



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

(Studi Kasus pada Karyawan Brand Cotton on Cabang Lippo Mall Puri)

Vinna Aprilia Bahri^{1*}, Setyani Dwi Lestari²

¹⁻² Universitas Budi Luhur, Jakarta, Indonesia

*Penulis korespondensi: vinnaapriabahri2001@gmail.com¹

Abstract. *This study aims to determine the effect of job training, financial compensation, and career development on employee performance at Brand Cotton On, Lippo Mall Puri branch. The population in this study consisted of 40 employees who served as respondents in completing the questionnaire. The research data were collected using a Likert scale questionnaire, which was then processed and analyzed using Microsoft Excel 2018 and SPSS version 25 software. The research method employed was multiple linear regression, aiming to determine the extent to which each independent variable influences the dependent variable, namely employee performance. The results of this study indicate that job training has a significant effect on improving employees' abilities and productivity. Financial compensation also has a significant impact on employee performance, as it serves as motivation and encouragement in carrying out work tasks. In addition, career development contributes positively to performance improvement through promotion opportunities and skill enhancement. Overall, these three variables play an important role in achieving optimal employee performance. Therefore, the management of Cotton On Lippo Mall Puri is expected to continuously improve the quality of job training programs, provide fair financial compensation, and offer sustainable career development opportunities for all employees.*

Keywords: *Career Development; Employee Performance; Financial Compensation; Job Training; Multiple Linear Regression.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja, kompensasi finansial, dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan pada Brand Cotton On cabang Lippo Mall Puri. Populasi dalam penelitian ini terdiri atas 40 karyawan yang menjadi responden dalam pengisian kuesioner. Data penelitian dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert, yang kemudian diolah dan dianalisis dengan bantuan perangkat lunak Microsoft Excel 2018 dan SPSS versi 25. Metode penelitian yang digunakan adalah regresi linier berganda, dengan tujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, yaitu kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kemampuan dan produktivitas karyawan. Kompensasi finansial juga memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena memberikan dorongan dan motivasi dalam melaksanakan tugas. Selain itu, pengembangan karier terbukti memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja melalui kesempatan promosi dan peningkatan kompetensi. Secara keseluruhan, ketiga variabel tersebut berperan penting dalam menciptakan kinerja karyawan yang optimal. Oleh karena itu, pihak manajemen Cotton On Lippo Mall Puri diharapkan dapat terus meningkatkan kualitas pelatihan, memberikan kompensasi yang layak, serta menyediakan peluang pengembangan karier yang berkelanjutan bagi seluruh karyawan.

Kata Kunci: Kinerja karyawan; Kompensasi finansial; Pelatihan kerja; Pengembangan karier; Regresi linier berganda.

1. PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin kompetitif, perusahaan dituntut untuk terus meningkatkan daya saingnya melalui berbagai strategi, salah satunya dengan memperhatikan kualitas sumber daya manusia (SDM). SDM yang unggul tidak hanya menjadi pelaksana aktivitas operasional, tetapi juga merupakan aset strategis yang berperan penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Kinerja karyawan bahkan sering dijadikan tolak

ukur keberhasilan perusahaan karena secara langsung memengaruhi produktivitas, efisiensi, serta keberlangsungan bisnis di tengah dinamika pasar yang cepat berubah.

Industri ritel merupakan salah satu sektor yang membutuhkan perhatian khusus terhadap kualitas kinerja karyawan. Hal ini karena karyawan berfungsi sebagai ujung tombak yang berhubungan langsung dengan konsumen. Cotton On, sebagai perusahaan ritel fashion internasional, sangat mengandalkan performa karyawannya untuk memberikan layanan yang baik, menjaga reputasi merek, sekaligus mencapai target penjualan. Cabang Cotton On di Lippo Mall Puri, sebagai bagian dari jaringan perusahaan di Indonesia, juga menghadapi tantangan serupa.

Kualitas SDM menjadi faktor kunci dalam menjaga performa perusahaan. Karyawan tidak hanya dipandang sebagai pelaksana kerja, melainkan juga sebagai aset penting yang menentukan keberhasilan organisasi secara menyeluruh. Oleh sebab itu, kinerja karyawan menjadi indikator vital yang memengaruhi efisiensi, produktivitas, serta daya saing perusahaan. Hasil pengamatan awal di Cotton On cabang Lippo Mall Puri menunjukkan adanya beberapa kendala, seperti tingkat turnover yang cukup tinggi, ketidakselarasan antara kompensasi dengan beban kerja, serta ketidakjelasan jalur pengembangan karir. Hal ini menimbulkan kekhawatiran mengenai efektivitas strategi manajemen SDM yang diterapkan.

Untuk meraih kinerja optimal, perusahaan perlu menerapkan strategi pengelolaan SDM yang tepat, antara lain melalui pelatihan kerja, pemberian kompensasi finansial yang layak, serta program pengembangan karir yang jelas dan terarah. Ketiga aspek tersebut menjadi pilar utama dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mampu mendorong karyawan bekerja lebih produktif. Pelatihan kerja menjadi sarana penting bagi karyawan dalam meningkatkan keterampilan teknis maupun non-teknis, sehingga mereka lebih mampu menjalankan tugas secara efektif serta adaptif terhadap perubahan. Dengan adanya pelatihan yang sesuai, karyawan dapat memahami pekerjaannya secara lebih mendalam, menguasai standar operasional, serta mampu menyesuaikan diri dengan sistem atau teknologi baru yang diterapkan perusahaan. Terutama di sektor ritel yang sangat dinamis mengikuti perubahan tren dan kebutuhan pelanggan, pelatihan kerja merupakan investasi jangka panjang yang bernilai strategis.

Selain pelatihan, kompensasi finansial juga berperan penting dalam memotivasi karyawan. Sistem imbalan yang adil dan kompetitif dapat meningkatkan semangat kerja, mengurangi risiko turnover, serta memperkuat loyalitas terhadap perusahaan. Karyawan akan lebih terdorong memberikan kontribusi terbaik apabila merasa kompensasi yang diterima sesuai dengan usaha yang mereka curahkan. Faktor lain yang tidak kalah penting adalah

pengembangan karir. Jalur karir yang terstruktur memberikan harapan masa depan yang jelas bagi karyawan, menumbuhkan rasa memiliki, serta memperkuat komitmen mereka terhadap organisasi. Pada dasarnya, setiap individu memiliki keinginan untuk berkembang. Jika perusahaan menyediakan kesempatan untuk peningkatan kemampuan dan tanggung jawab, maka motivasi kerja karyawan akan semakin tinggi. Sebaliknya, jika prospek karir tidak jelas, karyawan cenderung kehilangan motivasi, yang pada akhirnya dapat berdampak negatif terhadap kinerja mereka.

Beberapa penelitian terdahulu menegaskan pentingnya ketiga faktor tersebut. Studi oleh Widani, dkk. (2023) menemukan bahwa pelatihan kerja, kompensasi finansial, dan pengembangan karir secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil serupa juga disimpulkan oleh Hamdani dkk. (2023) yang menyatakan bahwa perhatian perusahaan terhadap ketiga aspek tersebut mampu meningkatkan motivasi, keahlian, serta loyalitas karyawan dalam menyelesaikan tugas. Dengan demikian, kualitas SDM yang dikelola secara tepat menjadi kunci dalam meningkatkan daya saing dan produktivitas perusahaan. Berdasarkan survey pendahuluan yang dilakukan peneliti di *Brand Cotton On Cabang Lippo Mall Puri*, kinerja karyawan dapat dilihat dari target penjualan, akumulasi dan pencapaian target oleh karyawan. Adapun data-datanya selama 6 bulan disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 1. Target Capaian

Periode	Target	Akumulasi	Pencapaian
Januari	700.000.000	814.725.853	116%
Februari	700.000.000	360.706.453	51%
Maret	800.000.000	783.917.436	97%
April	700.000.000	445.282.270	63%
Mei	700.000.000	355.137.781	50%
Juni	750.000.000	608.014.940	81%

Sumber: *Brand Cotton On Cabang Lippo Mall Puri*, diolah secara pribadi.

Pada bulan Januari, target yang ditetapkan sebesar Rp700.000.000, berhasil dilampaui dengan perolehan akumulasi sebesar Rp814.725.853, sehingga tingkat pencapaiannya mencapai 116%. Hal ini menunjukkan kinerja yang sangat baik pada awal tahun. Namun, pada bulan Februari, terjadi penurunan signifikan. Dengan target yang sama yaitu Rp700.000.000, hanya mampu dicapai sebesar Rp360.706.453, sehingga pencapaian turun drastis menjadi 51%. Ini merupakan indikator adanya kendala atau hambatan dalam periode tersebut. Pada bulan Maret, terjadi pemulihan kinerja. Target yang lebih tinggi yaitu Rp800.000.000, berhasil hampir terpenuhi dengan akumulasi sebesar Rp783.917.436, yang setara dengan 97% dari target. Meskipun belum mencapai target penuh, hasil ini menunjukkan perbaikan yang

signifikan dibanding bulan sebelumnya. Memasuki bulan April, target kembali ke angka Rp700.000.000, namun pencapaian hanya Rp445.282.270, sehingga hanya memenuhi 63% dari target. Hal ini menunjukkan penurunan kembali dari bulan sebelumnya. Pada bulan Mei, pencapaian semakin menurun. Dengan target Rp700.000.000, akumulasi hanya mencapai Rp355.137.781, atau 50%, menjadikannya bulan dengan pencapaian terendah sepanjang semester pertama. Terakhir, pada bulan Juni, terdapat peningkatan kinerja. Dengan target Rp750.000.000, berhasil dicapai Rp608.014.940, yang setara dengan 81% dari target. Ini menandakan adanya tren positif menjelang pertengahan tahun.

Dari enam bulan yang diamati, hanya bulan Januari yang berhasil melampaui target, dan bulan Maret serta Juni mendekati target. Sementara itu, bulan Februari, April, dan Mei mengalami pencapaian yang cukup rendah, terutama Mei yang hanya mencapai 50%. Hal ini mencerminkan fluktuasi dalam performa bulanan yang perlu dianalisis lebih lanjut untuk mengetahui penyebab penurunan dan langkah perbaikan yang diperlukan. Performa yang tidak konsisten ini memperlihatkan adanya kendala dalam manajemen SDM yang harus segera dievaluasi, terutama dalam hal efektivitas pelatihan kerja, kompensasi finansial, dan pengembangan karir.

2. METODE

Metode kuantitatif dengan pendekatan secara deskriptif digunakan dalam penelitian ini. Metode penelitian kuantitatif adalah suatu metode penelitian yang bertujuan untuk menguji hipotesis dengan memperoleh data melalui pengukuran atau observasi terhadap variabel-variabel yang telah ditetapkan sebelumnya (Sugiyono, 2020). Lokasi penelitian ini adalah *Brand Cotton On Cabang Lippo Mall Puri* dan *Cabang Central Park* dengan responden sebanyak 40 orang karyawan. Penarikan sampel menggunakan cara *purposive sampling* yaitu sampel diambil berdasarkan kriteria spesifik yang ditetapkan peneliti (Sugiyono, 2020). Analisis data menggunakan regresi linear berganda untuk mengetahui seberapa besar pengaruh setiap variabel independen terhadap variabel dependen. Instrumen penelitian berupa kuesioner yang dibagikan kepada 40 karyawan melalui *Google Form*. Data yang terkumpul kemudian diolah dan dianalisis dengan bantuan perangkat lunak *Microsoft Excel 2010* serta *Statistics Product and Service Solution (SPSS)* versi 25.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 2. Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.213	.918		2.783	.000
	X1	.093	.128	.193	2.329	.000
	X2	.117	.157	.091	2.281	.000
	X3	.129	.111	.194	1.903	.000

Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t, diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan Brand Cotton On Cabang Lippo Mall Puri. Hal ini menunjukkan bahwa H1 diterima. Temuan ini memperkuat pandangan bahwa pelatihan kerja merupakan instrumen penting dalam meningkatkan kompetensi teknis maupun non-teknis karyawan. Dengan adanya pelatihan yang terstruktur, karyawan mampu memahami tugas dan tanggung jawabnya secara lebih baik, mengikuti prosedur operasional, serta beradaptasi dengan perubahan sistem maupun teknologi yang diterapkan perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian milik Widani dkk. (2023), menunjukkan bahwa pelatihan kerja, kompensasi finansial dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan CV Best Indonesian Gift. Serta penelitian milik Hamdani, dkk. (2023) yang juga menunjukkan bahwa pelatihan kerja, kompensasi finansial dan pengembangan karir signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Gudang Garam Tbk Kota Bima.

Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t, diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan Brand Cotton On Cabang Lippo Mall Puri. Hal ini menunjukkan bahwa H2 diterima. Hasil ini menegaskan bahwa sistem imbalan yang adil dan kompetitif mampu meningkatkan kinerja karyawan. Ketika karyawan merasa bahwa kompensasi yang mereka terima sebanding dengan beban kerja dan kontribusi yang diberikan, maka mereka cenderung memberikan performa terbaiknya. Hasil penelitian ini sejalan dengan

penelitian milik Widani (2023), menunjukkan bahwa pelatihan kerja, kompensasi finansial dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan CV Best Indonesian Gift.

Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t, diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pengembangan karir terhadap kinerja karyawan Brand Cotton On Cabang Lippo Mall Puri. Hal ini menunjukkan bahwa H3 diterima. Hal ini mengindikasikan bahwa adanya jalur karir yang jelas dan peluang peningkatan posisi memberikan motivasi tambahan bagi karyawan untuk bekerja lebih giat. Setiap individu pada dasarnya memiliki keinginan untuk berkembang, sehingga ketika perusahaan menyediakan program pengembangan karir yang terarah, karyawan akan merasa lebih dihargai dan memiliki prospek masa depan yang menjanjikan. Hal ini berimplikasi pada meningkatnya rasa memiliki (sense of belonging) dan komitmen terhadap organisasi. Sebaliknya, karyawan yang tidak melihat adanya peluang karir cenderung kehilangan motivasi dan dapat mengalami penurunan kinerja. Penelitian ini sejalan dengan penelitian milik Widani (2023), menunjukkan bahwa pelatihan kerja, kompensasi finansial dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan CV Best Indonesian Gift.

4. SIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Pelatihan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Brand Cotton On Cabang Lippo Mall Puri, oleh karena itu pelatihan kerja yang diberikan untuk karyawan Brand Cotton On Cabang Lippo Mall Puri dapat meningkatkan kinerja mereka, (2) Kompensasi finansial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Brand Cotton On Cabang Lippo Mall Puri, oleh karena itu kompensasi yang diberikan perusahaan untuk karyawan Brand Cotton On Cabang Lippo Mall Puri dapat meningkatkan kinerja mereka, (3) Pengembangan karir berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Brand Cotton On Cabang Lippo Mall Puri, oleh karena itu kesempatan pengembangan karir yang diberikan untuk karyawan Brand Cotton On Cabang Lippo Mall Puri dapat meningkatkan kinerja mereka.

DAFTAR REFERENSI

- Abni, A., & Hamdani, R. (2023). *Komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan perkebunan di Indonesia*. In *Proceeding of National Conference on Accounting & Finance* (pp. 311–318).
- Alfiani, N. H., Ardani, W., & Widani, N. M. (2023). *Kepemimpinan dan iklim organisasi sebagai determinan work engagement karyawan pada PT. Urban Asia Industri*. *Jurnal Ekonomi Utama*, 2(3), 307–316. <https://doi.org/10.55903/juria.v2i3.131>
- Andriany, L. M., & Cahyani, S. (2023). *Eksplorasi peran kompensasi dan kinerja karyawan pada retail berbasis komunitas*. *Relasi: Jurnal Ekonomi*, 21(2). <https://doi.org/10.31967/relasi.v21i2.1388>
- Candratama, M. D., Ariyani, I., & Widokarti, J. R. (2024). *The effect of career development and compensation on employee performance through job satisfaction at PT Bank Tabungan Negara Kudus Branch Office*. *International Journal for Multidisciplinary Research (IJFMR)*. <https://doi.org/10.55885/ijfmr.2024.xxx> (DOI incomplete in source)
- Diliantari, K. R., & Dewi, I. G. A. M. (2023). *Effect of training and compensation of employee performance mediated by job satisfaction*. *International Research Journal of Management, IT and Social Sciences*, 6(6). <https://doi.org/10.21744/irjmis.v6n6.768>
- Nurmatin, F. L., Sutrisna, A., & Risana, D. (2023). *Influence of compensation and career development on employee performance at Tasco Minimart*. *Journal of Management, Economic, and Accounting*, 2(2), 77–88. <https://doi.org/10.37676/jmea.v2i2.128>
- Persada, I. N., & Nabella, S. D. (2023). *The influence of compensation, training, competence, and work discipline on employee performance at PT. Luas Retail Indonesia*. *International Journal of Accounting, Management, Economics and Social Sciences (IJAMESC)*, 1(4), 291–303. <https://doi.org/10.61990/ijamesc.v1i4.37>
- Safitri, Y. D., & Kusuma, K. A. (2024). *Optimizing employee performance: A comprehensive analysis of recruitment, training, and compensation strategies*. *Indonesian Journal of Cultural and Community Development*, 15(1). <https://doi.org/10.21070/ijccd.v15i1.1006>
- Saputra, A., & Rijanti, T. (2025). *The influence of compensation and career development on employee performance mediated by job satisfaction at the Demak District Health Office*. *Mandalika Journal of Business and Management Studies*, 3(2). <https://doi.org/10.xxx> (DOI not provided in source)
- Sugiyono. (2020). *Metode penelitian kuantitatif*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Suwidia, I. P., Ardani, W., & Widani, M. (2023). *Pengaruh pelatihan kerja, kompensasi finansial dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan*. *Lensa Ilmiah: Jurnal Manajemen dan Sumberdaya*. <https://doi.org/10.54371/jms.v2i2.289>

- Tibyana, I. M. (2025). *The effect of training on employee performance at Store Matahari Bangkalan Plaza*. *International Journal of Educational and Management Research (IJEMR)*.
- Wahdiniawati, S. A., & Immamah, E. (2024). *The effect of compensation, organizational culture, and rewards on employee productivity in retail companies in Indonesia*. *West Science Business and Management*, 2(3), 936–945. <https://doi.org/10.58812/wsbm.v2i03.1273>
- Yuliastari, K. D., & Darma, G. S. (2023). *Transformational leadership, compensation, career development, & job satisfaction: Key factors in employee performance in the F&B industry*. *Indonesian Interdisciplinary Journal of Sharia Economics (IIJSE)*, 8(1). <https://doi.org/10.31538/iijse.v8i1.5920>
- Yuliastari, K. D., & Darma, G. S. (2025). *Transformational leadership, compensation, career development, & job satisfaction: Key factors in employee performance in the F&B industry*. *Indonesian Interdisciplinary Journal of Sharia Economics (IIJSE)*, 8(2). <https://doi.org/10.31538/iijse.v8i2.6340>
- Yuswardi, & Suryanto. (2022). *Impact of compensation, career development, performance appraisal and training on performance of employees in Batam*. *Journal of Global Business and Management Review*, 3(2). <https://doi.org/10.37253/jgbmr.v3i2.6285>