

Pengaruh Pelatihan Kerja, Pengembangan Karir dan Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan Di Dewangga Resort

Dimas Andy Bayu Perwira

Program Studi Manajemen, Universitas Mercu Buana Yogyakarta

Koresponden Author: dimas_andybp@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan kerja, pengembangan karir, dan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan di Dewangga Resort. Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh (sensus) dimana semua anggota populasi dijadikan sampel yang terdiri dari 30 karyawan Dewangga Resort. Data primer dikumpulkan melalui teknik survei dan alat pengumpulan data berupa kuesioner. Kuesioner terdiri dari dua bagian yaitu tentang profil responden dan pertanyaan mengenai variabel penelitian. Uji instrumen dilakukan dengan uji validitas dan reliabilitas. Hasil uji instrumen membuktikan bahwa semua item pertanyaan valid dan reliabel. Berdasarkan hasil uji asumsi klasik disimpulkan bahwa data terdistribusi normal, tidak terjadi multikolinearitas dan heteroskedastisitas. Hipotesis diuji dengan Regresi Linear Berganda dan dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan, pengembangan karir berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan dan kompensasi finansial berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Temuan membawa implikasi bagi perusahaan bahwa perusahaan perlu melaksanakan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan karyawan, meningkatkan upaya pengembangan karir untuk karyawan dan memberikan kompensasi finansial yang sesuai dengan standar yang berlaku. Saran bagi penelitian lanjutan diberikan terkait dengan eksplorasi variabel lain yang diprediksi dapat mempengaruhi kinerja karyawan di sektor jasa.

Kata Kunci: Pelatihan Kerja; Pengembangan Karir; Kompensasi Finansial; Kinerja Karyawan

The Effect of Job Training, Career Development, Financial Compensation on Employee Performance in Dewangga Resort

Abstract

This study aims to analyze the effect of job training, career development, and financial compensation on employee performance at Dewangga Resort. This study used a saturated sampling technique (census) where all members of the population were sampled, consisting of 30 Dewangga Resort employees. Primary data were collected through survey techniques and data collection tools in the form of questionnaires. The questionnaire consisted of two parts: the respondent profile and questions regarding the research variables. Instrument testing was carried out with validity and reliability tests. The results of the instrument test proved that all question items were valid and reliable. Based on the results of the classical assumption test, it was concluded that the data were normally distributed, there was no multicollinearity and heteroscedasticity. The hypothesis was tested using Multiple Linear Regression and it can be concluded that job training has a significant positive effect on employee performance, career development has a significant positive effect on employee performance, and financial compensation has a significant positive effect on employee performance. The findings have implications for companies that companies need to implement training that is appropriate to employee needs, increase career development efforts for employees, and provide financial compensation in accordance with applicable standards. Suggestions for further research are given related to the exploration of other variables that are predicted to affect employee performance in the service sector.

Keywords: *Job Training; Career Development; Financial Compensation; Employee Performance*

PENDAHULUAN

Pengembangan sumber daya manusia (SDM), merupakan komponen penting dari setiap bisnis atau organisasi karena berfungsi sebagai standar untuk mengukur kinerja karyawan. Pengembangan sumber daya manusia (SDM) merupakan konsep penting dalam dunia bisnis dan organisasi modern. Mengingat perubahan cepat dalam lingkungan ekonomi dan teknologi, serta meningkatnya persaingan global, pengembangan SDM menjadi faktor utama dalam mencapai kesuksesan bagi perusahaan atau intuisi (Riyono, 2021). Dalam hal ini memiliki pengertian apabila tingkat kualitas dari Sumber Daya Manusia pada perusahaan tersebut lebih tinggi atau baik maka tingkat kinerja pada karyawan di perusahaan tersebut akan meningkat. Di era bisnis yang semakin kompetitif, meningkatkan kinerja karyawan adalah kunci kesuksesan suatu organisasi. Karyawan memainkan peran penting dalam menjaga daya saing dan produktivitas perusahaan, sehingga memahami dan mengoptimalkan faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan menjadi semakin penting.

Riyono (2015) dalam (Safitri, 2019) menyatakan bahwa kinerja (*performance*) adalah hasil dari pekerjaan yang dicapai oleh seseorang berdasarkan persyaratan pekerjaan yang di tentukan. Indikator kinerja meliputi jumlah pekerjaan (*quantity*), kualitas pekerjaan (*quality*), ketepatan waktu (*precision time*), kehadiran (*attendance*), dan kemampuan kerjasama (*teamwork*). Karyawan yang memiliki kemampuan kerja yang memadai diharapkan dapat menangani semua masalah yang muncul di tempat kerja dengan lebih baik. Setiap sumber daya manusia yang ada di perusahaan harus dioptimalkan untuk memberikan hasil yang paling optimal. Perusahaan harus bisa menerapkan program pelatihan yang intensif untuk mengoptimalkan sumber daya manusia mereka. Agar meningkatkan kualitas sumber daya manusia, pelatihan digunakan dalam pengembangan sumber daya manusia. Dengan adanya pelatihan memberi karyawan kesempatan untuk menyerap pengetahuan atau prinsip baru, supaya karyawan dapat meningkatkan karir mereka dan menyelesaikan tugas yang diberikan. Pelatihan menurut Kasmir (2016) dalam (Barus & Siregar, 2023) menyatakan bahwa pelatihan adalah proses terstruktur yang di rancang untuk membentuk dan membekali karyawan dengan memperluas pemahaman, meningkatkan keahlian, kemampuan, pengetahuan, dan perilaku mereka melalui pengalaman belajar, guna meningkatkan efektivitas kinerja. Pelatihan yang tepat diharapkan dapat memperbaiki efektivitas kerja karyawan dalam mencapai hasil yang telah ditetapkan perusahaan.

Pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan didukung oleh penelitian yang dilakukan Dessler (2015), Kaswan (2015), dan Darsana & Sukaarnawa (2023) yang menyatakan hasil penelitian tentang pelatihan kerja dan terhadap kinerja karyawan memperoleh hasil penelitian yang menyatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Untuk meningkatkan kinerja selain pelatihan kerja, pengembangan karir termasuk yang berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sebab tidak dipungkiri menurut Riva et al (2016) dalam (Hajar & Farizal, 2024) pengembangan karir menjadi salah satu alasan untuk karyawan bekerja di suatu perusahaan. Karir merupakan seluruh pekerjaan yang dimiliki atau dilakukan seseorang sepanjang hidupnya. Marwansyah (2016) dalam (Hajar & Farizal, 2024) mengemukakan dua perspektif mengenai karir. Perspektif pertama, yang disebut karir obyektif, adalah serangkaian pekerjaan yang dijalani individu sepanjang hidupnya. Perspektif kedua, dikenal sebagai karir subyektif, meliputi perubahan nilai, sikap, dan motivasi yang terjadi seiring pertambahan usia karyawan.

Menurut Muna & Isnowati (2022) pengembangan karir adalah peningkatan pribadi yang dapat dilakukan seseorang untuk mencapai rencana karir yang telah ditetapkan. Pengembangan karir juga merupakan kegiatan kepegawaian yang membantu karyawan merencanakan masa depan karir mereka di perusahaan, sehingga baik perusahaan maupun karyawan merencanakan masa depan karir yang dapat berkembang secara optimal. Perusahaan akan meningkatkan peluang promosi bagi karyawan yang berdedikasi, mengurangi pergantian tenaga kerja, dan meningkatkan kinerja dan produktivitas layanan melalui pengembangan karier. Pengembangan karier juga merupakan proses seumur hidup bagi seorang individu, yang melibatkan seleksi, pengambilan keputusan, dan seleksi berkelanjutan dari berbagai pekerjaan di masyarakat.

Pratiwi (2017) dalam (Natalia & Netra, 2020) menyatakan bahwa perusahaan sebaiknya lebih fokus pada pengembangan karir dengan memperhatikan peluang promosi dan menyediakan mentor untuk bimbingan informal. Untuk mempertahankan karyawan, perusahaan juga perlu menyediakan peluang karir bagi setiap karyawan. Oleh karena itu, supaya karyawan melakukan hal yang terbaik dan menghindari stres kerja yang berakibat penurunan kinerja perusahaan perlu adanya pengembangan karir karyawan dengan baik agar produktivitas karyawan tetap terjaga. Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan didukung oleh penelitian yang dilakukan Handoko (2014); Oduma et al (2014), dan Pratiwi (2017) yang menyatakan hasil penelitian tentang pengembangan karir terhadap kinerja karyawan memperoleh hasil penelitian yang menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain pengembangan karir dan pelatihan kerja, kompensasi finansial diprediksi dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Setiap karyawan yang bekerja tentu mengharapkan adanya kompensasi finansial yang bisa berupa gaji maupun fasilitas kerja yang layak dan baik. Karena hal tersebut sudah pasti karena manusia bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup dan melanjutkan kehidupan dengan layak. Pemberian kompensasi finansial kepada karyawan adalah upaya untuk meningkatkan kualitas hidup karyawan. Dari hasil wawancara yang dilakukan kepada 3 karyawan Dewangga Resort, terdapat adanya permasalahan kompensasi finansial yang kurang sesuai dengan standar normal. Mereka mengatakan bahwa ini disebabkan kompensasi uang lembur yang tidak sesuai dengan yang di inginkan. Kepuasan mereka terhadap pekerjaannya rendah, dan tidak adanya semangat untuk melakukan kontribusi bagi perusahaan pun mulai menurun. Karena itu mereka menginginkan adanya kesesuaian uang lembur terhadap pekerjaan yang mereka lakukan.

Salah satu bentuk umpan balik yang diterima oleh karyawan adalah pemberian kompensasi, agar mereka dapat bekerja secara optimal. Pemberian kompensasi yang ditunjukkan kepada karyawan aman menimbulkan semangat untuk meningkatkan kinerja mereka (Suseno et al., 2014) dalam (Wandi et al., 2022). Menurut (Khair, 2017) dalam (Arismunandar & Khair, 2020) Kompensasi merupakan bentuk apresiasi yang diberikan sebagai imbalan atas kontribusi, dedikasi, kerja keras, dan keterampilan yang disumbangkan oleh sumber daya manusia kepada suatu organisasi, baik dalam bentuk finansial maupun nonfinansial. Pengaruh kompensasi finansial sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan terbukti dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Suseno et al., (2014) dalam yang menyebutkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan kerja, pengembangan karir dan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan di Dewangga Resort. Topik ini penting

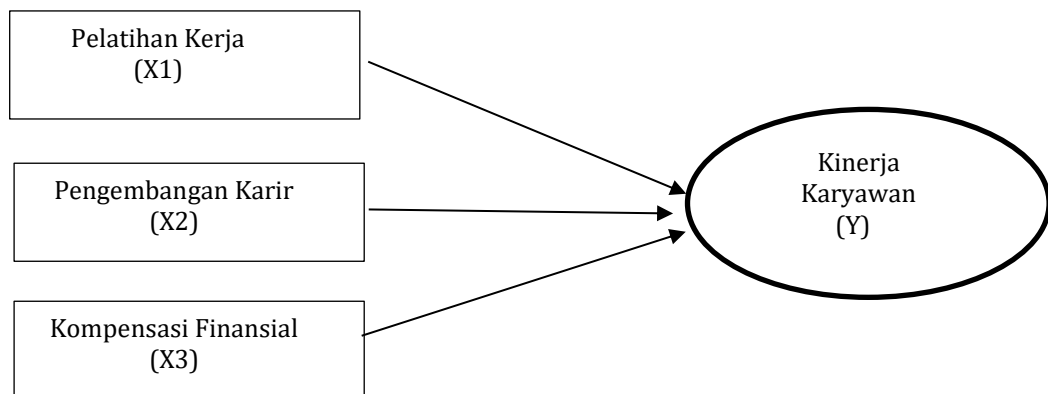
untuk diteliti karena adanya permasalahan yang dialami oleh perusahaan yaitu menurunnya kinerja karyawan yang mengakibatkan produktivitas kinerja menurun, sehingga para karyawan cenderung tidak bisa meningkatkan kinerja dan berpengaruh kepada kualitas pelayanan. Berdasarkan kajian literatur pada latar belakang yang sudah diuraikan sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa masih perlu dilakukan penelitian tentang kinerja karyawan di jasa perhotelan. Berdasarkan penelitian terdahulu maka ada tiga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini:

H1: Pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

H2: Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

H3: Kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Adapun kerangka konsep pemikiran pada penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konsep Penelitian

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, yang merupakan pendekatan ilmiah untuk mengumpulkan data dengan tujuan dan manfaat tertentu. Metode ini bertujuan untuk memberikan gambaran tentang proses pelaksanaan penelitian, sehingga permasalahan dapat diatasi (Sugiyono, 2019). Data primer dikumpulkan melalui metode survei dengan alat berupa kuesioner tentang variabel yang diteliti yaitu pelatihan kerja (X1), Pengembangan Karier (X2), kompensasi finansial (X3) dan kinerja Karyawan (Y). Kuesioner penelitian disebarakan secara langsung melalui formulir Google Form kepada karyawan Dewangga Resort. Guna menjamin keakuratan kuesioner penelitian yang digunakan dalam penelitian ini juga dilakukan pengujian instrumen melalui uji validitas dan uji reliabilitas. Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung dari sumber aslinya atau didapat dari pihak ketiga yang bertindak sebagai perantara (Sugiarto, 2017). Dalam penelitian ini data sekunder diperoleh dari perusahaan mengenai beberapa data yang relevan untuk digunakan dalam studi ini. Pada penelitian ini, sampel ditentukan melalui sensus karena semua anggota populasi yang terdiri dari 30 karyawan dari berbagai divisi di Dewangga Resort dijadikan sebagai sampel. Alat analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah Regresi Linier Berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Profil responden

Penelitian ini dilakukan pada seluruh karyawan Dewangga Resort untuk menguji tentang Pengaruh Pelatihan Kerja, Pengembangan Karir dan Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan, berdasarkan hasil penelitian tentang profil respon dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Profil Responden

Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Jenis Kelamin		
Laki-Laki	15	50
Perempuan	15	50
Usia		
<30 tahun	17	56,7
31-40 tahun	7	23,3
41-50 tahun	5	16,7
>51 tahun	1	3,3
Pendidikan Terakhir		
SMA	21	70
Diploma (D3)	8	26,7
Sarjana (S1)	1	3,3
Lama Bekerja		
<1 Tahun	3	10
1-5 Tahun	10	33,3
>5 Tahun	17	56,7
Divisi		
Bar	3	10
Cafe	4	13,3
Engineering	2	6,7
Keamanan	4	13,3
Resto	10	33,3
Staff	2	6,7
Villa	5	16,7
Jabatan		
Administrasi	2	6,7
Bartender	3	10
Cook	3	10
Cook Helper	3	10
Gardener	2	6,7
Housekeeping	3	10
Infrastruktur	2	6,7
Receptionist	2	6,7
Security	4	13,3
Waitress	6	20
Jumlah Keseluruhan	30	30

Sumber: Data primer, diolah (2025)

Tabel 1 menunjukkan bahwa jumlah karyawan laki-laki dan perempuan berimbang yaitu sebanyak 15 orang (50%). Sebanyak 17 orang (56,7%) berusia <30 tahun, 7 orang (23,3%) berusia 31 - 40 tahun, 5 orang (16,7%) berusia 41-50 tahun, dan 1 orang (3,3%) berusia >51 tahun. Berdasarkan data tersebut, disimpulkan bahwa responden didominasi usia <30 tahun yaitu sebanyak 17% (56,7%). Ada 21 orang (70,0%) berpendidikan terakhir SMA, 8 orang (26,7%) pendidikan terakhir Diploma (D3), dan 1 orang yang pendidikan terakhir S1 (3,3%). Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa responden didominasi oleh pendidikan

terakhir SMA sebanyak 21 orang (70,0%). Ada 3 orang (10,0%) yang lama bekerja <1 tahun, 10 orang (33,3%) bekerja 1-5 tahun, 17 orang (56,7%) bekerja >5 tahun. Berdasarkan divisi, terdapat 3 orang (10,0%) dari divisi Bar, 4 orang (13,3%) divisi Cafe, 2 orang (6,7%) divisi Engineering, 4 orang (13,3%) divisi Keamanan, 10 orang (33,3%) orang divisi Resto, 2 orang (6,7%) divisi Staff, 5 orang (16,7%) divisi Villa. Terdapat 2 orang (6,7%) pada jabatan Administrasi, 3 orang (10,%) Bartender, 3 orang (10,0%) pada posisi Cook, 3 orang (10,0%) Cook Helper, 2 orang (6,7%) Gardener, 3 orang (10,0%) jabatan Housekeeping, 2 orang (6,7%) jabatan Receptionist, 4 orang (13,3%) Security, 6 orang (20,0%) Waitress.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	R Hitung Nilai Korelasi	Sig	Keterangan
Pelatihan Kerja	X1.1	0,950	0,000	Valid
	X1.2	0,949	0,000	Valid
	X1.3	0,985	0,000	Valid
	X1.4	0,928	0,000	Valid
	X1.5	0,985	0,000	Valid
Pengembangan Karir	X2.1	0,959	0,000	Valid
	X2.2	0,964	0,000	Valid
	X2.3	0,972	0,000	Valid
	X2.4	0,976	0,000	Valid
	X2.5	0,968	0,000	Valid
Kompensasi Finansial	X3.1	0,966	0,000	Valid
	X3.2	0,949	0,000	Valid
	X3.3	0,973	0,000	Valid
	X3.4	0,973	0,000	Valid
	X3.5	0,937	0,000	Valid
	X3.6	0,944	0,000	Valid
	X3.7	0,937	0,000	Valid
Kinerja Karyawan	Y1	0,979	0,000	Valid
	Y2	0,979	0,000	Valid
	Y3	0,882	0,000	Valid
	Y4	0,878	0,000	Valid
	Y5	0,904	0,000	Valid
	Y6	0,979	0,000	Valid

Sumber: Data Primer, diolah (2025)

Hasil Uji Instrumen

Hasil uji validitas instrumen penelitian selengkapnya disajikan pada Tabel 2, diketahui bahwa nilai signifikansi setiap item adalah sebesar 0,000 yang berarti lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa setiap pertanyaan untuk semua variabel dinyatakan valid.

Berdasarkan Tabel 3 diketahui bahwa hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa variabel Pelatihan kerja, Pengembangan Karir, dan Kompensasi Finansial, Kinerja Karyawan mempunyai

nilai *Cronbach's Alpha* di atas 0,60. Dengan demikian, semua variabel dinyatakan reliabel atau konsisten sehingga seluruh item kuesioner dinyatakan layak untuk dianalisis lebih lanjut.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Pelatihan Kerja	0.977	Reliabel
Pengembangan Karir	0.983	Reliabel
Kompensasi Finansial	0.983	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.971	Reliabel

Sumber: Data Primer, diolah (2025)

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk memastikan bahwa data yang dianalisis memenuhi syarat untuk dilakukan analisis menggunakan analisis regresi linier berganda, yang meliputi uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heterokedastisitas. Tabel 4 menunjukkan hasil uji normalitas dengan teknik Kolmogorov Smirnov diketahui nilai *asympt.Sig* sebesar $0,987 > 0,05$ sehingga dapat dikatakan bahwa data penelitian ini berdistribusi normal.

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov</i>		<i>Unstandardized Residual</i>
<i>N</i>		30
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	,0000000
	<i>Std. Deviation</i>	2,89264438
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	,082
	<i>Positive</i>	,062
	<i>Negative</i>	-,082
<i>Kolmogorov-Smirnov Z</i>		,451
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		,987

a. Test distribution is Normal; b. Calculated from data; dan c Lilliefors Significance Correction

Sumber: Data Primer, diolah (2025)

Berdasarkan tabel 5, hasil uji Multikolinieritas dapat diketahui bahwa variabel Pelatihan Kerja memperoleh nilai tolerance sebesar 0,549 dengan nilai VIF sebesar 1,822, variabel Pengembangan Karir memperoleh nilai tolerance 0,394 dengan nilai VIF sebesar 2,536, variabel Kompensasi Finansial memperoleh nilai tolerance 0,455 dengan nilai VIF sebesar 2,199. Dengan hasil yang diperoleh pada seluruh variabel independen yaitu nilai tolerance $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas.

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	Beta	Std. Error	Beta			tolerance	VIF
1 (Constant)	-,955	2,255		-,424	,675		
Pelatihan Kerja	,313	,131	,288	2,381	,025	,549	1,822
Pengembangan Karir	,403	,147	,390	2,733	,011	,394	2,536
Kompensasi Finansial	,316	,127	,331	2,491	,019	,455	2,199

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer, diolah (2025)

Tabel 6. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		Beta	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-,971	1,219		-,797	,433
	Pelatihan Kerja	,091	,071	,295	1,278	,212
	Pengembangan Karir	,025	,080	,085	,313	,757
	Kompensasi Finansial	,047	,069	,173	,682	,502

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Data Primer, diolah (2025)

Pada Tabel 6 ditunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada penelitian ini karena nilai signifikansi terbukti lebih besar dari 0,05. Setelah melalui uji asumsi klasik dan dinyatakan memenuhi ketentuan maka selanjutnya dilakukan uji regresi linier berganda, pengujian regresi linier berganda dilakukan untuk menguji secara parsial pengaruh pelatihan kerja, pengembangan karir dan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan, yang hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 7. Hasil Analisis Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	Beta	Std. Error	Beta		
(Constant)	-,955	2,255		-,424	,675
Pelatihan Kerja	,313	,131	,288	2,381	,025
Pengembangan Karir	,403	,147	,390	2,733	,011
Kompensasi Finansial	,316	,127	,331	2,491	,019

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer, diolah (2025)

Berdasarkan tabel 7 dapat ditentukan model regresi sebagai berikut:

$$Y = -0,955 + 0,2883X_1 + 0,390X_2 + 0,331X_3$$

Dari persamaan regresi tersebut dapat dilihat bahwa seluruh variabel independen memiliki arah hubungan yang searah dengan variabel dependen. Jika pelatihan kerja semakin sering diberikan kepada karyawan maka kinerja karyawan akan semakin tinggi dan sebaliknya. Jika perusahaan semakin mempertimbangkan karir karyawannya maka kinerja karyawan akan meningkat dan sebaliknya. Jika karyawan menerima kompensasi finansial yang sesuai maka kinerja karyawan juga semakin tinggi dan sebaliknya.

Dalam penelitian ini, uji koefisien determinasi dilakukan dengan Adjusted R Square, untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Berdasarkan tabel 8 dapat disimpulkan bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0,791 atau 79,1% memiliki arti bahwa variabel Pelatihan Kerja, Pengembangan Karir, dan Kompensasi Finansial mampu menjelaskan kinerja karyawan sebesar 79,1% dan sisanya sebesar 21,9% dipengaruhi oleh variabel independen lain yang tidak tercakup di dalam penelitian ini.

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

<i>Model Summary^b</i>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,889 ^a	,791	,767	3,055

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer, diolah (2025)

Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji regresi linier berganda, pada variabel pelatihan kerja diperoleh nilai t statistik sebesar 2,381 dengan tingkat signifikansi untuk sebesar 0,025 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian maka H_{a1} di terima yang artinya pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Setiani & Febrian (2023) dan Afriwahyuni et al., (2023) yang menegaskan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan dari pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. Pelatihan yang tepat diharapkan dapat memperbaiki kinerja karyawan dalam mencapai hasil yang telah ditetapkan perusahaan. Pelatihan di dalam perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan karena dengan adanya metode pelatihan yang disesuaikan dengan subjek pelatihan serta gaya belajar karyawan akan mendukung karyawan dalam proses pembelajaran untuk bisa lebih meningkatkan kinerja. Setelah mengikuti pelatihan, diharapkan karyawan akan memperoleh pengetahuan dan keterampilan baru yang bermanfaat bagi dirinya dalam menyelesaikan pekerjaannya. Jika karyawan menggunakan kemampuannya yang semakin meningkat ini maka kinerjanya juga semakin baik. Berdasarkan hasil ini, maka jelas menjadi sangat penting bagi perusahaan untuk mendesain pelatihan kerja yang sesuai dengan kebutuhan karyawan untuk menyelesaikan tugasnya dengan baik. Terlebih lagi bagi perusahaan di sektor perhotelan yang sangat dinamis, maka peningkatan pengetahuan dan keterampilan karyawan harus selalu diperbaharui supaya mampu mengikuti perubahan permintaan konsumen dan menghadapi persaingan yang semakin ketat.

Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan

Pengembangan karir memiliki nilai t statistik sebesar 2,733 dan nilai signifikansi $0,011 < 0,05$. Dengan demikian maka H_{a2} diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini didukung oleh penelitian Suryantiko & Lumintang (2018), Balbed & Sintaasih (2019) dan Salsabila & Marginingsih (2024), yang membuktikan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil ini menjelaskan bahwa pengembangan karir merupakan variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan. Semakin kuat pengembangan karir maka kinerja karyawan akan meningkat, dan berlaku sebaliknya. Karyawan yang diperhatikan karirnya oleh perusahaan akan merasa dihargai sehingga akan termotivasi untuk bekerja dengan lebih baik. Pengembangan karir yang tepat bagi karyawan diharapkan dapat dilakukan untuk merencanakan karir mereka di perusahaan, sehingga baik perusahaan maupun karyawan dapat merencanakan masa depan karir yang dapat berkembang secara optimal. Perusahaan sudah selayaknya berupaya meningkatkan peluang promosi jabatan bagi karyawan yang berkinerja baik. Perusahaan juga sangat perlu untuk menyusun perencanaan karir yang jelas

bagi karyawannya sehingga karyawan mengetahui dengan pasti jenjang karir yang jelas di tempat kerja.

Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda, diperoleh nilai t statistik sebesar 2,491 dengan tingkat signifikansi yang lebih rendah dari 0,05 ($0,019 < 0,05$). Dengan demikian maka H_3 diterima yang berarti bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh hasil penelitian lain Wandu et al., (2022) dan Damanik (2024) serta Rifai et al., (2021). Pemberian kompensasi finansial yang sesuai dengan harapan karyawan dapat memperbaiki kinerja karyawan. Pemberian kompensasi yang sesuai adalah bentuk umpan balik yang dilakukan oleh perusahaan terhadap karyawan, agar mereka dapat bekerja secara optimal. Pemberian kompensasi yang ditujukan kepada karyawan akan menimbulkan semangat untuk meningkatkan kinerja karena dengan adanya program proteksi terdapat jaminan yang diberikan kepada karyawan melalui kerja sama dengan perusahaan asuransi dan dengan adanya fasilitas seperti sarana dan prasarana yang menunjang serta didukung dengan pemberian upah dan intensif yang memadai akan meningkatkan kinerja pada karyawan perusahaan. Perusahaan perlu secara transparan memberikan informasi mengenai kompensasi finansial yang diterima oleh karyawan dan merancang program finansial yang lebih baik dari waktu ke waktu.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat ditarik kesimpulan bahwa secara parsial pelatihan kerja, pengembangan karir dan kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mengkonfirmasi temuan sebelumnya. Ada beberapa keterbatasan dalam penelitian ini yaitu lingkup penelitian hanya terbatas pada satu perusahaan saja sehingga hasilnya mungkin tidak dapat digeneralisasikan pada perusahaan lain yang memiliki kondisi yang berbeda dengan Dewangga Resort. Penelitian ini juga tidak membedakan pengaruh setiap variabel independen diantara beberapa karakteristik karyawan misalnya berdasar masa kerja mengingat lama bekerja mungkin akan berpotensi untuk menyebabkan perbedaan pada pelatihan yang pernah diikuti, jenjang pengembangan karir yang diterima karyawan serta kompensasi finansial yang diterima mungkin berbeda pada karyawan sesuai masa kerja. Dari keterbatasan ini maka saran bagi peneliti selanjutnya adalah memperluas lingkup penelitian dan mengembangkan variabel penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Afriwahyuni, R., Nirwana, I., & Sriyanti, E. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Insan Cendekia Mandiri Group Nagari Koto Baru, Kec Kubung Kabupaten Solok. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7, 24586–24595.
- Arismunandar, M. F., & Khair, H. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 273–282. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i2.5129>
- Balbed, A., & Sintaasih, D. K. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Pemeditasi Motivasi Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(7), 4676. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i07.p24>

- Barus, D. S., & Siregar, O. M. (2023). The Effect of Job Training and Appraisal on Employee Performance at the Medan Post Office. *Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen Indonesia (JEAMI)*, 1(02), 65–79.
- Damanik, A. D. U. (2024). Pengaruh Pelatihan kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT PNM (Mekaar) Anggi. *Juornal Economic and Strategy (JES)*, 5(1), 72–80.
- Darsana, I. M., & Sukaarnawa, I. G. M. (2023). *Manajemen sumber daya manusia*. Mafy Media Literasi Indonesia.
- Hajar, S., & Farizal, H. (2024). 2024 Madani : Jurnal Ilmiah Multidisplaine Pengaruh Pelatigan, Disiplin Kerja, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Agama Kabupaten Aceh Barat 2024 Madani : Jurnal Ilmiah Multidisipline. 2(6), 365–374. <https://doi.org/https://doi.org/10.5281/zenodo.11634019>
- Muna, N., & Isnowati, S. (2022). PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera). *Jesya*, 5(2), 1119–1130. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.652>.
- Natalia, N. K. S. S., & Netra, I. G. S. K. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(4), 1507. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i04.p14>.
- Rifa'i, M., Sela, R., & Sayekti, R. N. S. (2021). Kompensasi Dan Motivasi Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *J-MACC: journal of management and accounting*, 4(1), 42-56.
- Riyono, S. B. (2021). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Penerbit Lakeisha.
- Safitri, D. E. (2019). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 8(2), 240–248. <https://doi.org/10.33373/dms.v8i2.2154>.
- Salsabila, A., & Marginingsih, R. (2024). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Multicentral Aryaguna. 2(4). <https://doi.org/https://doi.org/10.61132/lokawati.v2i4.1053>.
- Setiani, Y., & Febrian, W. D. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Indomarco Prismatama Jakarta. *Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 1(1), 279–292. <https://doi.org/10.51544/jmm.v7i1.2529>
- Sugiarto. (2017). *Metode Penelitian Bisnis*. Andi.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. Alfabeta.
- Suryantiko, D., & Lumintang, G. (2018). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Pegembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. AIR MANADO). *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(1), 351–360.
- Wandi, D., Kahpi, H. S., Fidziah, F., & Abidin, Z. (2022). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Jasa Pengiriman di Kota Serang Indonesia. *Journal of Management and Business Review*, 19(1), 80–91. <https://doi.org/10.34149/jmbr.v19i1.235>.