



Pengaruh Pelatihan Kerja Kompensasi Finansial dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan



I Putu Suwidia¹, Wayan Ardani², Made Widani³

^{1,2,3}Universitas Mahendradatta, Denpasar, Bali, Indonesia

Email: putusuwidia121@gmail.com, ardaniwayan444@gmail.com, widanimade43@gmail.com

Article Info	Abstract
Article History Received: 2023-09-17 Revised: 2023-10-19 Published: 2023-10-31 Keywords: Training; Financial; Career; Performance.	The aim of this research is to determine the effect of job training, financial compensation and career development on employee performance at the CV Best Indonesian Gift Company. The method for determining the sample in this research is using saturated sampling (census). The total sample was 36 respondents. The data analysis techniques used in this research are Validity Test, Reliability Test, Classical Assumptions, and Multiple Linear Regression Analysis. The results of this study indicate that job training (X1), financial compensation (X2), and career development (X3), is assumed to be equal to 0 (zero), then employee performance (Y) will increase. The results of this study indicate that job training (X1), financial compensation (X2), and career development (X3) is assumed to be equal to 0 (zero), then employee performance (Y) will increase. Test the significance of multiple correlation using the F test, simultaneously job training, financial compensation and career development have a positive and significant effect on employee performance. The significance test uses the t test, partially job training, financial compensation and career development have a positive and significant effect on employee performance at the CV Best Indonesian Gift Company.
Artikel Info	Abstrak
Sejarah Artikel Diterima: 2023-09-17 Direvisi: 2023-10-19 Dipublikasi: 2023-10-31 Kata kunci: Pelatihan; Finansial; Karir; Kinerja.	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja, kompensasi finansial, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan CV Best Indonesian Gift. Metode penentuan sampel pada penelitian ini yaitu menggunakan sampling jenuh (sensus). Jumlah sampel sebanyak 36 orang responden. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Asumsi Klasik, dan Analisis Regresi Linear Berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan kerja (X1), kompensasi finansial (X2), dan pengembangan karir (X3), diasumsikan sama dengan 0 (nol), maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan kerja (X1), kompensasi finansial (X2), dan pengembangan karir (X3) diasumsikan sama dengan 0 (nol), maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan. Uji signifikansi korelasi berganda menggunakan Uji F, secara simultan pelatihan kerja, kompensasi finansial, dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Uji signifikansi menggunakan Uji t, secara parsial pelatihan kerja, kompensasi finansial, dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan CV Best Indonesian Gift.

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang menentukan keberhasilan perusahaan, untuk mencapai tujuannya. Kini dunia sedang menghadapi era globalisasi, dimana persaingan antar perusahaan semakin ketat, teknologi semakin maju dan kebutuhan perusahaan yang semakin meningkat, terutama kebutuhan akan sumber daya manusia yang berkualitas akan memudahkan perusahaan dalam rangka mengelola aktifitasnya, sehingga tujuan yang di tetapkan oleh perusahaan dapat tercapai. Menurut Rizal Indra (2021) Manajemen sumber daya manusia memiliki partisipasi yang sangat besar terhadap upaya perusahaan dalam menggapai tujuan.

Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu organisasi sangat di pengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi maupun

perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Salah satu aspek yang dapat menunjang keberhasilan karyawan dalam mencapai kesuksesan bekerja adalah kemampuan kerja.

Dengan kemampuan kerja yang memadai, karyawan diharapkan dapat mengatasi segala permasalahan pekerjaan sehingga tugas pekerjaan dapat di selesaikan dengan lebih baik. Kemampuan baik pengetahuan atau keterampilan merupakan komponen penting dalam mencapai kinerja. Dengan demikian untuk mencapai kinerja yang memuaskan diperlukan kemampuan yang professional dan untuk mencapainya harus melalui beberapa tahapan atau kondisi. Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang sangat besar untuk menjalankan aktifitas perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan

output yang optimal. Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja yang dicapai oleh seseorang). Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan pencapaian persyaratan pekerjaan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari keluaran yang dihasilkan. Menurut (Armstrong, 2008) kinerja sebagai sebuah konsep yang berdimensi jamak dan pengukurannya tergantung atas sejumlah faktor yang berbeda beda. Bagi perusahaan, kinerja kontekstual memberi nilai penambahan pangsa pasar dan peningkatan kualitas pelanggan. Program pelatihan yang intensif perlu dilaksanakan perusahaan agar memiliki sumber daya manusia yang optimal. Dengan adanya kegiatan pelatihan, karyawan memiliki kesempatan untuk menyerap pengetahuan atau nilai nilai baru, sehingga dengan pengetahuan baru tersebut para karyawan dapat meningkatkan profesinya dan melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan dengan pelatihan merupakan suatu usaha untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Pelatihan merupakan hal yang sangat penting yang dapat dilakukan oleh organisasi tersebut memiliki tenaga kerja yang pengetahuan, kemampuan dan keterampilan dapat memenuhi kebutuhan organisasi di masa kini dan di masa yang akan datang.

Dalam kegiatan pelatihan terdapat aspek-aspek yang perlu diperhatikan antara lain kesesuaian silabus dengan kebutuhan pelatihan, kualitas pelatih atau instruktur, kualitas peserta, kelengkapan sarana dan prasarana yang sesuai dalam melaksanakan kegiatan pelatihan yang simetris serta penyediaan biaya. Apabila aspek-aspek tersebut dapat dipenuhi dengan baik maka pelatihan yang dilaksanakan akan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Pelatihan akan menentukan kinerja karyawan, sedangkan kinerja akan meningkat apabila dilakukan pelatihan dengan persyaratan yang baik.

Dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan selain pelatihan, pemberian kompensasi juga berpengaruh positif terhadap karyawan, karena tidak dapat dipungkiri bahwa kompensasi menjadi tujuan utama untuk sebagian besar karyawan yang bekerja di dalam suatu perusahaan. Kurangnya kompensasi karyawan dapat menyebabkan turunnya produktivitas kerja karyawan. Lingkungan kerja pada umumnya baik yang bersekalanya besar, menengah maupun kecil semuanya akan berinteraksi dengan lingkungan dimana organisasi atau perusahaan tersebut berada. Lingkungan kerja juga sangat penting karena dengan karyawan mempunyai lingkungan kerja yang baik maka akan menghasilkan kualitas kerja, kuantitas kerja dan waktu kerja yang baik sehingga dapat

meningkatkan karir dan kinerja karyawan. Afandi (2018) mengutarakan pendapat jika kinerja pada diri karyawan merupakan keterampilan tenaga kerja selama menjalankan keahlian tertentu.

Upaya mencapai karir atau prestasi kerja diperlukan faktor faktor pendukung yang dapat membantu dalam mencapai suatu karir yang bagus diantara faktor faktor tersebut yaitu pelatihan dan kompensasi. Pemberian pelatihan dan kompensasi akan dapat berdampak pada pengembangan karir karyawan karena karir seseorang tidak akan berkembang apabila karyawan tidak meningkatkan kemampuan dan keahlian baik secara teknis maupun manajerial, sehingga karyawan dapat lebih mudah melakukan tugas tugas yang menjadi tanggungjawabnya. Peningkatan kemampuan dan keahlian ini diperoleh melalui pelatihan pelatihan antara lain seperti kursus atau dengan coaching. Strategi pembinaan pelatihan diarahkan agar pelatihan kerja mampu berfungsi memenuhi tuntutan pasar kerja.

Pemberian kompensasi dan lingkungan kerja juga memiliki hubungan langsung dengan kinerja individual karyawan. Oleh sebab itu, pemberian kompensasi dan suasana lingkungan kerja dalam berkerja karyawan harus di perhatikan oleh perusahaan agar dapat mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan karyawan, sehingga karyawan mempunyai semangat kerja dalam pencapaian tujuan perusahaan yang telah direncanakan dan pada akhirnya perusahaan memiliki karyawan yang mempunyai kemampuan, keterampilan dan kecakapan dalam berkerja. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja, kompensasi finansial, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan CV Best Indonesian Gift.

II. METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Jenis penelitiannya adalah survey, sedangkan metodenya yaitu metode deskriptif kuantitatif. Data dikumpulkan melalui kuisioner. Penelitian ini mengambil jumlah populasi yaitu karyawan sebanyak 36 orang karyawan. Pengambilan sampel penelitian menggunakan metode sampel jenuh dengan jumlah sampel 36 orang. Data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data tersebut dikumpulkan dengan google form yang di desain untuk memperoleh data. Instrumen penelitian yang digunakan terlebih dahulu diuji dengan uji validitas dan uji reliabilitas. Selanjutnya Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

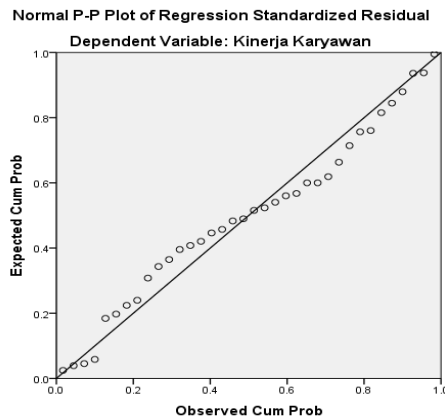
A. Hasil Penelitian

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Pada hasil pemaparan menunjukan bahwa seluruh variabel penelitian yang

digunakan adalah valid dan reliabel, karena memiliki koefisien korelasi lebih besar dari 0,3 dengan alpha sebesar 0,05.

2. Uji Asumsi Klasik



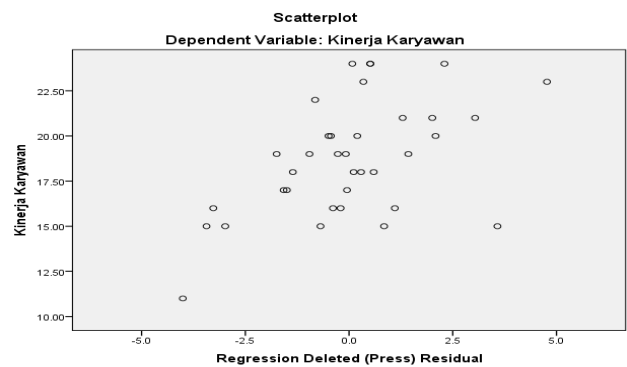
Gambar 1. Uji Normalitas

Hasil uji normalitas yang dilakukan menyatakan bahwa distribusi data dalam penelitian ini berdistribusi normal dilihat garis yang menggambarkan data sesungguhnya dengan mengikuti garis diagonalnya, maka mengindikasikan bahwa data yang digunakan pada penelitian pelatihan kerja, kompensasi finansial, pengembangan karir terhadap kinerja karyawan terdistribusi normal, sehingga dapat disimpulkan bahwa model memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 1. Uji Multikoleniaritas

Coefficients ^a						
Model	UC		SC		Collinearity Statistics	
	B	Error	Beta	t	Sig.	Tolerance VIF
1 (Constant)	1.071	2.420			.661	
Pelatihan Kerja	.374	.159	.358	2.351	.025	.374 2.676
Kompensasi Finansial	.587	.163	.549	3.606	.001	.374 2.674
Pengembangan Karir	-.053	.091	-.056	-.585	.562	.954 1.048

Berdasarkan tabel di atas ditunjukkan bahwa nilai tolerance dari variabel pelatihan kerja, kompensasi finansial, pengembangan karir menunjukkan tolerance untuk setiap variabel lebih dari 0,10 dan memiliki nilai VIF kurang dari 10, maka dari itu model regresi tidak terdapat masalah multikoleniaritas.



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan heteroskedastisitas yang dilakukan menunjukkan bahwa tidak ada pola tertentu yang terbentuk dan titik-titik tersebut, dan menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada model regresi dalam penelitian ini.

3. Analisis Regresi

Berdasarkan data bahwa persamaan regresi linear berganda sebagai berikut: $Y = 1,071 + 0,374 X_1 + 0,587 X_2 - 0,053 X_3$ Persamaan regresi linear berganda tersebut menunjukkan arah masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Persamaan regresi linear tersebut dapat diuraikan sebagai berikut: $a = 1,071$ menunjukkan bahwa pelatihan kerja (X_1), kompensasi finansial (X_2), dan pengembangan karir (X_3) mengalami perubahan atau tetap, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan. $b_1 = 0,374$ menunjukkan bahwa pelatihan kerja (X_1) dengan arah positif dan nilai Sig 0,25 maka pelatihan kerja (X_1) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). $b_2 = 0,587$ menunjukkan bahwa kompensasi finansial (X_2) dengan arah positif dan nilai Sig 0,001, maka kompensasi finansial (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). $b_3 = -0,053$ menunjukkan bahwa pengembangan karir (X_3) dengan arah negative dan nilai Sig 0,562, maka pengembangan karir (X_3) tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y).

4. Uji Anova (Uji F)

Uji Anova atau Fhitung (27,799) lebih besar dari Ftabel (2,90) dengan nilai signifikan F adalah $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini berarti bahwa pada taraf $\alpha = 5\%$ (0,05) secara simultan variabel pelatihan kerja (X_1), kompensasi finansial (X_2), dan pengembangan karir (X_3), berhubungan nyata (signifikan) dengan kinerja karyawan (Y) pada Perusahaan CV Best Indonesian Gift.

Dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara pelatihan kerja, kompensasi finansial dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.

5. Uji t

$X1_{hitung} (2,351) > t_{tabel} (2,036)$ dengan tingkat signifikansi $0,025 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_2 diterima yang berarti bahwa variabel pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Koefisien regresi β_1 (variabel pelatihan kerja) sebesar 0,374 menunjukkan bahwa pelatihan kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan CV Best Indonesian Gift.

B. Pembahasan

Variabel pelatihan kerja (X_1), kompensasi finansial (X_2), dan pengembangan karir (X_3), berhubungan nyata (signifikan) dengan kinerja karyawan (Y) pada Perusahaan CV Best Indonesian Gift. Dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara pelatihan kerja, kompensasi finansial dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Variabel pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Koefisien regresi β_1 (variabel pelatihan kerja) sebesar 0,374 menunjukkan bahwa pelatihan kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan CV Best Indonesian Gift.

IV. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan mengenai pengaruh pelatihan kerja, kompensasi finansial, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut a). Pelatihan kerja, kompensasi finansial dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, b). Pelatihan kerja secara sebagian dari suatu keseluruhan (parsial) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, c). Kompensasi finansial secara sebagian dari suatu keseluruhan (parsial) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, d). Pengembangan karir secara sebagian dari suatu keseluruhan (parsial) berpengaruh tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan

B. Saran

Disarankan untuk segera mengadakan untuk pelatihan karyawan demi meningkatkan tujuan Perusahaan agar lebih maksimal, mengevaluasi dan lebih mengoptimalkan kompensasi finansial dan pengembangan karir yang sudah ada

untuk kesejahteraan karyawan, Adapun caranya adalah sebagai berikut:

1. Pada variabel pelatihan karyawan terdapat pernyataan dengan skor terendah yaitu pelatihan berkala membuat saya menjadi lebih profesional, ini menunjukkan adanya keraguan dari karyawan. Diharapkan perusahaan mengadakan pelatihan yang efektif bagi karyawan
2. Variabel kompensasi finansial terdapat pernyataan dengan skor terendah yaitu perusahaan memperhatikan pemenuhan kebutuhan dan fasilitas karyawan. Perusahaan lebih memperhatikan kebutuhan karyawan untuk menunjang kerja yang lebih baik dan efektif
3. Pengembangan karir terdapat pernyataan dengan skor terendah yaitu Perusahaan memberikan peluang karir yang sama bagi setiap karyawan. Ini menunjukkan ada rasa ketidakadilan bagi karyawan, diharapkan dari pihak manajemen bisa melihat potensi yang ada dalam diri karyawan dan memberikan kesempatan yang lebih baik
4. Kinerja karyawan terdapat pernyataan dengan skor terendah yaitu saya memiliki keterampilan yang sangat baik dalam melaksanakan pekerjaan saya. Diharapkan Perusahaan wadah atau fasilitas untuk karyawan mengasah dan meningkatkan keterampilan mereka, sehingga Ketika karyawan sudah memiliki keterampilan yang baik, ini akan berdampak untuk kemajuan Perusahaan.

DAFTAR RUJUKAN

- Afandi, P. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafra Publishing.
- Albert Kurniawan. 2014. Metode Riset untuk Ekonomi dan Bisnis: Teori, Konsep, dan Praktik Penelitian Bisnis. Bandung: Alfabeta
- Ardana. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jogjakarta : Graha Ilmu.
- Dessler, Gary. 2013. Human Resource Manajemen (13 th ed). Edinburgh Gate : Pearson Education Limited.
- Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hartatik, Puji Indah. 2014. Buku Praktis Mengembangkan SDM. Yogyakarta : Laksana.
- Hasibuan, Malayu. 2012. "Manajemen Sumber Daya manusia". PT Bumi. Aksara. Jakarta.

- Hasibuan, Malayu S. P. 2019. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara
- Indra, R. 2021. *Manajemen Strategik Sumber Daya Manusia*. Kompasiana.
- Kasenda, Ririvega, 2013. *Kompensasi dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado*. Jurnal EMBA, Vol. 1, No. 3 Juni 2013, Hal. 853-859. Universitas Sam Ratulangi Manado.
- Mangkunegara, A. P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Rosdakarya.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Buku Seru.
- Suryantiko (2018). *Pengaruh pelatihan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan (studi pada pt. Air manado)*. Jurnal EMBA, 6(1). 351-360
- Yusuf, Nasrun. 2014. *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Departemen Sumber Daya Manusia PT. Columbindo Perdana*. Jurnal MIX Vol. Iv No. 2.