

PENGARUH PELATIHAN KERJA, KOMPENSASI FINANSIAL DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. GUDANG GARAM TBK KOTA BIMA

Hamdani¹, Ikbal Irawan², Kartini Aprianti³

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima

e-mail: hamdanimankobi@gmail.com¹, ikbal.stiebima@gmail.com², kartinaprianti93@gmail.com³

Abstract – Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja kompensasi finansial dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Gudang Garam Kota Bima, metode penelitian yang digunakan yaitu penelitian asosiatif, sampel penelitian yang digunakan yaitu 30 karyawan PT. Gudang Garam Kota Bima dengan teknik sampling yang digunakan yaitu purposive sampling, alat analisis yang digunakan yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji heterokedastisitas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi, uji linear berganda, koefisien berganda, koefisien korelasi berganda, koefisien determinasi, uji t dan uji f. Yang bertujuan untuk menganalisis apakah terdapat pengaruh pelatihan kerja yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada karyawan PT. Gudang Garam Tbk Kota Bima, untuk mengetahui pengaruh Kompensasi finansial yang Terhadap kinerja pegawai pada karyawan PT. Gudang garam Tbk Kota Bima, Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada karyawan PT. Gudang Garam Tbk Kota Bima, untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja, kompensasi finansial pengembangan karir yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada karyawan PT. Gudang Garam Tbk Kota Bima.

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

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 bersekala 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 factor factor 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 tanggung jawabnya. 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 PT.Gudang Garam Tbk Kota Bima.

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif adalah jenis penelitian yang bertujuan untuk menentukan hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini dapat menjelaskan apakah suatu variabel berhubungan atau mempengaruhi variabel lain dan seberapa kuat hubungan atau pengaruh tersebut Nasution, N. A., & Sari, W. (2020) Dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui “Pengaruh pelatihan kerja, kompensasi finansial, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT Gudang Garam Tbk Kota Bima”.

B. Instrumen Penelitian

Dalam penelitian ini untuk mengukur variabel bebas dan terikat maka digunakan Kuesioner yang bersifat tertutup dimana responden diberi alternatif pilihan jawaban pada setiap pernyataan. Kuesioner dibagikan pada sejumlah responden, dan seluruh variabel akan diukur menggunakan skala likert sebagai berikut :

1. Jawaban sangat setuju diberi bobot 5
2. Jawaban setuju diberi bobot 4
3. Jawaban netral diberi bobot 3
4. Jawaban tidak setuju diberi bobot 2
5. Jawaban sangat tidak setuju diberi bobot 1

C. Populasi Dan Sampel Penelitian

1. Populasi Penelitian

Menurut Sugiarti, E. (2018) Populasi penelitian adalah keseluruhan subjek atau objek yang memiliki karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan diambil kesimpulannya. Populasi mencakup semua elemen atau individu yang memenuhi kriteria tertentu yang relevan dengan masalah penelitian..Populasi yang digunakan yaitu seluruh karyawan Pada PT.Gudang Garam Tbk Kota Bima sebanyak 34 karyawan,dimana terdapat 30 karyawan tetap dan 4 karyawan tidak tetap.

2. Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2018) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sehingga dapat dikatakan sampel ini merupakan bagian yang dapat mewakili dari keseluruhan populasi tersebut. Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 30 karyawan tetap pada di PT.Gudang Garam Tbk Kota Bima.Teknik sampling yang digunakan adalah purposive sampling.

D. Lokasi Penelitian

Penelitian ini di lakukan pada PT.Gudang Garam Tbk Kota Bima yang beralamat di Jl. Sultan Muhamad Salahuddin, Dara, Kec. Rasanae Barat., Kota. Bima, Nusa Tenggara Barat.

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Observasi

Menurut Sugiyono (2017:145)observasi merupakan teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain. Observasi juga tidak terbatas pada orang, tetapi juga objek-objek alam yang lain.

2. Angket (quisioner)

Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data dengan cara penyebaran angket yang

berisi sejumlah pernyataan, dimana setiap jawaban dari pertanyaan tersebut memiliki bobot nilai yang berbeda (Sugiyono). Kuesioner dalam penelitian ini berupa pernyataan yang diberikan kepada responden secara langsung. Data berupa daftar pernyataan yang terperinci dan lengkap dalam satuan daftar pernyataan agar responden mengisi atau menjawab pernyataan itu. Dalam penelitian ini kuesioner dibagikan kepada responden berupa kuesioner tertutup, karena dalam penelitian ini setiap pernyataan telah diberikan alternatif jawaban yang harus dipilih oleh responden, setiap butir pernyataan dalam kuesioner diberi bobot 1-5.

3. Wawancara

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk mengemukakan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit atau kecil (Sugiyono).

F. Teknik Analisis Data

Menurut Sugiono (2017), menyatakan bahwa analisis data adalah proses mencari dan menyusun data secara sistematis yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan bahan-bahan lain, sehingga dapat mudah dipahami, dan temuannya dapat diinformasikan kepada orang lain.. Adapun teknik analisis data yang digunakan untuk mengolah data dalam penelitian ini adalah:

1. Uji Validitas dan Uji Reabilitas

a. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2017) menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti untuk mencari validitas sebuah item. Suatu variabel dikatakan valid jika memiliki nilai r hitung $> 0,300$. Pengujian validitas ini dihitung dengan menggunakan bantuan dari Program SPSS. Uji.

b. Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2017) menyatakan bahwa uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu daftar pertanyaan kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel-variabel yang diteliti. Suatu variabel dikatakan reliabel (handal) jika memiliki nilai Cronbach Alpha $> 0,600$. Pengujian reliabilitas ini dihitung dengan menggunakan bantuan dari Program SPSS.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji normalitas

Menurut Ghozali (2016) uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah pada suatu model regresi, suatu variabel independen dan variabel dependen ataupun keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak normal.

b. Uji heterokedastisitas

Heteroskedastisitas menguji terjadinya perbedaan variance residual suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain.

c. Uji multikolinearitas

Multikoliniearitas merupakan suatu situasi dimana beberapa atau semua variabel berkorelasi kuat. Pengujian terhadap multikolinearitas pada penelitian ini dilakukan dengan nilai Variance Inflation Factor (VIF). Bila VIF diatas 10 maka dikatakan tidak terjadi kolinearitas yang berarti multiolinearitas terpenuhi.

d. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada

periode t-1 (sebelumnya)

3. Analisis regresi linier berganda

Sugiyono (2019) menjelaskan bahwa analisis linier berganda digunakan untuk melakukan prediksi bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dinaikkan atau diturunkan.

$$Y = a + bX_1 + bX_2 + bX_3 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja pegawai

a = Konstanta

b = Koefisien

X₁₋₃ = Variabel Bebas (Pelatihan kerja, kompensasi finansial, dan pengembangan karir)

e = Error

4. Analisis korelasi berganda

Analisis korelasi berganda digunakan untuk mengetahui derajat atau kekuatan hubungan antara variabel bebas secara keseluruhan dengan variabel terikat

5. Koefisien determinasi

Dalam analisis korelasi terdapat suatu angka yang disebut dengan koefisien penentu, karena besarnya adalah kuadrat dari koefisien korelasi (r).

6. Uji signifikansi (Uji t-statistik)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh dari masing – masing variabel bebas dan variabel terikat.

7. Uji Simultan (Uji f)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat..

HASIL DAN PEMBAHASAN.

A. Pembahasan Hasil Analisa Data

a. Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Nama Variabel	Item	Nilai Validity	Standar Validity	Keterangan
PELATIHAN KERJA (X1)	1	0,598	0,300	Valid
	2	0,737	0,300	Valid
	3	0,668	0,300	Valid
	4	0,626	0,300	Valid
	5	0,563	0,300	Valid
	6	0,685	0,300	Valid
	7	0,598	0,300	Valid
	8	0,568	0,300	Valid
	9	0,568	0,300	Valid
KOMPENSASI FINANSIAL (X2)	1	0,618	0,300	Valid
	2	0,610	0,300	Valid
	3	0,667	0,300	Valid
	4	0,731	0,300	Valid
	5	0,621	0,300	Valid
	6	0,670	0,300	Valid
	7	0,623	0,300	Valid
	8	0,652	0,300	Valid

PENGEMBANGAN KARIR (X3)	1	0,656	0,300	Valid
	2	0,653	0,300	Valid
	3	0,536	0,300	Valid
	4	0,627	0,300	Valid
	5	0,745	0,300	Valid
	6	0,775	0,300	Valid
KINERJA KARYAWAN (Y)	1	0,660	0,300	Valid
	2	0,616	0,300	Valid
	3	0,690	0,300	Valid
	4	0,710	0,300	Valid
	5	0,686	0,300	Valid
	6	0,590	0,300	Valid

Sumber Data: Data Primer Diolah, 2024

Tabel 1 diatas menunjukkan hasil dari pengujian tingkat validitas terhadap setiap butir pernyataan yang terdapat pada instrumen penelitian, sehingga diketahui bahwa pernyataan yang diajukan dalam penelitian pada variabel Pelatihan Kerja, Kompensasi Finansial, Pengembangan Karir, dan Kinerja Karyawan menunjukkan semua item valid karena berada diatas standar validitas yaitu $\geq 0,300$.

b. Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

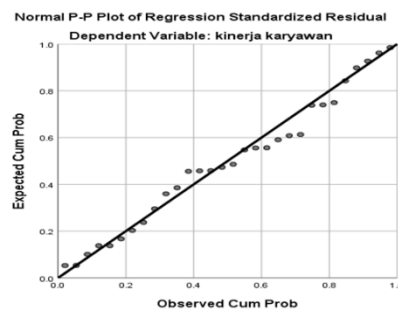
Variabel	Jumlah Item	Cronbach's Alpha	Standar	Keterangan
Pelatihan Kerja	9	0,817	0,600	Reliabel
Kompensasi Finansial	8	0,845	0,600	Reliabel
Pengembangan Karir	6	0,752	0,600	Reliabel
Kinerja Karyawan	6	0,802	0,600	Reliabel

Sumber :Data Primer Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 2 diatas, hasil uji reliabilitas terhadap keseluruhan item pernyataan pada variabel Pelatihan Kerja (X1), Kompensasi Finansial (X2), Pengembangan Karir (X3) dan Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai cronbach's alpha sudah mencapai atau lebih dari standar yang ditetapkan yaitu 0,600 artinya semua item pernyataan dari kuisioner dinyatakan reliabel atau akurat untuk digunakan dalam perhitungan penelitian.

c. Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas



Gambar 1. Uji Normalitas

Sumber Data: Data primer diolah Spss v26 2024

Gambar diatas menunjukkan bahwa grafik Normal P-P of Regression Standardized

Residual menggambarkan penyebaran data di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

Untuk menegaskan hasil uji normalitas di atas, maka peneliti melakukan uji kolmogorov-smirnov dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji kolmogorov-smirnov

Sumber : Data primer diolah Spss v26 2024

Berdasarkan hasil uji Kolmogorof-Smirnov di atas, terlihat nilai Asymp.Sig memiliki nilai > 0.05 . Hal ini menunjukkan bahwa data pada penelitian ini terdistribusi secara normal dan model regresi tersebut layak dipakai untuk memprediksi variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan berdasarkan masukan variabel independen Pelatihan Kerja, Kompensasi Finansial, dan Pengembangan Karir. Maka data penelitian layak digunakan sebagai penelitian.

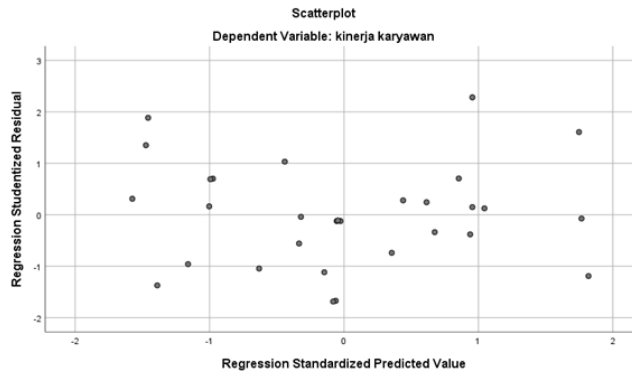
b) Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test				
<i>Sumber : primer Spss v26</i>			Unstandardized Residual	<i>Data diolah 2024</i>
	N		30	
	Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
		Std. Deviation	1.83585641	
	Most Extreme Differences	Absolute	.127	
		Positive	.127	
		Negative	-.101	
	Test Statistic		.127	
	Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}	
a. Test distribution is Normal.				
b. Calculated from data.				
c. Lilliefors Significance Correction.				
d. This is a lower bound of the true significance.				

Berdasarkan nilai Collinearity Statistic dari output di atas, di peroleh nilai Tolerance untuk variable Pelatihan Kerja (X1) $0,600 > 0,10$, Kompensasi Finansial(X2) $0,792 > 0,10$, Pengembangan Karir (X3) $0,709 > 0,1$ sementara, nilai VIF untuk variable Pelatihan Kerja (X1) $1,668 < 10.0$, Kompensasi Finansial(X2) $1,263 < 10.0$, Pengembangan Karir (X3) $1,411 < 10.0$, maka dapat di simpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolineritas dalam model regresi.

b. Uji Heterokedastisitas



Gambar 2. Uji Heterokedastisitas

Sumber : Data primer diolah Spss v26 2024

Grafik Scatterplot yang ditampilkan untuk uji heterokedastisitas menampilkan titik-titik yang menyebar secara acak dan tidak ada pola yang jelas terbentuk serta dalam penyebaran titik-titik tersebut menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut mengidentifikasikan tidak terjadinya heterokedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel Kinerja Karyawan (Y).

c) Uji Autokorelasi

Tabel 5. Hasil Uji Autokorelasi

Sumber primer Spss 2024

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.583 ^a	.339	.260	2.19520	1.732
a. Predictors: (Constant), pengembangan karir, kompensasi finansial, pelatihan kerja					
b. Dependent Variable: kinerja karyawan					

: Data diolah v26

Hasil uji autokolerasi diatas menunjukkan nilai statistik Durbin Watson sebesar 1,732 dengan nilai DU sebesar 1,650, maka $DU < DW < 4 - DU$, sehingga $1,650 < 1,732 < 2,140$ maka disimpulkan bahwa tidak terjadi kendala autokolerasi.

d) Regresi Linear Berganda

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-21.996	5.178		-4.248	.000
	X1.PELATIAHAN KERJA	.108	.034	.221	3.185	.004
	X2.KOMPENSASI FINANSIAL	.282	.054	.363	.5.172	.000
	X3.PENGEMBANGAN KARIR	2.202	.195	.790	11.294	.000

a. Dependent Variable: Y.KINERJA KARYAWAN

Dari hasil analisis regresi dapat diketahui persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = -21.996 + 0,108 X_1 + 0,282 X_2 + 2.202 X_3 + e$$

Berdasarkan persamaan tersebut, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar -21.996 dapat diartikan apabila variabel Pelatihan kerja, Kompensasi finansial, dan Pengembangan karir dianggap nol, maka Kinerja karyawan akan sebesar -21.996.

- b. Nilai koefisien beta pada Pelatihan Kerja sebesar 0.108 artinya setiap perubahan variabel Pelatihan Kerja (X1) sebesar satu satuan maka akan mengakibatkan perubahan Kinerja Karyawan sebesar 0.108 satuan, dengan asumsi variabel yang lain adalah tetap.
 - c. Nilai koefisien beta pada variabel Kompensasi Finansial sebesar 0.282 artinya setiap perubahan variabel Kompensasi Finansial (X2) sebesar satu satuan, maka akan mengakibatkan perubahan Kinerja Karyawan sebesar 0,282 satuan, dengan asumsi variabel yang lain adalah tetap.
 - d. Nilai koefisien beta pada variabel Pengembangan Karir sebesar 2.202 artinya setiap perubahan variabel Pengembangan Karir (X3) sebesar satu satuan, maka akan mengakibatkan perubahan Kinerja Karyawan sebesar 2.202 satuan, dengan asumsi variabel yang lain adalah tetap.
- e) Koefisien Korelasi dan Uji Determinasi
- a. Koefisien Korelasi

Tabel 7. Hasil uji Koefisien korelasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,583 ^a	,339	,260	2,195
a. Predictors: (Constant), Pelatihan Kerja, Kompensasi Finansial, Pengembangan Karir				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber : Data Primer Diolah SPSS v26, 2024

Berdasarkan tabel 7 diatas, nilai R adalah sebesar 0,583. Hasil tersebut menjelaskan bahwa terdapat hubungan antara Pelatihan Kerja, Kompensasi Finansial, Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan.

Untuk dapat memberi interpretasi terhadap kuatnya hubungan itu maka dapat digunakan pedoman seperti pada tabel berikut :

Tabel 8. Pembanding Tingkat Hubungan Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono, 2016

Jadi korelasi hubungan antara Pelatihan kerja, Kompensasi finansial, dan pengembangan karir terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,583 pada interval 0,40 – 0,599 dengan tingkat hubungan sedang.

b. Uji Determinasi

Berdasarkan tabel 7 diatas, menunjukkan terdapat pengaruh antara Pelatihan kerja, kompensasi finansial, dan pengembangan karir terhadap Kinerja karyawan yang besarnya pengaruh ini dapat dinyatakan secara kuantitatif dengan pengujian koefisien determinasi diperoleh nilai Koefisien Determinasi (R Square) sebesar 0,339 atau 33,9%, sedangkan sisanya 66,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti Motivasi Kerja, stres kerja dan variabel-variabel lainnya.

f) Hasil Uji t

Tabel 9. Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-21.996	5.178		-4.248	.000
	X1.PELATIAHAN KERJA	.108	.034	.221	3.185	.004
	X2.KOMPENSASI FINANSIAL	.282	.054	.363	.5172	.000
	X3.PENGEMBANGAN KARIR	2.202	.195	.790	11.294	.000

a. Dependent Variable: Y.KINERJA KARYAWAN

Sumber :Data Primer Diolah SPSS v26, 2024

H1 : Pelatihan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Gudang Garam Tbk Kota Bima.

Hasil statistik uji t untuk variabel Pelatihan Kerja diperoleh nilai t-hitung sebesar 3.185 dengan nilai t-tabel sebesar 2.056 ($3.185 > 2.056$) dengan nilai signifikansi sebesar 0,004 lebih kecil dari 0,05 ($0,004 < 0,05$), sehingga H1 yang menyatakan “ Pelatihan Kerja Berpengaruh Secara Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Gudang Garam Tbk Kota Bima ” diterima (H1 Diterima). Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Ni Wayan Eka Sri Anggereni (2018) menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PADA LEMBAGA PERKREDITAN DESA (LPD) KABUPATEN BULELENG.

H2 : Kompensasi Finansial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Gudang Garam Tbk Kota Bima.

Hasil statistik uji t untuk variabel Pelatihan Kerja diperoleh nilai t-hitung sebesar 5,172 dengan nilai t-tabel sebesar 2,056 ($5,172 > 2,056$) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), sehingga hipotesis kedua yang menyatakan “Kompensasi Finansial berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Gudang Garam Tbk Kota Bima” diterima (H2 Diterima). Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hasnah & Asyari (2022) menyatakan kompensasi finansial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Systematic Review.

H3 : Kompensasi Finansial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Gudang Garam Tbk Kota Bima

Hasil statistik uji t untuk variabel Motivasi Kerja diperoleh nilai t-hitung sebesar 11,294 dengan nilai t-tabel sebesar 2,056 ($11,294 > 2,056$) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), sehingga hipotesis ketiga yang menyatakan “Pengembangan Karir berpengaruh secara signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Gudang Garam Tbk Kota Bima” diterima (H3 Diterima). Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sari, N. N. (2016) menyatakan pengembangan karir berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT PLN (persero) wilayah Kalimantan Utara Sektor Pembangkit Mahakam Samarinda.

g) Hasil Uji F

Tabel 10. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	95.771	3	31.924	61.050	.000 ^b
	Residual	13.596	26	.523		
	Total	109.367	29			

a. Dependent Variable: Y.KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), X3.PENGEMBANGAN KARIR, X1.PELATIAHAN KERJA, X2.KOMPENSASI FINANSIAL

H4: Pelatihan Kerja, kompensasi finansial, dan pengembangan karir berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gudang Garam Tbk Kota Bima

Berdasarkan tabel 10 di atas, hasil pengujian diperoleh nilai F-hitung sebesar 61,050 dengan nilai F-tabel sebesar 2,98 ($61,050 > 2,98$) dengan signifikansi sebesar 0,000. Oleh karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), sehingga hipotesis keempat yang menyatakan “Pelatihan Kerja, kompensasi finansial, dan pengembangan karir Berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gudang Garam Tbk Kota Bima.” diterima (H4 Diterima). Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ali, R. R., Djaelani, A. K., & Utama, S. P. (2023). menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan pelatihan kerja, kompensasi finansial, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Prakarsa Pramandita Seram Bagian Timur, Maluku.

KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan dari hasil analisa yang telah dilakukan, maka peneliti menarik kesimpulan sebagai berikut:

- Pelatihan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Gudang Garam Tbk Kota Bima.
- Kompensasi Finansial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Gudang Garam Tbk Kota Bima.
- Pengembangan Karir berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Gudang Garam Tbk Kota Bima.
- Pelatihan Kerja, Kompensasi Finansial, dan Pengembangan karir berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Gudang Garam Tbk Kota Bima.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi Mengelola SDM di Era Digital. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 12(3), 45-67.
- Afianto, I., & Heryanto, Y. (2020, November). Design and implementation of work training certificate verification based on public blockchain platform. In 2020 fifth international conference on informatics and computing (ICIC) (pp. 1-8). IEEE.
- Anggereni, N. W. E. S. (2018). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Perkreditan Desa (Lpd) Kabupaten Buleleng. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 10(2), 606-615.
- Anggraini, V. S., & Ardiansyah, T. (2023). PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT KNA. *Jurnal USAHA*, 4(1), 86-94.
- Azhar, A., Budi, B., & Candra, C. (2020). Indikator Kompensasi dalam Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 15(2), 123-135.
- Ernanda, D., & Sugiyono, S. (2017). Pengaruh Store Atmosphere, Hedonic Motive Dan Service

- Quality Terhadap Keputusan Pembelian. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 6(10).
- Hadiansyah, A., & Yanwar, R. P. (2017). Pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan PT. AE. *Jurnal Al-Azhar Indonesia Seri Humaniora*, 3(2), 150-158.
- Hanafiah, H., Sauri, R. S., Mulyadi, D., & Arifudin, O. (2021). Pelatihan Software Mendeley Dalam Peningkatan Kualitas Artikel Ilmiah Bagi Mahasiswa. *Jurnal Karya Abdi Masyarakat*, 5(2), 213-220.
- Hasnah, F., & Asyari, D. P. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit: Systematic Review. *JUKEJ: Jurnal Kesehatan Jompa*, 1(1), 89-97.
- Hasnah, F., & Asyari, D. P. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit: Systematic Review. *JUKEJ: Jurnal Kesehatan Jompa*, 1(1), 89-97.
- Iflah, M., Sedarmayanti, S., & Listiani, T. (2022). Model Evaluasi Pasca Pelatihan Pejabat Inti Satuan Kerja Bidang Jalan dan Jembatan di Balai Diklat Wilayah IV Kementerian PUPR. *Jurnal Media Administrasi Terapan*, 2(2), 95-101.
- Indra, R. (2021). Pengembangan sumber daya manusia di era digital. *Jurnal Manajemen SDM*, 10(2), 45-60.
- Lismaya, L., Eliyanti, M., & Nurhasanah, A. (2021). Pelatihan Pemanfaatan Teknologi Informasi dalam Pembelajaran di Sekolah Dasar pada Masa Pandemi Covid-19 di Kelurahan Cigadung, Kuningan. *Empowerment: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 4(03).
- Meda, J., FoEh, J. E., & Niha, S. S. (2022). Pengaruh Ketidakamanan Kerja, Iklim Organisasi dan Pengembangan Karir terhadap Loyalitas Karyawan yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(2), 392-407.
- NUGRAHA, A. (2018). PENGARUH DIKLAT KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP KINERJA DOSEN PADA UNIVERSITAS PRAMITA INDONESIA. *LENSA*, 3(46), 17-24.
- Rahmawan, G., & Hidayat, R. (2020). Faktor yang mempengaruhi keputusan pembelian pada pengguna tokopedia. *Jurnal Manajemen*, 12(2), 227-232.
- Sari, L. R., & Sugiyono, S. (2016). Pengaruh Npm, Roe, Epsterhadap Return Saham Pada Perusahaan Farmasi Di Bei. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 5(12).
- Sari, N. N. (2016). Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT PLN (persero) wilayah Kalimantan Utara Sektor Pembangkit Mahakam Samarinda. *EJournal Administrasi Bisnis*, 4(2), 620-630.
- Sugiarti, E. (2018). Pengaruh Kedisiplinan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Meteorologi Klimatologi dan Geofisika Wilayah II Ciputat. *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 6(3), 49-58.
- Suwidia, I. P., Ardani, W., & Widani, M. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja Kompensasi Finansial dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan. *Lensa Ilmiah: Jurnal Manajemen dan Sumberdaya*, 2(2), 47-51.
- Widodo, D. S., & Yandi, A. (2022). Model kinerja karyawan: kompetensi, kompensasi dan motivasi,(Literature Review MSDM). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1), 1-14.