

## PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL, EFEKTIVITAS PELATIHAN, DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SURINDO TEGUH GEMILANG GRESIK

Agung Budi Prastiyo<sup>1</sup>, Tri Andjarwati<sup>2</sup>

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Email : [budiagong590@gmail.com](mailto:budiagong590@gmail.com)<sup>1</sup>, [triandjarwati@untag-sby.ac.id](mailto:triandjarwati@untag-sby.ac.id)<sup>2</sup>

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh remunerasi finansial, efektivitas pelatihan, dan kemajuan karier terhadap kinerja karyawan di PT SURINDO TEGUH GEMILANG. Penelitian ini menggunakan metodologi kuantitatif melalui pendekatan survei. Sampel sebanyak 53 karyawan diambil dari total 112 karyawan. Desain penelitian yang digunakan adalah Penelitian Kuantitatif. Pendekatan pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan melakukan survei dan menyebarkan kuesioner. Penelitian ini menggunakan banyak pendekatan analisis data, termasuk analisis deskriptif, pengujian asumsi klasik, pengujian hipotesis, dan regresi linier berganda, dengan menggunakan jenis data primer dan sekunder. Hasil pengujian parsial menunjukkan bahwa faktor Kompensasi Finansial dan Efektivitas Pelatihan secara bersama-sama memengaruhi kinerja karyawan; namun, variabel Pengembangan Karier tidak berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan di PT SURINDO TEGUH GEMILANG Gresik. Nilai  $t_{hitung}$  menunjukkan bahwa variabel Kompensasi Finansial adalah sebesar 6,262 dengan nilai signifikansi sebesar 0,001, Efektivitas Pelatihan adalah sebesar 2,507 dengan nilai signifikansi sebesar 0,016, dan Pengembangan Karir adalah sebesar -0,848 dengan nilai signifikansi sebesar 0,400.  
**Kata Kunci :** Kompensasi finansial, efektivitas pelatihan, pengembangan karir, kinerja karyawan.

### Article History

Received: Jan 2025

Reviewed: Jan 2025

Published: Jan 2025

Plagiarism Checker No  
223.8

DOI : Prefix DOI :

10.8734/Musytari.v1i2.365

Copyright : Author

Publish by : Departemen  
Ekonomi dan Manajemen,  
Cahaya Ilmu Bangsa,  
Musytari



This work is licensed under  
a [Creative Commons  
Attribution-  
NonCommercial 4.0  
International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

### PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi berbanding lurus dengan Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimilikinya. Kualitas sumber daya manusia (SDM) yang meliputi pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan merupakan faktor utama keberhasilan atau kegagalan suatu bisnis di dunia kerja yang sesungguhnya. Manajemen sumber daya manusia yang efektif sangat penting, yang meliputi perekrutan, pelatihan, pengembangan, dan remunerasi.

PT Surindo Teguh Gemilang (PT STG), sebuah perusahaan manufaktur yang berlokasi di Gresik, bergerak di bidang produksi karton bergelombang. Dengan sistem produksi berbasis pesanan (make-to-order), perusahaan ini memiliki visi untuk menjadi yang terbaik dalam menghasilkan produk berkualitas tinggi serta memuaskan pelanggan. Meski kinerja karyawan dinilai cukup stabil dari tahun 2020 hingga 2023, terdapat beberapa faktor yang diduga berperan penting dalam meningkatkan kinerja tersebut.

Tabel Hasil Penilaian Kerja

Tahun	Hasil Penilaian	Kategori
-------	-----------------	----------

2020	80%	Baik
2021	83%	Baik
2022	82%	Baik
2023	85%	Baik

Sumber : PT SURINDO TEGUH GEMILANG (2024)

Tabel 1.1 menyajikan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa pada tahun 2020, 80% hasil penilaian kinerja berkategori baik. Pada tahun 2021, penilaian kinerja meningkat menjadi 83%, dan pada tahun 2022, penilaian kinerja menurun menjadi 82%. Pada tahun 2023, penilaian kinerja kembali meningkat sebesar 3%, dan pada tahun 2024, penilaian kinerja berkategori baik, dengan 85% hasil penilaian kinerja berkategori baik. Di PT STG, peluang pengembangan profesional, gaji finansial, dan keberhasilan pelatihan merupakan elemen utama yang dianggap memengaruhi kinerja karyawan. Meskipun sebagian besar pekerja memperoleh penghasilan yang sesuai dengan UMR Kabupaten Gresik, namun ketersediaan layanan kesehatan terbatas, menurut data awal. Di sisi lain, efektivitas pelatihan yang diadakan perusahaan menunjukkan tren positif dengan meningkatnya minat dan partisipasi karyawan. Selain itu, pengembangan karir juga menjadi perhatian, mengingat sebagian besar karyawan menunjukkan minat terhadap pelatihan yang mendukung perkembangan karir mereka.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor-faktor apa saja, jika ada, yang memengaruhi kompensasi finansial, efektivitas pelatihan, dan peluang untuk pertumbuhan profesional PT Surindo Teguh Gemilang terhadap kinerja karyawan. Jika perusahaan dapat mengendalikan elemen-elemen ini, perusahaan akan dapat meningkatkan metode manajemen SDM dan, dengan demikian, seluruh kinerjanya.

## TINJAUAN TEORITIS

### Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2016) manajemen sumber daya manusia adalah “ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat”. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), menurut Sedarmayanti, adalah memanfaatkan kemampuan fisik dan mental manusia secara maksimal dalam rangka mencapai tujuan organisasi (2017:3). Berdasarkan keterangan para ahli, dapat dikatakan bahwa MSDM adalah praktik pengorganisasian personel perusahaan sedemikian rupa sehingga dapat memaksimalkan potensi mereka untuk mencapai tujuan organisasi, individu, dan masyarakat.

### Kompensasi Finansial

Menurut Hasibuan, semua bentuk pendapatan, baik berupa uang, berwujud, maupun tidak berwujud, yang diterima karyawan dari pemberi kerja sebagai imbalan atas jasa yang diberikannya secara kolektif disebut kompensasi (2019:10). Menurut Marihot dalam Sunyoto (2012), kompensasi finansial mencakup semua bentuk imbalan berupa uang dan non-uang yang diterima karyawan dari pemberi kerja atas pekerjaan yang dilakukannya. Bentuk-bentuk imbalan tersebut dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif, tunjangan kesehatan, tunjangan makan, uang cuti, tunjangan hari raya, dan asuransi kesehatan.

Setelah menelaah pendapat para ahli tersebut, jelaslah bahwa kompensasi finansial mencakup semua bentuk imbalan yang diterima karyawan dari pemberi kerja atas pekerjaannya.

Menurut Hasibuan (2012:86), gaji, upah, insentif, dan tunjangan merupakan empat cara utama untuk mengukur kompensasi moneter.

### Efektivitas Pelatihan

Sedarmayanti (2013:164) berpendapat bahwa pelatihan merupakan salah satu cabang ilmu pendidikan yang membahas proses pembelajaran kemampuan baru secara cepat, dengan

penekanan pada praktik daripada teori, dan di luar sistem pendidikan formal. Menurut Kasmir (2016), pelatihan adalah tentang pemberian pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan kepada karyawan untuk mengubah perilaku mereka agar sesuai dengan harapan perusahaan. Pelatihan merupakan proses yang membantu membentuk dan membekali pekerja dengan menambahkan informasi, keterampilan, bakat, dan perilaku, menurut sejumlah pandangan para ahli di atas.

Menurut Sudarmayanti (2012:6) ada beberapa indikator yang harus di perhatikan antara lain Materi yang diberikan, Komunikasi, Motivasi, dan Keterampilan teknis.

### Pengembangan Karir

Menurut Veitzhal Rivai (2011:316) “Pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangkan mencapai karir yang diinginkan.” Menurut Mondy (2010), bisnis secara formal menggunakan pengembangan karier sebagai sarana untuk menjamin ketersediaan individu dengan keterampilan dan pengalaman yang diperlukan.

Dari berbagai pandangan ahli yang ditunjukkan di atas, jelas bahwa pertumbuhan karier adalah tentang peningkatan bakat kerja seseorang untuk mencapai tujuan karier yang diinginkan.

Indikator pengembangan karier yang diidentifikasi oleh Veitzhal Rivai (2008:290) meliputi umpan balik tenaga kerja, dukungan departemen untuk pengembangan karier, perencanaan karier, dan pertumbuhan karier individu.

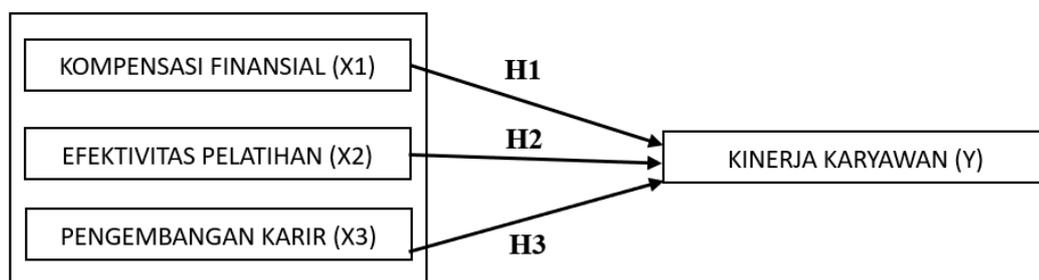
### Kinerja Karyawan

Hasibuan (2016:94) menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil akhir dari usahanya untuk menyelesaikan tugas-tugas pekerjaannya tepat waktu dengan keahlian, pengalaman, dan kejujuran yang dibutuhkan. Kinerja seseorang atau kelompok di tempat kerja didefinisikan oleh Mahmudi (2015:17) sebagai hasil akhir dari usahanya untuk melaksanakan tugas-tugasnya dalam suatu organisasi dengan cara yang sah, etis, dan bermoral, serta untuk mencapai tujuan organisasi tersebut.

Kinerja karyawan merupakan hasil akhir dari para pekerja suatu organisasi yang melaksanakan tugasnya sesuai dengan peran dan tanggung jawab yang diberikan untuk mencapai tujuan perusahaan, sebagaimana yang dikemukakan oleh para ahli di atas.

Kuantitas kerja, kualitas kerja, kerja sama, dan pemanfaatan waktu merupakan empat unsur yang membentuk indikator kinerja karyawan (Hasibuan, 2013:56).

## KERANGKA KONSEPTUAL



## HIPOTESIS PENELITIAN

Berdasarkan kerangka konseptual pemikiran peneliti, maka dirumuskan hipotesis kerja sebagai berikut :

“H1 : Kompensasi Finansial Berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan

H2 : Efektivitas Pelatihan Berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan.

H3 : Pengembangan Karir Berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan.”

## METODELOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder secara kuantitatif. Kuesioner disebarakan menggunakan Google Form untuk mengumpulkan data melalui survei. Skala Likert digunakan untuk mengukur kuesioner. Seratus dua belas orang terdaftar dalam penelitian ini; semuanya adalah pekerja PT. Surindo Teguh Gemilang Gresik. Selain itu, 53 karyawan perusahaan dimasukkan dalam sampel, dihitung menggunakan rumus Slovin. Untuk menilai hipotesis, kami menggunakan IBM SPSS Statistics versi 30, yang menawarkan uji reliabilitas dan validitas serta uji asumsi klasik dan regresi linier berganda.

## HASIL PENELITIAN

### Uji Validitas

Uji validitas merupakan atribut penting yang menilai kualitas penelitian dan pengukuran, yang menjamin keandalan dan penggunaan data. Penelitian ini menggunakan analisis komparatif antara nilai  $r_{\text{kalkulasi}}$  dan  $r_{\text{tabel}}$ , dengan derajat kebebasan (df) yang ditetapkan sebagai  $n - 2$ , pada tingkat signifikansi alfa 0,05, menghasilkan nilai 0,273. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua indikator dari setiap variabel, termasuk remunerasi finansial, keberhasilan pelatihan, pengembangan karier, dan kinerja karyawan, menunjukkan nilai  $r_{\text{kalkulasi}}$  yang lebih tinggi daripada nilai  $r_{\text{tabel}}$ . Akibatnya, dapat disimpulkan bahwa setiap item pernyataan sah.

### Uji reliabilitas

Kuesioner yang berfungsi sebagai indikator suatu variabel dapat diuji atau diukur menggunakan uji reliabilitas. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS 30 dan metode statistik yang dikenal dengan Cronbach's Alpha ( $\alpha$ ). Jika nilai Cronbach's Alpha suatu variabel lebih besar dari 0,60, maka variabel tersebut dianggap reliabel.

#### Hasil Perhitungan Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Minimal Cronbach's Alpha yang diisyaratkan	Keterangan
1	Kompensasi Finansial (X1)	0,947	0,60	Reliabel
2	Efektivitas Pelatihan (X2)	0,944	0,60	Reliabel
3	Pengembangan Karir (X3)	0,950	0,60	Reliabel
4	Kinerja Karyawan (Y)	0,948	0,60	Reliabel

Hasil Cronbach Alpha untuk setiap variabel melampaui standar yang dipersyaratkan sebesar 0,60, seperti yang ditunjukkan pada tabel di atas. Kinerja Karyawan, Kompensasi Finansial, Pengembangan Karier, dan Efektivitas Pelatihan semuanya merupakan variabel yang dapat diandalkan. Demi kepentingan analisis studi ini, sangat penting bahwa semua klaim sangat dapat diandalkan.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Uji normalitas adalah alat untuk menilai asumsi distribusi yang dibuat oleh variabel independen dan dependen model regresi. Seperangkat data yang terdistribusi normal atau sangat normal sesuai untuk model regresi. Kami memilih  $\alpha > 0,05$  sebagai kriteria signifikansi. Studi ini menggunakan uji Kolmogorov Smirnov non-parametrik untuk menentukan apakah data tersebut normal.

## Hasil Perhitungan Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardize d Residual	
N		53	
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000	
	Std. Deviation	3,21911273	
Most Extreme Differences	Absolute	,108	
	Positive	,108	
	Negative	-,093	
Test Statistic		,108	
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>		,180	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) <sup>d</sup>	Sig.	,123	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	,114
		Upper Bound	,131

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Seperti yang ditunjukkan pada tabel di atas, nilai Asymp. Sig (2-tailed) adalah 0,180 > 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa data tidak menunjukkan gejala apa pun dan uji normalitas menunjukkan bahwa data terdistribusi secara normal. Dimungkinkan untuk melanjutkan analisis lebih lanjut dalam model penelitian ini karena hasil uji asumsi klasik tidak menunjukkan adanya pelanggaran asumsi ini.

### Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui seberapa dekat hubungan antar variabel. Jika tidak ada korelasi antara variabel independen, uji multikolinearitas dapat dianggap berhasil. Jika ada korelasi antara hasil, semua variabel independen memiliki nilai nol. Metode SPSS digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini. Tidak adanya multikolinearitas ditunjukkan oleh nilai VIF kurang dari 10, sedangkan adanya multikolinearitas ditunjukkan oleh nilai VIF lebih besar dari 10.

### Hasil Perhitungan Uji Multikolinearitas

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	,745	2,848		,261	,795		
	Kompensasi Finansial	,670	,107	,671	6,262	<,001	,206	4,859
	Efektivitas Pelatihan	,406	,162	,371	2,507	,016	,108	9,277
	Pengembangan Karir	-,098	,116	-,092	-,848	,400	,203	4,922

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil uji multikolinearitas pada tabel menunjukkan bahwa tidak satu pun dari tiga variabel independen dalam uji nilai Kinerja Karyawan memiliki nilai di bawah 10 pada nilai keluaran sig. 0,05. Dengan demikian, model regresi tidak menunjukkan tanda-tanda multikolinearitas.

### Uji Heterokedastisitas

Untuk memeriksa apakah varians residual dari berbagai pengamatan tidak sama, uji heteroskedastisitas dijalankan pada model regresi. Dalam model regresi, Spearman's rho

memeriksa apakah residual dari satu pengamatan tidak sama dalam varians dibandingkan dengan pengamatan lainnya. Nilai absolut dari residual digunakan untuk menjalankan uji ini, yang melibatkan korelasi semua variabel independen. Tidak adanya heteroskedastisitas ditunjukkan dengan nilai signifikansi yang lebih tinggi dari 0,05. Jika nilai p kurang dari 0,05, heteroskedastisitas diindikasikan.

### Hasil Perhitungan Uji Heterokedastisitas

		Correlations			
		Kompensasi Finansial	Efektivitas Pelatihan	Pengembangan Karir	Kinerja Karyawan
Kompensasi Finansial	Pearson Correlation	1	,891**	,781**	,930**
	Sig. (2-tailed)		<,001	<,001	<,001
	N	53	53	53	53
Efektivitas Pelatihan	Pearson Correlation	,891**	1	,892**	,888**
	Sig. (2-tailed)	<,001		<,001	<,001
	N	53	53	53	53
Pengembangan Karir	Pearson Correlation	,781**	,892**	1	,764**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001		<,001
	N	53	53	53	53
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	,930**	,888**	,764**	1
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	
	N	53	53	53	53

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan tabel yang menunjukkan hasil uji heteroskedastisitas, ketiga variabel uji memiliki tingkat signifikansi (Sig.) lebih besar dari 0,05. Model regresi kami tidak menunjukkan tanda-tanda heteroskedastisitas.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Tujuan regresi linier berganda adalah untuk memperkirakan dampak sejumlah variabel independen terhadap satu variabel dependen. Kami menemukan hasil berikut dari studi regresi linier berganda kami menggunakan program SPSS:

#### Hasil Pengujian Analisis Regresi Linier Berganda

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,745	2,848		,261	,795
	Kompensasi Finansial	,670	,107	,671	6,262	<,001
	Efektivitas Pelatihan	,406	,162	,371	2,507	,016
	Pengembangan Karir	-,098	,116	-,092	-,848	,400

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

$$Y = 0,745 + 0,670 X_1 + 0,406 X_2 + (-0,098) X_3$$

Berdasarkan hasil uji didapatkan analisis yaitu sebesar 0,745 , b1 sebesar 0,670 , b2 sebesar 0,406 , b3 sebesar -0,098. Sehingga didapatkan bentuk garis persamaan adalah  $Y = 0,745 + 0,670 X_1 + 0,406 X_2 + (-0,098) X_3$

$\beta_1$  = Koefisien Regresi dari variabel Kompensasi Finansial = 0,670

Kompensasi Finansial (X1) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai koefisien sebesar 0,670. Kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,670 poin untuk setiap kenaikan satu unit remunerasi moneter yang mempengaruhi variabel kinerja karyawan.

$\beta_2$  = Koefisien Regresi dari variabel Efektivitas Pelatihan = 0,406

Ukuran efek sebesar 0,406 untuk koefisien Efektivitas Pelatihan (X2) menunjukkan bahwa hal itu berdampak positif terhadap hasil kerja pekerja. Kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,406% sebagai hasil dari peningkatan satu unit dalam Efektivitas Pelatihan.

$\beta_3$  = Koefisien Regresi dari variabel Pengembangan Karir = -0,098

Koefisien regresi variabel pengembangan karier adalah 0,098, yang secara statistik signifikan pada level 0,400 (lebih tinggi dari 0,05). Temuan ini menunjukkan bahwa pengembangan karier tidak memiliki pengaruh yang signifikan secara statistik terhadap kinerja karyawan di perusahaan yang diteliti. Dengan kata lain, peningkatan dalam pengembangan karir tidak serta-merta menghasilkan perubahan yang berarti pada kinerja karyawan.

## Teknik Pengujian Hipotesis

### Uji Parsial (t)

Dengan asumsi tingkat signifikansi 0,05, uji-t digunakan untuk memastikan apakah variabel independen memiliki pengaruh parsial (individual) terhadap variabel dependen. Jika nilai-p kurang dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa variabel independen memengaruhi variabel dependen secara parsial. H0 ditolak dan H1 diterima jika t hitung > t tabel; demikian pula, jika t hitung < t tabel, H0 diterima dan H1 ditolak, dengan nilai t tabel sebesar 1,676.

### Hasil Uji t

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,745	2,848		,261	,795
	Kompensasi Finansial	,670	,107	,671	6,262	<,001
	Efektivitas Pelatihan	,406	,162	,371	2,507	,016
	Pengembangan Karir	-,098	,116	-,092	-,848	,400

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

1. Kompensasi Finansial  
nilai t hitung  $\geq$  t tabel,  $6262 \geq 1,676$  maka Ho ditolak dan nilai probabilitas menunjukkan  $0,001 < \alpha 0,05$ . Sehingga dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompensasi Finansial (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Surindo Teguh Gemilang.
2. Efektivitas Pelatihan  
nilai t hitung  $\leq$  t tabel,  $2507 \leq 1,676$  maka Ho ditolak dan nilai probabilitas menunjukkan  $0,016 < \alpha 0,05$ . Sehingga dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Efektivitas Pelatihan (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Surindo Teguh Gemilang.
3. Pengembangan Karir  
nilai t hitung  $\geq$  t tabel,  $-848 \geq 1,676$  maka Ho ditolak dan nilai probabilitas menunjukkan  $0,400 > \alpha 0,05$ . Sehingga dapat diartikan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Pengembangan Karir (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Surindo Teguh Gemilang.

### Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Alat penting dalam analisis statistik adalah uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>), yang menentukan sejauh mana perubahan dalam satu variabel dapat dijelaskan oleh perubahan variabel lain. Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>), yang dapat bernilai antara 0 dan 1, merupakan cara umum untuk merepresentasikan uji ini. Kemampuan model yang lebih baik untuk menjelaskan variasi data ditunjukkan oleh skor R<sup>2</sup> yang lebih tinggi. Uji determinasi digunakan dalam regresi linier untuk mengukur kesesuaian antara garis regresi dan titik data. Uji koefisien determinasi menghasilkan hasil berikut:

## Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,940 <sup>a</sup>	,884	,877	3,316

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Kompensasi Finansial, Efektivitas Pelatihan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai  $R^2$ , yang juga dikenal sebagai koefisien determinasi, adalah 0,884. Ini berarti bahwa dari semua pengamatan, 88,4% menunjuk pada Kompensasi Finansial, Efektivitas Pelatihan, dan Pengembangan Karier sebagai faktor yang dapat menjelaskan variasi dalam Kinerja Karyawan, variabel dependen. Sisanya, 11,6% dijelaskan oleh faktor atau variabel lain yang tidak dipertimbangkan dalam penelitian ini.

## PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

### 1. Pengaruh Variabel Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karwayan PT Surindo Teguh Gemilang

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi finansial pada PT Surindo Teguh Gemilang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ( $\text{sig} = 0,001$ ,  $p < 0,05$ ). Maka dapat disimpulkan bahwa “Kompensasi Finansial Berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Surindo Teguh Gemilang” adalah benar.

Hasibuan (2012) mengemukakan bahwa dengan memberikan upah yang layak kepada karyawan akan memotivasi mereka untuk bekerja lebih baik, dan penelitian ini mendukung pernyataan tersebut. Karyawan akan lebih cenderung memberikan usaha terbaiknya jika mereka yakin bahwa upah yang mereka terima sepadan dengan nilai yang mereka berikan. Upah yang lebih baik merupakan salah satu cara agar karyawan yang bahagia menjadi lebih produktif dan efisien.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian berjudul “Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Mandiri Grafika Indonesia” yang dilakukan oleh Juni Iswanto dan M.Wiji Purnomo pada tahun 2022. Pengolahan data menunjukkan bahwa Kompensasi Finansial pada CV. Mandiri Grafika Indonesia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### 2. Pengaruh Variabel Efektivitas Pelatihan terhadap Kinerja Karwayan PT Surindo Teguh Gemilang

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT Surindo Teguh Gemilang dipengaruhi secara signifikan oleh variabel efektivitas pelatihan ( $\text{sig} = 0,016$ ,  $p < 0,05$ ). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hipotesis “Efektivitas Pelatihan Berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Surindo Teguh Gemilang” adalah benar.

Menurut Sedarmayanti (2012), penelitian ini memperkuat pendapatnya bahwa pelatihan yang dilaksanakan dengan baik dapat meningkatkan kompetensi dan produktivitas pekerja. Pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan dan tanggung jawab masing-masing karyawan akan meningkatkan kemampuan mereka dalam melaksanakan pekerjaan dan membantu perusahaan mencapai tujuannya.

Hal ini mendukung hasil penelitian berjudul “Pengaruh Efektivitas Pelatihan Online terhadap Kinerja Karyawan PT Kalbe Milko Indonesia” yang dilakukan oleh Hartanto, Don Gusti Rao, dan Salma Attiyyah Fajri pada tahun 2022. Berdasarkan hasil pengolahan data, kinerja karyawan PT Kalbe Milko Indonesia dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh Efektivitas Pelatihan.

### 3. Pengaruh Variabel Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karwayan PT Surindo Teguh Gemilang

Nilai sig sebesar 0,400 (lebih besar dari 0,05) menunjukkan bahwa variabel Pengembangan Karir tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Surindo Teguh Gemilang. Dengan demikian, hipotesis nol “Efektivitas Pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Surindo Teguh Gemilang” dinyatakan tidak berdasar.

Menurut Veithzal Rivai (2011) yang menyatakan bahwa karyawan memiliki motivasi tinggi untuk meningkatkan kinerjanya ketika memiliki kesempatan untuk maju dalam karirnya, penelitian ini tidak mendukung pendapat tersebut. Pekerja lebih berinvestasi dan terdorong untuk berhasil dalam mencapai tujuan mereka sendiri dan perusahaan ketika mereka dapat melihat jalur promosi dalam organisasi.

Bertentangan dengan temuan penelitian berjudul “Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di PT. Pegadaian Persero Cabang Ende)” (Struce Andriyani, 2023), hal tersebut tidak terjadi. Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa program Pengembangan Karir di PT. Pegadaian Persero Cabang Ende berdampak signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

### SIMPULAN

Sesuai dengan rumusan masalah dan tujuan serta hasil analisis yang telah diuraikan, maka dapat diperoleh simpulan sebagai berikut :

1. Variabel Kompensasi Finansial memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja karyawan di PT Surindo Teguh Gemilang Gresik. Hal ini dikarenakan karyawan hanya diberikan kompensasi finansial yang dikaitkan dengan hasil kerja mereka. Selain itu, kompensasi moneter yang produktif juga dapat meningkatkan produktivitas di tempat kerja.
2. Di PT Surindo Teguh Gemilang Gresik, pelatihan dirancang sedemikian rupa sehingga dapat dipahami oleh setiap karyawan, yang berarti bahwa variabel efektivitas pelatihan memiliki dampak yang substansial terhadap kinerja karyawan. Materi yang diberikan juga sesuai dengan harapan, menurut staf.
3. Variabel pengembangan karir di PT Surindo Teguh Gemilang Gresik tidak berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan sebagian besar karyawan merasa bahwa mereka tidak menerima umpan balik secara teratur tentang kinerja dan potensi mereka untuk maju.

### SARAN

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi finansial merupakan variabel yang dapat sangat memengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu, sangat penting bagi perusahaan untuk memiliki sistem kompensasi finansial yang adil yang dapat memotivasi karyawan untuk berkinerja lebih baik. Hal ini akan mengarah pada produktivitas yang lebih tinggi dan penyelesaian semua tugas tepat waktu.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan memiliki dampak substansial pada efektivitas pelatihan. Oleh karena itu, sangat penting bagi organisasi untuk berinvestasi dalam program pelatihan berkualitas tinggi yang meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan, yang pada akhirnya mengarah pada peningkatan kinerja.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karier tidak berdampak signifikan pada kinerja karyawan. Oleh karena itu, PT SURINDO TEGUH GEMILANG harus mencari saran tentang cara memperjelas pengembangan karier bagi karyawannya. Hal ini akan membantu mereka merasakan manfaat program tersebut baik secara langsung maupun tidak langsung, yang penting untuk inisiatif jangka panjang guna meningkatkan motivasi dan loyalitas karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Apriliansyah, A.N. (2022). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Tenaga Keperawatan RSUD Dr. H. Abdul Moeloek Provinsi Lampung). *Jurnal Akuntansi*.
- Balbed, A., Sintaasih, D.K. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Pemediasi Motivasi Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 8(7), 4676-4703.
- Barney, J. (1991). Firm Resources and Sustained Competitive Advantage. *Journal of Management*, 17(1), 99-120.
- Weber, M. (1922). *Economy and society*. Berkeley : University of California Press
- Dassler, G. (2005), *Human Resource Management*, New Jersey : Pearson Prentice Hall
- Hartanto, Rao, D.N., Fajri, S.A. (2022). Pengaruh Efektivitas Pelatihan Daring Terhadap Kinerja Karyawan di PT Kalbe Milko Indonesia. Mamen : *Jurnal Manajemen*, 1(3), 296-307.
- Iswanto, J., Purnomo, M.W. (2022) Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan CV. Mandiri Grafika Indonesia. *Jurnal Dinamika Ekonomi Syariah*, 9(1), 30-40.
- Lisnawati, E., Alhidayatullah.(2023) Efektivitas Pelatihan dan Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Asset : Jurnal Ilmiah Bidang Manajemen dan Bisnis*, 6(2), 73-83.
- Maryani, N.L.K.S., Widyani, A.A.D, Saraswati, N.P.A.S.(2020). Pengaruh Kompensasi Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Arta Sedana Retailindo Cabang Hardys Malls Sanur. *VALUES*, 1(2), 53 - 67.
- Mastur, M. (2021). Dampak Efektivitas Pelatihan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai, Komitmen Pegawai Sebagai Variabel Intervening Pada Pondok Pesantren. *Technomedia Journal*, 7(1), 111-125.
- Oktadilah, S., Syarifuddin. (2021). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Indah Baru Group Genteng. *JIABI : Jurnal Ilmiah Administrasi Bisnis dan Inovasi*, 5(2), 155-167.
- Pertiwi, S., Ikhwana, H., Nasution, S.W.P. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Tingginya Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Tenaga Kerja Kontrak di PT. Socfindo Mata Pao. *Public Service And Governance Journal*, 4(2), 12-18.
- Sebayang, K.K., Silaen, M.Y. (2021). Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Binjai Timur Kabupaten Langkat. *Jurnal Global Manajemen*, 10(2), 75-86.
- Subandi, A., Junianto, A., Prasetya, A., Suhada, B.(2024). Dampak Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Perusahaan Listrik Negara di Kota Metro-Lampung. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen dan Akuntansi (Jebma)*, 4(2), 680 - 692.
- Safitri, D.E. (2019), The Effect Training On Employee Performance. *Jurnal Dimensi*, 8(2), 240-248.
- Seku, S.I., Andriyani, S. (2023). Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Pegadaian Persero Cabang Ende). *Journal Of Management Small and Medium Enterprises (SME's)*, 16(2). 387-395.
- Teja, V.Y., Oktavio, A. (2019). Pelatihan dan Pengembangan Karir Serta Pengaruhnya Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan The ST. Regis Bali Resort. *Jurnal Manajemen Perhotelan*, 5(2). 102-108.
- Utami, R.W., Andjarwati, T. (2024). Pengaruh Kemampuan Kerja, Masa Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Marketing pada CV. Brilliant Maju Sukses Surabaya. *Jurnal Manajemen Riset Inovasi*, 2(3). 170-183
- Yolinza, N., Marlius, D. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di BKPSDM Kabupaten Solok Selatan. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen (JUPIMAN)*, 2(2). 183-203.