



Pengaruh Pelatihan Kerja, Kompensasi Finansial, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. CPI Food Division Deli Serdang

Muhammad Ilham Pratama^{1*}, Verry²

^{1,2} STIE Pangeran Antasari

E-mail Correspondence: Muhammadilhammuhammad27@gmail.com

Abstract

Performance is defined as the result of efforts made by individuals or groups within an organization based on their responsibilities and authority to legally achieve the organization's goals, ensuring that they do not violate the law and act in accordance with moral and ethical values. Employees take pride in their achievements that have contributed to the company's performance. Good performance is a desirable state in the world of work. This study aims to examine the effect of job training, financial compensation, and career development on employee performance at PT. CPI Food Division Deli Serdang. The methods used are multiple linear regression analysis, determination test, t-test, and f-test with the help of SPSS version 25. The results show that job training, financial compensation, and career development have a positive effect on employee performance. The F test revealed that these three variables simultaneously have a significant effect on employee performance. The coefficient of determination test showed a contribution of 90.3%, while the remaining 9.7% came from other factors not discussed. This study suggests that companies improve job training, financial compensation, and career development to enhance employee performance.

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

Abstrak

Kinerja dijelaskan sebagai suatu hasil dari upaya yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam organisasi berdasarkan tanggung jawab dan wewenang untuk secara hukum mencapai tujuan organisasi, memastikan bahwa mereka tidak melanggar hukum dan melanggar sesuai dengan nilai-nilai moral dan etika. Karyawan memiliki rasa bangga dalam pencapaian mereka yang telah mencapai kinerja perusahaan. Kinerja yang baik adalah keadaan yang diinginkan di dunia kerja, Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh pelatihan kerja, kompensasi finansial, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di PT. CPI Food Division Deli Serdang. Metode yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda, uji determinasi, uji t, dan uji

f dengan bantuan SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja, kompensasi finansial, dan pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Uji F mengungkapkan bahwa ketiga variabel tersebut secara simultan memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji determinasi menunjukkan kontribusi 90,3%, sementara sisanya 9,7% berasal dari faktor lain yang tidak dibahas. Penelitian ini menyarankan perusahaan untuk meningkatkan pelatihan kerja, kompensasi finansial, dan pengembangan karir demi meningkatkan kinerja karyawan.

Kata kunci: *Pelatihan Kerja, Kompensasi Finansial, Pengembangan Karir, Kinerja Karyawan*

PENDAHULUAN

Kinerja merujuk pada hasil yang dicapai oleh individu atau tim dalam suatu organisasi, berdasarkan tanggung jawab dan wewenang, dengan tujuan mencapai sasaran organisasi tanpa melanggar hukum atau prinsip etika. Karyawan merasa bangga atas prestasi yang telah berkontribusi pada kesuksesan perusahaan. Kinerja yang optimal merupakan tujuan utama dalam dunia kerja. Sumber daya manusia yang berkualitas erat kaitannya dengan manajemen SDM yang efektif, yang dapat dilihat dari kinerja perusahaan. Namun, kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor yang dapat meningkatkan atau menurunkannya (Johansyah & Wahyuati, 2020)

Menurut Susanto (2017), tujuan dari layanan karyawan adalah untuk memberikan petunjuk kerja yang jelas dan harapan organisasi kepada setiap individu, yang mempengaruhi kinerja mereka. Mengembangkan Sumber Daya Manusia untuk menghadapi tantangan di era globalisasi sangat penting. Pelatihan profesional berfungsi untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan yang bermanfaat dalam pekerjaan di perusahaan (Bunga et al., 2023). Agar karyawan dapat mencapai tingkat kinerja tinggi, mereka memerlukan motivasi dan pemahaman yang mendalam. Pelatihan yang efektif dapat meningkatkan kinerja mereka secara signifikan (Hamid et al., 2024).

Jika karyawan termotivasi untuk bekerja dan meningkatkan keterampilan mereka, perusahaan akan merasakan peningkatan kepuasan kerja (Silaen, 2021: 43). Namun, di PT. CPI *Food Division* Deli Serdang, kinerja karyawan tidak

meningkat karena pemanfaatan karyawan yang minim. Jika keterampilan yang dipelajari tidak segera diterapkan, karyawan akan cepat melupakan keterampilan tersebut. Akibatnya, pelatihan menjadi kurang efektif dan keterampilan baru tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Pelatihan adalah suatu proses yang bertujuan untuk membekali karyawan dengan pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan sikap yang dibutuhkan dalam pekerjaan mereka. Lebih lanjut Kasmir (2019), pelatihan dapat membentuk dan meningkatkan kompetensi individu. Priansa (2020) menambahkan bahwa pelatihan adalah sebuah usaha yang dirancang secara sistematis untuk mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Chan dalam Priansa (2020) menjelaskan pelatihan penting dalam menunjang personal untuk lebih maju dan berkembang. Dijelaskan oleh Caple (2020) menjelaskan bahwa pelatihan yang direncanakan dengan baik bertujuan untuk meningkatkan efektivitas kinerja melalui pengalaman belajar.

Masalah lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah imbalan keuangan. Kompensasi karyawan mengacu pada berbagai jenis upah yang diberikan kepada seluruh karyawan yang telah melaksanakan kewajibannya (Johansyah & Wahyuati, 2020). Hasil pengamatan awal menunjukkan bahwa manajemen kompensasi finansial untuk karyawan masih dianggap minim, karena itu bukan bentuk kompensasi finansial ketika menentukan bonus. Ini dipengaruhi oleh berbagai tingkat kinerja.

Kompensasi merujuk pada seluruh bentuk pendapatan, baik dalam bentuk uang maupun barang, yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas kontribusi mereka kepada perusahaan (Tsauri, 2014). Sering kali disebut sebagai bentuk penghargaan, kompensasi dapat diartikan sebagai segala bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk balas jasa atas peran mereka dalam organisasi. Secara umum, kompensasi berkaitan dengan penghargaan finansial yang diperoleh individu melalui hubungan kerja mereka dengan organisasi (Chandra & Rahmat, 2022).

Faktor lain yang mempengaruhi karyawan adalah pengembangan karir. Menurut Fahmi (2018: 204), pengembangan karir adalah proses meningkatkan

kemampuan untuk bekerja bagi orang yang dicapai untuk mencapai karier yang diinginkan. Tujuan dari semua program pengembangan karir adalah untuk menyesuaikan kebutuhan dan tujuan karyawan dengan perusahaan saat ini dan peluang karir dimasa depan (Johaniya dan Aniech, 2020). Hasil pengamatan awal menyatakan bahwa masalah perusahaan terkait dengan pengembangan karir, yaitu karyawan tidak mencatat peningkatan meskipun lebih dari setahun. Ini dapat terjadi karena perusahaan tidak menyediakan karyawan pengembangan karir yang terstruktur dengan tepat dan tepat.

Menurut Mondy dalam Priansa (2020:161), pengembangan karir pendekatan sistematis yang dilakukan untuk memberikan sinergitas antara perusahaan dan karyawannya dalam mencapai tujuan. Flippo dalam Priansa (2020:161) mengungkapkan bahwa pengembangan karir terdiri dari serangkaian kegiatan yang terpisah namun saling terkait dan mendukung satu sama lain. Sementara itu, Rivai & Sagala (2020:161) menjelaskan bahwa pengembangan karir adalah proses yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja individu dalam rangka meraih karir yang diinginkan. Lebih lanjut Mangkunegara (2021:77) pengembangan karir adalah aktivitas yang membantu karyawan merencanakan masa depan mereka.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Pada penelitian ini yang menjadi populasinya adalah karyawan PT. CPI *Food Division* Deli Serdang sebanyak 50 orang. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik sampel jenuh, yang mencakup seluruh populasi yang berjumlah 50 orang. Dalam penelitian ini, data dikumpulkan melalui metode kuesioner, wawancara, serta observasi untuk mendapatkan informasi yang lebih mendalam. Analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda dengan alat analisis ialah SPSS versi 25.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

1. Hasil Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

No	r_{xy}	r_{tabel}	Keterangan
1.	0,273	0,2353	Valid
2.	0,438	0,2353	Valid
3.	0,530	0,2353	Valid
4.	0,851	0,2353	Valid
5.	0,601	0,2353	Valid
6.	0,851	0,2353	Valid
7.	0,601	0,2353	Valid
8.	0,851	0,2353	Valid
9.	0,448	0,2353	Valid
10.	0,601	0,2353	Valid
11.	0,448	0,2353	Valid
12.	0,438	0,2353	Valid
13.	0,530	0,2353	Valid
14.	0,530	0,2353	Valid
15.	0,851	0,2353	Valid
16.	0,851	0,2353	Valid
17.	0,601	0,2353	Valid
18.	0,851	0,2353	Valid
19.	0,438	0,2353	Valid
20.	0,530	0,2353	Valid
21.	0,851	0,2353	Valid
22.	0,329	0,2353	Valid
23.	0,601	0,2353	Valid
24.	0,530	0,2353	Valid
25.	0,851	0,2353	Valid
26.	0,601	0,2353	Valid
27.	0,530	0,2353	Valid
28.	0,851	0,2353	Valid
29.	0,601	0,2353	Valid

Sumber: SPSS Versi 25 (2025)

Berdasarkan Tabel 1. di atas, nilai r tabel untuk sampel taraf signifikansi 0,05 adalah 0,2353. Pada tabel di atas diperoleh hasil bahwa setiap pernyataan adalah valid, karena nilai r_{xy} lebih besar dari r -tabel. Dengan demikian semua butir pernyataan kuesioner adalah sah/valid.

2. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Reliabel	Keterangan
Pelatihan Kerja	0,972	0,60	Reliabel
Kompensasi Finansial	0,973	0,60	Reliabel
Pengembangan Karir	0,973	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,983	0,60	Reliabel

Sumber: SPSS Versi 25 (2025)

Berdasarkan Tabel 2. di atas, diketahui bahwa nilai *cronbach's alpha* pada seluruh variabel berada $> 0,60$, maka dapat disimpulkan semua instrumen penelitian ini adalah reliabel atau andal.

3. Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 3. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.66528715
Most Extreme Differences	Absolute	.111
	Positive	.105
	Negative	-.111
Test Statistic		.111
Asymp. Sig. (2-tailed)		.170 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: SPSS Versi 25 (2025)

Berdasarkan Tabel 3. di atas, hasil pengujian menunjukkan bahwa data memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,170. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat signifikansi yang dihasilkan lebih besar dari 0,05. Dengan demikian data yang dianalisis dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics		Keterangan	
	Tolerance	VIF		
1	(Constant)			
	Pelatihan Kerja	0,404	2,475	Bebas Multikolinieritas
	Kompensasi Finansial	0,404	2,475	Bebas Multikolinieritas
	Pengembangan Karir	0,404	2,475	Bebas Multikolinieritas

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: SPSS Versi 25 (2025)

Berdasarkan Tabel 4, terlihat bahwa nilai tolerance untuk ketiga variabel independen berada di bawah 1 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih kecil dari 10. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinieritas dalam model regresi yang digunakan.

Uji Heteroskedastisitas.

Tabel 5. Hasil Uji Gletsjer

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	2.300	.710	3.240	.002
	Pelatihan Kerja	-.166	.120	-1.016	.175
1	Kompensasi Finansial	-.072	.079	-.417	.366
	Pengembangan Karir	.168	.098	1.158	.093

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber: SPSS Versi 25 (2025)

Berdasarkan Tabel 5 di atas, hasil uji Glejser menunjukkan nilai signifikansi setiap variabel independen lebih dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengandung heteroskedastisitas, sehingga layak digunakan untuk pengujian.

Uji Regresi Linear Berganda.

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.553	1.265	1.228	.226
	Pelatihan Kerja	-.734	.215	-.820	.001
	Kompensasi Finansial	.675	.142	.708	.000
	Pengembangan Karir	.846	.175	1.063	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: SPSS Versi 25 (2025)

$$Y = 1.553 - 0,734X_1 + 0,675X_2 + 0,846X_3 + e$$

Persamaan regresi linier diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Konstanta sebesar 1,553 dengan parameter positif mengindikasikan bahwa jika variabel-variabel seperti pelatihan kerja (X_1), kompensasi finansial (X_2), dan pengembangan karir (X_3) tetap konstan atau tidak berubah, maka peningkatan kinerja karyawan (Y) akan mencapai 1,553 satuan.
- Koefisien regresi untuk X_1 , yang mewakili pelatihan kerja, bernilai negatif sebesar 0,734. Hal ini berarti bahwa peningkatan dalam pelatihan kerja akan berhubungan dengan penurunan kinerja karyawan sebesar 0,734.
- Koefisien regresi X_2 , yang mewakili kompensasi finansial, tercatat positif sebesar 0,675. Ini berarti setiap peningkatan kompensasi finansial akan berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,734.
- Koefisien regresi untuk X_3 , yang merepresentasikan pengembangan karir, memiliki nilai positif sebesar 0,846. Artinya, jika aspek pengembangan karir mengalami peningkatan, maka kinerja karyawan diperkirakan akan meningkat sebesar 0,846.

4. Uji Hipotesis

Pengujian Parsial (Uji-t)

Tabel 7. Hasil Uji Parsial (Uji-t)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.553	1.265		1.228	.226
	Pelatihan Kerja	-.734	.215	-.820	-3.423	.001
	Kompensasi Finansial	.675	.142	.708	4.768	.000
	Pengembangan Karir	.846	.175	1.063	4.843	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: SPSS Versi 25 (2025)

Berdasarkan Tabel 7 diketahui bahwa variabel pelatihan kerja, kompensasi finansial dan pengembangan karir secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan dikarenakan nilai signifikansi $< 0,05$.

Pengujian Simultan (Uji-F).

Tabel 8. Hasil Uji Simultan (Uji-F)

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	206.310	3	68.770	97.608	.000 ^b
	Residual	32.410	46	.705		
	Total	238.720	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: SPSS Versi 25 (2025)

Pada hasil nilai F-hitung sebesar 97,608, sementara F-tabel pada $\alpha = 0,05$ dengan $n = 50$ dan $df = n - k$ adalah 3,20. Karena F-hitung lebih besar dari F-tabel dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, maka H4 diterima, yang menunjukkan bahwa pelatihan kerja, kompensasi finansial, dan pengembangan karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi (R²).

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.953 ^a	.909	.903	.68664

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Kompensasi Finansial, Pelatihan Kerja
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: SPSS Versi 25 (2025)

Berdasarkan Tabel di atas, berdasarkan hasil pengujian *model summary* menunjukkan bahwa nilai R yang dihasilkan sebesar 0,953. Nilai R Square diketahui jumlah persentase total variasi dalam variabel terikat yang diterangkan oleh variabel bebas adalah sebesar 0,909 atau sama dengan 90,9%. Untuk nilai Adjusted R-square sebesar 0,903 hal ini berarti bahwa 90,3% variabel kinerja pelatihan kerja, kompensasi finansial dan pengembangan karir dalam mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebesar 90,3% sementara 9,7% adalah kontribusi variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa nilai t-hitung variabel pelatihan kerja sebesar 3,423 yang selanjutnya dibandingkan dengan nilai t-tabel dengan $n = 50$ dan $dk = n - 2 = 48$ maka $t\text{-tabel} = 1,677$ atau $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ yaitu $3,423 > 1,677$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang artinya variabel pelatihan kerja memiliki pengaruh dan signifikan dengan variabel kinerja karyawan. Dijelaskan bahwa pelatihan memberikan pengetahuan, keterampilan, dan pemahaman baru yang langsung dapat diterapkan dalam pekerjaan. Karyawan yang mengikuti pelatihan cenderung lebih percaya diri, mampu bekerja lebih cepat, dan meminimalkan kesalahan. Selain itu, pelatihan membantu menyesuaikan kompetensi karyawan dengan perkembangan teknologi dan kebutuhan perusahaan. Meskipun faktor lain seperti motivasi atau lingkungan kerja juga memengaruhi kinerja, pelatihan tetap memberi kontribusi nyata secara mandiri. Dengan bekal keterampilan yang tepat, karyawan mampu meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja, sehingga berdampak positif pada pencapaian

target perusahaan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilaksanakan oleh Pratiwi et al., (2023); Tarigan et al., (2021); Parta et al., (2023) menjelaskan bahwa pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa nilai t-hitung variabel kompensasi finansial sebesar 4,768 yang selanjutnya dibandingkan dengan nilai t-tabel dengan $n = 50$ dan $dk = n - 2 = 48$ maka $t\text{-tabel} = 1,677$ atau $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ yaitu $4,768 > 1,677$ maka H_0 ditolak dan H_2 diterima, yang artinya variabel kompensasi finansial memiliki pengaruh dan signifikan dengan variabel kinerja karyawan. Dijelaskan bahwa karyawan secara langsung berkaitan dengan motivasi dan kepuasan kerja. Ketika karyawan merasa imbalan yang mereka terima sepadan dengan usaha dan kontribusinya, mereka cenderung lebih bersemangat, fokus, dan bertanggung jawab dalam bekerja. Kompensasi yang layak juga memberikan rasa aman secara finansial, sehingga karyawan dapat bekerja tanpa terbebani masalah ekonomi. Hal ini mendorong mereka untuk meningkatkan produktivitas, kualitas kerja, dan loyalitas terhadap perusahaan. Dengan kata lain, kompensasi finansial yang tepat menjadi pemicu penting bagi peningkatan kinerja individu. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilaksanakan oleh Gadi et al., (2024); Sari et al., (2025); Nirwana et al., (2024) menjelaskan bahwa kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa nilai t-hitung variabel pengembangan karir sebesar 3,423 yang selanjutnya dibandingkan dengan nilai t-tabel dengan $n = 50$ dan $dk = n - 2 = 48$ maka $t\text{-tabel} = 1,677$ atau $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ yaitu $4,843 > 1,677$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang artinya variabel pengembangan karir memiliki pengaruh dan signifikan dengan variabel kinerja karyawan. Dijelaskan bahwa saat karyawan melihat adanya peluang untuk berkembang, baik melalui pelatihan, promosi, maupun peningkatan keterampilan, mereka akan merasa dihargai dan termotivasi untuk bekerja lebih baik. Pengembangan karir juga membantu karyawan menyesuaikan kemampuan dengan tuntutan pekerjaan, sehingga hasil kerja menjadi lebih optimal. Selain itu,

rasa puas terhadap kesempatan berkembang akan meningkatkan loyalitas dan semangat kerja. Dengan kata lain, pengembangan karir menciptakan karyawan yang lebih kompeten, termotivasi, dan berkontribusi maksimal bagi perusahaan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilaksanakan oleh Razmayanti & Kusuma (2024); Wardhani & Hasan (2024); Saputra & Kurniawan (2024) menjelaskan bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

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

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa nilai F -hitung = 97,608, sedangkan nilai F -tabel pada $\alpha = 0,05$ dengan $n = 50$ dan $df = n - k$ diperoleh nilai F -tabel 3,20 dari hasil ini diketahui F -hitung > F -tabel, dan signifikansi 0,000 atau lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ jadi posisi titik uji signifikansi berada pada wilayah penerimaan H_4 atau dapat disimpulkan H_4 diterima yang artinya bahwa variabel pelatihan kerja, kompensasi finansial dan pengembangan karir secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Dijelaskan bahwa Pelatihan kerja, kompensasi finansial, dan pengembangan karir memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan karena ketiganya saling melengkapi. Pelatihan kerja membantu karyawan menguasai keterampilan dan pengetahuan yang dibutuhkan untuk bekerja lebih efektif. Kompensasi finansial yang layak memberikan motivasi dan rasa dihargai, sehingga karyawan terdorong untuk bekerja dengan maksimal. Sementara itu, pengembangan karir memberi harapan dan arah yang jelas bagi masa depan mereka di perusahaan, membuat karyawan lebih loyal dan berkomitmen. Ketika ketiga aspek ini berjalan bersama, karyawan merasa kompeten, dihargai, dan memiliki prospek yang menjanjikan. Hasilnya, semangat kerja meningkat, produktivitas membaik, dan kinerja keseluruhan perusahaan pun terdongkrak secara signifikan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilaksanakan oleh Pahlevi et al., (2024); Wanda (2024); Ali et al., (2023) menjelaskan bahwa pelatihan kerja, kompensasi finansial dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Variabel pelatihan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. CPI *Food Division* Deli Serdang. Variabel kompensasi finansial berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. CPI *Food Division* Deli Serdang. Variabel pengembangan karir berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. CPI *Food Division* Deli Serdang. Variabel pelatihan kerja, kompensasi finansial dan pengembangan karir secara bersama-sama berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. CPI *Food Division* Deli Serdang.

Berdasarkan hasil uji hipotesis, pelatihan kerja, kompensasi finansial, dan pengembangan karir, baik secara individual maupun bersama-sama, terbukti mempengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu, disarankan agar perusahaan mengoptimalkan pelaksanaan pelatihan, kompensasi, dan pengembangan karir untuk meningkatkan kinerja karyawan di PT. CPI *Food Division* Deli Serdang. Mengingat ada faktor lain yang turut mempengaruhi kinerja karyawan, perlu dilakukan penelitian lebih lanjut mengenai variabel lain yang dapat memengaruhi kualitas produk.

DAFTAR RUJUKAN

- Ali, R. R., Djaelani, A. K., & Utama, S. P. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja, Kompensasi Finansial Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi PT. Prakarsa Pramandita Seram Bagian Timur, Maluku). *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, 12(02).
- Aspan, H., Rosli, R., Prabowo, A., & Wahyuni, E. S. (2025). Assessment of lecturer work effectiveness: Mediating organizational citizen behavior based on organizational commitment and work motivation. *Journal of Ecohumanism*, 4(1), 1089-1101.
- Bunga, L., Hadi, S. P., & Susanta, H. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Kantor Direksi Pt Perkebunan Tambi). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 12(3), 846–854.
- Fahmi, Irham, 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Alfabeta. Bandung.

- Gadi, A., Lende, S. S., Bili, M. S. L., Wonga, E. P., & Bili, M. A. (2024). Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Koperasi. *Jurnal Teknik Mesin, Industri, Elektro dan Informatika*, 3(2), 192-200.
- Hamid, M. N., Alexandri, M. B., & Purnomo, M. (2024). Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kompetensi Karyawan Sebagai Variabel Mediasi pada Departemen Produksi pada Salah Satu Perusahaan Tambang di Indonesia. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 9(2), 1222.
- Johansyah, & Wahyuati, A. (2020). Pengaruh Kompensasi, Pelatihan Dan Pengembangan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hokben Di Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 9(2), 1-20.
- Kasmir. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusi (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, Prabu. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja
- Nirwana, T. I., Syafitri, S., & Tinambunan, J. M. (2024). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Management Science and Bussines Review*, 2(1), 11-17.
- Pahlevi, M. R., Fauziyanti, W., & Bayu, N. (2024). PENGARUH PELATIHAN KERJA, KOMPENSASI FINANSIAL, DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI PDAM KABUPATEN BATANG. In *E-Prosiding Seminar Nasional Manajemen dan Akuntansi STIE Semarang (SENMAS)* (Vol. 4, No. 1, pp. 445-451).
- Parta, I. K. W., Ismail, D., & Wijaya, N. S. (2023). Pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Pariwisata Dan Bisnis*, 2(8), 1751-1771.
- Prabowo, A., Sari, P., Tanjung, Y., Roni, S., & Alfredo, R. H. (2025). SMART OFFICE, SMART NATION: Smart Office, Smart Nation: Mempersiapkan Generasi Unggul Melalui Standarisasi Uji Kompetensi Otomatisasi Tata Kelola Perkantoran. *Jurnal Pengabdian UntukMu Negeri*, 9(2), 208-218.
- Prabowo, A., Pohan, Y. A., Adam, A. A., Aulanda, N. F., & Roni, S. (2024). Transformasi Era Digitalisasi Dalam Membentuk Jiwa Leadership Pada Gen-Z Dan Millennial. *Kolaborasi: Jurnal Hasil Kegiatan Kolaborasi Pengabdian Masyarakat*, 2(2), 01-12.
- Prabowo, A., Simatupang, J., Tanjung, Y., Adam, A. A., Roni, S., & Prakoso, A. S. (2024). IMPELEMENTASI KEPEMIMPINAN BERKELANJUTAN: MERANCANG MASA DEPAN YANG BERDAYA SAING DAN BERINTEGRITAS. *Jurnal Pengabdian Mandiri*, 3(12), 1183-1198.

- Pratiwi, D., Fauzi, A., Febrianti, B., Noviyanti, D., Permatasari, E., & Rahmah, N. (2023). Pengaruh Pelatihan, Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Literature Review Manajemen Kinerja). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi (JEMSI)*, 4(3).
- Priansa, Juni Donni. 2020. *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: CV Alfabeta.
- Razmayanti, A. R., & Kusuma, S. F. (2024). Pengaruh Kompensasi, Loyalitas Karyawan dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Sari Ater Kamboti Bandung. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 6(1), 206-215.
- Rosdakarya Offset.Nofriansyah, Deny. 2018. *Analisis Kinerja Lembaga Pemberdayaan Masyarakat Kelurahan*. Penerbit DeePublish, Yogyakarta.
- Saputra, A., & Kurniawan, I. S. (2024). Pengaruh Dukungan Rekan Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Muda Jaya Utama Sidoarjo. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan*, 13(02), 581-590.
- Sari, D. N., Hendratmoko, S., & Kurniawati, E. (2025). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan UD. Dua Bidadari Kab. Kediri). *Trending: Jurnal Manajemen dan Ekonomi*, 3(2), 166-182.
- Silaen, N. R. 2021. *Kinerja Karyawan*. Bandung: Widina Bhakti Persada
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung. Alfabeta.
- Susanto, Yohanes. 2017. *Peran Kepemimpinan dalam Pengelolaan Koperasi*, Penerbit DeePublish, Yogyakarta
- Tarigan, N. L. L., Radito, T. A., & Purnamawati, A. (2021). Pengaruh pelatihan kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Optimal*, 18(2), 94-104.
- Tsauri, S. 2014. *Manajemen Kinerja Performance Management*. In STAIN Jember Press.
- Wanda, A. (2024). *ANALISIS PENGARUH PELATIHAN KERJA, KOMPENSASI FINANSIAL DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT KALIMANTAN PRIMA PERSADA PADA LOKASI KERJA HEAD OFFICE (KPHO) TAHUN 2024* (Doctoral dissertation, Universitas Mohammad Husni Thamrin).
- Wardhani, B. T., & Hasan, H. (2024). Pengaruh Work Life Balance dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Karyawan pada Universitas Swasta di

Pekanbaru). *Al Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan dan Kemasyarakatan*, 18(2), 1018-1035.

Wijaya. Candra & Hidayat, Rahmad. 2022. *Manajemen Kinerja*; Medan. CV. Pusdikra Mitra Jaya.

Yasin, M. M. 2018. Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Gula Pesanteren Baru Kediri. *Bima: Journal Of Business And Innovation Management* Volume 1 Nomor 1.