang kuat terhadap perusahaan. Loyalitas karyawan memiliki dampak besar karena karyawan yang setia mempermudah perusahaan mencapai tujuannya. Sikap karyawan dengan loyalitas tinggi bermanfaat tidak hanya bagi karyawan sebagai individu, tetapi juga bagi kepentingan perusahaan.

Loyalitas tinggi seorang karyawan terhadap organisasinya ditunjukkan dengan tanggung jawab serta kepatuhan terhadap peraturan perusahaan. Loyalitas ini juga terlihat dari upaya maksimal pegawai dalam menuntaskan tugasnya. Loyalitas karyawan mencakup pengabdian baik fisik maupun mental kepada perusahaan tempat seseorang bekerja. Ini adalah komitmen teguh yang lebih dari sekedar kehadiran di tempat kerja. Faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan bervariasi, mulai dari pengembangan karir dan kompensasi yang memadai hingga budaya organisasi yang mendukung dan lingkungan kerja yang menyenangkan (Suryani et al., 2020).

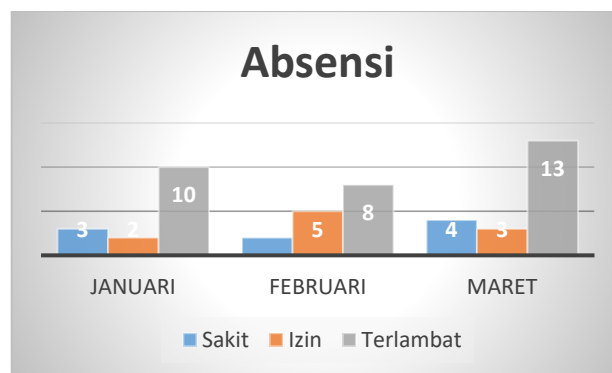
Pengembangan karir yang jelas dan peluang untuk pertumbuhan profesional seringkali menjadi pendorong utama bagi loyalitas karyawan. Pengembangan karir merupakan upaya untuk meningkatkan kualifikasi dan kompetensi seorang karyawan, dengan tujuan mendorong peningkatan kinerja agar dapat mencapai jalur karir yang



diinginkan. Dalam konteks dukungan pengembangan karir oleh perusahaan, diharapkan bahwa karyawan memberikan umpan balik berupa pencapaian kinerja yang positif. Ketika karyawan merasa bahwa perusahaan memberikan dukungan dan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan karir mereka, mereka cenderung lebih terikat dan loyal terhadap perusahaan tersebut. Promosi jabatan merupakan salah satu indikator pengembangan karir. Karyawan yang menunjukkan kinerja baik berpotensi diyakini untuk menggenggam tanggung jawab yang lebih tinggi (Yuniasih, 2022).

Selain itu, kompensasi yang adil serta kompetitif juga memainkan peran krusial pada membentuk loyalitas pegawai. Kompensasi ditafsirkan dengan segala bentuk imbalan yang diperoleh pegawai sebagai apresiasi atas jasa karyawan. Karyawan yang merasa bahwa kontribusi dan pencapaian mereka dihargai dengan imbalan yang sesuai cenderung lebih termotivasi dan terikat terhadap perusahaan (Hulu et al., 2021). Dalam konteks globalisasi dan perubahan yang cepat, memahami dan mengelola faktor-faktor yang mempengaruhi dedikasi pegawai menjadi semakin krusial bagi keselamatan dan keberlanjutan entitas. Salah satu indikator dari kompensasi adalah gaji, pemberian upah dan fasilitas bisa memotivasi pegawai untuk tetap loyal kepada perseroan tempat karyawan berdedikasi (Mawadah et al., 2022).

PT AMS ialah perseroan yang mengelola tanah dan bangunan suatu Yayasan Pendidikan yang beralamat di Jalan Kemang Raya No. 7 Mampang Prapatan Jakarta Selatan. PT AMS mempunyai presentase absensi yang naik turun setiap bulannya tercermin dari visual yang disajikan:



Sumber: Data primer diolah PT AMS 2024

Gambar 1. Grafik Absensi PT AMS Januari - Maret 2024

Berdasarkan gambar 1, terlihat bahwa jumlah karyawan PT AMS yang terlambat setiap bulan menunjukkan pola fluktuatif. Perusahaan perlu mengidentifikasi penyebab rendahnya kedisiplinan waktu di kalangan karyawan. Kepatuhan karyawan terhadap aturan dan tugas adalah salah satu indikator loyalitas karyawan terhadap perusahaan (Wilianto, 2019). Oleh karena itu, PT AMS wajib mendorong kedisiplinan waktu pegawainya untuk memperoleh loyalitas pegawai yang diinginkan.

2. Metode Penelitian

Jenis data riset pada pengkajian ini yaitu penelitian kuantitatif statistik. Penelitian kuantitatif berfokus pada penggunaan angka, meliputi proses pengumpulan data, interpretasi data, serta penyajian hasil penelitian (Fredy et al., 2022). Dalam pengkajian ini, peneliti memakai data primer yang terdapat lewat penyelidikan serta perolehan kuesioner yang dibagikan kepada responden yakni karyawan PT AMS, sedangkan data sekunder ialah data yang terdapat dari sekumpulan jurnal-jurnal yang terdapat di google scholar, buku, artikel, skripsi dan media internet. Semua data tersebut digunakan sebagai studi literatur dan bahan referensi penulis pada pembuatan landasan teori pengkajian ini. Desain penelitian berfungsi sebagai cetak biru untuk proses penelitian, yang menguraikan metodologi dan prosedur yang akan digunakan, sehingga memfasilitasi pendekatan sistematis dan terstruktur untuk pengumpulan dan analisis data (Malta, 2021).

Populasi mengacu pada kumpulan komprehensif entitas atau individu yang berbagi atribut atau karakteristik umum (Erri et al., 2021). Sampel sebagai bagian yang representatif dari populasi, yang dipilih untuk memberikan wawasan tentang karakteristik populasi yang lebih besar (Amelia & Purnama, 2023). Dalam situasi di mana tidak praktis untuk mempelajari seluruh populasi, pengambilan sampel menjadi pendekatan yang diperlukan untuk mengumpulkan data. Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner kepada 40 karyawan yang bekerja di PT AMS. Metode pengambilan data yang digunakan adalah *Non-Probability Sampling* dengan teknik sampel jenuh, dimana anggota seluruh populasi diikutsertakan sebagai sampel. Metode ini tidak menggunakan pemilihan acak, yang sering dianggap lebih representatif dalam analisis statistik.

Dalam penelitian ini berbagai teknik analisis data digunakan dari uji kualitas data (uji validitas dan uji reliabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinearitas), uji hipotesis (uji T parsial dan uji F simultan), dan uji koefisien determinasi R^2 . Kriteria responden dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin, pendidikan terakhir, dan masa kerja, yang bertujuan untuk menggali wawasan yang lebih dalam mengenai karakteristik populasi yang lebih luas melalui sampel yang representatif.

3. Hasil dan Pembahasan

Pada penelitian ini peneliti mendapatkan informasi berupa data melalui angket yang didistribusikan pada subjek berupa pernyataan-pernyataan yang sudah tersusun dengan rapih dan sesuai indikator-indikator yang tercantum. Penyebaran kuesioner ini dilakukan pada karyawan PT AMS dengan menyebarkan 40 kuesioner. Pada setiap responden (karyawan) diberikan kuesioner serta diharapkan agar semua subjek bisa menyelesaikan pernyataan - pernyataan yang sudah dicantumkan pada angket sesuai dengan kondisi yang terjadi diperusahaan tempat responden bekerja. Dari 40 kuesioner yang disebarkan tersebut semuanya bisa diolah menjadi data yang bisa dimanfaatkan bagi keberlangsungan penelitian ini.

3.1. Uji Validitas

Dalam penelitian ini uji validitas dipergunakan guna mendapati valid atau tidaknya data yang diambil dari penyebaran kuesioner kepada responden dengan berisikan pernyataan-pernyataan disetiap indikatornya. Penyebaran kuesioner ini dilakukan di PT AMS dengan 40 kuesioner yang diberikan kepada responden. Untuk mengetahui uji validitas ini menggunakan koefisien pearson dengan rumus $df = (N-2)$ dan taraf $\alpha = 5\%$, serta uji hasil validitas penelitian ini memakai aplikasi SPSS versi 20. Dengan kata lain, validitas instrumen adalah ukuran sejauh mana item kuesioner secara akurat mencerminkan konsep atau konstruk yang ingin diukur. Proses pengujian validitas melibatkan evaluasi korelasi antara item kuesioner dan konstruk yang mendasarinya, dan jika korelasinya cukup kuat, instrumen dianggap valid.

Tabel 1. Hasil Pengujian Validitas

Variabel	Butir	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Pengembangan Karir (X1)	1	0.737	0.3120	Valid
	2	0.726	0.3120	
	3	0.515	0.3120	
	4	0.529	0.3120	
	5	0.586	0.3120	
	6	0.649	0.3120	
	7	0.508	0.3120	
	8	0.584	0.3120	
	9	0.744	0.3120	
Kompensasi (X2)	1	0.665	0.3120	Valid
	2	0.726	0.3120	
	3	0.515	0.3120	
	4	0.529	0.3120	
	5	0.586	0.3120	
	6	0.649	0.3120	
	7	0.508	0.3120	
	8	0.584	0.3120	
	9	0.744	0.3120	
Loyalitas Karyawan	1	0.507	0.3120	Valid
	2	0.466	0.3120	
	3	0.425	0.3120	
	4	0.520	0.3120	
	5	0.425	0.3120	
	6	0.554	0.3120	
	7	0.459	0.3120	
	8	0.571	0.3120	
	9	0.712	0.3120	

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS Versi 20 (2024)

Berdasarkan tabel 1 temuan uji validitas bisa diinterpretasikan sebagai berikut: 9 item dari variabel pengembangan karir, kompensasi, serta loyalitas karyawan telah menunjukkan korelasi yang signifikan dengan r hitung $> r$ tabel, sehingga memenuhi kriteria validitas. Perihal ini mengimplikasikan bahwa data yang dihimpun dari item-item tersebut bisa dipercaya serta bisa digunakan untuk menarik kesimpulan yang berarti.

3.2. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas merupakan aspek penting dalam pengembangan instrumen, karena menilai ketergantungan dan kepercayaan dari alat pengukuran. Pada intinya, reliabilitas berkaitan dengan akurasi dan

konsistensi instrumen dalam mengukur konstruk yang diinginkan. Dalam penelitian ini, uji reliabilitas menggunakan rumus koefisien Cronbach's alpha untuk mengevaluasi reliabilitas instrumen. Tingkat reliabilitas yang tinggi ditunjukkan dengan nilai alpha yang lebih besar dari 0,60 yang menunjukkan bahwa instrumen tersebut reliabel dan dapat dipercaya untuk menghasilkan hasil yang konsisten.

Tabel 2 Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	Koefisien <i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Pengembangan Karir (X1)	0.800	0.60	Reliabel
Kompensasi (X2)	0.788	0.60	Reliabel
Loyalitas Karyawan (Y)	0.662	0.60	Reliabel

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS Versi 20 (2024)

Dari tabel 2 dapat diinterpretasikan sebagai berikut: nilai Cronbach's Alpha untuk masing-masing variabel melebihi ambang batas minimum 0,60, yang mengindikasikan bahwa instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel tersebut adalah reliabel dan dapat digunakan dengan penuh keyakinan. Temuan ini sangat penting, karena memberikan jaminan bahwa data yang dikumpulkan dapat dipercaya dan dapat digunakan untuk menarik kesimpulan yang berarti.

3.3. Uji Normalitas

Normalitas data dinilai dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov, sebuah teknik statistik yang mengevaluasi distribusi residual. Hasil uji ini memberikan wawasan tentang normalitas data, yang merupakan asumsi penting dalam banyak analisis statistik. Dengan kata lain, uji Kolmogorov-Smirnov digunakan untuk menentukan apakah residual mengikuti distribusi normal, yang merupakan persyaratan mendasar untuk banyak uji statistik. Hasil pengujian menunjukkan tingkat normalitas data, yang sangat penting untuk memastikan validitas dan reliabilitas temuan.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	4.54163309
	Absolute	.088
Most Extreme Differences	Positive	.088
	Negative	-.070
Kolmogorov-Smirnov Z		.555
Asymp. Sig. (2-tailed)		.918

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS Versi 20 (2024)

Berdasarkan tabel 3 menunjukkan bahwa data residual menunjukkan distribusi normal, yang dibuktikan dengan nilai Z sebesar 0,555 dan tingkat signifikansi sebesar 0,918. Fakta bahwa tingkat signifikansi lebih besar dari 0,05 menunjukkan bahwa hipotesis nol normalitas tidak dapat ditolak, sehingga mendukung asumsi normalitas.

3.4. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mendeteksi korelasi antar variabel independen dalam model regresi. Hasil pengujian dievaluasi berdasarkan nilai tolerance dan VIF, yang memberikan gambaran mengenai tingkat multikolinieritas. Ambang batas toleransi dan ambang batas VIF berfungsi sebagai tolak ukur untuk menentukan apakah variabel-variabel independen berkorelasi. Jika hasilnya berada di dalam kisaran yang dapat diterima, maka dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel independen tidak berkorelasi tinggi, dan model regresi valid.

Pada tabel 4 hasil analisis SPSS menunjukkan bahwa variabel independen, Pengembangan Karir (X1) dan Kompensasi (X2), masing-masing menunjukkan nilai tolerance di atas 0,10 dan nilai VIF di bawah 10,00. Hal ini

menunjukkan bahwa variabel-variabel tersebut tidak berkorelasi tinggi, dan oleh karena itu, multikolinieritas tidak menjadi perhatian dalam penelitian ini. Dengan kata lain, analisis menunjukkan bahwa variabel-variabel independen tidak mengalami multikolinieritas, yang dibuktikan dengan nilai toleransi dan nilai VIF yang berada dalam kisaran yang dapat diterima. Temuan ini sangat penting, karena memastikan bahwa model regresi valid dan reliabel, dan hasilnya dapat diinterpretasikan dengan penuh keyakinan.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

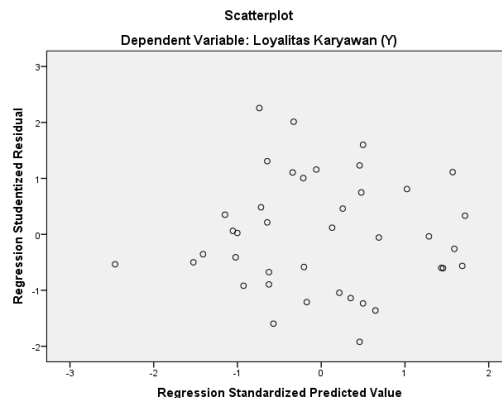
		Coefficients ^a			t	Sig.	Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.391	6.810		.792	.434		
	Pengembangan Karir (X1)	.535	.221	.387	2.413	.021	.704	1.421
	Kompensasi (X2)	.300	.184	.262	1.631	.111	.704	1.421

a. Dependent Variabel: Loyalitas Karyawan

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS Versi 20 (2024)

3.5. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah ada homogenitas atau heterogenitas varians di antara pengamatan dalam model regresi. Uji ini dilakukan dengan menggunakan grafik scatterplot, yang memberikan representasi visual dari hubungan antara residual dengan nilai yang telah di-fit. Grafik scatterplot merupakan alat diagnostik yang digunakan untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas yang dapat mempengaruhi validitas dan reliabilitas model regresi. Uji heteroskedastisitas sebagai alat diagnostik yang digunakan untuk menilai ketidaksamaan varians residual pada suatu pengamatan pada suatu model regresi. Adanya heteroskedastisitas dapat menyebabkan estimasi yang bias dan tidak efisien, sedangkan homoskedastisitas memastikan bahwa residual memiliki varians yang sama, sehingga menjamin keandalan dan validitas analisis regresi (Christine et al., 2019).



Sumber: Data diolah menggunakan SPSS Versi 20 (2024)

Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Dari gambar 2 tidak adanya heteroskedastisitas merupakan asumsi penting dalam analisis regresi, dan grafik scatterplot merupakan alat diagnostik yang digunakan untuk mengevaluasi asumsi ini. Pada model regresi yang berperilaku baik, residual seharusnya tersebar secara acak di sekitar garis nol, tanpa ada pola yang jelas. Scatterplot pada gambar 2 menunjukkan penyebaran residual yang memuaskan titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y, yang mengindikasikan bahwa model regresi terbebas dari heteroskedastisitas. Dengan kata lain, grafik scatterplot memberikan representasi visual dari perilaku residual, yang memungkinkan peneliti untuk menilai validitas model regresi. Penyebaran titik-titik yang acak dan merata pada gambar 2 menunjukkan bahwa model telah terspesifikasi dengan baik dan tidak menunjukkan adanya heteroskedastisitas, yang merupakan asumsi penting dalam analisis regresi.

3.6. Uji T (Parsial)

Uji T adalah alat statistik kuat yang digunakan untuk mengukur pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, serta berpengaruh variabel independen lainnya (Evitha & Ma'ruf, 2019).

Tabel 5. Hasil Uji T
Coefficients^a

	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.391	6.810		.792	.434
	Pengembangan Karir (X1)	.535	.221	.387	2.413	.021
	Kompensasi (X2)	.300	.184	.262	1.631	.111

a. Dependent Variabel: Loyalitas Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS Versi 20 (2024)

Bersumber pada tabel 5 Hasil Uji T, bisa diketahui bahwa T hitung Pengembangan Karir (X1) sejumlah 2.413 dan T hitung Kompensasi (X2) sejumlah 1.631. Untuk mencari T tabel pada penelitian ini dapat digunakan rumus yaitu:

$$t_{tabel} = \left(\frac{\alpha}{2}; n - k - 1 \right), t_{tabel} = \left(\frac{0.05}{2}; 40 - 3 - 1 \right), t_{tabel} = 2.026 \quad (1)$$

Rumus 1, menunjukkan bahwa pengembangan karir (X1) memiliki dampak positif pada loyalitas karyawan di PT AMS. Ini menunjukkan bahwa menawarkan peluang pertumbuhan dan kemajuan karir dapat meningkatkan keterikatan dan komitmen karyawan terhadap organisasi. Hasil ini menawarkan wawasan berharga bagi praktisi sumber daya manusia dan manajer, menekankan pentingnya mempromosikan peluang pengembangan karir untuk meningkatkan loyalitas dan retensi karyawan. Sebaliknya, Kompensasi (X2) tidak menunjukkan pengaruh signifikan secara parsial terhadap Loyalitas Karyawan (Y). Ini ditunjukkan oleh nilai t hitung yang lebih rendah sebesar 1,631, yang gagal melebihi ambang batas kritis sebesar 2,026.

3.7. Uji F (Simultan)

Pengujian hipotesis secara simultan, yang dirancang untuk mengevaluasi pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Pengujian simultan ini merupakan pendekatan yang kuat untuk menentukan apakah variabel independen secara kolektif memiliki dampak signifikan terhadap variabel dependen (Arisanti et al., 2019).

Tabel 6. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	394.344	2	197.172	9.069	.001 ^b
	Residual	804.431	37	21.741		
	Total	1198.775	39			

a. Dependent Variabel: Loyalitas Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Kompensasi (X2), Pengembangan Karir (X1)

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS Versi 20 (2024)

Berdasarkan tabel 6 perhitungan menggunakan rumus F hitung adalah $F(3:40-3) = F(3:37)$ maka dilihat dari f hitung dari perhitungan diatas diperoleh hasilnya adalah 2.859. Hasil uji F menunjukkan bahwa pengaruh secara bersama-sama atau simultan antara Pengembangan Karir (X1) dan Kompensasi (X2) adalah signifikan secara statistik, yang dibuktikan dengan nilai F hitung 9.096 yang melebihi nilai F table 2.859, dan tingkat signifikansi 0,001 yang lebih kecil dari tingkat alpha 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh secara simultan variabel-variabel independen tersebut terhadap Loyalitas Karyawan (Y) di PT AMS adalah signifikan dan positif.

3.8. Uji Koefisien Determinasi Parsial

Koefisien determinasi parsial digunakan untuk mengukur pengaruh dari satu variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y), sambil melihat pengaruh variabel independen lainnya (Fadhila & Ulfi, 2021).

Tabel 7 analisis koefisien determinasi, yang dilambangkan dengan R², menawarkan wawasan berharga tentang kekuatan penjelas variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam konteks ini, nilai R Square yang diperoleh adalah 0,281, yang menunjukkan bahwa 28,1% variasi dalam variabel Loyalitas Karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh variabel Pengembangan Karier (X1). Ini menunjukkan bahwa variabel Pengembangan Karir menawarkan kontribusi yang signifikan, meskipun terbatas, dalam memprediksi loyalitas karyawan. Namun,

penting untuk dicatat bahwa 71,9% variasi dalam variabel Loyalitas Karyawan dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Ini menunjukkan bahwa ada faktor-faktor tambahan yang signifikan yang memengaruhi loyalitas karyawan, melampaui lingkup variabel yang diteliti. Penemuan ini menyoroti kompleksitas fenomena loyalitas karyawan, yang dipengaruhi oleh berbagai dimensi dan faktor.

Tabel 7. Uji Koefisien Determinasi Parsial X1-Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.530 ^a	.281	.262	4.763
a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir (X1)				

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS Versi 20 (2024)

Tabel 8. Uji Koefisien Determinasi Parsial X2-Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.473 ^a	.223	.203	4.950
a. Predictors: (Constant), Kompensasi (X2)				

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS Versi 20 (2024)

Dari tabel 8 analisis koefisien determinasi, yang dilambangkan dengan R², menawarkan wawasan berharga tentang kekuatan penjelas variabel independen, Kompensasi (X2), terhadap variabel dependen, Loyalitas Karyawan (Y). Dalam konteks ini, nilai R Square yang diperoleh adalah 0,223, yang menunjukkan bahwa 22,3% variasi dalam variabel Loyalitas Karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh variabel Kompensasi (X2). Ini menunjukkan bahwa variabel Kompensasi menawarkan kontribusi yang signifikan, meskipun terbatas, dalam memprediksi loyalitas karyawan.

Namun, penting untuk dicatat bahwa 77,7% variasi dalam variabel Loyalitas Karyawan dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Ini menunjukkan bahwa ada faktor-faktor tambahan yang signifikan yang memengaruhi loyalitas karyawan, melampaui lingkup variabel yang diteliti. Penemuan ini menyoroti kompleksitas fenomena loyalitas karyawan, yang dipengaruhi oleh berbagai dimensi dan faktor yang saling terkait.

3.9. Koefisien Determinasi Simultan

Koefisien determinasi merupakan ukuran penting dalam analisis regresi. Koefisien determinasi, dilambangkan dengan R², mencerminkan kemampuan variabel independen untuk menjelaskan variasi dalam variabel dependen (Runtu et al., 2022).

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.574 ^a	.329	.293	4.663
a. Predictors: (Constant), Kompensasi (X2), Pengembangan Karir (X1)				

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS Versi 20 (2024)

Koefisien determinasi pada tabel 9, yang dilambangkan dengan R², menawarkan wawasan berharga tentang kekuatan penjelas variabel independen, Pengembangan Karir (X1) dan Kompensasi (X2), terhadap variabel dependen, Loyalitas Karyawan (Y). Dalam konteks ini, nilai R Square yang diperoleh adalah 0,329, yang menunjukkan bahwa 32,9% variasi dalam variabel Loyalitas Karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh kombinasi variabel Pengembangan Karir dan Kompensasi. Ini menunjukkan bahwa kontribusi simultan dari variabel Pengembangan Karir dan Kompensasi menawarkan penjelasan yang signifikan, meskipun terbatas, dalam memprediksi loyalitas karyawan. Nilai R Square yang disesuaikan, yang memperhitungkan jumlah variabel independen dalam model, menawarkan representasi yang lebih akurat tentang kekuatan penjelas variabel independen. Dalam hal ini, 32,9% variasi dalam loyalitas karyawan dapat dikaitkan dengan pengaruh simultan dari Pengembangan Karir dan Kompensasi. Namun, penting untuk dicatat bahwa 67,1% variasi dalam variabel

Loyalitas Karyawan dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Ini menunjukkan bahwa ada faktor-faktor tambahan yang signifikan yang memengaruhi loyalitas karyawan, melampaui lingkup variabel yang diteliti. Penemuan ini menyoroti kompleksitas fenomena loyalitas karyawan, yang dipengaruhi oleh berbagai dimensi dan faktor yang saling terkait, melampaui variabel yang diteliti.

4. Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian ini memberikan wawasan penting mengenai hubungan antara pengembangan karir, kompensasi, dan loyalitas karyawan dalam PT AMS. Analisis yang dilakukan menunjukkan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan, yang menandakan bahwa peluang pertumbuhan dan kemajuan karir dapat meningkatkan keterikatan dan komitmen karyawan terhadap perusahaan. Sebaliknya, kompensasi tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan dalam penelitian ini, meskipun tetap diakui bahwa kompensasi yang adil dan kompetitif adalah aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia. Penelitian ini juga mengungkapkan bahwa secara simultan, pengembangan karir dan kompensasi memiliki dampak yang signifikan terhadap loyalitas karyawan, menunjukkan bahwa kombinasi kedua faktor tersebut penting untuk diperhatikan dalam strategi sumber daya manusia guna memperkuat loyalitas karyawan. Kesimpulan ini menekankan pentingnya investasi dalam pengembangan karir dan mempertimbangkan kompensasi yang komprehensif sebagai bagian dari upaya untuk meningkatkan loyalitas karyawan di organisasi.

Referensi

- Amelia, R. W., & Purnama, T. (2023). *Pengaruh Current Ratio Dan Debt To Equity Ratio Terhadap Return On Assets Pada Pt Ace Hardware Indonesia Tbk Periode Tahun 2012-2021*. 1(1), 82–88.
- Arisanti, K. D., Santoso, A., & Wahyuni, S. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk*. 2, 101–118.
- Christine, D., Wijaya, J., Chandra, K., Pratiwi, M., Lubis, M. S., & Nasution, I. A. (2019). Pengaruh Profitabilitas, Leverage, Total Arus Kas dan Ukuran Perusahaan terhadap Financial Distress pada Perusahaan Property dan Real Estate yang Terdapat di Bursa Efek Indonesia Tahun 2014-2017. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 2(2), 340–350. <https://doi.org/10.36778/jesya.v2i2.102>
- Erri, D., Lestari, A. P., & Asymar, H. H. (2021). Jurnal Inovasi Penelitian. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(10), 1–208.
- Evitha, Y., & Ma'ruf, F. (2019). *Pengaruh Penerapan Metode Economic Order Quantity (EOQ) Terhadap Pengendalian Persediaan Bahan Baku Produksi di PT . Omron Manufacturing Of Indonesia*. 3(2), 88–100.
- Fadhila, R., & Ulfi, I. (2021). Analisis Pengaruh Pelatihan Dan Jam Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pnm Mekaar Syariah Di Kota Depok. In *Iqtishaduna* (Vol. 12, Issue 2). <https://doi.org/10.20414/iqtishaduna.v12i2.3640>
- Fredy, Kakupu, A. F., & Sormin, S. A. (2022). Pengaruh Lingkungan Keluarga terhadap Motivasi Belajar Siswa Sekolah Dasar. *JlIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(12), 5740–5746. <https://doi.org/10.54371/jiip.v5i12.1262>
- Hulu, J. M., Buulolo, P., & Gohae, A. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Di Kantor Camat Mazo Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4(2), 36–45.
- Malta, D. M. A. (2021). Uji Instrumen Pengaruh Beasiswa Bidikmisi Terhadap Prestasi Belajar Mahasiswa di Fakultas Teknik Universitas Negeri Padang. *Ekasakti Educational Journal*, 1(2), 307–312.
- Mawadah, Z., Setyowati, T., & Winahyu, P. (2022). *Pengaruh Pengembangan Karir , Kompensasi , Dan Budaya Organisasi*. 1(3), 537–543.
- Runtu, R. H., Pio, R. J., & Asaloei, S. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Work Life Balance terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Pos Cabang Utama Manado*. 3(4).
- Suryani, R., Maesaroh, S., & Rahman, R. P. (2020). 1 , 2 , 3. 20(1), 1–10.
- Wilianto, H. (2019). Pentingnya anda membangun loyalitas karyawan. *Pemetaan Loyalitas Karyawan Pt Mitra Tritunggal Sakti Hendry*, 7(1). <https://Publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/8182>
- Yuniasih, Y. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi, dan Punishment Terhadap Loyalitas Karyawan (Suatu Penelitian Terhadap Karyawan PT Bank Tabungan Pensiunan Nasional Tbk Kota Tasikmalaya). *BanKu: Jurnal Perbankan Dan Keuangan*, 3(2), 84–91. <https://doi.org/10.37058/banku.v3i2.5824>