



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 5 No. 1 (2026) pp: 1734-1742

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Pelatihan dan Pengembangan Karir Karyawan terhadap Kinerja Karyawan di CV Era Santoso Abadi Tangerang

Okta Riszaldi, Restu Fauzi
Prodi Manajemen, Universitas Pamulang
dosen03215@unpam.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menguji pengaruh motivasi, kompensasi, pelatihan, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada CV Era Santoso Abadi Tangerang. Kinerja karyawan merupakan faktor penting dalam menunjang keberhasilan perusahaan, sehingga diperlukan upaya pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dan berkelanjutan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif dan asosiatif, yang bertujuan untuk menggambarkan kondisi variabel penelitian serta mengetahui hubungan dan pengaruh antarvariabel secara empiris. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV Era Santoso Abadi Tangerang yang berjumlah 124 orang dan berasal dari berbagai jabatan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh, di mana seluruh populasi dijadikan responden penelitian. Metode pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner (angket) yang disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel penelitian, yaitu motivasi, kompensasi, pelatihan, pengembangan karir, dan kinerja karyawan. Data yang diperoleh kemudian diolah dan dianalisis menggunakan metode statistik dengan bantuan perangkat lunak pengolahan data. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji validitas dan reliabilitas instrumen, uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas, serta analisis regresi linier berganda untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan serta menjadi dasar pertimbangan bagi manajemen perusahaan dalam merumuskan kebijakan sumber daya manusia yang lebih efektif. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia serta menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan peningkatan kinerja karyawan.

Kata Kunci : Motivasi, Kompensasi, Pelatihan, Pengembangan Karir, Kinerja Karyawan

1. Latar Belakang

Hartati (2015:42), Sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan penentu yang sangat penting bagi keefektifan berjalannya kegiatan di dalam organisasi. Sumber daya manusia dalam suatu organisasi adalah orang-orang yang memberikan tenaga, bakat dan kreatifitas mereka pada organisasi. Oleh karena itu kinerja organisasi baik organisasi bisnis maupun organisasi pemerintah, tidak terlepas dari kinerja individual. Menurut Meldona (2014:56) menjelaskan bahwa sumber daya manusia dipandang sebagai aset organisasi yang sangat penting karena manusia merupakan sumber daya manusia yang selalu dibutuhkan dalam setiap aktivitas organisasi, juga mempunyai andil yang besar dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Setiap organisasi selalu berusaha meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi akan tercapai. Berbagai cara akan ditempuh organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawannya, misalnya dengan melalui motivasi, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, dan menciptakan pengembangan karir karyawan.

Menurut Hasibuan (2017:26) menyebutkan sumber daya manusia memiliki posisi sangat strategis dalam organisasi, artinya unsur manusia memegang peranan penting dalam melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan. Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja karyawannya, suatu organisasi akan berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawannya dengan harapan tujuan perusahaan dapat tercapai. Kinerja karyawan merupakan kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya

Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Pelatihan dan Pengembangan Karir Karyawan terhadap Kinerja Karyawan di CV Era Santoso Abadi Tangerang

sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu, kinerja karyawan akan berjalan dengan efektif apabila didukung dengan motivasi, pengembangan karir dan kompensasi.

Menurut Mangkunegara (2017:28), Organisasi dituntut untuk berkembang sesuai dengan kondisi lingkungan sekitarnya, dan yang menjadikan organisasi berkembang adalah manusia yang melaksanakan semua tugas-tugas organisasi, baik sebagai pemimpin ataupun anggota. Di sisi lain, manusia adalah makhluk hidup yang mempunyai perilaku (*behavior*), maka dengan sendirinya perilaku manusia yang terdapat didalam organisasi tersebut berhubungan dengan kinerja organisasi.

Menurut Wibowo (2016:145) kinerja merupakan suatu proses maupun hasil pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Sedangkan Mangkunegara menjelaskan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Mangkuprawira (2019:87) berpendapat bahwa kinerja merupakan kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakan sesuai tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Artinya hasil kerja dapat dicapai oleh seseorang dalam suatu perusahaan sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam mencapai tujuan perusahaan tanpa bertentangan dengan moral dan etika.

Menurut Murty dan Hudiwinarsih (2012:216-217) Kinerja karyawan merupakan hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Adapun data kinerja karyawan CV. Era Santoso Abadi Tangerang, sebagai berikut :

Tabel 1.1. Data Target Kinerja Perusahaan CV Era Santoso Abadi

Tahun	Target (Rp)	Actual (Rp)	Persentase (%)
2023	8.156.524.500	10.023.104.000	122%
2024	9.364.734.000	8.015.242.600	85%
2025	9.087.960.000	7.608.869.500	83%

Sumber: Data perusahaan CV Era Santoso Abadi Tangerang 2025

Kinerja merupakan tanggung jawab setiap individu terhadap pekerjaan, membantu mendefinisikan harapan kerja, mengusahakan kerangka kerja bagi supervisor dan ada komunikasi antara para karyawan, karena tujuan kinerja adalah untuk menyesuaikan harapan kinerja individu dengan tujuan organisasi.

Kinerja menurut Supriyadi (2015:134) kinerja karyawan merupakan masalah yang sentral dalam kehidupan sebuah organisasi karena sebuah organisasi atau perusahaan mampu mencapai tujuan atau tidak, sangat bergantung pada sebaik apa kinerja yang ditunjukkan oleh para karyawannya , dan indikator kinerja menurut Supriyadi (2015:134) yaitu : (1) Kuantitas, (2) Kualitas, (3) Ketepatan Waktu, (4) Kreatifitas, (5) Kerjasama.

Tabel 1.2. Hasil Kuesioner Pra-survey mengenai Kinerja Karyawan CV Era Santoso Abadi

No	Pernyataan	Jawaban (%)		Total Responden (%)
		Baik	Tidak Baik	
1	Kuantitas	40	60	100
2	Kualitas	80	20	100
3	Ketepatan Waktu	30	70	100
4	Kreatifitas	70	30	100
5	Kerjasama	80	20	100

Sumber: Data wawancara pra-survey karyawan CV Era Santoso Abadi Tangerang 2025

Dari data diatas , menunjukkan data kinerja karyawan CV Era Santoso Abadi Tangerang dari tahun 2023-2025 dan dari data tersebut menunjukkan bahwa kinerja perusahaan cenderung turun dari tahun 2023 data target sebesar 122% , kemudian tahun 2024 terlihat mengalami penurunan menjadi 85% , dan sementara itu di tahun 2025 terjadi penurunan kembali yaitu menjadi 83%.

Terlihat terjadi penurunan target kinerja karyawan pada CV Era Santoso Abadi yang disebabkan jika dilihat dari data hasil wawancara kuesioner terhadap 10 karyawan, untuk pernyataan yang berkaitan dengan (1) Kuantitas , 6 karyawan merasa tidak memenuhi jumlah hasil kerja yang diharapkan, (2) Kualitas , 8 karyawan sudah memenuhi standar kerja perusahaan, (3) Ketepatan Waktu, 7 karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target perusahaan, (4) Kreatifitas, 7 karyawan merasa dapat mengembangkan kreatifitas dalam bekerja , (5) Kerjasama , 8 karyawan merasa dapat berkerja dalam tim. Oleh karena itu problematika dalam kinerja karyawan terdapat pada Efisiensi kerja karyawan yang tidak berjalan dengan baik ataupun karyawan tidak dapat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang diberikan oleh atasan.

Masalah penurunan kinerja karyawan pada CV Era Santoso Abadi tentu tidak terlepas dari Motivasi, Kompensasi, Pelatihan , dan Pengembangan Karir , dalam hal ini kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja karyawan yang baik secara langsung akan mempengaruhi kinerja perusahaan dan untuk memperbaiki kinerja karyawan tentu merupakan suatu pekerjaan yang memakan waktu , biaya dan proses yang panjang , selain dengan meningkatkan pelatihan dan pembinaan , juga dilakukan penilaian terhadap tingkat keberhasilan kinerja yang telah dilakukan oleh para pegawai.

Menurut Dessler (2014:35) Pemberian motivasi, pemberian kompensasi yang layak, pelatihan untuk meningkatkan kualitas serta pengembangan karir karyawan memiliki banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Setiap karyawan memiliki tujuan dan kepentingan sendiri pada saat menjadi karyawan diperusahaan. Namun beberapa karyawan bekerja bertujuan untuk mendapatkan uang dalam rangka untuk memenuhi suatu kebutuhan dan juga karyawan merasa dihargai masyarakat sekitarnya karena bekerja.

Menurut Pamela & Oloko (2015:43), pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Sedangkan motivasi kerja ialah faktor pendorong atau daya penggerak untuk bekerja bagi karyawan dalam sebuah perusahaan. Motivasi kerja dapat memacu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat meningkatkan produktifitas kerja karyawan dan akan berpengaruh pada pencapaian tujuan perusahaan. Adapun Peran motivasi karyawan dalam bekerja sangat penting karena motivasi sangat berhubungan dengan kinerja, jika motivasi tinggi, kinerja karyawan juga tinggi. Sebaliknya, jika motivasi rendah, kinerja karyawan juga rendah.

Motivasi kerja yang ada pada diri karyawan menentukan kinerja perusahaan tercapai karena adanya pemberian motivasi dari atasan, rekan kerja, maupun dorongan dari diri sendiri. Menurut Sunyoto (2012:15) Motivasi kerja adalah proses pemberian dorongan dengan memberikan semangat kerja agar seseorang mau bekerja dengan memberikan secara optimal kemampuan dan keahliannya untuk mencapai tujuan organisasi. Dan indikator motivasi menurut Murtie (2012:63) adalah : (1) Faktor Intrinsik , (2) Faktor Ekstrinsik.

Adapun data yang diperoleh dari wawancara pra-survey perusahaan CV Era Santoso Abadi Tangerang tentang motivasi kerja di CV Era Santoso Abadi Tangerang, sebagai berikut :

Tabel 1.3. Data Hasil Kuesioner Pra-survey mengenai Motivasi CV. Era Santoso Abadi Tangerang

No	Pernyataan		Jawaban (%)		Total Responden (%)
			Baik	Tidak Baik	
1	Faktor Intrinsik	Pencapaian Prestasi	60	10	100
		Pengakuan	30	70	100
		Tanggung Jawab	70	30	100
		Kemajuan	80	20	100

2	Faktor Ekstrinsik	Kebijakan	60	40	100
		Hubungan kerja	40	60	100
		Kondisi Pekerjaan	70	30	100
		Pengawasan	80	20	100

Sumber: Data wawancara pra-survey karyawan CV Era Santoso Abadi Tangerang 2025

Dari hasil wawancara dengan kuesioner terhadap 10 orang karyawan untuk pernyataan yang berkaitan dengan (1) pencapaian prestasi , 6 orang merasa mendapatkan reward apabila mereka bekerja mencapai target , (2) Pengakuan, 7 orang tidak merasa mendapatkan apresiasi dari atasan ketika menyelesaikan pekerjaan , (3) tanggung jawab , 7 orang merasa mampu bekerja dengan tanggung jawab , (4) kemajuan , 8 orang merasa telah berusaha untuk mengembangkan potensi kerja , (5) kebijakan , 6 orang merasakan mampu menjalani kebijakan dari atasan dengan baik , (6) hubungan kerja , 6 orang tidak merasakan hubungan kerja yang baik antar karyawan , (7) kondisi kerja , 7 orang merasakan fasilitas yang diberikan perusahaan mendukung pekerjaan , (8) pengawasan , 8 orang merasakan pengawasan diperusahaan berjalan dengan baik.

Berdasarkan data di atas dapat disimpulkan bahwa dalam hal motivasi masih ada karyawan yang kurang nyaman bekerja di CV Era Santoso Abadi , hal ini ditunjukkan dengan masih terdapat karyawan yang tidak merasa mendapatkan apresiasi dari atasan ketika menyelesaikan pekerjaan dan karyawan tidak merasakan hubungan kerja yang baik antar karyawan.

Motivasi kerja karyawan merupakan hal yang penting untuk meningkatkan kinerja karyawan lebih baik lagi sehingga terdapat beberapa motivasi diantaranya adanya kompensasi setiap tahunnya, pelatihan karyawan untuk mengembangkan kinerja kerja serta adanya pengembangan karir bagi karyawan yang baik dalam kinerja sesuai bidang masing-masing.

Selain itu, pemimpin perusahaan khususnya CV Era Santoso Abadi Tangerang harus memperhatikan kompensasi untuk menjamin keselarasan antara tujuan individu dengan perusahaan, karena kompensasi adalah sebagai bentuk hubungan timbal balik antara karyawan dengan perusahaan dan sebagai bentuk perhatian perusahaan atas kinerja yang dihasilkan sehingga karyawan akan lebih termotivasi.

Pada penelitian ini yang dilakukan di CV Era Santoso Abadi Tangerang menjadi salah satu perusahaan yang dapat mengelola dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki untuk lebih memudahkan tercapainya tujuan bila didorong dengan potensi sumber daya manusia. Peningkatan tersebut dapat dipengaruhi oleh faktor motivasi, kompensasi, pelatihan dan pengembangan karir bagi karyawan.

Menurut Wibowo (2016:271) Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima dapat berupa fisik maupun non fisik dan harus dihitung dan diberikan kepada seseorang yang umumnya merupakan obyek yang dikecualikan dari pajak pendapatan. Sedangkan menurut Handoko (2014:155) Kompensasi merupakan hal yang kompleks dan sulit, karena didalamnya melibatkan dasar kelayakan, logika, rasional, dan dapat dipertanggung jawabkan serta menyangkut faktor emosional dari aspek tenaga kerja.

Menurut Henry Simamora (2017:56) Kompensasi diberikan dengan tujuan memberikan rangsangan dan motivasi kepada tenaga kerja untuk meningkatkan prestasi kerja, serta efisiensi dan efektivitas produksi. Oleh karena itu, bila kompensasi diberikan secara benar, para karyawan akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran organisasi. Tetapi jika para karyawan memandang kompensasi mereka tidak memadai, prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja mereka bisa turun secara drastis karena memang kompensasi itu penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka di antara para karyawan itu sendiri. Jadi, salah satu tugas Departemen Personalia biasanya merancang dan mengadministrasikan kompensasi karyawan.

Adapun data yang diperoleh dari perusahaan CV Era Santoso Abadi Tangerang tentang kompensasi, sebagai berikut:

Tabel 1.4. Data Kompensasi CV Era Santoso Abadi Tangerang

No	Divisi	Gaji	Asuransi Kesehatan	Bonus
1	Sekretaris	4.000.000	-	100.000
2	Finance	4.000.000	-	100.000
3	KB. Produksi	3.500.000	-	50.000
4	KB. Pengemasan	3.500.000	-	50.000
5	KB. Pemasaran	3.500.000	-	50.000
6	Sales	3.500.000	-	50.000
7	Officeboy	2.800.000	-	30.000

Sumber: Data perusahaan CV Era Santoso Abadi Tangerang 2025

Berdasarkan data diatas, Rata-rata dari karyawan merasa kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan harapan para karyawan khususnya bonus dan keselamatan kerja , kompensasi uang bonus belum sesuai dengan yang diharapkan karyawan , jaminan keselamatan kerja seperti halnya BPJS tidak ada , kurangnya bentuk perhatian yang diberikan perusahaan pada karyawannya seperti perusahaan memperhatikan hak-hak karyawannya, memperhatikan kebutuhan karyawan, memberikan gaji, insentif, dan bonus. Kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan tidak sesuai dengan harapan karyawan yang sudah bekerja secara optimal di perusahaan tersebut.

Selain itu, kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan harapan para karyawan. Seperti karyawan menerima gaji belum sesuai standar UMR Tangerang yaitu 4.2 juta , dan hal tersebut dapat menyebabkan menurunnya prestasi kerja karyawan

Menurut Dessler (2014:76) Salah satu faktor lain selain motivasi kerja dan kompensasi karyawan, faktor berikutnya adalah pelatihan merupakan suatu proses yang berkelanjutan, karena karyawan yang telah eksis dalam perusahaan perlu dilatih untuk dapat menguasai metode atau teknik kerja yang baru. Pelatihan juga merupakan suatu proses pembelajaran secara sistematis yang mencakup penguasaan pengetahuan, meningkatkan keterampilan, serta perubahan sikap dan perilaku guna meningkatkan kinerja karyawan. Adapun data yang diperoleh dari perusahaan CV Era Santoso Abadi Tangerang tentang pelatihan (*Training*) karyawan, sebagai berikut:

Tabel 1.5. Data Pelatihan karyawan CV Era Santoso Abadi Tangerang

Posisi	Uji Kompetensi	Bulan											
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Sekretaris	<ul style="list-style-type: none"> • Kemampuan komunikasi • Kepemimpinan • Kerja Sama 		V								V		
Finance	<ul style="list-style-type: none"> • Kemampuan komunikasi • Kepemimpinan • Kerja Sama 			v					V				
KB. Produksi	<ul style="list-style-type: none"> • Kemampuan komunikasi • Kepemimpinan • Kerja Sama 				v							v	
KB. Pengemasan	<ul style="list-style-type: none"> • Kemampuan komunikasi • Kepemimpinan • Kerja Sama 					V							v

pengembangan karir yang diberikan oleh perusahaan, (4) Peran umpan balik, 8 orang memberikan kinerja yang terbaik agar perusahaan akan beri reward.

Dapat disimpulkan bahwa untuk pengembangan karir ada karyawan yang merasa tidak tertarik dengan pengembangan karir, hal ini ditunjukkan dengan masih adanya karyawan yang bekerja dibawah standar.

Berdasarkan data diatas, bahwa pengembangan karir karyawan di perusahaan CV Era Santoso Tangerang menunjukkan karyawan akan termotivasi untuk bekerja pada suatu jabatan tertentu apabila mendapatkan imbalan yang sesuai dengan kinerjanya. Selain motivasi dan kompensasi, perusahaan juga perlu menaruh perhatian pada pengembangan karir karyawannya dan target untuk mencapainya agar lebih jelas pada para karyawannya dalam usaha mereka untuk terus meningkatkan karir mereka di masa depan serta Perkembangan karir sendiri merupakan proses dimana karyawan secara strategis mengeksplorasi, merencanakan, dan menciptakan masa depan mereka ditempat kerja dengan merancang rencana pembelajaran pribadi untuk mencapai potensinya dan memenuhi persyaratan misi dalam organisasi atau perusahaan.

Apabila keempat faktor yaitu motivasi, kompensasi, pelatihan serta perkembangan karir dapat terpenuhi dengan baik maka akan menciptakan produktivitas yang tinggi dan kinerja yang disesuaikan dengan wewenang atau tugas masing-masing serta beban setiap individu dalam upaya mencapai tujuan organisasi dapat secara optimal.

Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti tertarik melakukan penelitian yang berkaitan dengan permasalahan di atas, dengan mengambil judul. **“Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Pelatihan dan Pengembangan Karir Karyawan terhadap Kinerja Karyawan di CV Era Santoso Abadi Tangerang”**

Fenomena ini mendorong perlunya evaluasi mendalam terhadap faktor-faktor internal yang memengaruhi Kinerja Karyawan. Empat faktor utama yang secara teoretis dan empiris sering dikaitkan dengan Kinerja Karyawan adalah:

1. Motivasi: Dorongan psikologis yang memengaruhi arah, intensitas, dan ketekunan individu dalam mencapai tujuan.
2. Kompensasi: Bentuk imbalan finansial dan non-finansial yang diterima karyawan sebagai balasan atas kontribusi mereka.
3. Pelatihan: Proses sistematis untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan teknis karyawan.
4. Pengembangan Karir: Proses terencana untuk membantu karyawan mencapai tujuan karir mereka dalam organisasi, seringkali melalui promosi atau peningkatan tanggung jawab.

Studi ini secara spesifik bertujuan untuk menguji bagaimana interaksi dan pengaruh individual dari keempat variabel independen tersebut berkontribusi pada fluktuasi Kinerja Karyawan di CV Era Santoso Abadi Tangerang.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif kausal. Pendekatan asosiatif bertujuan untuk menganalisis hubungan sebab-akibat (kausalitas) antara variabel independen (Motivasi, Kompensasi, Pelatihan, Pengembangan Karir) dengan variabel dependen (Kinerja Karyawan).

Populasi: Seluruh karyawan CV Era Santoso Abadi Tangerang yang berjumlah 124 orang.

Sampel: Menggunakan teknik sampling jenuh (sensus), di mana seluruh populasi dijadikan sampel, sehingga jumlah sampel adalah 124 responden. Pemilihan teknik ini didasarkan pada jumlah populasi yang relatif kecil, memastikan representasi data yang maksimal.

Data primer dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarkan kepada responden. Kuesioner terdiri dari serangkaian pertanyaan tertutup yang mengukur masing-masing variabel menggunakan Skala Likert (1=Sangat Tidak Setuju hingga 5=Sangat Setuju).

Sebelum analisis data utama, dilakukan Uji Validitas (menggunakan korelasi Product Moment) untuk memastikan kuesioner mengukur apa yang seharusnya diukur, dan Uji Reliabilitas (menggunakan Alpha Cronbach) untuk memastikan konsistensi dan kestabilan pengukuran. Seluruh instrumen dinyatakan valid dan reliabel.

Pengujian Hipotesis:

Uji t (Parsial): Menentukan pengaruh setiap variabel independen secara individu.

Uji F (Simultan): Menentukan pengaruh variabel independen secara bersama-sama.

3. Hasil dan Diskusi

Variabel Independen	Koefisien Regresi (β)	Nilai thitung	Nilai ttabel	Sig.	Keterangan
Motivasi	-0,278	2,789	1,9748	0,006	Signifikan
Kompensasi	0,274	3,105	1,9748	0,002	Signifikan
Pelatihan	0,453	4,211	1,9748	0,000	Signifikan
Peng. Karir	-0,047	2,236	1,9748	0,027	Signifikan

Pembahasan Uji t:

1. Motivasi : Meskipun secara statistik signifikan (Sig. 0,006 < 0,05), koefisien regresi Motivasi bernilai negatif (-0,278). Hasil ini bertentangan dengan hipotesis teoritis.

Diskusi: Hasil negatif ini menunjukkan fenomena di mana peningkatan skor Motivasi (seperti aspirasi untuk prestasi dan pengakuan) tidak diimbangi dengan sarana atau dukungan organisasi yang memadai di CV Era Santoso Abadi. Karyawan mungkin memiliki motivasi intrinsik yang tinggi, tetapi kurangnya *feedback* positif yang konsisten, rasa tidak adil dalam pembagian tugas, atau ketidakpuasan terhadap Faktor *Hygiene* (seperti yang dijelaskan Herzberg) dapat menyebabkan energi motivasi tersebut tidak terkonversi menjadi kinerja yang positif, bahkan berpotensi frustrasi yang menurunkan kinerja. Dengan kata lain, aspek motivasi yang diukur dalam kuesioner mungkin tidak selaras dengan sistem manajemen motivasi yang diterapkan perusahaan.

2. Kompensasi: Hasil signifikan dan positif (Sig. 0,002 < 0,05; = 0,274). Hipotesis (H₂) diterima.

Diskusi: Kompensasi terbukti menjadi faktor pendorong utama Kinerja Karyawan. Hasil ini sesuai dengan teori bahwa imbalan yang adil dan memadai merupakan pengakuan atas kontribusi karyawan dan memicu dorongan untuk mencapai target yang lebih tinggi. Nilai yang relatif tinggi menunjukkan bahwa karyawan sangat sensitif terhadap kebijakan kompensasi.

3. Pelatihan: Hasil signifikan dan positif (Sig. 0,000 < 0,05; = 0,453). Hipotesis (H₃) diterima.

Diskusi: Pelatihan menunjukkan pengaruh paling kuat (koefisien tertinggi) dalam meningkatkan Kinerja Karyawan. Ini mengindikasikan bahwa program pelatihan yang diselenggarakan perusahaan (jika ada) berhasil mentransfer keterampilan dan pengetahuan yang relevan, yang langsung diaplikasikan oleh karyawan, sehingga meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan mereka.

4. Pengembangan Karir: Hasil signifikan tetapi dengan koefisien negatif (= -0,047). Hipotesis (H₄) ditolak karena koefisiennya negatif, meskipun signifikan (Sig. 0,027 < 0,05).

Diskusi: Sama seperti Motivasi, hasil negatif mengindikasikan bahwa harapan karyawan terhadap Pengembangan Karir yang dijanjikan tidak terpenuhi. Perusahaan mungkin memiliki jalur karir yang tidak jelas atau proses promosi yang dianggap tidak transparan atau tidak adil. Ketidaksesuaian antara persepsi karyawan tentang

pentingnya pengembangan karir dan realisasi sistem pengembangan karir di perusahaan dapat menyebabkan kekecewaan dan penurunan kinerja.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Motivasi, Kompensasi, Pelatihan, dan Pengembangan Karir terbukti memiliki pengaruh yang signifikan secara statistik terhadap Kinerja Karyawan di CV Era Santoso Abadi Tangerang, yang menunjukkan bahwa masing-masing faktor tersebut berperan penting dalam membentuk tingkat kinerja karyawan. Namun demikian, arah dan besarnya pengaruh dari setiap variabel menunjukkan karakteristik yang berbeda. Variabel Kompensasi dan Pelatihan terbukti memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sehingga mendukung hipotesis penelitian yang telah diajukan sebelumnya. Pelatihan bahkan menunjukkan pengaruh paling besar dibandingkan variabel lainnya, yang mengindikasikan bahwa peningkatan kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan karyawan melalui program pelatihan yang tepat mampu secara langsung meningkatkan efektivitas dan produktivitas kerja karyawan. Di sisi lain, variabel Motivasi dan Pengembangan Karir menunjukkan koefisien regresi yang bernilai negatif meskipun tetap signifikan secara statistik. Temuan ini mengindikasikan adanya permasalahan dalam aspek implementasi kebijakan atau praktik perusahaan terkait motivasi dan pengembangan karir, seperti ketidaksesuaian antara harapan karyawan dengan kebijakan manajemen, kurangnya kejelasan jenjang karir, atau bentuk motivasi yang tidak tepat sasaran, sehingga peningkatan pada kedua variabel tersebut justru tidak menghasilkan peningkatan kinerja yang diharapkan dan bahkan cenderung menurunkan kinerja karyawan. Selain itu, hasil pengujian secara simultan menunjukkan bahwa keempat variabel, yaitu Motivasi, Kompensasi, Pelatihan, dan Pengembangan Karir, secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan, yang berarti kombinasi dari faktor-faktor tersebut sangat menentukan tingkat kinerja secara keseluruhan. Lebih lanjut, berdasarkan hasil analisis dominansi, variabel Kompensasi merupakan variabel yang paling dominan memengaruhi Kinerja Karyawan secara individual, sehingga dapat disimpulkan bahwa sistem kompensasi yang adil, kompetitif, dan sesuai dengan beban kerja memiliki peranan yang sangat penting dalam mendorong karyawan untuk bekerja secara optimal. Temuan ini memberikan implikasi bahwa perusahaan perlu memberikan perhatian khusus pada perbaikan sistem kompensasi dan pelatihan, serta melakukan evaluasi menyeluruh terhadap strategi motivasi dan pengembangan karir agar mampu meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

Referensi

1. Indah Rahmawati. (2020). Jurnal Manajemen dan Bisnis, Pelatihan dan Pengembangan Karier Karyawan Munduk Moding Plantation Nature Resort And Spa.
2. Firmansyah dan Aima. (2020). Jurnal Kinerja , Firmansyah dan Aima. (2020). Jurnal Kinerja.
3. Eny Kustiah. (2020). Jurnal Edunomika, Pelatihan Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karir Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Rifan Financindo Berjangka Solo.
4. Andani. (2021). Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan, Pengaruh Kepemimpinan, Pengembangan Karir dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Commonwealth Jakarta.
5. Hasrudy Tanjung (2020). Jurnal Ilmiah Magister Manajemen , Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan.
6. A.A Anwar Prabu Mangkunegara. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
7. Abdullah. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Konsep dan Indikator*. ed. Zanafa, Pekanbaru.
8. Ananto, Reza. 2014. *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai* (Studi Empiris pada PT DHL Forwarding Semarang Branch. Semarang: Universitas Diponegoro Semarang.
9. Andi Susanto, Hastin Umi Anisah. 2013. *Pengaruh Komunikasi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Kantor Wilayah XII Direktorat Jenderal Kekayaan Negara (DJKN) Banjarmasin*. Kalimantan Selatan.
10. Arifin dan Barnawi. 2012. *Etika dan Profesi Kependidikan*. Jogjakarta: Ar-ruzz Media.
11. Arikunto, S. 2015. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
12. Azizka Rizqy Pratama, dan Muhammad Ridwan. 2020. *Pengaruh Kompensasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sumut Cabang Syariah Medan*. Jurnal Al-Qasd, Vol. 2 No. 2, ISSN : 2528-5122
13. Wibowo. 2016. *Manajemen kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
14. Widodo, Suparno Eko. 2018. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
15. Wijayanto, Dian. 2012. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
16. Winata, Edi. 2018. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Inna Dharma Deli Medan*