

PENGARUH PELATIHAN KERJA, KOMPENSASI FINANSIAL DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. VICTORIA JAYA KOMPUTAMA KOTA MAKASSAR

Widayani Putri Alesya

Sekola Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE)

Yayasan Pendidikan Ujung Pandang (YPUP)

Email: vidayaniputrialesya37@gmail.com

Nurhani

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE)

Yayasan Pendidikan Ujung Pandang (YPUP)

Email: nurhaniani948@gmail.com

A Badrussaman

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE)

Yayasan Pendidikan Ujung Pandang (YPUP)

Email: andibadrussaman200@gmail.com

Abstract

Widayani Putri Alesya, 2025. The Influence of Job Training, Financial Compensation, and Career Development on Employee Performance at PT. Victoria Jaya Komputama, Makassar City. Supervised by Nurhani and A. Badrussaman.

This study aims to analyze the influence of job training, financial compensation, and career development on employee performance at PT. Victoria Jaya Komputama, Makassar City. This research employs a quantitative approach with a descriptive method. The research population consisted of 50 employees, all of whom were taken as the sample using a saturated sampling technique. Data were collected through questionnaires and documentation, and analyzed using multiple linear regression with the help of SPSS software. The results showed that job training had a positive and significant effect on employee performance, with a significance value of $0.039 < 0.05$ and a t-value of $2.127 > t\text{-table } 2.013$. Financial compensation also had a positive and significant effect on employee performance, with a significance value of $0.001 < 0.05$ and a t-value of $6.515 > t\text{-table } 2.013$. Meanwhile, career development did not have a significant effect on employee performance, with a significance value of $0.482 > 0.05$ and a t-value of $-0.079 < t\text{-table } 2.013$.



2.013. Simultaneously, job training, financial compensation, and career development significantly influenced employee performance with a significance value of $0.001 < 0.05$ and an F-value of $21.599 > F\text{-table } 2.807$. The coefficient of determination (R^2) was 0.585, which means that 58.5% of the variation in employee performance can be explained by the three independent variables, while the remaining 41.5% is influenced by other variables outside this study. This research implies that the company needs to improve the quality of its training programs, review the compensation system to make it more competitive, and design clearer and more directed career development strategies.

Keywords: Job Training, Financial Compensation, Career Development, Employee Performance.

Abstrak

Widayani Putri Alesya, 2025. Pengaruh Pelatihan Kerja Kompensasi Finansial, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Victoria Jaya Komputama Kota Makassar. Dibimbing oleh Nurhani, dan A. Badrussaman.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan kerja, kompensasi finansial, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Victoria Jaya Komputama Kota Makassar. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif. Populasi penelitian berjumlah 50 orang karyawan dan seluruhnya dijadikan sampel, dengan teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui kuisioner dan dokumentasi, kemudian dianalisis menggunakan regresi liner berganda dengan bantuan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan $0,039 < 0,05$ dan t-hitung $2,127 > t\text{-tabel } 2,013$. Kompensasi finansial juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan $0,001 < 0,05$ dan t-hitung $6,515 > t\text{-tabel } 2,013$. Sementara itu, pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi $0,482 > 0,05$ dan t-hitung $-0,079 < t\text{-tabel } 2,013$. Secara simultan, pelatihan kerja, kompensasi finansial, dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ dan f-hitung $21,599 > f\text{-tabel } 2,807$. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,585 yang berarti 58,5% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen, sementara sisanya sebesar 41,5% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini. Penelitian ini memberikan implikasi bahwa perusahaan perlu meningkatkan kualitas program pelatihan, meninjau kembali sistem kompensasi agar lebih kompetitif, serta menyusun strategi pengembangan karir yang lebih jelas dan terarah.

Kata Kunci: Pelatihan Kerja, Kompensasi Finansial, Pengembangan Karir, Kinerja Karyawan.



PENDAHULUAN

Saat ini, dunia bisnis mengharapkan pencapaian tinggi dari para karyawan guna kemajuan perusahaan. Perusahaan perlu memiliki kemampuan untuk membangun dan meningkatkan kinerja di lingkungannya sendiri. Keberhasilan perusahaan dipengaruhi oleh sejumlah faktor, di antaranya adalah peran kunci sumber daya manusia yang tidak dapat diabaikan. Tenaga kerja memiliki potensi besar untuk melaksanakan berbagai kegiatan perusahaan. Potensi tiap individu yang bekerja di perusahaan harus dimanfaatkan secara optimal agar hasil yang optimalpun dapat diperoleh. Sumber daya manusia merupakan faktor kunci dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Ditengah persaingan yang semakin ketat, perusahaan yang mampu mengelola SDM secara efektif dan memiliki keunggulan yang kompetitif dan berkelanjutan. Kinerja karyawan menjadi faktor utama yang menentukan efektivitas dan efisiensi operasional suatu perusahaan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk terus menerus meningkatkan kinerja karyawan dengan memperhatikan berbagai aspek yang mempengaruhi motivasi, keterampilan, dan kepuasan kerja mereka. Disinilah peran pelatihan kerja, kompensasi finansial, dan pengembangan karir menjadi sangat penting. Pelatihan Kerja merupakan salah satu pendekatan yang digunakan oleh perusahaan untuk meningkatkan kemampuan teknis dan non-teknis karyawan. Melalui pelatihan yang terstruktur dan relevan, perusahaan dapat mengembangkan keterampilan karyawan, memperkenalkan mereka pada teknologi terbaru, serta memberikan pengetahuan baru yang dibutuhkan untuk menghadapi tantangan di tempat kerja. Pelatihan yang efektif tidak hanya meningkatkan produktivitas karyawan, tetapi juga berperan dalam mengurangi kesalahan operasional dan meningkatkan kualitas layanan atau produk yang dihasilkan. Selain itu, pelatihan juga dapat meningkatkan rasa percaya diri karyawan dalam menjalankan tugasnya, yang pada gilirannya berkontribusi pada peningkatan kinerja mereka. Karyawan yang merasa lebih kompeten dan terampil cenderung lebih bersemangat dalam bekerja dan menunjukkan performa yang lebih baik. Sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi karyawan dalam mewujudkan target perusahaan, kompensasi berperan penting. Studi menunjukkan bahwa karyawan yang merasa dihargai melalui pemberian kompensasi yang layak cenderung memiliki motivasi kerja yang lebih tinggi, yang pada gilirannya mendorong peningkatan kinerja baik secara individu maupun tim. Sebaliknya, ketidakpuasan terhadap sistem kompensasi dapat menyebabkan meningkatnya absensi, tingkat keluar-masuk karyawan (turnover), serta menurunnya produktivitas, yang pada akhirnya dapat merugikan perusahaan.

Pengembangan Karir adalah faktor yang tidak kalah penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Karyawan yang merasa bahwa mereka memiliki peluang untuk berkembang dalam perusahaan akan lebih termotivasi untuk meningkatkan performa mereka. Pengembangan karir



mencakup berbagai aspek, seperti kesempatan untuk promosi, rotasi pekerjaan, peningkatan keterampilan, dan pendidikan lanjutan. Ketika perusahaan menyediakan jalur karir yang jelas, karyawan akan merasa lebih terikat dengan perusahaan dan merasa bahwa pekerjaan mereka memiliki arti yang lebih besar. Mereka akan lebih berkomitmen untuk bekerja dengan baik, karena mereka melihat adanya potensi kemajuan dan peningkatan kualitas hidup di masa depan. Sebaliknya, jika karyawan merasa tidak ada kesempatan untuk berkembang, mereka dapat menjadi kurang termotivasi dan bahkan mencari peluang di tempat lain, yang dapat menyebabkan peningkatan turnover yang merugikan perusahaan. Seiring dengan perkembangan zaman, persaingan antar perusahaan semakin ketat, dan para manajer SDM dihadapkan pada tantangan untuk menemukan cara yang tepat dalam memotivasi karyawan dan meningkatkan kinerja mereka. Terutama pada perusahaan yang sedang berkembang, seperti PT. Victoria Jaya Komputama di mana perusahaan perlu menghadapi banyak perubahan dan tantangan dalam mempertahankan daya saingnya di pasar. Mengingat pentingnya peran karyawan dalam pencapaian tujuan perusahaan, PT. Victoria Jaya Komputama perlu memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan secara mendalam, serta melakukan upaya-upaya strategis untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang ada.

Sejumlah penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa pelatihan kerja, kompensasi finansial, dan pengembangan karir memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, meskipun banyaknya penelitian tersebut, masih terdapat sedikit kajian yang secara khusus menguji hubungan antara ketiga faktor ini terhadap kinerja karyawan di PT. Victoria Jaya Komputama. penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan kerja, kompensasi finansial, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di PT. Victoria Jaya Komputama. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam tentang bagaimana ketiga faktor tersebut dapat diintegrasikan untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif, memotivasi karyawan untuk mencapai potensi maksimal mereka, serta mendukung pencapaian tujuan organisasi. Dengan melakukan penelitian ini, diharapkan dapat ditemukan rekomendasi yang dapat digunakan oleh manajemen PT. Victoria Jaya Komputama untuk merancang kebijakan yang lebih baik dalam hal pelatihan, kompensasi, dan pengembangan karir, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan dan kontribusinya terhadap kesuksesan perusahaan. Peningkatan kinerja karyawan yang berkelanjutan tidak hanya akan membawa dampak positif bagi perusahaan secara keseluruhan, tetapi juga bagi karyawan itu sendiri, yang akan memperoleh kepuasan kerja, kesempatan untuk berkembang, dan kesejahteraan yang lebih baik.



Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Pelatihan Kerja, Kompensasi Finansial, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Victoria Jaya Komputama”**.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pelatihan kerja, kompensasi finansial dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT. Victoria Jaya Komputama Kota Makassar. Desain penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif, dengan tujuan untuk menganalisis dan mengkaji berbagai fenomena berdasarkan data yang diperoleh selama penelitian. Jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif, yang bertujuan untuk menelaah fakta-fakta yang muncul di lapangan selama proses penelitian berlangsung. Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan Analisis regresi berganda dipakai sebagai metode statistik untuk mengidentifikasi pengaruh variabel-variabel independent (pelatihan kerja, kompensasi finansial, dan pengembangan karir) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan), baik secara terpisah maupun bersama-sama. Variabel bebas diberi simbol X, sedangkan variabel terikat dilambangkan dengan Y. Proses pengujian analisis regresi berganda dalam penelitian ini dilakukan menggunakan perangkat lunak SPSS. hasil dari pada penelitian ini di harapkan dapat memberikan rekomendasi praktis bagi peningkatan kinerja karyawan melalui kebijakan yang mendukung pelatihan kerja, kompensasi finansial dan pengembangan karir. Penelitian ini dilaksanakan di toko ATK milik PT. Victoria Jaya Komputama yang beralamat di Jl. Bulu Kunyi No. 24B, Kecamatan Maricaya Baru, Kota Makassar. Proses penelitian berlangsung selama tiga bulan. Sumber data dalam penelitian ini adalah subjek dari mana data diperoleh: Data Primer adalah data yang dikumpulkan langsung dari lapangan melalui sumber utama. Data Sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung dari subjek penelitian, misalnya melalui arsip, dokumentasi, buku, atau kumpulan data statistik yang sudah dikumpulkan dan dianalisis oleh pihak lain, baik untuk tujuan komersial maupun non-komersial. Teknik pengumpulan data merupakan tahap penting dalam penelitian, karena tujuan utama penelitian adalah memperoleh data yang valid. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi: Kuesioner adalah metode pengumpulan data dengan memberikan serangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Dalam penelitian ini, kuesioner dibagikan kepada karyawan PT Victoria Jaya Komputama yang beralamat di Jalan Bulu Kunyi No. 24B.

Tabel. 1 Kriteria Tanggapan Responden

No	Skala
1	Sangat setuju
2	Setuju



3	Kurang setuju
4	Tidak setuju

Dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data dengan memanfaatkan berbagai dokumen yang sudah ada, seperti tulisan, foto, rekaman, atau arsip, untuk melengkapi dan memperkaya data penelitian.

Rumus analisis berganda

$$Y=a+b_1X_1+b_2X_2+b_3X_3+e$$

Keterangan:

Y = Kinerja karyawan
 X_1 = Pelatihan kerja
 X_2 = Kompensasi finansial
 X_3 = Pengembangan karir
 a = Konstanta
 b_1, b_2, b_3 = Koefisien Regresi variabel X
 E = Eror

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis deskripsi identitas responden

Responden Dalam penelitian ini yaitu sebanyak 50 orang dari seluruh total karyawan PT.Victoria jaya komputama. Penelitian ini terdapat 3 karakteristik yang di kelompokan menurut usia, jenjang Pendidikan, dan jabatan.

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persen	Persen yang valid	Persen kumulatif
usia 20-30	16	32.0	32.0	32.0
usia 31-40	11	22.0	22.0	54.0
usia 41-50	16	32.0	32.0	86.0
usia 51-60	7	14.0	14.0	100
Total	50	100		

Sumber: data diolah, 2025



Dilihat responden berdasarkan usia kerja pegawai, maka dapat diketahui usia karyawan yang paling mendominasi adalah yang berusia 20-30 dan 41-50 tahun masing-masing sebanyak 16 responden dengan persentase sebesar 32%. Sementara itu, usia yang paling sedikit ialah usia yang berada di atas 50 tahun sebanyak 7 responden dengan persentase sebesar 14%.

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persen	Persen	
			yang valid	Persen kumulatif
SMK/SMA	38	76.0	76.0	76.0
SD	7	14.0	14.0	90.0
SMP	4	8.0	8.0	98.0
TIDAK SEKOLAH	1	2.0	2.0	100
Total	50	100		

Sumber: data diolah, 2025

Dilihat dari tingkat pendidikan responden, maka yang paling banyak dalam jenjang pendidikan adalah pendidikan SMK/SMA terdapat 38 orang karyawan, atau sebanyak 76% dan tidak sekolah sebanyak 1 orang karyawan atau sebanyak 2%.

Tabel. 4 Karakteristik responden berdasarkan jabatan

Jabatan	Frekuensi	Persen	Persen yang valid	Persen kumulatif
KARYAWAN	40	80.0	80.0	80.0
DRIVER	6	12.0	12.0	92.0
ADMIN	2	4.0	4.0	96.0
PENAGIH	2	4.0	4.0	100
Total	50	100		

Sumber: Data diolah. 2025

Jabatan yang Paling Banyak adalah Karyawan Toko, dengan jumlah 40 orang atau sekitar 80% dari total responden. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar tenaga kerja berada di lini operasional langsung yang berhubungan dengan pelayanan dan pengelolaan barang di toko. Jabatan yang Paling Sedikit adalah Admin dan Penagih, masing-masing hanya berjumlah 2 orang



atau sekitar 4%. Ini menunjukkan bahwa bagian administrasi dan penagihan memiliki jumlah personel yang lebih sedikit karena tanggung jawabnya bersifat lebih spesifik dan terbatas.

Uji kelayakan instrumen penelitian

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk menentukan apakah suatu kuesioner benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur. Sebuah kuesioner dianggap valid apabila pertanyaan atau pernyataannya mampu secara akurat merepresentasikan variabel yang diteliti. Validitas setiap item diuji melalui analisis butir, dengan mengkorelasikan skor masing-masing item terhadap skor total. Metode yang digunakan adalah Pearson Product Moment, dengan bantuan perangkat lunak SPSS Statistics 2.6 for Windows. Adapun kriteria pengujinya adalah sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Validasi

ITEM	r-hitun	r-tabel	keterangan
X1	0,379	0,285	Valid
X2	0,445	0,285	Valid
X3	0,593	0,285	Valid
X4	0,641	0,285	Valid
X5	0,298	0,285	Valid
X6	0,326	0,285	Valid
X7	0,357	0,285	Valid
X8	0,388	0,285	Valid
X9	0,377	0,285	Valid
X10	0,308	0,285	Valid
X11	0,301	0,285	Valid
X12	0,510	0,285	Valid
X13	0,347	0,285	Valid
X14	0,194	0,285	Tidak Valid
X15	0,383	0,285	Valid
X16	0,476	0,285	Valid
X17	0,351	0,285	Valid
X18	0,351	0,285	Valid
X19	0,293	0,285	Valid
X20	0,560	0,285	Valid
X21	0,526	0,285	Valid



Y1	0,498	0,285	Valid
Y2	0,490	0,285	Valid
Y3	0,545	0,285	Valid
Y4	0,373	0,285	Valid
Y5	0,430	0,285	Valid
Y6	0,319	0,285	Valid
Y7	0,260	0,285	Tidak Valid

Sumber: Hasil olah data (2025)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa terdapat 26 pernyataan yang valid dari 28 jumlah pernyataan. Pernyataan yang dinyatakan tidak valid karena nilai dari r -hitung $<$ r -tabel pada taraf signifikan 5% ($\alpha = 0,05$).

Uji Realibilitas

Adalah kesesuaian alat ukur dengan yang di ukur sehingga alat ukur itu dapat di percaya atau dapat di andalkan.jika alat ukur untuk mengukur gejalah yang sama dengan hasil pengukuran yang di peroleh relative konstan, maka alat pengukur tersebut di katakan realibel. atau dapat di andalkan.untuk mengukur reabilitas instrument dalam penelitian ini adalah dengan bantuan SPSS.

Tabel. 6 Hasil Uji Reliabilitas Reliability Statistics

Cronbach's

Alpha	N of Items
0,623	26

Sumber:hasil olah spss (2025)

Hasil output diatas menunjukkan Cronbach's alpha sebesar $0,623 > 0,60$. Hal ini menunjukkan seluruh item pertanyaan yang valid dalam penelitian ini dinyatakan *reliable* atau konsisten.

Uji Partial (Uji T)

**Tabel.7 Hasil Uji T
coefficients^a**

Model	Unstandardized	Unstandardized
-------	----------------	----------------



	coefficients		coefficients Beta	t	Sig
	B	Std.error			
1 (constant)	1.633	3.935		.415	.660
Pelatihan kerja	.214	.100	.217	2.127	.039
Kompensasi finansial	.791	.121	.663	6.515	<.001
Pengembangan karir	.058	.082	.068	.709	.482

Sumber: Hasil Olah Data spss (2025)

Berdasarkan output yang di peroleh, nilai signifikansi untuk pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar $0,039 < 0.05$. selain itu nilai t hitung $2,127 > t$ tabel 2,013, dengan demikian hipotesis pertama (H_1) diterima yang menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, nilai signifikan untuk pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan adalah sebesar $0,001 < 0.05$ dan nilai t hitung $6,515 > t$ tabel 2,013, oleh karena itu hipotesis kedua (H_2) diterima yang berarti Kompensasi Finansial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun nilai signifikan untuk Pengembangan karir terhadap kinerja karyawan adalah sebesar $0,482 > 0.05$ dan nilai t hitung $-0,709 < t$ tabel 2,013, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_3 ditolak yang berarti tidak terdapat pengaruh Pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel. 8 Hasil Uji F
ANOVA

Model	Sum of Squares	Df	Mean square	F	Sig
1 Regression	29.534	3	9.845	21.599	<.001
Residual	20.966	46	.456		
Total		50.500	49		

a.dependent variable:kinerja karyawan

b.predictors: (constant), pengembangan karir, kompensasi finansial, pelatihan kerja

Sumber: Hasil olah data spss (2025)

Berdasarkan output diatas diketahui nilai signifikan untuk pengaruh Pelatihan Kerja, Kompensasi



Finansial dan Pengembangan Karir terhadap kinerja karyawan adalah sebesar $0,001 < 0.05$ dan nilai f hitung $21,599 > f$ tabel $2,807$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H4 diterima yang berarti terdapat pengaruh Pelatihan kerja, kompensasi finansial dan pengembangan karir secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi (R2)

**Tabel. 9 Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std Error of the Estimate
1	.765 ^a	.585	.558	.675

a. predictors:(constant), pengembangan karir, kompensasi finansial , pelatihan kerja

Sumber: Hasil olah data spss (2025)

Berdasarkan output diatas diketahui R square sebesar 0,585. Hal ini berarti pengaruh Pelatihan Kerja, Kompensasi Finansial dan Pengembangan Karir secara simultan berpengaruh sebesar 58,5% terhadap variabel kinerja karyawan, sisanya 41,5% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang belum diteliti.

Pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan

Hipotesis pertama (H1) dalam penelitian ini menyatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis menunjukkan bahwa pelatihan kerja memang memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan

Hipotesis kedua (H2) dalam penelitian ini menyatakan bahwa kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis yang diperoleh, kompensasi finansial terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena menjadi salah satu faktor utama yang memotivasi mereka untuk bekerja lebih produktif. Ketika karyawan merasa dihargai melalui gaji, bonus, atau tunjangan yang memadai, mereka cenderung lebih bersemangat dan berkomitmen dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.



Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis ketiga (H3) dalam penelitian ini menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun, berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, pengembangan karir terbukti tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Pelatihan Kerja, Kompensasi Finansial Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis keempat (H4) dalam penelitian ini menyatakan bahwa Pelatihan Kerja, Kompensasi Finansial, dan Pengembangan Karir secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja, kompensasi finansial, dan pengembangan karir berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Pelatihan kerja meningkatkan kompetensi dan keterampilan karyawan, sehingga mereka mampu menyelesaikan tugas dengan lebih efektif. Sementara itu, kompensasi finansial yang memadai berperan sebagai motivator ekstrinsik dengan memenuhi kebutuhan ekonomi karyawan, yang pada akhirnya mendorong produktivitas. Di sisi lain, pengembangan karir memberikan kesempatan bagi karyawan untuk tumbuh secara profesional, menciptakan rasa kepuasan dan loyalitas yang berdampak positif pada kinerja. Ketiga faktor ini saling melengkapi; pelatihan dan pengembangan karir meningkatkan kapasitas karyawan, sedangkan kompensasi finansial memastikan mereka tetap termotivasi. Dengan demikian, integrasi antara pelatihan, kompensasi, dan pengembangan karir secara bersamaan menciptakan lingkungan kerja yang optimal untuk peningkatan kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Terdapat beberapa kesimpulan yang didapatkan dari penelitian ini, diantaranya: (1) Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; (2) Kompensasi finansial juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; (3) Pengembangan karir memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik upaya pengembangan karir yang diberikan, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan; (4) Secara simultan, pelatihan kerja, kompensasi finansial, dan pengembangan karir terbukti memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, ketiga variabel tersebut secara bersama-sama berkontribusi dalam meningkatkan kinerja karyawan di lingkungan organisasi.



REFERENSI

Ariff, M., & Wijaya, D. (2020). Pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan manufaktur. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 15(2), 145-160. <https://doi.org/10.1234/jmb.2020.022>

Ar-Rafi, R. M. Z., & Aji, R. I. (2024). Efektivitas Strategi Branding Lewat Penempatan Logo dan Super Grafis pada Video Reels Instagram Ikoma ITS. *SENIMAN: Jurnal Publikasi Desain Komunikasi Visual*, 2(1), 140–150.

Baugh, G. D. (2021). *Career Development and Counseling: Theory and Practice*. Journal of Career Development.

Handoko, N., Susbiyani, A., & Martini, N. (2022). Volume 14 Issue 1 (2022) Pages 181-190 JURNAL MANAJEMEN ISSN : 0285-6911 2528- dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening The effect of compensation and w (Vol. 14, Issue 1, pp. 181–190).

HERMAN, B. (2020). *Pengaruh Kompensasi Finansial, Non Finansial dan Fleksibilitas Kerja Terhadap Kinerja Driver Ojek Online dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Gojek di Makassar* (Doctoral dissertation, Universitas Hasanuddin).

Irdianta, V. I., Rusdianti, E., & Sadzewisasi, W. (2025). peningkatan kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada ksp sahabat bintang mandiri semarang. *sustainable business journal*, 4(1), 68-83.

Jannah, M. (2021). Manajemen sumber daya manusia.

Junita, E., & Rahardjo, D. (2023). pengaruh pelatihan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT. jin hee indonesia, kabupaten tangerang. *jurnal penelitian manajemen*, 1(1), 34-46.

Kamilah, F. (2023). *Pengaruh Program Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nirwana Tirta* (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pakuan).

Kasmir. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.

Maharani, P., Ulya, Z., & Sumarni, M. (2024). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Patria Kamou Di Kabupaten Aceh Timur. *TANSIQ: Jurnal Manajemen Dan Bisnis Islam*, 7(1), 1-18.

Nitisemito, A. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

