

# Pengaruh Pelatihan Kerja, Kompensasi Finansial dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Satpam PT. Asta Krida Rumentang

Joni Hermanto

STIESTEKOM KARTASURA

Titin Hargyatni

STIESTEKOM KARTASURA

[Jonihermant92@gmail.com](mailto:Jonihermant92@gmail.com)

## ABSTRAK

Subyek penelitian kuantitatif ini adalah pegawai PT. Asta Krida Rumentang Cabang Jawa Tengah. Teknik pengambilan sampel menyeluruh dari populasi yang ada, yaitu sebanyak 54 pegawai. Hipotesis penelitian ini adalah diduga terdapat pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Satpam PT. Asta Krida Rumentang. Diduga terdapat pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Satpam PT. Asta Krida Rumentang. Diduga terdapat pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Satpam PT. Asta Krida Rumentang. Diduga terdapat pengaruh secara bersama-sama Pelatihan Kerja, Kompensasi Finansial dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Satpam PT. Asta Krida Rumentang. Hasil penelitian ini diperoleh hasil Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja PT. Asta Krida Rumentang. Semakin tinggi Pelatihan Kerja, maka semakin tinggi pula Kinerja. Kompensasi Finansial berpengaruh terhadap Kinerja PT. Asta Krida Rumentang. Semakin Kompensasi Finansial bertambah, maka Kinerja juga semakin tinggi. Pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap Kinerja PT. Asta Krida Rumentang .

**Kata Kunci:** Pelatihan Kerja, Kompensasi finansial, pengembangan karir, kinerja .

## ABSTRACT

*The subjects of this quantitative research were employees of PT. Asta Krida Rumentang Central Java Branch. Comprehensive sampling technique from the existing population, namely 54 employees. The hypothesis of this research is that it is suspected that there is an influence of Job Training on the Performance of PT Security Guards. Asta Krida Rumentang. It is suspected that there is an influence of Financial Compensation on the Performance of PT Security Guards. Asta Krida Rumentang. It is suspected that there is an influence of Career Development on the Performance of PT Security Guards. Asta Krida Rumentang. It is suspected that there is a joint influence of Job Training, Financial Compensation and Career Development on the Performance of PT Security Guards. Asta Krida Rumentang. The results of this research showed that Job Training had an effect on PT Performance. Asta Krida Rumentang. The higher the job training, the higher the performance. Financial Compensation influences the Performance of PT. Asta Krida Rumentang. The more financial compensation increases, the higher the performance. Career development has no effect on PT performance. Asta Krida Rumentang*

**Keywords:** Job Training, financial compensation, career development, performance

## PENDAHULUAN

PT. Asta Krida Rumentang adalah bagian dari perusahaan alih daya atau outsourcing yang berasal dari Kota Surabaya dan mengembangkan sayapnya ke daerah Jawa Tengah yang berdomisili di Kabupaten Sukoharjo, Dengan ini PT. Asta Krida Rumentang menjadi penyedia jasa disalah satu Pusat Perbelanjaan Modern atau Mall di daerah Sukoharjo, yang dengan itu perusahaan alih daya memberikan Pelatihan Kerja terhadap pengguna jasa. Menurut Widodo (2015) pelatihan sebagai bentuk pembekalan kepada pegawai untuk meningkatkan pengetahuan dan meningkatkan ketrampilan dalam bidang tertentu. Fenomena yang terjadi pada kegiatan pelatihan pegawai di PT. Asta Krida, terdapat beberapa bagian pegawai yang tidak mengikuti kelas pelatihan lanjutan. Hal ini dikarenakan bentrok jadwal kegiatan serta para pegawai sudah merasa mampu atau menguasai materi pelatihan, sehingga merasa tidak perlu untuk mengikuti pelatihan. Hal ini tentunya akan mempengaruhi kinerja pegawai (Satpam).

Selain pelatihan, kompensasi financial juga termasuk dalam peningkatan SDM satpam agar bisa bersinergi dan dapat mendukung untuk kemajuan instansi. Gambaran pada kompensasi *financial outsourcing* ditentukan dengan adanya system perjanjian kerja atau bisa diartikan sesuai pengajuan harga jasa yang telah disepakati, Dalam hal ini mengacu pada peraturan daerah dengan standar penggajian Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) dan disertakan finansial lain yang tidak diwujudkan dengan uang yaitu Jaminan kesehatan dan Ketenagakerjaan atau yang disebut BPJS. Kompensasi Finansial yaitu bentuk imbalan yang diterima pegawai karena melakukan pekerjaan dan hal ini diluar gaji yang diterima. Kompensasi Financial yang dapat dinikmati karyawan, baik yang berupa uang maupun bukan (Wahjono, 2015). Fakta di lapangan, bahwa tidak banyak kompensasi yang diterima di PT. Asta Krida, karena sistem kerja kontrak dan gaji atau pendapatan yang diterima secatas UMK saja. Kelebihan jam kerja misalnya 1 atau 2 jam tidak terlalu diperhitungkan. Proses regenerasi atau kaderisasi pemimpin menjadi lambat, sehingga terkadang pegawai tersebut dalam bekerja tidak terlalu mementingkan karir. Berikut adalah jumlah pegawai keamanan di Pakuwon Mall Solo baru. Fenomena yang ada tentang pengembangan karir tidak begitu signifikan, dikarenakan sistem kerja yang kontrak, dan juga untuk jabatan leadership biasanya sudah diisi dengan yang lebih senior dan yang sudah berpengalaman dibidang keamanan, seperti purnawirawan polisi atau TNI.

Kinerja satpam dapat menjadi perhatian bagi semua orang, dikarenakan dengan sistem keamanan yang baik dapat memberikan rasa aman dan nyaman kepada orang yang berada disekitar tersebut, tentunya kinerja pengamanan harus terus diperbaiki dan ditingkatkan, poin terkait etos kerja dan Pelatihan Kerja yang banyak disorot, untuk perbaikan maka pelatihan ini menjadi sangat mendesak untuk dilakukan, adalah terkait kedisiplinan, momentum untuk patuh dan disiplin terhadap jam kerja dan melayani setiap *stakeholder* dengan sepenuh hati. (Ike Agustina, 2022). Berdasarkan kesimpulan diatas dapat dilihat bahwa setiap anggota satpam telah ditentukan posisi jabatan dan mendapatkan tanggung jawab masing-masing, Dan dengan adanya Pelatihan kerja sebelum ditempatkan diarea pengguna jasa, lalu adanya kompensasi finansial yang jelas terkait penggajian, serta terbukanya jenjang karir dalam sebuah instansi perusahaan yang bergerak pada bidang pengamanan. Maka penulis tertarik melakukan penelitian lebih lanjut yang

berjudul “Pengaruh Pelatihan Kerja, Kompensasi Finansial dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Satpam PT. Asta Krida Rumentang”

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Pelatihan Kerja**

Pelatihan kerja adalah kegiatan pembelajaran baik didalam kelas maupun diluar kelas yang tujuannya untuk meningkatkan kemampuan pegawai dalam kaitannya dengan pekerjaan serta menambah ketrampilan yang bermanfaat bagi perusahaan maupun karyawan itu sendiri. Dalam pelaksanaan tugasnya, anggota satuan pengamanan mempunyai tugas dan tanggungjawab memberikan rasa aman kepada seluruh orang, benda maupun harta dan aset perusahaan, baik yang berada di dalam maupun diluar gedung yang masih dalam jangkauan atau masih dimiliki perusahaan sehingga kegiatan usaha berjalan sesuai dengan rencana perusahaan. Sistem keamanan dalam perusahaan sudah diatur dan disepakati bersama, antara pegawai, manajemen dan masyarakat disekitarnya. Proses pembekalan satuan pengamanan sudah dibentuk melalui proses kemiliteran dengan mengedepankan pada fisik, dan kemampuan otak untuk pandai mengambil keputusan jika keadaan darurat. Pelatihan dilaksanakan secara berkala untuk meningkatkan kemampuan personil dan up-date tentang perkembangan sistem keamanan yang ada. Pelatihan tidak saja mengandalkan tentang fisik secara individu, namun juga pemikiran, ide dan gagasan agar sistem keamanan bisa terjaga dan terlindungi dengan baik.

### **Kompensasi Finansial**

Kompensasi financial dapat diartikan bahwa pemberian uang kepada pegawai yang melaksanakan pegerjaannya biasanya diluar jam kerja atau tambahan jam kerja. Pemberian uang diluar jam kerja tersebut diatur perusahaan dan disepakati pada pegawai maupun manajemen perusahaan. (Wahjono, 2015:150). Mondy (2008:35) menyatakan bahwa, kompensasi adalah imbalan yang diterima dalam bentuk uang dan barang. Ada beberapa bentuk kompensasi, yaitu langsung, tidan loangsung dan kompensasi bukan uang, yaitu pemberian barang maupun jabatan yang lebih baik.

Kompensasi merupakan ukuran penghargaan dari perusahaan yang diberikan kepada karyawan dalam bentuk uang, maupun penghargaan seperti kenaikan jabatan yang kesemuanya itu merupakan bentuk rasa syukur terima kasih dari perusahaan kepada pegawainya yang telah memberikan kontribusi penuh kepada perusahaan diluar target yang ditentukan. (Kadarisman, 2014:31)

Kesimpulan dari pengertian para ahli dapat disimpulkan bahwa kompensasi dapat berupa uang atau jabatan maupun benda.

### **Pengembangan Karir**

Pengembangan karir yaitu proses pengembangan diri seseorang dalam pekerjaannya dan meningkatkan potensi sumber daya yang ada pada diri manusia untuk mencapai tujuan yang diharapkan dalam pekerjaan. Hal ini dilakukan tentunya tidak terlepas dari meningkatnya sumber pendapatan yang

ada. (Affandi, 2018, hlm. 19). Dalam prosesnya, adanya pengembangan karir tentu tidak terlepas dari bagusnya sumber daya manusia. Keterkaitan antara pengembangan karir dan kualitas sumber daya manusia menjadikan kunci utama sebuah pengembangan perusahaan. Seperti yang disampaikan peneliti Priansa (2018, hlm. 161) yang berpendapat bahwa pengembangan karir merupakan jenjang karir atau jenjang prestasi yang akan diraih oleh pegawai dalam kegiatan usahanya bekerja pada perusahaan ataupun instansi.

### **Kinerja**

Rivai (2008:309) menyatakan kinerja adalah hasil nyata yang diberikan pegawai kepada perusahaan dengan melalui mekanisme yang ada, sehingga dapat menimbulkan efek positif bagi perusahaan. Selain itu dalam peningkatan kinerja tentunya perusahaan sudah melakukan tolak ukur pada pegawai, melalui pengawasan, monitoring dan evaluasi. Berdasarkan uraian sebelumnya dapat disimpulkan kinerja adalah gambaran mengenai pencapaian oleh karyawan dalam suatu organisasi dalam pelaksanaan kegiatan, program, kebijaksanaan guna mewujudkan visi, misi, dan tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan prestasi kerja atau hasil kerja yang didapat pegawai untuk dipersembahkan kepada organisasi yang dijalankan.

### **METODOLOGI PENELITIAN**

Metode penerapan Kuantitatif adalah jenis analisis statistik dengan fokus pada data kuantitatif yang dapat digunakan untuk menjawab hasil dari analisis yang diteliti. Ini juga dapat disebut sebagai metode analisis statistik yang mendukung positivisme. Ini dapat digunakan untuk melakukan penelitian pada populasi atau sampel tertentu. Sugiyono (2017). adapun yang menjadi sampel dalam penelitian ini sebanyak 54 orang adalah seluruh pegawai atau satpam PT PT. Asta Krida Rumentang. Adapun teknik pengumpulan data dengan kuesioner. Sebelum dilakukan analisis data, maka kuesioner dikaji menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda, dengan melakukan uji asumsi klasik terlebih dahulu. (normalitas, multikolinieritas, heterokedastisitas dan autokorelasi). Dilanjutkan dengan uji hipotesis uji t, uji F dan koefisien determinasi.

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **Uji Validitas**

Hasil Uji Validitas Pelatihan Kerja

Kuesioner dibagikan kepada sampel sebanyak 54 responden, maka kita akan menentukan besarnya r-tabel terlebih dahulu. Rumus r-tabel  $dk - (N-2)$

dengan taraf signifikan 0,05. Jadi kita dapat menentukan besarnya nilai r-tabel untuk  $54 - 3 = 51$  adalah 0,2706. Berikut tabel hasil uji validitas :

Tabel 1. Uji Validitas Pelatihan Kerja

Indikator	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Jenis pelatihan yang diterapkan	0,806	0,2706	Valid
Tujuan pelatihan	0,862	0,2706	Valid
Materi yang diberikan saat pelatihan	0,768	0,2706	Valid
Metode yang digunakan dalam pelatihan	0,778	0,2706	Valid
Peserta pelatihan	0,646	0,2706	Valid
Pengajar kegiatan pelatihan	0,645	0,2706	Valid
bagian untuk memudahkan peserta dalam meyerap ilmunya	0,876	0,2706	Valid

Sumber: Penulis (2023)

Dari hasil uji validitas, karena nilai r-hitung  $>$  r-tabel, maka instrumen dinyatakan Valid.

### Validitas Instrumen Kompensasi Financial

Tabel 2. Uji Validitas Kompensasi Financial

Indikator	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Gaji diberikan tepat waktu	0,721	0,2706	Valid
Pemberian gaji sesuai dengan kesepakatan	0,701	0,2706	Valid
Adanya insentif diluar jam kerja	0,777	0,2706	Valid
Penghargaan bagi pegawai berprestasi	0,617	0,2706	Valid
Penghargaan berupa benda atau barang	0,315	0,2706	Valid
Adanya penghargaan berupa jabatan	0,312	0,2706	Valid

Sumber: Penulis (2023)

Dari hasil uji validitas, karena nilai r-hitung  $>$  r-tabel, maka instrumen dinyatakan Valid.

### Validitas Instrumen Pengembangan Karir

Tabel 3. Uji Validitas Pengembangan Karir

Indikator	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Motivasinya terdapat prestasi dalam bekerja	0,433	0,2706	Valid
Berkenalan dengan instansi pengamanan yang lain	0,640	0,2706	Valid
Kerjasama dengan instansi keamanan negara	0,629	0,2706	Valid
Jika tidak mampu, pegawai mengundurkan diri	0,545	0,2706	Valid
Pegawai membawa nama baik institusi	0,531	0,2706	Valid
Setia terhadap institusi	0,479	0,2706	Valid
Adanya bimbingan dari para senior	0,554	0,2706	Valid
Adanya kekompakkan antara atasan dan bawahan	0,662	0,2706	Valid
Semangat pegawai untuk berkembang	0,424	0,2706	Valid

Sumber: Penulis (2023)

Dari hasil uji validitas, karena nilai r-hitung > r-tabel, maka instrumen dinyatakan Valid.

### Validitas Instrumen Kinerja

Tabel 4. Uji Validitas Kinerja

Indikator	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Dalam bekerja berpedoman pada profesionalisme	0,400	0,2706	Valid
Produktivitas kerja meningkat setiap hari	0,936	0,2706	Valid
Pegawai menguasai standar operating prosedur kerja	0,810	0,2706	Valid
Semua anggota dapat dipercaya	0,894	0,2706	Valid
Ketepatan waktu saat kehadiran	0,802	0,2706	Valid
Ketepatan waktu saat menyelesaikan pekerjaan	0,798	0,2706	Valid
Kemandirian dalam bekerja	0,527	0,2706	Valid

Sumber: Penulis (2023)

Dari hasil uji validitas, karena nilai r-hitung > r-tabel, maka instrumen dinyatakan Valid.

### Uji Reliabilitas

Setelah dilakukan uji validitas, dan semua indikator variabel dinyatakan valid, dilanjutkan uji reliabilitas. Indikator variabel jika dikatakan reliabilitas jika nilai Cronbach Alpha > 0,60 maka pernyataan instrumen dinyatakan reliabel. Berikut tabel reliabilitas yang diolah data dengan program SPSS:

Tabel 5. Uji Reliabilitas Pelatihan Kerja (X1)

Reliability Statistic	
Cronbach Alpha	N of item

0,788	8
-------	---

Sumber: Penulis (2023)

Berdasarkan ringkasan hasil uji realibilitas dalam tabel 4.6, dapat diketahui conbach's alpha pada variabel Pelatihan Kerja (X1) nilainya sebesar 0,788. Sesuai kreteria nilai ini sudah lebih besar dari 0,70, maka dapat disimpulkan bahwa instrmen variabel motivasi kerja reliable

Tabel 6. Uji Reliabilitas Kompensasi Financial (X2)

Reliability Statistic	
Cronbach Alpha	N of item
0,725	7

Sumber: Penulis (2023)

Berdasarkan ringkasan hasil uji realibilitas dalam tabel 4.7, dapat diketahui conbach's alpha pada variabel Kompensasi Financial (X2) nilainya sebesar 0,725 Sesuai kreteria nilai ini sudah lebih besar dari 0,70, maka dapat disimpulkan bahwa instrmen variabel motivasi kerja reliable

Tabel 7. Uji Reliabilitas Pengembangan Karir (X3)

Reliability Statistic	
Cronbach Alpha	N of item
0,725	10

Sumber: Penulis (2023)

Berdasarkan ringkasan hasil uji realibilitas dalam tabel 4.8, dapat diketahui conbach's alpha pada variabel Pengembangan karir (X3) nilainya sebesar 0,725. Sesuai kreteria nilai ini sudah lebih besar dari 0,70, maka dapat disimpulkan bahwa instrmen variabel motivasi kerja reliable

Tabel 8. Uji Reliabilitas Kinerja (Y)

Reliability Statistic	
Cronbach Alpha	N of item
0,783	8

Sumber: Penulis (2023)

Berdasarkan ringkasan hasil uji realibilitas dalam tabel 4.8, dapat diketahui conbach's alpha pada variabel Kinerja (Y) nilainya sebesar 0,783. Sesuai kreteria nilai ini sudah lebih besar dari 0,70, maka dapat disimpulkan bahwa instrmen variabel motivasi kerja reliable

### Uji Asumsi Klasik

Hasil uji validitas untuk untuk menguji normalitas data dapat dilihat dari tabel 9 berikut ini :

**Tabel 9****Uji Normalitas****One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual	
N		54	
Normal Parameters <sup>a,b</sup>		Mean	,0000000
		Std. Deviation	,75114082
Most Extreme Differences	Absolute		,059
	Positive		,029
	Negative		-,059
Test Statistic			,059
Asymp. Sig. (2-tailed)			,200 <sup>c,d</sup>

Sumber : Output SPSS Versi 25

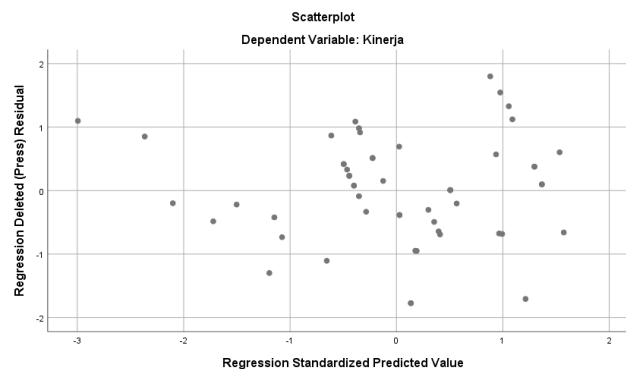
Dari hasil tersebut, terdapat nilai signifikansinya sebesar 0,200. Karena nilai signifikansinya  $> 0,05$ , maka data berdistribusi normal

**Tabel 6****Uji Multikoleniaritas**

Variabel Bebas	Tolerance	VIF	Keterangan
Pelatihan Kerja	,969	1,032	Tidak terjadi multikolinieritas
Kompensasi Financial	,952	1,051	Tidak terjadi multikolinieritas
Pengembangan Karir	,976	1,025	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber: Penulis (2023)

Dari hasil SPSS diperoleh nilai VIF Pelatihan Kerja 1,032, Kompensasi Financial 1,051 dan pengembangan karir 1,025. Karena hasil VIF nilainya 1– 10, maka tidak terjadi Multikolinieritas. Berikut Tabel uji multikolinieritas:



Dari gambar tersebut dijelaskan bahwa penyebaran titik-titik tidak berpola dan titik-titik tidak mengumpul hanya di atas atau dibawah saja. Dari kesimpulan tersebut maka dapat disimpulkan tidak terjadi heterokedastisitas.



Tabel 7

## Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Durbin-Watson
1	,976 <sup>a</sup>	,953	1,868

Sumber: Penulis (2023)

Dari hasil olah data diperoleh nilai Durbin Watson sebesar 1,868, yang berarti tidak terjadi adanya autokorelasi, karena nilainya kurang dari 4.

**Regresi Linier Berganda**

Tabel 7

**Uji Regresi Linier Berganda**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2,242	1,855		-1,208	,233
	Pelatihan Kerja	,902	,029	,953	30,645	,000
	Kompensasi Financial	,177	,050	,110	3,498	,001
	Pengembangan Karir	,009	,035	,008	,251	,803

Sumber: Penulis (2023)

Dari hasil tersebut maka dapat diperoleh persamaan regresinya :

$Y = -2,242 + 0,902X_1 + 0,177X_2 + 0,009X_3$  Persamaan tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut:

- $a = -2,242$ , ini berarti, apabila faktor Pelatihan Kerja, Kompensasi Financial dan pengembangan karir dianggap konstan, maka akan mengakibatkan Kinerja pada PT. Asta Krida Rumentang sebesar -2,242.
- $b_1 = 0,902$ , ini berarti, apabila faktor Pelatihan Kerja bertambah 1 satuan dapat meningkatkan Kinerja PT. Asta Krida Rumentang sebesar 0,902.
- $b_2 = 0,177$  ini berarti, apabila faktor Kompensasi Financial bertambah 1 satuan, maka Kinerja PT. Asta Krida Rumentang sebesar 0,177.
- $b_3 = 0,009$  ini berarti, apabila faktor pengembangan karir bertambah 1 satuan, maka Kinerja PT. Asta Krida Rumentang sebesar 0,009.

**Uji t**

Tabel 8

**Uji T Parsial**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-2,242	1,855		-1,208	,233
Pelatihan Kerja	,902	,029	,953	30,645	,000
Kompensasi Financial	,177	,050	,110	3,498	,001
Pengembangan Karir	,009	,035	,008	,251	,803

Sumber: Penulis (2023)

Uji t adalah uji hipotesis untuk mencari apakah terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Adapun hasil dari analisis ini adalah sebagai berikut:

- a. Uji t yang berkaitan dengan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja PT. Asta Krida Rumentang. Dari hasil olah data SPSS dapat diperoleh nilai t hitung = 30,645 > t tabel = 2,00 dan nilai signifikasinya sebesar 0,000 maka terdapat pengaruh antara Pelatihan Kerja terhadap Kinerja PT. Asta Krida Rumentang.
- b. Uji t yang berkaitan dengan Kompensasi Financial terhadap Kinerja PT. Asta Krida Rumentang. Dari hasil perhitungan tersebut, maka diperoleh hasil t hitung = 3,498 > t tabel = 2,00 maka  $H_0$  di tolak, berarti terdapat pengaruh antara Kompensasi Financial terhadap Kinerja PT. Asta Krida Rumentang
- c. Uji t yang berkaitan dengan pengembangan karir terhadap Kinerja PT. Asta Krida Rumentang. Dari hasil perhitungan tersebut, maka diperoleh hasil t hitung = 0,251 < t tabel = 2,00 maka  $H_0$  di terima, berarti tidak terdapat pengaruh antara pengembangan karir terhadap Kinerja PT. Asta Krida Rumentang

### Uji F

Uji F ini digunakan untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama antara variabel independent yang berupa Pelatihan Kerja, Kompensasi Financial dan pengembangan karir terhadap Kinerja PT. Asta Krida Rumentang. Dari hasil perhitungan dengan menggunakan program komputer SPSS, maka diperoleh hasil F hitung = 339,389 > F tabel = 2,79, dan tingkat signifikansinya 0,000 < 0,05, maka  $H_0$  ditolak yang berarti terdapat pengaruh secara bersama-sama antara variabel independent yang berupa Pelatihan Kerja, Kompensasi Financial dan pengembangan karir terhadap Kinerja PT. Asta Krida Rumentang.

Berikut tabel output uji F pada penelitian ini:

**Tabel 9. Hasil Olah Data Uji F (Uji Simultan)**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
-------	----------------	----	-------------	---	------

1	Regression	608,930	3	202,977	339,389	,000 <sup>b</sup>
	Residual	29,903	50	,598		
	Total	638,833	53			

Sumber: Penulis (2023)

### Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Jika ingin mengetahui bagaimana korelasi antara lebih dari satu prediktor dengan satu variabel terikat, artinya bahwa analisis ini untuk mengetahui secara bersama sama korelasi variabel bebas ( $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_3$ ) terhadap variabel bebas dengan prosentase. Dari hasil olah data SPSS dapat diperoleh hasil koefisien Determinasi sebagai berikut:

**Tabel 10. Hasil Olah Data Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate
1	,976 <sup>a</sup>	,953	,950	,773

Sumber: Penulis (2023)

Dengan menggunakan program SPSS, maka dapat diperoleh untuk  $R^2$  sebesar 0,953 atau 95,3%, artinya bahwa secara bersama-sama terdapat pengaruh antara variabel independen yaitu Pelatihan Kerja, Kompensasi Financial dan pengembangan karir terhadap Kinerja PT. Asta Krida Rumentang sebesar 95,3%, sedangkan yang 4,7% dipengaruhi oleh faktor lain, yang tidak diteliti seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya organisasi dan lain sebagainya.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan :

Berdasarkan dari jawaban pertanyaan maka ada beberapa kesimpulan yang dihasilkan oleh peneliti yaitu:

- Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja PT. Asta Krida Rumentang. Nilai tertinggi pelatihan kerja terdapat dalam indikator pemberian materi yang mudah diserap. Artinya agar pelatihan dapat diserap ilmunya oleh para peserta, dengan memberikan materi teori dan praktek, sehingga dilapangan dapat diaplikasikan dengan baik. .
- Kompensasi Financial berpengaruh terhadap Kinerja PT. Asta Krida Rumentang. Semakin Kompensasi Financial bertambah, maka Kinerja juga semakin tinggi. Hal ini dapat dibuktikan juga dengan nilai tertinggi indikator kompensasi financial yaitu adanya insentif atau uang tambahan diluar jam kerja

- c. Pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap Kinerja PT. Asta Krida Rumentang. Hal ini disebabkan karena pengembangan karir akan berjalan dengan baik jika adanya penambahan mall atau swalayan atau gedung-gedung baru. Dalam pengembangan karir sisi positifnya indikator yang paling tinggi nilainya adalah adanya kekompakkan antara atasan dan bawahan.

### Saran

- a. Pelatihan Kerja terus ditingkatkan, agar kinerja juga meningkat. Peningkatan kinerja tentunya dapat memberikan rasa aman dan nyaman kepada masyarakat umum yang berkunjung di pusat perbelanjaan. Selain itu pengajar pada kegiatan pelatihan lebih ditambah lagi durasi pelatihannya, khususnya di ketahanan fisik dan mental
- b. Pemberian kompensasi financial secara berkala akan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Dan untuk peningkatan jabatan lebih diperhatikan lagi agar pegawai lebih semangat dalam berkarir.
- c. Pengembangan karir memang dirasa sulit, diharapkan PT. Asta Krida Rumentang memperluas jaringan dan bekerjasama dengan berbagai instansi, seperti perbankan, BUMN maupun perusahaan lainnya, sehingga pengembangan karir dapat berjalan dengan baik. Peningkatan motivasi dalam berkarir juga lebih ditingkatkan, misalnya mengirim pegawai untuk belajar ke luar negeri tentang sistem keamanan disana sebagai perbandingan.

### DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Bejo Siswanto. 2014. *Manajemen Tenaga Kerja Rancangan dalam Pendayagunaan dan Pengembangan Unsur Tenaga Kerja*. Bandung : Sinar Baru
- Candra, Ni Nyoman Witya., dan Ardana, I Komang. (2016). *Pengaruh Pengalaman Kerja, Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Pengembangan Karir*.
- Djarwanto, Pangestu Subagyo. 2002. *Manajemen Operasi. Edisi Pertama*. Yogyakarta: BPF
- Fathoni. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung. Rineka Cipta
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi Ketiga. Semarang : Penerbit Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Peraturan Kepala Kepolisian Republik Indonesia no.24 tahun 2007
- Rivai, Veithzal. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*.

UU Cipta Kerja yakni PP Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja

Wahjono, S. I. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.

Wahyuni, Dwi., Utami, Hamidah Nayati., dan Ruhana, Ika. (2014). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Karyawan.