

PENGARUH PROGRAM PELATIHAN, KOMPENSASI, DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. CITRA NOVA WISATA BANGKALAN

Arasy Risqita Fitrah Ilahi
Manajemen, Universitas 17 Agustus 1945, Surabaya
E-mail: *thaliaandjani02@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan, kompensasi, dan pengembangan diri terhadap kinerja karyawan pada PT. Citra Nova Wisata Bangkalan, baik secara parsial maupun simultan. Metode yang digunakan adalah kuantitatif deskriptif dengan populasi 45 karyawan. Data dikumpulkan melalui data primer yakni kuesioner dan data sekunder yakni observasi, sementara sampel diambil dengan metode Nonprobability Sampling. Analisis data dilakukan menggunakan SPSS versi 25. Hasil pengujian parsial (uji t) menunjukkan bahwa pelatihan, kompensasi, dan pengembangan diri memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikansi berturut-turut 0,011, 0,002, dan 0,004, yang semuanya kurang dari 0,05. Selain itu, hasil uji simultan (uji F) menunjukkan nilai F hitung sebesar 61,712, yang lebih besar daripada F tabel 2,58, dengan nilai signifikansi 0,00, yang menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menyarankan penelitian lebih lanjut untuk memperluas variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan, seperti motivasi, lingkungan kerja, atau dukungan manajemen, serta mengusulkan penelitian longitudinal untuk melihat dampak jangka panjang dari pelatihan, kompensasi, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci

Pelatihan, Kompensasi, Pengembangan Diri, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of training, compensation, and career development on employee performance at PT. Citra Nova Wisata Bangkalan, both partially and simultaneously. The method used is descriptive quantitative with a population of 45 employees. Data was collected through questionnaires for primary data and observation for secondary data, while the sample was taken using Nonprobability Sampling. Data analysis was performed using SPSS version 25. The results of the partial test (t-test) show that training, compensation, and career development have a significant effect on employee performance, with significance values of 0.011, 0.002, and 0.004, respectively, all of which are less than 0.05. Additionally, the simultaneous test (F-test) results show an F calculated value of 61.712, which is greater than the F table value of 2.58, with a significance value of 0.00, indicating that these three variables significantly affect employee performance both partially and simultaneously. This study suggests further research to expand the variables affecting employee performance, such as motivation, work environment, or management support, and recommends conducting longitudinal studies to examine the long-term impact of training, compensation, and career development on employee performance.

Keywords

Training, Compensation, Career Development, Employee Performance

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen vital dalam mencapai kesejahteraan dan keberhasilan suatu organisasi. SDM berfungsi sebagai potensi yang memungkinkan manusia untuk beradaptasi dan berkembang secara transformatif dalam tatanan kehidupan yang lebih baik. SDM tidak hanya dilihat dari sisi kuantitas, yaitu jumlah tenaga kerja yang ada, tetapi juga kualitasnya, yang mencakup kompetensi, keterampilan, dan

kemampuan yang dimiliki oleh individu tersebut. Dalam hal ini, kualitas SDM sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi, karena kualitas yang baik akan memungkinkan SDM untuk mencapai tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien (Muatir dkk, 2014).

Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya sangat bergantung pada pengelolaan SDM yang ada. SDM yang profesional dan kompeten dapat mendorong kinerja individu, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, organisasi harus memastikan bahwa SDM yang dimilikinya memiliki kualitas yang baik dan dapat diandalkan untuk menghadapi tantangan yang ada. Faktor yang sangat penting dalam hal ini adalah pelatihan yang diberikan kepada karyawan, yang dapat meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka, serta memberikan kesempatan untuk mengikuti perkembangan terbaru di bidang pekerjaan yang digeluti (Halawa, 2019).

Selain pelatihan, kompensasi yang diberikan oleh perusahaan juga memiliki peran penting dalam memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik. Sistem kompensasi yang baik dapat meningkatkan kepuasan karyawan dan meningkatkan kinerja harus mempertimbangkan kinerja karyawan dan memberikan imbalan yang sesuai dengan kontribusinya, sehingga menciptakan hubungan yang saling menguntungkan antara perusahaan dan karyawan (Afifah, 2017).

Pengembangan karir merupakan faktor lain yang juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Pengembangan karir memberikan kesempatan bagi karyawan untuk berkembang dan memperluas pengetahuan mereka, yang dapat memotivasi mereka untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan. Dengan adanya program pengembangan karir yang baik, perusahaan dapat meningkatkan loyalitas karyawan, yang akan berpengaruh pada peningkatan kinerja mereka. Dalam hal ini, perusahaan harus menyediakan peluang bagi karyawan untuk mengembangkan keterampilan dan mengejar jenjang karir yang lebih tinggi (Halawa, 2019).

Di PT Citra Nova Wisata Bangkalan, Karyawan ditingkatkan melalui pelatihan, kompensasi, dan pengembangan karir. dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Namun, meskipun berbagai upaya telah dilakukan, terdapat indikasi bahwa kinerja karyawan masih belum optimal. Hal ini kemungkinan disebabkan oleh belum maksimalnya implementasi program pelatihan, kompensasi, dan pengembangan karir. Oleh karena itu, penting untuk menganalisis (1) apakah pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Citra Nova Wisata? (2) Apakah kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Citra Nova Wisata? (3) Apakah pengembangan karir berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Citra Nova Wisata? (4) apakah pelatihan, kompensasi, pengembangan karir berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Citra Nova Wisata?

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif untuk mengkaji pengaruh pelatihan, kompensasi, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Citra Nova Wisata Bangkalan. Populasi penelitian terdiri dari 45 karyawan, dengan pengumpulan data menggunakan data primer yakni kuesioner skala Likert dan data sekunder yakni observasi. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah Nonprobability Sampling, dan data dianalisis menggunakan SPSS versi 25.

Hipotesis diuji menggunakan uji t untuk analisis parsial, dengan hasil menunjukkan bahwa pelatihan ($\text{sig} = 0,011$), kompensasi ($\text{sig} = 0,002$), dan pengembangan karir ($\text{sig} = 0,004$) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja

karyawan, karena nilai p untuk masing-masing variabel lebih kecil dari 0,05. Selain itu, hasil uji F menunjukkan nilai F hitung 61,712 (lebih besar dari nilai F tabel 2,14) dengan signifikansi 0,00, yang berarti ketiga variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan. Metode ini menegaskan pentingnya program pelatihan, kompensasi, dan pengembangan karir dalam meningkatkan kinerja karyawan, dengan dasar statistik yang jelas mengenai pengaruh positif ketiga variabel tersebut.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Hasil

Pada penelitian ini, data yang digunakan berasal dari hasil kuesioner 45 karyawan PT Citra Nova Wisata, dan di olah menggunakan SPSS 25.

**Tabel 1. Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.58362779
Most Extreme Differences	Absolute	.089
	Positive	.089
	Negative	-.058
Test Statistic		.089
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^c

Berdasarkan hasil uji normalitas diketahui nilai signifikansi $0,200 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

**Tabel 2. Uji Determinasi (R²)
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.905 ^a	.819	.805	2.461

a. Predictors: (Constant), TOTALX3, TOTALX2, TOTALX1

b. Dependent Variable: TOTALY

Sumber : Diolah Peneliti 2023, SPSS 25.

Seperti yang dapat dilihat dari tabel di atas, R Square sekitar 0,819%, yang menunjukkan bahwa pelatihan, kompensasi, dan pengembangan karier memiliki korelasi atau hubungan yang kuat karena $R = 81\%$ atau kurang dari 1. Sebaliknya, nilai koefisien determinasi (adjusted R square) yang dihitung sekitar 0,805. Ini menunjukkan bahwa 80,5% pekerjaan karyawan berhasil jika dicapai melalui variabel pelatihan (X1), kompensasi (X2), dan pengembangan diri (X3), sedangkan hasil aktual, yaitu 19,5% pekerjaan karyawan di PT. Citra Nova Wisata Bangkalan, dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 3. Uji T Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.889	3.192		2.158	.037
	TOTAL X1	.374	.141	.410	2.647	.011
	TOTAL X2	.121	.037	.415	3.269	.002
	TOTAL X3	.390	.129	.460	3.012	.004

Berdasarkan tabel diatas, maka pengaruh dari masing-masing variabel pelatihan, kompensasi, dan pengembangan diri terhadap kinerja karyawan PT. Citra Nova Wisata Bangkalan dapat dilihat dengan membandingkan tingkat signifikansi (probabilitas) dengan nilai standar. Hal ini dijelaskan sebagai berikut:

a. Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Citra Nova Wisata Bangkalan

Hasil pengujian parsial (uji t) antara pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Citra Nova Wisata Bangkalan menunjukkan nilai sig 0,011 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kebiasaan kerja karyawan pada PT. Citra Nova Wisata Bangkalan.

b. Pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Citra Nova Wisata Bangkalan

Hasil pengujian parsial (uji t) antara kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Citra Nova Wisata Bangkalan menunjukkan nilai sig 0,002 < 0,05 Hal ini berarti variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Citra Nova Wisata Bangkalan.

c. Pengaruh Pengembangan Diri terhadap kinerja karyawan PT. Citra Nova Wisata Bangkalan

Hasil pengujian parsial (uji t) antara pengembangan diri terhadap kinerja karyawan PT. Citra Nova Wisata Bangkalan menunjukkan nilai sig 0,004 < 0,05 Hal ini berarti variabel pengembangan diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Citra Nova Wisata Bangkalan.

Tabel 4. Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1121.428	3	373.809	61.712	.000 ^b
	Residual	248.349	41	6.057		
	Total	1369.778	44			

Berdasarkan tabel 4.12 di atas, nilai Fhitung adalah 61.712, sedangkan nilai Ftabel dari hasil k; n-k (k = jumlah independen bebas, n = jumlah responden) adalah 2.14. Jadi nilai F sebesar 61,712 > 2,58 dan nilai signifikansi 0,00 < 0,1. Jadi dapat dikatakan bahwa pelatihan (X1), kompensasi (X2), dan pengembangan diri (X3) semuanya berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Citra Nova Wisata Bangkalan sekaligus.

3.2 Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan, kompensasi, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di PT. Citra Nova Wisata Bangkalan. Hasil analisis data menggunakan uji t menunjukkan bahwa masing-masing variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial. Nilai signifikansi untuk pelatihan (0,011), kompensasi (0,002), dan pengembangan karir (0,004) semuanya kurang dari 0,05, yang menunjukkan pengaruh positif yang signifikan dari ketiga variabel tersebut terhadap kinerja karyawan. Selain itu, pengujian simultan menggunakan uji F menunjukkan bahwa pelatihan, kompensasi, dan pengembangan karir secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai F hitung 61,712 yang lebih besar dari F tabel (2,14) dan nilai signifikansi $0,00 < 0,05$.

Secara spesifik, pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karena meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan. Kompensasi juga berpengaruh signifikan, karena memberikan motivasi dan penghargaan kepada karyawan yang berkontribusi baik. Pengembangan karir berperan penting dalam meningkatkan kinerja karena memberikan kesempatan bagi karyawan untuk tumbuh dalam karir mereka. Secara keseluruhan, ketiga variabel tersebut berkontribusi secara simultan dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. Citra Nova Wisata Bangkalan.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan, dapat diambil kesimpulan yakni :

- Pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Citra Nova Wisata Bangkalan. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa pelatihan dapat meningkatkan kinerja karyawan.
- Kompensasi juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Citra Nova Wisata Bangkalan. Penelitian sebelumnya juga mendukung temuan ini, menunjukkan bahwa pemberian kompensasi yang baik dapat memotivasi karyawan dan meningkatkan kinerja mereka.
- Pengembangan karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Citra Nova Wisata Bangkalan. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa pengembangan diri dan motivasi dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan.
- Selanjutnya, berdasarkan hasil pengujian simultan, pelatihan, kompensasi, dan pengembangan karir secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT Citra Nova Wisata Bangkalan. Temuan ini mendukung pentingnya implementasi strategi yang komprehensif dalam pengelolaan sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja karyawan.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Afifah, Iffah. "Analisis Pengaruh Program Pelatihan, Kompensasi, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank "X" Cabang "Y"." *Tesis Uin Hidayatullah*, 2017: 2.
- Bella, Septiyana. "Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Intervening." *Skripsi*, 2021: 1-133.
- Erwin, dan Suhardi. "Pengaruh Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pt Wonder Trend Indonesia." *Emba Vol.8 No.3*, 2020: 144-153.

- Fahrozi, Ridwan. "Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sarana Media Transindo Di Jakarta." *Jurnal Takbir Peradaban, Volume 2, Nomor 1*, 2022.
- Fauzi, Achmad, Aprilia Rizki Utami, dan Lattifah Rahmaviani. "Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, dan Pengembangan SDM dalam Usaha Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Perusahaan." *JMI Vol. 1, No. 4*, 2022.
- Halawa, Nibezanolo. "Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pdam Tirtanadi Cabang Medan Denai." *Skripsi Stie Ibmi*, 2019: 1.
- Jumaity, Hasmin &. *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. Solok Sumatera Barat: mitracendekiamedia, 2021.
- Jumawan, dan Tanjung, Mora Martin. "Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Korporasi." *Jrmb Volume 3*, 2018: 343-352.
- Marniati. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, 2020.
- Muatir. "Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Penjualan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi Pada Pt. Gulang Medica Indah Pekanbaru." *Jom Fekon Vol. 1 No. 2*, 2014.
- Muatir. "Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Penjualan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi Pada Pt. Gulang Medica Indah Pekanbaru." *Jom Fekon Vol. 1 No. 2*, 2014.
- Muatir, Machasin, dan Marhadi. "Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Penjualan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi Pada Pt. Gulang Medica Indah Pekanbaru ." *Jom Fekon Vol. 1 No. 2*, 2014.
- Prang, Claudia J.Y. "Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Air Manado." *Skripsi*, 2015.
- Priyono, Marnis. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Zifatama Publisher, 2008.
- Sumarni. "Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Tata Ruang Dan Permukiman Provinsi Sulawesi Selatan." *Skripsi*, 2016: 1-85.