

SKRIPSI

PENGARUH PELATIHAN KERJA, KOMPENSASI FINANSIAL, DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN *CREDIT UNION SAUAN SIBARRUNG TORAJA*

Disusun dan diajukan oleh

**ELMADA ROSARIO SIAMA'
A021191031**



Kepada

**DEPARTEMEN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2024**

SKRIPSI

PENGARUH PELATIHAN KERJA, KOMPENSASI FINANSIAL, DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN CREDIT UNION SAUAN SIBARRUNG TORAJA

Disusun dan diajukan oleh

ELMADA ROSARIO SIAMA'
A021191031

Telah diperiksa dan disetujui untuk diseminarkan

Makassar, 21 Juni 2024

Pembimbing Utama

Pembimbing Pendamping

Acc. Y. Siama'
21/6.24


Prof. Dr. Hj. Siti Haerani, S.E., M.Si
NIP.196206161987022001



Dr. Hj. Wardhani Hakim, S.E., M.Si
NIP.197205251997022001

Ketua Departemen Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Hasanuddin




Dr. Andi Aswan, S.E., MBA., M.Phil
NIP.197705102006041003

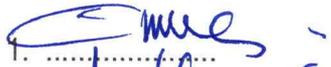
SKRIPSI

PENGARUH PELATIHAN KERJA, KOMPENSASI FINANSIAL, DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN CREDIT UNION SAUAN SIBARRUNG TORAJA

Disusun dan diajukan oleh

ELMADA ROSARIO SIAMA'
A021191031

telah dipertahankan dalam sidang ujian skripsi
pada tanggal **03 Juli 2024** dan
dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

No	Nama Penilai	Jabatan	Tanda Tangan
1.	Prof. Dr. Hj. Siti Haerani, S.E.,M.Si	Ketua	
2.	Dr. Hj. Wardhani Hakim, S.E.,M.Si	Sekretaris	
3.	Prof. Dr. Sumardi, S.E.,M. Si	Anggota	
4.	Isnawati Osman, S.E.,M.Bus	Anggota	

Ketua Departemen Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Hasanuddin.



Dr. Andi Aswan, S.E., MBA., M.Phil
NIP. 19770510 200604 1 003

PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Elmada Rosario Siama'

Nim : A021191031

Departemen/ Program Studi : Manajemen

Dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang berjudul :

**PENGARUH PELATIHAN KERJA, KOMPENSASI FINANSIAL, DAN PENGEMBANGAN
KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN
CREDIT UNION SAUAN SIBARRUNG TORAJA**

Adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya didalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik disuatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila dikemudian hari ternyata didalam naskah ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut dan diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No.20 Tahun 2003, Pasal 25 Ayat (2) dan Pasal 70).

Makassar,

Yang membuat pernyataan,



Elmada Rosario Siama'

PRAKATA

Puji syukur peneliti haturkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, yang telah melimpahkan berkat dan karunianya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan dan menyusun skripsi ini. Judul skripsi ini adalah “**PENGARUH PELATIHAN KERJA, KOMPENSASI FINANSIAL, DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN CREDIT UNION SAUAN SIBARRUNG TORAJA**”. Skripsi merupakan salah satu syarat yang harus dipenuhi oleh mahasiswa/mahasiswi dalam penyelesaian masa studi jenjang Strata 1 (S1) di Universitas Hasanuddin.

Dalam penyusunan Skripsi ini ini tentunya masih ada banyak kekurangan baik dari segi bahasa maupun penulisan kata dan kalimat. Peneliti juga mengalami kesulitan serta hambatan dalam penyelesaian skripsi ini. Namun, berkat dukungan serta bantuan dari berbagai pihak, skripsi ini akhirnya dapat selesai.

Adapun dalam penulisan dan penyusunan skripsi sampai selesai, peneliti juga mengucapkan banyak terima kasih kepada :

1. Kepada kedua orang tuaku tersayang **Orsiana Saranga** dan **Eryanto Logen** serta adik terkasih **Juniver Elton** yang senanstiasa memberi dukungan moral maupun moril.
2. Kepada **Prof. Dr. Abdul Rahman Kadir, S.E., M.Si., CIPM., CWM.** Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.
3. Kepada **Dr.Andi Aswan,S.E.,MBA.,M.Phil** selaku kepala Depatermen Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.
4. Kepada **Prof. Dr. Hj. Siti Haerani, S.E.,M.Si** selaku dosen Pembimbing I dan **Dr. Hj. Wardhani Hakim, S.E.,M.Si** selaku dosen Pembimbing II atas segala bimbingan dan arahan, serta saran yang diberikan kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

5. Kepada **Prof. Dr. Sumardi, S.E.,M. Si** dan Ibu **Isnawati Osman, S.E.,M.Bus** selaku dosen penguji, terimakasih atas saran yang diberikan kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
6. Kepada seluruh staf pengajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin yang telah memberikan ilmu yang tak ternilai kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan studi ini.
7. Kepada seluruh pegawai dan staf administrasi Departemen Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin yang senantiasa membantu penulis dalam segala pengurusan berkas selama melakukan studi.
8. Kepada seluruh pihak *Credit Union* Suan Sibarrung Tana Toraja yang telah membantu, melancarkan dan memudahkan peneliti sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
9. Kepada orang tercinta **William Eka Putra** dan **Bil Rante Topadang** yang selalu memberi motivasi untuk penyelesain skripsi ini.
10. Kepada seluruh keluarga besar **KMK FEB** yang telah menemani penulis dalam masa perkuliahan.
11. Kepada seluruh **Sahabat Kecil (Aprilia Ekklesia, Yoriska Patrisia, Yusri Yoshua, Wilda, Febrianus Arnold, Agusta Dirga)** yang menjadi sahabat seperjuangan dari kecil hingga saat ini. Semoga kita semua sukses selalu.
12. Kepada semua keluarga besar dan semua yang telah berpartisipasi dalam penyusunan skripsi ini.
13. Seluruh sahabat yang telah membantu dan mendukung peneliti dalam penyusunan skripsi ini.

Peneliti sadar bahwa skripsi ini jauh dari kata sempurna. Untuk itu peneliti mengharapkan kritik dan saran yang membangun demi kesempurnaan skripsi ini. Penulis berharap lewat skripsi ini dapat memberikan manfaat kepada pembaca khususnya mahasiswa program studi manajemen

Makassar, Juni 2024

Elmada Rosario Siama'

**Pengaruh Pelatihan Kerja, Kompensasi Finansial, Dan Pengembangan Karir
Terhadap Kinerja Karyawan
Credit Union Sauan Sibarrung Toraja**

Elmada Rosario Siama

Siti Haerani

Wardhani Hakim

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan kerja, kompensasi finansial, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan *Credit Union* Sauan Sibarrung Toraja. Penelitian ini menggunakan data primer dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan *Credit Union* Sauan Sibarrung Toraja. Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi moderasi memakai SPSS 29.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

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

The Influence of Job Training, Financial Compensation, and Career Development on Employee Performance: A Case Study of Credit Union Sauan Sibarrung Toraja

Elmada Rosario Siama

Siti Haerani

Wardhani Hakim

This study aims to analyze the influence of job training, financial compensation, and career development on employee performance at Credit Union Sauan Sibarrung Toraja. The research utilized primary data collected through questionnaires distributed to employees of Credit Union Sauan Sibarrung Toraja. The study employed moderation regression analysis using SPSS 29.

The results of this study indicate that job training has a positive and significant influence on employee performance. Financial compensation also shows a positive and significant influence on employee performance. Career development similarly demonstrates a positive and significant influence on employee performance.

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

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN KEASLIAN	iv
PRAKATA	v
ABSTRAK	ix
<i>ABSTRACT</i>	x
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	7
1.5 Sistematika Penulisan	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1 Kajian Pustaka	9
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2.1.2 Kinerja Karyawan	13
2.1.3 Pelatihan Kerja	15
2.1.4 Kompensasi Finansial	19
2.1.5 Pengembangan Karir	22
2.1 Tinjauan Empirik (Peneltian Terdahulu)	26
2.2 Kerangka Konseptual	31
2.3.1 Keterkaitan Antara Pelatihan Kerja Dan Kinerja Karyawan	32
2.3.2 Keterkaitan Antara Kompensasi Finansial Dan Kinerja Karyawan	33
2.3.2 Keterkaitan Antara Pengembangan Karir Dan Kinerja Karyawan	33
2.4 Hipotesis	34
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	35
3.1 Rancangan Peneltian	35
3.2 Tempat dan Waktu Penelitian	35

3.3 Populasi dan Sampel	36
3.2.1 Populasi	36
3.2.2 Sampel	36
3.4 Jenis dan Sumber Data	36
3.4.1 Jenis Data	36
3.2.1 Sumber Data	37
3.5 Teknik Pengumpulan Data	37
3.6 Variabel Operasional Penelitian.....	37
3.7 Instrumen Penelitian	41
3.8 Analisis Data.....	42
3.8.1 Analisis Deskriptif	42
3.8.2 Uji Kualitas Data.....	42
3.8.3 Uji Asumsi Klasik.....	43
3.8.4 Uji Hipotesis	44
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	35
4.1 Karakteristik Responden.....	46
4.2 Deskripsi Jawaban Responden.....	47
4.3 Hasil Penelitian	51
4.4 Pembahasan	62
BAB V PENUTUP	68
5.1 Kesimpulan	68
5.2 Saran	68
DAFTAR PUSTAKA.....	46

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Absen Karyawan Credit Union Sauan Sibarrung Toraja Tahun 2022	5
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel.....	38
Tabel 3.2 Skala Likert	41
Tabel 4.1 Jawaban Responden terkait Variabel Pelatihan Kerja.....	48
Tabel 4.2 Jawaban Responden terkait Variabel Kompensasi Finansial.....	50
Tabel 4.3 Jawaban Responden terkait Variabel Pengembangan Karir	50
Tabel 4.4 Jawaban Responden terkait Variabel Kinerja Karyawan	51
Tabel 4.5 Uji Validitas Variabel Pelatihan Kerja (X1).....	53
Tabel 4.6 Uji Validitas Variabel Kompensasi Finansial (X2)	54
Tabel 4.7 Uji Validitas Variabel Pengembangan Karir (X3).....	55
Tabel 4.8 Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	56
Tabel 4.9 Uji Reabilitas.....	58
Tabel 4.10 Uji Normalitas	59
Tabel 4.11 Uji Multikolinearitas	60
Tabel 4.12 Uji Heteroskedastisitas.....	61
Tabel 4.13 Uji T	62
Tabel 4.14 Uji Koefisien Determinasi (R ²)	62

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	47
Gambar 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	47
Gambar 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	48

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Saat ini, dunia bisnis mengharapkan pencapaian tinggi dari para karyawan guna kemajuan perusahaan. Perusahaan perlu memiliki kemampuan untuk membangun dan meningkatkan kinerja di lingkungannya sendiri. Keberhasilan perusahaan dipengaruhi oleh sejumlah faktor, di antaranya adalah peran kunci sumber daya manusia yang tidak dapat diabaikan. Tenaga kerja memiliki potensi besar untuk melaksanakan berbagai kegiatan perusahaan. Potensi tiap individu yang bekerja di perusahaan harus dimanfaatkan secara optimal agar hasil yang optimalpun dapat diperoleh (Supatmi dkk., 2019).

Perkembangan suatu entitas bisnis atau perusahaan tidak dapat dilepaskan dari kontribusi tenaga kerja yang ada. Salah satu elemen kunci untuk mengatasi persaingan antar perusahaan adalah memastikan ketersediaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas dan berbakat. Karyawan memiliki peran penting dalam kerangka organisasi atau lembaga, dan merupakan salah satu aset yang menentukan kesuksesan organisasi dalam menghadapi kompetisi yang semakin ketat. Fondasi yang mendasari seluruh struktur organisasi sejatinya adalah kinerja. Kinerja karyawan mengacu pada hasil atau prestasi seseorang selama periode tertentu dalam menjalankan tugas, dibandingkan dengan berbagai parameter seperti standar kerja, target, tujuan, atau kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya dan disepakati secara bersama (Berliando dkk., 2019).

Kinerja yang efektif merupakan hasil dari upaya yang dilakukan oleh para karyawan, yang seringkali digunakan sebagai landasan dalam menilai anggota

tim maupun keseluruhan organisasi. Oleh karena itu, penting untuk berupaya meningkatkan kinerja ini. Setiap perusahaan atau organisasi sebaiknya memiliki metode untuk mengevaluasi kinerja karyawan, dan hasil evaluasi ini dapat menjadi informasi berharga bagi manajemen dalam mengambil keputusan seputar pelatihan kerja, kompensasi finansial, dan pengembangan karir yang dapat memengaruhi kinerja mereka (Muhammad dan Hasrudy 2020).

Dalam lingkungan instansi, sering kali terfokus pada ekspektasi kinerja tinggi dari para karyawan, tanpa mempertimbangkan faktor-faktor yang memiliki pengaruh. Faktor-faktor mendasar yang mendukung peningkatan kinerja, seperti pelatihan kerja, kompensasi finansial, dan pengembangan karir, juga harus diberikan perhatian demi meningkatkan produktivitas para karyawan. Saat perusahaan menerima karyawan baru yang belum memiliki keterampilan dan keahlian kerja yang diperlukan, mereka diberikan pelatihan untuk mengembangkan kemampuan mereka, sehingga karyawan tersebut dapat menjadi terampil dan kompeten dalam menjalankan tugas mereka sebagai karyawan (Berliando dkk., 2019)

Program pelatihan menjadi salah satu keunggulan bagi perusahaan karena melalui program ini, perusahaan telah terbukti berkomitmen untuk terus mengupayakan dan berkontribusi dalam mengembangkan potensi yang dimiliki oleh para karyawan. Pelatihan adalah suatu kegiatan penting dalam konteks pendidikan, di mana dalam rangkaian kegiatan ini terjadi proses pembelajaran dalam periode waktu yang singkat. Tujuannya adalah untuk meningkatkan pengetahuan, sikap, dan keterampilan individu, dengan akhirnya meningkatkan kompetensi individu dalam menghadapi tuntutan pekerjaan di dalam struktur organisasi. Hasil dari upaya ini adalah tercapainya tujuan organisasi secara lebih efektif. Oleh karena itu, peran pelatihan sangat penting dalam upaya untuk

meningkatkan kinerja, baik dalam periode saat ini maupun masa depan (Muhammad dan Hasrudy 2020).

Kompensasi finansial juga merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kompensai yang diterima karyawan pada perusahaan swasta biasanya bergantung pada kebijakan masing-masing perusahaan meskipun sudah terdapat peraturan di UU Ketenagakerjaan. Karyawan hanya menerima kompensasi berupa take home pay (THP) dan beberapa komponen tunjangan lainnya seperti tunjangan kematian, tunjangan kecelakaan kerja dan tunjangan hari raya keagamaan, hal ini menjadi tantangan bagi manajemen yang cukup serius karena kelangsungan hidup perusahaan sangat bergantung kualitas kinerja SDM perusahaan itu sendiri. Kompensasi finansial berupa seluruh hasil yang diterima dalam bentuk uang, barang langsung ataupun tidak langsung sebagai imbalan terkait jasa yang diberikan kepada perusahaan (Udi Kusuma., dkk 2022).

Faktor lain yang berdampak pada kinerja karyawan dalam perusahaan adalah pengembangan karir. Melalui program pengembangan karir, kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan tujuan agar mereka dapat mencapai tingkat karier berikutnya secara terstruktur. Pengembangan karir merujuk pada rangkaian posisi atau jabatan yang diisi oleh seseorang selama masa kerja, yang melibatkan pendidikan dan pelatihan di dalam lingkungan perusahaan. Pengembangan karir sebagai bagian dari manajemen SDM pada dasarnya bertujuan untuk meningkatkan efektivitas pelaksanaan tugas oleh karyawan, sehingga mereka dapat memberikan kontribusi optimal dalam mencapai sasaran perusahaan. Meskipun tanggung jawab dan tugas manajemen umumnya serupa, termasuk perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian (Muhammad dan Hasrudy 2020).

Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh pelatihan kerja, kompensasi finansial, dan pengembangan karir perlu mendapat perhatian lebih dalam keberlangsungan setiap organisasi, terlebih bagi organisasi yang bergerak di bidang simpan pinjam yang harus memiliki kualitas mutu yang baik salah satu yaitu di *Credit Union*. *Credit Union* Sauan Sibarrung merupakan salah satu *Credit Union* yang ada di Kabupaten Tana Toraja, Sulawesi Selatan. *Credit Union* Sauan Sibarrung memiliki beberapa cabang, namun penelitian ini bertempat di Jl. Lampio, Kecamatan Sangalla'.

Berdasarkan observasi awal yang telah dilakukan peneliti pada karyawan *Credit Union* Sauan Sibarrung ditemukan bahwa kinerja karyawandi sana sudah cukup baik serta mengalami perkembangan namun belum maksimal, dimana masih terdapat beberapa masalah yang bisa mempengaruhi kinerja karyawannya. Adapun masalah yang didapatkan yaitu karyawan yang memiliki pengetahuan administratif yang kurang baik, fasilitas yang kurang memadai, serta adanya karyawan yang kurang disiplin. Hal ini berdampak pada kinerja kolektif karyawan, yang tercermin dalam kurangnya perencanaan dalam pekerjaan mereka. Sebagai contoh, pekerjaan perencanaan membutuhkan pemahaman administratif yang baik untuk menyusunnya secara efektif. Perencanaan ini, pada gilirannya, bertujuan untuk meningkatkan pelayanan kepada penumpang menciptakan kenyamanan dan rasa aman bagi mereka.

Berdasarkan data absensi karyawan *Credit Union* Sauan Sibarrung Toraja yang ditemukan masih terdapat ketidakdisiplinan kehadiran dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 1.1 Data Absen Karyawan *Credit Union* Sauan Sibarrung Toraja Tahun 2022

No.	Bulan	Jumlah Karyawan	Status Kehadiran		
			Alpa	Sakit	Izin
1	Januari	41 orang	4	1	1
2	Februari	41 orang	5	-	-
3	Maret	41 orang	3	3	2
4	April	41 orang	2	2	-
5	Mei	41 orang	5	-	-
6	Juni	41 orang	5	2	-
7	Juli	41 orang	7	2	2
8	Agustus	41 orang	2	5	-
9	September	41 orang	2	2	-
10	Oktober	41 orang	3	3	4
11	November	41 orang	5	2	-
12	Desember	41 orang	8	-	4
Total			51	22	13

Sumber: HRD *Credit Union* Sauan Sibarrung (2023)

Permasalahan yang ada merupakan kedisiplinan yang masih kurang dari para karyawan yang dapat dilihat dari tingkat kehadiran. Dengan jumlah total karyawan yang berjumlah 41 orang, tingkat kehadiran pada *Credit Union* Sauan Sibarrung masih kurang. Hal ini dapat dilihat dari karyawan yang masih Alfa dan cuti, terlebih pada bulan Desember dimana tingkat alfa mencapai 8 orang, dan sakit 4 orang. Selain itu, masih ada sejumlah pegawai yang sering datang terlambat atau pulang lebih awal dari jam kerja yang telah ditentukan karena urusan pribadi. Tingkat kehadiran dan ketaatan waktu adalah aspek penting yang harus diperhitungkan karena berkaitan langsung dengan disiplin, dan hal ini berdampak langsung pada kinerja. Tentu saja, hal ini akan berdampak negatif

pada kualitas kinerja karyawan yang juga akan berdampak pada kompensasi finansial yang akan di berikan.

Karyawan dengan rekam jejak kehadiran yang baik memiliki peluang lebih besar untuk mendapatkan bonus yang lebih besar. Tingkat kehadiran yang baik dapat membuka peluang pengembangan karir yang lebih baik, termasuk promosi dan kenaikan jabatan yang berpotensi menghasilkan kompensasi yang lebih tinggi.

Berdasarkan uraian latar belakang dan fenomena-fenomena di atas, peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH PELATIHAN KERJA, KOMPENSASI FINANSIAL, DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN CREDIT UNION SAUAN SIBARRUNG TORAJA”**.

Penelitian ini dilakukan untuk memenuhi syarat dalam melulusi mata kuliah skripsi S1 Manajemen.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan *Credit Union* Sauan Sibarrung Toraja?
2. Apakah kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan *Credit Union* Sauan Sibarrung Toraja?
3. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan *Credit Union* Sauan Sibarrung Toraja?
4. Variabel manakah diantara ketiganya yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan *Credit Union* Sauan Sibarrung Toraja?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam melakukan penelitian ini adalah:

1. Untuk menjelaskan dan menganalisis pengaruh pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan *Credit Union* Sauan Sibarrung.
2. Untuk menjelaskan dan menganalisis pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan *Credit Union* Sauan Sibarrung.
3. Untuk menjelaskan dan menganalisis pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan *Credit Union* Sauan Sibarrung.
4. Untuk mengetahui Variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan *Credit Union* Sauan Sibarrung.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk kepentingan teoritis dan praktis.

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan, ilmu, dan pengetahuan konkrit dalam mengetahui pengaruh pelatihan kerja, kompensasi finansial, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan *Credit Union* Sauan Sibarrung serta dapat membantu dalam memberikan bukti empiris mengenai pengaruh antara kedua Variabel tersebut sehingga dapat dilakukan penelitian selanjutnya untuk lebih mengembangkan topik yang sudah maupun yang belum diteliti.

2. Manfaat Praktis Hasil

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat praktis yaitu berupa kontribusi yang berguna berupa masukan bagi 10 perusahaan dalam mengetahui pengaruh Pelatihan Kerja, Kompensasi Finansial, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan *Credit Union* Sauan Sibarrung.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

BAB I: PENDAHULUAN

Bab ini berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II: TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menyajikan landasan teori, penelitian terdahulu yang sejenis, kerangka pemikiran penelitian, dan memaparkan hipotesis yang akan diuji.

BAB III: METODE PENELITIAN

Bab ini membahas tentang rancangan penelitian, tempat dan waktu penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, definisi operasional Variabel, instrumen penelitian, serta metode dan analisis yang digunakan.

BAB IV: HASIL & ANALISIS

Bab ini berisi penjelasan mengenai deskripsi objek penelitian, analisis data, dan interpretasi hasil pengujian.

BAB V: PENUTUP

Bab ini merupakan bagian akhir yang berisi tentang kesimpulan dari hasil penelitian dan saran yang diberikan bagi penelitian selanjutnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Pustaka

Kajian pustaka ini membahas mengenai teori yang merupakan landasan berpikir dari suatu yang relevan dan digunakan sebagai tuntunan untuk memecahkan permasalahan dalam penelitian.

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1.1 Pengertian Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia adalah modal dan aset yang penting di perusahaan guna mendukung jalannya suatu perusahaan. Organisasi perusahaan tidak akan berjalan dan tumbuh dengan baik, tanpa didukung sumber daya manusia yang handal dan kompeten. Dalam persaingan dibidang ekonomi saat ini, setiap perusahaan berupaya dan di tuntutan untuk memperoleh sumber daya manusia yang tepat dan berkompeten guna mendorong kesuksesan usaha mereka sehingga mampu bersaing dengan perusahaan lainnya. Pengelolaan sumber daya manusia harus mendapat perhatian lebih oleh perusahaan sehingga organisasi mampu mencapai visi misi dan tujuan perusahaan dengan efektif. Pengelolaan sumber daya manusia harus terprogram dan komprehensif. Hal ini berarti suatu perencanaan sumber daya manusia dilakukan secara strategis dan sistematis terkait dengan peramalan penyediaan tenaga kerja pada masa yang akan datang dalam jumlah dan kualitas sesuai dengan yang dibutuhkan, dengan menggunakan sumber informasi yang tepat (Novia 2020).

Sumber daya manusia yang memiliki kapasitas dan potensial dibutuhkan untuk menjalankan kegiatan dalam suatu perusahaan atau organisasi. Visi dan

misi organisasi dapat dilaksanakan dengan baik jika sumber daya manusia sebagai pelaksana diseleksi juga dengan baik. Oleh karena itu perusahaan atau organisasi harus menjadikan sumber daya manusia sebagai faktor yang paling penting untuk dikelola. Salah satu upaya yang dilakukan untuk mengatur sumber daya manusia di dalam perusahaan adalah Manajemen Sumber Daya Manusia. Untuk itu kita akan membahas pengertian dari beberapa ahli tentang Manajemen Sumber Daya Manusia ini. Manajemen adalah ilmu dan seni yang melakukan proses pencapaian tujuan dengan pemanfaatan sumber daya yang ada di dalam organisasi secara efisien dan efektif. Di dalam manajemen ini terdapat unsur-unsur manajemen yang biasa disebut dengan 6M, yaitu men, money, method, materials, machines dan market. Manajemen sumber daya manusia yang biasa disebut dengan MSDM merupakan bidang ilmu yang mengembangkan unsur manusia atau men (Imbron dkk., 2021, hal 2).

Pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dan strategis dapat memberikan hasil yang sama solidnyalandasan bagi manfaat kompetitif, dan hanya sedikit dari pengetahuan ini yang telah diterapkanmengelola tim dan melatih serta mengembangkan kualitas karyawan. Pengembangan SDM diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan danmengontrol kenyamanan karyawan dan kepuasan kerja karyawan. Sumber Daya Manusia yang KompetenManajemen (HRM) dan tekniknya yang telah terbukti benar seperti desain pekerjaan, perekrutan, seleksidan orientasi, manajemen kinerja, gaji, pelatihan, dan pengembangan karir karyawan (Alzoubi, dkk 2022).

Pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dan strategis dapat memberikan hasil yang sama solidnyalandasan bagi manfaat kompetitif, dan hanya sedikit dari pengetahuan ini yang telah diterapkanmengelola tim dan melatih serta mengembangkan kualitas karyawan. Pengembangan SDM

diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan mengontrol kenyamanan karyawan dan kepuasan kerja karyawan. Sumber Daya Manusia yang Kompeten Manajemen (HRM) dan tekniknya yang telah terbukti benar seperti desain pekerjaan, perekrutan, seleksi dan orientasi, manajemen kinerja, gaji, pelatihan, dan pengembangan karir karyawan (Alzoubi, dkk 2022).

2.1.1.2 Tujuan Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen sumber daya manusia itu meliputi beberapa tujuan, antara lain. (Sarnoto, 2017):

1. Tujuan kemasyarakatan (societal objective); setiap organisasi apapun tujuannya, harus mengingat akibat bagi kepentingan masyarakat umum, di samping itu aspek etika dan atau moral dari produk yang dihasilkan suatu organisasi. Suatu organisasi yang berada di tengah-tengah masyarakat diharapkan membawa manfaat atau keuntungan bagi masyarakat. Oleh sebab itu, semua organisasi mempunyai tanggung jawab mengelola sumber daya manusianya agar tidak mempunyai dampak negatif terhadap masyarakat
2. Tujuan organisasi (organization objective); untuk mengenal bahwa manajemen sumber daya manusia itu ada (exist), perlu memberikan kontribusi terhadap pendayagunaan organisasi secara keseluruhan. Manajemen sumber daya manusia bukanlah suatu tujuan dan akhir suatu proses, melainkan suatu pengangkatan atau alat untuk membantu tercapainya suatu tujuan organisasi secara keseluruhan. Oleh sebab itu, suatu unit atau bagian manajemen sumber daya manusia di suatu organisasi diadakan untuk melayani bagian-bagian lain organisasi tersebut.
3. Tujuan fungsional (functional objective); secara fungsional manajemen sumber daya manusia adalah untuk memelihara (maintain) kontribusi bagian-bagian lain agar mereka (sumber daya manusia dalam tiap bagian) melaksanakan tugasnya

secara optimal.

4. Tujuan pribadi (personal objective); kepentingan personal atau individual dalam organisasi juga harus diperhatikan oleh setiap manajer, terutama sumber daya manusia, dan harus diarahkan dengan tujuan organisasi secara keseluruhan (overall, organization objective). Dengan demikian, tujuan personal atau individual setiap anggota organisasi harus diarahkan pula untuk tercapainya tujuan organisasi. Untuk itu, motivasi pemeliharaan maupun pengembangan individu-individu dalam organisasi perlu senantiasa diperhatikan dan dilaksanakan dengan baik.

2.1.1.3 Fungsi Sumber Daya Manusia

Adapun fungsi manajemen sumber daya manusia seperti halnya fungsi manajemen umum, yaitu (Sartono 2017):

a. Fungsi Manajerial

- Perencanaan (Planning)
- Pengorganisasian (Organizing)
- Pengarahan (Directing)
- Pengendalian (Controlling)

b. Fungsi Operasional

- Pengadaan Sumber Daya Manusia (recruitment)
- Pengembangan (development)
- Kompensasi (compensation)
- Pengintegrasian (integration)
- Pemeliharaan (maintenance)
- Pemutusan Hubungan Tenaga Kerja (separation)

2.1.2 Kinerja Karyawan

2.1.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merujuk pengertian sebagai perilaku merupakan seperangkat perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi atau unit organisasi tempat orang bekerja. Kinerja adalah suatu yang secara actual orang kerjakan dan dapat diobservasi. Faktor yang mempengaruhi kinerja tinggi rendahnya kinerja seorang pegawai tentunya ditentukan oleh faktor-faktor yang mempengaruhinya baik secara langsung ataupun tidak langsung (Muhammad, 2019).

Kinerja merupakan suatu fungsi motivasi dan kemampuan dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya mempunyai tingkat kemauan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan seseorang dan keterampilan tidak *Credit Union* cukup efektif untuk melakukan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan terjadi dilakukan dan bagaimana cara melakukannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan oleh setiap orang sebagai sebuah karya prestasi yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan peranannya dalam organisasi. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya suatu perusahaan untuk mencapai tujuan (Nguyen, dkk., 2020).

Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada perusahaan yang antara lain termasuk kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja, sikap

kooperatif. Sering terjadi kinerja karyawan menurun dikarenakan kemungkinan adanya ketidaknyamanan dalam bekerja, gaji atau upah minim, motivasi dan juga ketidakpuasan dalam bekerja (Mamik dkk., 2019).

Kinerja digunakan oleh manajemen untuk melakukan penilaian berkala operasional efektivitas organisasi dan karyawan berdasarkan standar, target dan target yang telah ditentukan kriteria. Kinerja karyawan dalam suatu organisasi ditentukan oleh sikap dan perilaku karyawan untuk pekerjaan mereka dan orientasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Kinerja adalah hasil atau keseluruhan tingkat kesuksesan seseorang selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar kerja, target atau kriteria target. Kinerja sebagai hasil dari pekerjaan yang terkait dengan tujuan organisasi seperti kualitas, efisiensi, dan kriteria efektivitas lainnya. Penilaian kinerja adalah alat yang berguna tidak hanya untuk mengevaluasi pekerjaan karyawan, tetapi juga untuk mengembangkan dan memotivasi karyawan (Yandra, 2020).

2.1.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Secara teori terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Pusparani (2021) kinerja dipengaruhi oleh:

- 1) Sikap dan mental (motivasi kerja, disiplin kerja, dan etika kerja),
- 2) Pendidikan,
- 3) Keterampilan,
- 4) Manajemen kepemimpinan,
- 5) Tingkat penghasilan,
- 6) Gaji dan kesehatan,
- 7) Jaminan sosial,
- 8) Iklim kerja,

- 9) Sarana dan prasarana,
- 10) Teknologi, dan
- 11) Kesempatan berprestasi

2.1.2.3 Variabel Kinerja Karyawan

Menurut Kristanti (2019), Variabel untuk mengukur kinerja karyawan secara individu yaitu:

1. Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian. Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.

2.1.3 Pelatihan Kerja

2.1.3.1 Pengertian Pelatihan Kerja

Pelatihan adalah suatu proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah ketrampilan, kemampuan, pengetahuan dan perilaku, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan lebih cepat, efektif dan dapat dilakukan secara rasional. Dalam arti sempit, dengan diberikan pelatihan, karyawan akan mendapatkan pengetahuan khusus dan mampu melatih

keterampilan yang nantinya dapat digunakan dalam pekerjaan. Pelatihan Kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan. Variabel pelatihan meliputi instruktur, peserta, materi, dan tujuan dalam pelatihan. Pelatihan adalah suatu proses kegiatan untuk mendidik karyawan seperti keterampilan, sikap, kedisiplinan dan memberikan keterampilan sesuai bidangnya pekerjaan yang akan dilakukan karyawan tersebut (Niati, dkk., 2021).

2.1.3.2 Tujuan Pelatihan Kerja

Gustiana (2022) menyebutkan tujuan pelatihan kerja antara lain:

1. Perbaikan kinerja: Pelatihan kerja diselenggarakan untuk meningkatkan dan memperbaiki kinerja karyawan yang dapat mempengaruhi laba dan siklus kerja perusahaan.
2. Pengenalan teknologi baru: Pelatihan kerja bertujuan untuk memperkenalkan teknologi baru kepada karyawan sehingga mereka dapat menggunakannya dengan efektif.
3. Membantu memecahkan masalah operasional: Pelatihan kerja dapat membantu karyawan dalam memecahkan masalah operasional yang *munCredit Union* di perusahaan.
4. Persiapan menuju promosi: Pelatihan kerja dapat membantu karyawan dalam mempersiapkan diri untuk naik jabatan atau promosi.
5. Meningkatkan kompetensi kerja: Pelatihan kerja bertujuan untuk meningkatkan kompetensi kerja karyawan sehingga mereka dapat bekerja lebih efektif dan efisien.

6. Meningkatkan produktivitas: Pelatihan kerja dapat meningkatkan produktivitas karyawan sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan bisnisnya.

7. Meningkatkan kepuasan kerja: Pelatihan kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan sehingga mereka merasa dihargai dan diakui oleh perusahaan.

2.1.3.3 Jenis-jenis pelatihan kerja

Menurut Apriliana (2021), jenis-jenis pelatihan kerja yaitu :

1. Pelatihan Keahlian (Skill Training)

Pelatihan keahlian merupakan pelatihan yang sering ditemukan di berbagai organisasi. Pelatihan ini bertujuan untuk meningkatkan keterampilan teknis karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

2. Pelatihan Lintas Fungsional (Cross Functional Training)

Pelatihan lintas fungsional melibatkan karyawan dari berbagai departemen atau fungsional dalam perusahaan. Pelatihan ini bertujuan untuk meningkatkan pemahaman karyawan tentang fungsi dan peran departemen lain dalam perusahaan.

3. Pelatihan Manajemen (Management Training)

Pelatihan manajemen adalah pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan manajerial karyawan dalam mengelola sumber daya manusia, keuangan, dan operasional perusahaan.

4. Pelatihan SoftSkill

Pelatihan soft skill bertujuan untuk meningkatkan keterampilan interpersonal karyawan, seperti kemampuan berkomunikasi, bekerja dalam tim, dan kepemimpinan.

5. Pelatihan Karir (Career Development Training)

Pelatihan karir bertujuan untuk membantu karyawan dalam mempersiapkan diri untuk naik jabatan atau promosi di perusahaan.

2.1.3.4 Variabel Pelatihan Kerja

Uswatun (2019) menyebutkan beberapa Variabel pelatihan diantaranya yaitu:

1. Jenis pelatihan yaitu berdasarkan kebutuhan program pelatihan yang telah dilakukan, maka perlu dilakukan pelatihan kinerja pegawai dan etika kerja bagi tingkat bawah dan menengah.
2. Tujuan pelatihan yaitu Tujuan pelatihan harus kongkrit dan dapat diukur, oleh karena itu pelatihan yang akan diselenggarakan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan kerja agar peserta mampu mencapai kerja secara maksimal dan meningkatkan pemeliharaan peserta terhadap etika kerja yang harus direnungkan.
3. Materi adalah materi pelatihan dapat berupa: pengelolaan (manajemen), data skala, psikologis kerja, komunikasi kerja, disiplin kerja, dan etika kerja, kepemimpinan kerja, dan pelaporan kerja.
4. Metode yang digunakan metode pelatihan yang digunakan adalah metode pelatihan dengan teknik partisipatif yaitu diskusi kelompok, konferensi, simulasi, demonstrasi, dan games, latihan dalam kelas, dan studi visual (studi banding).
5. Kualifikasi peserta, peserta pelatihan adalah pegawai perusahaan yang memiliki kualifikasi pengukuran seperti karyawan tetap dan staf yang mendapat rekomendasi pimpinan.
6. Kualifikasi pelatih yaitu pelatih instruktur yang akan memberi materi pelatihan harus memenuhi kualifikasi persyaratan antara lain: mempunyai

keahlian yang berhubungan dengan materi pelatihan, mampu membangkitkan motivasi dan mampu menggunakan metode partisipatif.

2.1.4 Kompensasi Finansial

2.1.4.1 Pengertian Kompensasi Finansial

Kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, karena para tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang diharapkan. Adapun kompensasi Finansial terdiri dari kompensasi langsung yang berupa gaji, upah, insentif, dan bonus. Sedangkan kompensasi tidak langsung berupa asuransi. Kompensasi merupakan salah satu faktor penting dan menjadi perhatian pada banyak organisasi dalam mempertahankan dan menarik sumber daya manusia yang berkualitas. Berbagai organisasi berkompetisi untuk memperoleh sumber daya manusia berkualitas, karena kualitas hasil pekerjaan ditentukan oleh kompetensi yang dimiliki sumber daya manusianya. Alasan ini membuat banyak organisasi mengeluarkan sejumlah dana yang relatif besar untuk mengembangkan sumber daya manusianya agar memiliki kompensasi sesuai kebutuhan. Adapun kompensasi Non Finansial terdiri dari 2 macam yaitu kompensasi berhubungan dengan pekerjaan dan kompensasi berhubungan dengan lingkungan kerja (Aprilia, 2020).

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Kompensasi merupakan biaya utama atas keahlian atau pekerjaan dan kesetiaan dalam bisnis perusahaan. Tanpa adanya kompensasi, kebutuhan-keburuhan lanjutan tidak dapat berfungsi sesuai

dengan kaidah Maslow yang menyatakan bahwa kebutuhan yang lebih tinggi hanya dapat berfungsi jika kebutuhan yang lebih rendah telah terpenuhi. Sistem kompensasi tidak hanya memuaskan kebutuhan fisik melainkan juga merupakan pengakuan dan rasa mencapai sesuatu. Berbagai jenis kebutuhan manusia akan dicerminkan dari berbagai keinginan para karyawan terhadap pekerjaannya, termasuk diantaranya keinginan untuk memperoleh upah yang layak. Kompensasi finansial terdiri dari kompensasi tidak langsung dan langsung. Kompensasi langsung terdiri dari pembayaran karyawan dalam bentuk upah, gaji, bonus atau komisi. Kompensasi tidak langsung atau benefit, terdiri dari semua pembayaran yang tidak tercakup dalam kompensasi finansial langsung yang meliputi liburan, berbagai macam asuransi, jasa seperti perawatan anak atau kepedulian keagamaan dan sebagainya. Penghargaan nonfinansial seperti pujian, menghargai diri sendiri dan pengakuan yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan, produktivitas dan kepuasan. Keterkaitan kompensasi dengan kinerja karyawan sangatlah signifikan. Semakin tinggi kompensasi semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan; ceteris paribus. Derajat kepuasan yang semakin tinggi akan semakin meningkatkan motivasi karyawan dalam meraih kinerja yang tinggi. Jika dikelola dengan baik, kompensasi membantu perusahaan untuk mencapai tujuan dalam memperoleh, memelihara dan menjaga karyawan dengan optimum (Mutholib, 2019).

2.1.4.2 Jenis-jenis Kompensasi Finansial

Jenis-jenis kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan dapat dikelompokkan ke dalam tiga kategori, yaitu kompensasi finansial secara langsung, tidak langsung, dan non finansial. Berikut adalah penjelasan singkat mengenai masing-masing jenis kompensasi (Herawati, 2021):

1. Kompensasi Finansial Secara Langsung: Kompensasi finansial secara langsung adalah benefit yang diberikan kepada karyawan dalam bentuk seperti bayaran pokok (gaji dan upah), bayaran prestasi, bayaran insentif (bonus, komisi, pembagian laba/keuntungan, dan opsi saham), dan bayaran tertangguh (program tabungan dan anuitas pembelian saham).
2. Kompensasi Finansial Secara Tidak Langsung: Kompensasi finansial tidak langsung bisa berupa program-program proteksi (asuransi kesehatan, asuransi jiwa, pensiun, asuransi tenaga kerja). Atau bisa juga berupa bayaran di luar jam kerja (liburan, hari besar, *Credit Unioni* tahunan dan *Credit Unioni* hamil).

2.1.4.3 Variabel Kompensasi Finansial

Variabel kompensasi finansial dapat bervariasi tergantung pada perusahaan dan industri tempat karyawan bekerja. Namun, beberapa Variabel umum yang digunakan untuk mengukur kompensasi finansial antara lain (Aliyya,2022):

1. Gaji dan Upah: Besaran gaji dan upah yang diterima karyawan setiap bulannya.
2. Bonus: Pembayaran tambahan yang diberikan kepada karyawan sebagai penghargaan atas pencapaian target atau kinerja yang baik.
3. Insentif: Pembayaran tambahan yang diberikan kepada karyawan sebagai penghargaan atas pencapaian target atau kinerja yang baik, seperti komisi, pembagian laba/keuntungan, dan opsi saham.
4. Tunjangan: Komponen tambahan dalam bentuk uang yang diberikan kepada karyawan, seperti tunjangan kesehatan, tunjangan transportasi, dan tunjangan pendidikan.

5. Asuransi: Program proteksi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, seperti asuransi kesehatan, asuransi jiwa, dan asuransi tenaga kerja.
6. Pensiun: Program pensiun yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai persiapan untuk masa pensiun.
7. Anuitas Pembelian Saham: Program yang memungkinkan karyawan untuk membeli saham perusahaan dengan harga diskon.

2.1.5 Pengembangan Karir

2.1.5.1 Pengertian Pengembangan Karir

Karir adalah rangkaian sikap dan perilaku yang berkaitan dengan pengalaman dan aktivitas kerja selama rentang waktu kehidupan seseorang dan rangkaian aktivitas kerja yang terus berkelanjutan. Dengan demikian karir seorang individu melibatkan rangkaian pilihan dari berbagai macam kesempatan. Jika ditinjau dari sudut pandang organisasi, karir melibatkan proses dimana organisasi memperbaharui dirinya sendiri untuk menuju efektivitas karir yang merupakan batas dimana rangkaiandari sikap karir dan perilaku dapat memuaskan seorang individu. Pendekatan untuk memahami makna karir, yaitu: pendekatan pertama memandang karir sebagai pemilikan (*aproperty*) dan/ atau dari *ocCredit Unionpation* atau organisasi. Pendekatan ini memandang bahwa karir sebagai jalur mobilitas di dalam organisasi yang tunggal seperti jalur karir di dalam fungsi marketing, yaitu menjadi sales representative, manajer produk, manajer marketing distrik, manajer marketing regional, dan wakil presiden divisional marketing dengan berbagai macam tugas dan fungsi pada setiap jabatan. Berdasarkan kedua pendekatan tersebut definisi karir adalah sebagai pola pengalaman berdasarkan pekerjaan (*work - related experiences*) yang merentang sepanjang perjalanan pekerjaan yang dialami oleh setiap individu/

pegawai dan secara luas dapat dirinci ke dalam objective events. Salah satu contoh untuk menjelaskannya melalui serangkaian posisi jabatan/ pekerjaan, tugas atau kegiatan pekerjaan, dan keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan (*work-related decisions*). Tidak hanya itu saja, juga mengenai interpretasi subyektif tentang peristiwa yang berkaitan dengan pekerjaan (*workrelated events*) baik pada masa lalu, kini dan mendatang seperti aspirasi pekerjaan, harapan, nilai, kebutuhan dan perasaan tentang pengalaman pekerjaan tertentu (Feti, 2019).

Pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawaimerencanakan karir masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum. Variabel dari pengembangan karir seorang karyawan adalah; 1) Prestasi Kerja, 2) Pengenalan oleh pihak lain, 3) Kesetiaan pada organisasi, 4) Pembimbing dan sponsor, 5) Dukungan para bawahan, 6) Kesempatan untuk bertumbuh (Syifa, 2019).

Retensi karyawan juga dipengaruhi oleh faktor pengembangan karir secara signifikan. Untuk meningkatkan kerja karyawan dalam suatu organisasi diperlukannya pengembangan karir bagi setiap karyawan guna melatih keterampilan dalam bekerja. Organisasi yang memberikan pelatihan, fasilitas pendidikan kepada karyawan maka karyawan tersebut lebih setia kepada perusahaan dengan jangka waktu yang lama dan dapat meningkatkan retensi karyawan. Organisasi perlu menjalankan program pelatihan dan pengembangan untuk memperkuat hubungan dan mempertahankan karyawan. Pengembangan karir adalah peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai

suatu rencana karir dan peningkatan oleh departemen personalia untuk mencapai suatu rencana kerja sesuai dengan jalur atau jenjang organisasi (I Gde, 2019).

Pengembangan karir merupakan tugas organisasi untuk membentuk hubungan dengan orang yang mengelola karirnya, karena karier tersusun dari pergantian antara individu dan organisasi. Dalam jangka lebih panjang, perkembangan diri perlu dikaitkan dengan rencana karier seseorang, tergantung ke arah mana seseorang ingin berkembang, menurut Skala waktu yang ditentukan sendiri. Beberapa pengertian pengembangan karier yaitu (Valentine, 2021).

1. Pengembangan karir adalah suatu rangkaian (urutan) posisi atau jabatan yang ditempati seseorang selama masa kehidupan tertentu. Pengertian ini menempatkan posisi atau jabatan seseorang pekerja dilingkungan suatu organisasi perusahaan, sebagai bagian rangkaian dan posisi atau jabatan yang ditempatinya selama masa kehidupannya posisi atau jabatan itu ditempatinya selama kehidupan sebagai pekerja, sejak awal memasuki suatu organisasi atau perusahaan, sampai saat berhenti.
2. Pengembangan karir adalah perubahan nilai-nilai sikap dan motivasi yang terjadi pada seseorang, karena dengan penambahan atau peningkatan usianya menjadi semakin matang.
3. Pengertian karir adalah usaha yang dilakukan secara formal dan berkelanjutan dengan difokuskan pada peningkatan dan penambahan kemampuan seorang pekerja. Dari ketiga pengertian pengembangan karier tersebut di atas, terlihat bahwa pengertian pertama dan kedua mengakui karier yang bersifat individual, merupakan bagian dari ketentuan nasib seseorang sebagai manusia.

2.1.5.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Karir

Berikut adalah faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karir karyawan yang dapat ditemukan dalam beberapa jurnal (Fauzi,2022):

1. Pengalaman kerja: Semakin lama karyawan bekerja, semakin besar kemungkinan untuk mengembangkan karir
2. Pendidikan dan pelatihan: Karyawan yang memiliki pendidikan dan pelatihan yang lebih tinggi cenderung memiliki peluang yang lebih besar untuk mengembangkan karir
3. Kompetensi: Karyawan yang memiliki kompetensi yang lebih tinggi cenderung memiliki peluang yang lebih besar untuk mengembangkan karir
4. Motivasi: Karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi cenderung memiliki peluang yang lebih besar untuk mengembangkan karir
5. Kepuasan kerja: Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki peluang yang lebih besar untuk mengembangkan karir

2.1.5.3 Variabel Pengembangan Karir

Berikut adalah beberapa Variabel pengembangan karir yang dapat ditemukan dalam beberapa jurnal (Fauzi,2022):

1. Prestasi kerja: Prestasi kerja dapat menjadi Variabel pengembangan karir yang penting
2. Pendidikan dan pelatihan: Pendidikan dan pelatihan yang diberikan oleh perusahaan dapat menjadi Variabel pengembangan karir
3. Mutasi dan promosi jabatan: Mutasi dan promosi jabatan dapat menjadi Variabel pengembangan karir

4. Pengenalan oleh pihak lain: Pengenalan oleh pihak lain juga dapat menjadi Variabel pengembangan karir
5. Kesetiaan pada organisasi: Kesetiaan pada organisasi juga dapat menjadi Variabel pengembangan karir

2.1 Tinjauan Empirik (Penelitian Terdahulu)

Berikut terdapat beberapa penelitian sebelumnya yang telah dilakukan dalam menguji tentang pengaruh pelatihan kerja, kompensasi finansial, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan, yakni:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

NO	Nama dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1	Gurawan Dayona dan Nur Rinawati (2016)	Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Andalan Finance Indonesia	1. Pelatihan 2. Pengembangan Karir 3. Kinerja Karyawan	pelatihan dan pengembangan karir secara bersama terhadap kinerja karyawan di PT. Andalan Finance Indonesia memperlihatkan hasil perhitungan yang berarti (signifikan) dan berpengaruh

				positif.
2	Purwanto dkk (2017)	Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan	1. Kompensasi 2. Pengembangan Karir 3. Komunikasi 4. Kinerja Karyawan	Variabel kompensasi dan pengembangan karir secara parsial berpengaruh namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
3	Andreas Marpaung dkk (2019)	Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Perhubungan Provinsi Papua Barat	1. Kompensasi 2. Pengembang an Karir 3. Kinerja Pegawai	tidak terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Dinas Perhubungan Provinsi Papua Barat secara parsial. Kemudian terdapat pengaruh pengembangan karir terhadap

				kinerja pegawai negeri sipil di Dinas Perhubungan Provinsi Papua Barat secara parsial.
4	Berliando dkk (2019)	Pengaruh Motivasi, Pengembangan Karir, Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Marga Dwitaguna Manado	<ol style="list-style-type: none"> 1. Motivasi 2. Pengembangan Karir 3. Kompensasi Finansial 4. Kinerja Karyawan 	<p>motivasi, secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Marga Dwitaguna Manado.</p> <p>Pengembangan Karir secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Marga Dwitaguna Manado.</p> <p>Kompensasi</p>

				<p>Finansial secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Marga Dwitaguna Manado.</p> <p>Motivasi, Pengembangan Karir dan Kompensasi Finansial secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Marga Dwitaguna Manado.</p>
5	Asriatun dkk (2022)	<p>Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan</p>	<p>1. Pelatihan</p> <p>2. Kompensasi Finansial</p> <p>3. Gaya Kepemimpinan</p>	<p>Pelatihan, kompensasi finansial, gaya kepemimpinan dan motivasi</p>

		Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	n 4. Motivasi Kerja 5. Kinerja Karyawan	kerja mempunyai pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Arta Leksana Purwokerto.
6.	Lidia Dwi Larasati, dkk (2019)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan	1. Motivasi Kerja 2. Pengembangan Karir 3. Kinerja Karyawan	Terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. X Cabang Kota Samarinda
7.	Isnaini, dkk (2023)	Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja	1. Pelatihan 2. Kompensasi 3. Kinerja Karyawan	Pelatihan dan kompensasi mempunyai pengaruh yang

		Karyawan BMT NU Jawa Timur.		positif signifikan terhadap kinerja karyawan BMT NU Jawa Timur.
8.	Yuswardi dan Indra (2022)	Kinerja Karyawan dan Faktor-Faktor yang mempengaruhinya pada Karyawan Bank Perkreditan Rakyat (BPR) di Batam	1. Pengembangan karir 2. Pelatihan kerja 3. Penilaian Kinerja 4. Kompensasi	Semua Indikator independen berpengaruh signifikan positif pada kinerja karyawan sebagai dependen.

Sumber : data diolah peneliti (2023)

2.2 Kerangka Konseptual

Dari pemaparan di atas, agar mempermudah penelitian berikut disajikan bagan kerangka teori penelitian. Dalam kerangka penelitian ini, terdapat Variabel independen meliputi pelatihan kerja, kompensasi finansial, dan pengembangan karir serta Variabel dependen yaitu kinerja karyawan.

Adapun persamaan matematika dari kerangka konsep :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Dimana :

Y = kinerja karyawan

α = angka konstan

β_1 = koefisien regresi dari pelatihan kerja

β_2 = koefisien regresi dari kompensasi finansial

β_3 = koefisien regresi dari pengembangan karir

- X1 = pelatihan kerja
- X2 = kompensasi finansil
- X3 = pengembangan karir
- e = standar *error*

2.3.1 Keterkaitan Antara Pelatihan Kerja Dan Kinerja Karyawan

Menurut Tarigan (2021), pelatihan kerja adalah kegiatan untuk memberikan, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan. Pelatihan kerja bertujuan untuk meningkatkan kualitas dan keterampilan karyawan sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja perusahaan.

Keterkaitan antara pelatihan kerja dan kinerja karyawan telah dibuktikan melalui penelitian. Hasil penelitian oleh Ni Wayan Eka Sri Anggereni (2019) di Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Kabupaten Buleleng menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut berarti semakin seringnya dilakukannya pelatihan kerja maka akan semakin mempengaruhi kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan adanya hubungan antara pelatihan kerja dan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Hanayati (2021) dan Rohman (2023) menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2.3.2 Keterkaitan Antara Kompensasi Finansial Dan Kinerja Karyawan

Menurut Nugraha (2017), kompensasi finansial adalah bentuk penghargaan atau imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan dalam bentuk uang atau tunjangan keuangan lainnya. Tujuan kompensasi finansial adalah memberikan imbalan atau penghargaan kepada karyawan dalam bentuk uang atau tunjangan keuangan lainnya sebagai bentuk pengakuan atas kontribusi dan kinerja mereka dalam perusahaan.

Keterkaitan antara Kompensasi Finansial Dan Kinerja Karyawan telah dibuktikan oleh beberapa penelitian. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Kusumawardan (2021) dan Suciaty (2017) menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara kompensasi finansial dengan kinerja karyawan. Namun penelitian yang dilakukan oleh Sugiharti (2016) di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Temanggung menunjukkan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara kompensasi finansial dengan kinerja karyawan. Beberapa faktor yang mungkin mempengaruhi antara lain budaya organisasi, kepuasan kerja, motivasi kerja, dan lain sebagainya.

2.3.3 Keterkaitan Antara Pengembangan Karir Dan Kinerja Karyawan

Seku (2023) menyebutkan pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Pengembangan karir dapat dilakukan melalui berbagai kegiatan kepegawaian yang dapat membantu para karyawan untuk merencanakan karir masa depan di tempat mereka bekerja, sehingga baik karyawan maupun perusahaan dapat saling mengembangkan diri dengan optimal.

Keterkaitan Antara Pengembangan Karir Dan Kinerja Karyawan telah dibuktikan melalui beberapa penelitian. Hasil penelitian yang dilakukan oleh

Tajudin (2023), Natalia (2020) dan Niati (2021) menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara pengembangan dengan kinerja karyawan. Dengan adanya pengembangan karir dapat membantu karyawan merencanakan karir masa depan di tempat mereka bekerja, sehingga baik karyawan maupun perusahaan dapat saling mengembangkan diri dengan optimal. Selain itu, pengembangan karir dapat meningkatkan kinerja dan motivasi karyawan, serta meningkatkan keterikatan karyawan dan reputasi perusahaan.

2.4 Hipotesis

Dengan melihat kerangka pemikiran di atas dan untuk menjawab identifikasi masalah, maka peneliti menetapkan hipotesis sebagai berikut:

Hipotesis Pertama: Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan *Credit Union* Sauan Sibarrung Toraja.

Hipotesis Kedua: Kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan *Credit Union* Sauan Sibarrung Toraja.

Hipotesis Ketiga: Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan *Credit Union* Sauan Sibarrung Toraja.