

Strategies For Strengthening Employee Performance: The Synergistic Influence Of Training, Compensation, And Motivation At PT PCI Elektronik Internasional

Strategi Penguatan Kinerja Karyawan: Pengaruh Sinergis Pelatihan, Kompensasi, Dan Motivasi Di PT PCI Elektronik Internasional

Agus Sekti Susila Atmojo ¹⁾, Brigida Endah Nuraeni ²⁾, Edi Sumarya ³⁾
^{1,2,3)} Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bentara Persada

Email: ¹⁾susilaat@gmail.com , ²⁾nuraeni.endah@yahoo.com , ³⁾edisumarya38@gmail.com

How to Cite :

Sekti S A, Agus., E N, Brigida., S, Edi. Strategies for Strengthening Employee Performance: The Synergistic Influence of Training, Compensation, and Motivation at PT PCI Elektronik Internasional . Tractare Jurnal Ekonomi-Manajemen, 8 (1). DOI: <https://doi.org/10.62820/trt.v8i1>

ARTICLE HISTORY

Received [25 April 2025]

Revised [28 Mei 2025]

Accepted [31 Mei 2025]

KEYWORDS

Training, Compensation, Motivation, Employee Performance, Quality Department

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan, kompensasi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Departemen Quality PT PCI Elektronik Internasional di Kota Batam. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah kuantitatif, dengan jumlah responden sebanyak 89 orang yang ditentukan menggunakan rumus Slovin. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner daring menggunakan Google Form, dan data dianalisis menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ($t_{hitung} = 4,921 > t_{tabel} = 1,662$; signifikansi $0,000 < 0,05$). Motivasi juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan ($t_{hitung} = 4,514 > t_{tabel} = 1,662$; signifikansi $0,000 < 0,05$). Namun, kompensasi menunjukkan pengaruh negatif yang signifikan terhadap kinerja ($t_{hitung} = -2,316 < t_{tabel} = 1,662$; signifikansi $0,023 < 0,05$). Secara simultan, ketiga variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja ($F_{hitung} = 74,156 > F_{tabel} = 2,71$; signifikansi $0,000 < 0,05$). Kontribusi variabel pelatihan, kompensasi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan sebesar 72,4%, sementara 27,6% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Hasil ini menunjukkan bahwa pelatihan dan motivasi merupakan strategi utama dalam meningkatkan kinerja, sementara sistem kompensasi perlu ditinjau kembali.

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of training, compensation, and motivation on employee performance in the Quality Department of PT PCI Elektronik Internasional in Batam City. The research approach used is quantitative, with 89 respondents determined using the Slovin formula. Data collection was carried out through an online questionnaire using Google Forms, and the data was analyzed using SPSS software. The results showed that training had a positive and significant effect on employee performance ($account = 4.921 > stable = 1.662$; significance $0.000 < 0.05$).

Motivation also showed a positive and significant effect (account = 4.514 > ttable = 1.662; significance 0.000 < 0.05). However, compensation showed a significant negative effect on performance (account = -2.316 < ttable = 1.662; significance 0.023 < 0.05). Simultaneously, the three variables have a significant effect on performance (Fcount = 74.156 > Ftable = 2.71; significance 0.000 < 0.05). The contribution of training, compensation, and motivation variables to employee performance is 72.4%, while 27.6% is influenced by other factors outside this study. These results indicate that training and motivation are the main strategies for improving performance, while the compensation system needs to be reviewed.

PENDAHULUAN

Di era globalisasi saat ini, persaingan antar perusahaan semakin ketat dan dinamis. Setiap perusahaan berupaya menjadi yang unggul dan bertahan dalam pasar yang kompetitif. Salah satu aspek krusial yang menentukan daya saing perusahaan adalah sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas, kreatif, dan inovatif. Menurut Santoso (2021), SDM yang kompeten mampu beradaptasi dengan perubahan teknologi dan ilmu pengetahuan, sehingga dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi kinerja perusahaan secara keseluruhan. Oleh karena itu, pengembangan SDM menjadi strategi utama untuk memperkuat kinerja perusahaan.

Pelatihan karyawan merupakan salah satu cara strategis untuk meningkatkan kemampuan dan kompetensi pekerja agar sesuai dengan tuntutan tugas dan tanggung jawabnya. Menurut Rahmawati (2022), pelatihan yang efektif dapat membentuk perilaku kerja karyawan yang selaras dengan tujuan organisasi, meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan produktivitas. Di PT PCI Elektronik Internasional, pelatihan menjadi fokus utama untuk memastikan karyawan Departemen Quality memiliki standar profesionalisme yang tinggi dalam menghadapi persaingan global yang semakin ketat.

Selain pelatihan, kompensasi juga memegang peranan penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Kompensasi yang adil dan kompetitif dianggap sebagai bentuk apresiasi perusahaan atas kontribusi karyawan. Putra dan Anisa (2023) menyatakan bahwa kompensasi yang memadai tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja tetapi juga memotivasi karyawan untuk berkontribusi secara maksimal. Namun, jika kompensasi tidak dikelola dengan baik, hal ini dapat menimbulkan ketidakpuasan yang berdampak negatif pada kinerja.

Motivasi kerja merupakan faktor internal yang mendorong karyawan untuk mencapai hasil terbaik. Menurut Lestari dan Widodo (2021), motivasi yang tinggi sangat penting dalam meningkatkan produktivitas dan loyalitas karyawan, yang pada akhirnya membantu perusahaan mencapai tujuan strategisnya. PT PCI Elektronik Internasional perlu mengoptimalkan berbagai bentuk motivasi agar karyawan tidak hanya bekerja untuk menerima gaji, tetapi juga bersemangat dalam menjalankan tugasnya. Di bawah ini adalah tabel data rata-rata penilaian kinerja karyawan Departemen Quality di PT PCI Elektronik Internasional periode 2018 -2021.

Gambar 1

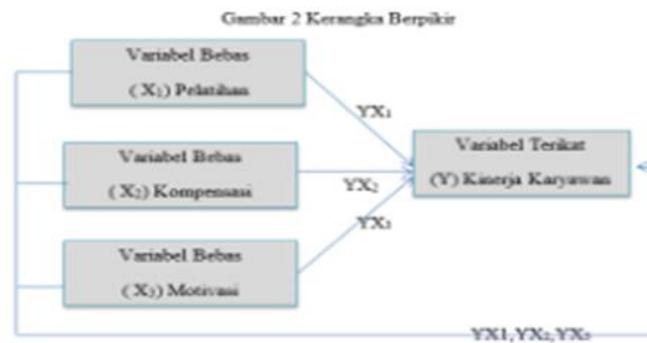


Berdasarkan data evaluasi kinerja karyawan Departemen Quality PT PCI Elektronik Internasional selama periode 2018-2021, terlihat adanya fluktuasi nilai rata-rata kinerja yang belum mencapai tingkat optimal. Hal ini menunjukkan perlunya strategi yang lebih efektif dalam mengintegrasikan pelatihan, kompensasi, dan motivasi untuk memperkuat kinerja karyawan. Menurut Sari dan Gunawan (2024), sinergi antara ketiga faktor ini mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendorong peningkatan performa secara berkelanjutan.

Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh sinergis pelatihan, kompensasi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT PCI Elektronik Internasional. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan rekomendasi strategis bagi manajemen perusahaan dalam memperkuat sumber daya manusia sehingga mampu bersaing secara global dan mencapai tujuan perusahaan secara maksimal.

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat yaitu Kinerja karyawan, dan variabel bebas yaitu Pelatihan, Kompensasi dan Motivasi

Gambar 2



LANDASAN TEORI

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menjalankan tugas yang menjadi tanggung jawabnya, sesuai dengan indikator yang telah ditetapkan. Kinerja bukan hanya mencakup kuantitas hasil kerja, tetapi juga kualitas, ketepatan waktu, serta kemampuan dalam bekerja sama. Menurut Sutrisno (2021), kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor internal seperti kemampuan, sikap, dan motivasi serta faktor eksternal seperti pelatihan, lingkungan kerja, dan kompensasi. Peningkatan kinerja sangat bergantung pada sinergi antara faktor-faktor tersebut dalam praktik manajerial perusahaan.

Pelatihan

Pelatihan adalah proses sistematis untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap karyawan agar mampu melaksanakan pekerjaan secara lebih efektif dan efisien. Program pelatihan yang baik harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan dan perkembangan industri. Menurut Simamora (2022), pelatihan memiliki korelasi positif terhadap peningkatan produktivitas kerja karena dapat memperbaiki kompetensi teknis maupun perilaku kerja karyawan.

Kompensasi

Kompensasi adalah seluruh bentuk penghargaan yang diberikan organisasi kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi mereka terhadap pencapaian tujuan organisasi. Kompensasi mencakup gaji pokok, tunjangan, insentif, dan bentuk penghargaan non-finansial lainnya. Menurut

Handoko (2023), sistem kompensasi yang adil dan kompetitif sangat penting untuk mempertahankan dan memotivasi karyawan berkinerja tinggi. Kompensasi yang tidak sesuai dapat berdampak negatif terhadap kepuasan kerja dan loyalitas.

Motivasi

Motivasi kerja adalah dorongan internal dan eksternal yang memengaruhi semangat, antusiasme, dan keinginan seseorang untuk mencapai tujuan kerja. Motivasi dapat berupa motivasi intrinsik (dari dalam diri) dan ekstrinsik (dari luar seperti insentif dan penghargaan). Menurut Robbins dan Judge (2021), motivasi merupakan determinan penting dalam kinerja karyawan. Karyawan yang termotivasi cenderung menunjukkan perilaku kerja positif, berorientasi pada pencapaian, dan bersedia berkontribusi lebih kepada perusahaan.

Hubungan Sinergis antara Pelatihan, Kompensasi, dan Motivasi terhadap Kinerja

Dalam konteks manajemen sumber daya manusia modern, pendekatan strategis menekankan pentingnya sinergi antara pelatihan, kompensasi, dan motivasi sebagai strategi penguatan kinerja. Menurut Mangkunegara (2020), integrasi antara pelatihan yang tepat, kompensasi yang layak, dan motivasi yang tinggi akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi pencapaian kinerja optimal. Herzberg, F. (Reinterpretasi Teori, dalam Robbins & Judge, 2021). membedakan dua jenis faktor yang memengaruhi motivasi dan kinerja:

1. Motivator (intrinsik): pencapaian, pengakuan, pekerjaan itu sendiri.
2. Hygiene factors (ekstrinsik): gaji, hubungan kerja, kondisi kerja.

Dalam konteks ini, pelatihan dan motivasi merupakan motivator, sedangkan kompensasi termasuk hygiene factor. Ketiga variabel harus dikelola secara sinergis agar tidak hanya mencegah ketidakpuasan, tetapi juga mendorong produktivitas tinggi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu metode yang berfokus pada pengumpulan dan analisis data numerik untuk menguji hipotesis serta menjelaskan hubungan antar variabel yang diteliti. Dalam konteks ini, pendekatan kuantitatif digunakan untuk mengukur pengaruh sinergis dari pelatihan, kompensasi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Pendekatan ini dianggap tepat karena mampu menyajikan data secara objektif dan terukur guna menarik kesimpulan yang dapat digeneralisasikan. Menurut Sugiyono (2021), penelitian kuantitatif cocok digunakan untuk menjelaskan hubungan sebab-akibat antar variabel dengan alat statistik sebagai alat analisis utama.

Teknik Analisis Data

Data dianalisis menggunakan SPSS versi terbaru, dengan teknik sebagai berikut:

1. Uji Validitas dan Reliabilitas: untuk menguji kelayakan instrumen penelitian.
2. Analisis Regresi Linear Berganda: digunakan untuk mengetahui pengaruh simultan dan parsial dari pelatihan, kompensasi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan.
3. Uji t (parsial) dan uji F (simultan): untuk mengetahui signifikansi pengaruh masing-masing variabel bebas.
4. Koefisien Determinasi (R^2): untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen.

Menurut Wijaya (2020), analisis regresi linear berganda cocok digunakan dalam penelitian manajemen SDM karena mampu memetakan pengaruh multivariat secara menyeluruh.

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan desain asosiatif kausal, yaitu untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antar variabel. Desain ini bertujuan menguji apakah pelatihan, kompensasi, dan motivasi secara bersama-sama maupun secara parsial berpengaruh signifikan terhadap penguatan kinerja karyawan. Desain ini sesuai dengan pendapat Rahmadani (2022) yang menyatakan bahwa desain kausal mampu memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai variabel penyebab dan akibat dalam suatu sistem organisasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini, penulis ingin mengetahui apakah terdapat "Strategi Penguatan Kinerja Karyawan: Pengaruh Sinergis Pelatihan, Kompensasi, dan Motivasi di PT PCI Elektronik Internasional" Dari responden yang diteliti, karyawan didominasi berjenis kelamin perempuan sebanyak 64 responden (71,9%), dari segi umur didominasi oleh karyawan dengan umur 18-25 tahun sebanyak 38 responden (42,7%), dari segi pendidikan didominasi oleh karyawan dengan pendidikan SMA sebanyak 77 responden (86,5%), dari segi lama bekerja didominasi oleh karyawan dengan masa kerja 1-5 tahun sebanyak 46 responden (51,7%), dari segi jabatan didominasi oleh karyawan dengan jabatan inspector sebanyak 72 responden (80,9%), serta dari segi gaji pokok didominasi oleh karyawan dengan gaji < 5 juta sebanyak 79 responden (88,8%). Karakteristik yang diamati dalam penelitian ini meliputi: jenis kelamin, umur, pendidikan terakhir, lama bekerja, jabatan dan gaji pokok. Data diolah berdasarkan hasil jawaban responden terhadap pernyataan yang diajukan dalam kuesioner dan dibagikan melalui google forms.

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Dari hasil olah data SPSS versi 26 menunjukkan bahwa mayoritas responden berjenis kelamin perempuan dengan jumlah 64 responden (71,9%) dan laki-laki berjumlah 25 responden (28,1%) (Lampiran 4, p. 90).
2. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur Dari hasil olah data SPSS versi 26 menunjukkan bahwa responden berumur 18-25 tahun berjumlah 38 responden (42,7%), 26-30 tahun berjumlah 21 responden (23,6%), 31-40 tahun berjumlah 23 responden (25,8%), serta 41-50 tahun berjumlah 7 responden (7,9%) (Lampiran 4, p. 90).
3. Karakteristik responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir Dari hasil olah data SPSS versi 26 menunjukkan bahwa responden dengan pendidikan terakhir SMA dengan jumlah 77 responden (86,5%), Diploma dengan jumlah 7 responden (7,9%), serta S1/Sarjana dengan jumlah 5 responden (5,6%) (Lampiran 4, p. 90).
4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja Dari hasil olah data SPSS versi 26 menunjukkan bahwa respondendengan lama bekerja <1 tahun berjumlah 14 responden (15,7%), 1-5 tahun berjumlah 46 responden (51,7%), >5-10 tahun berjumlah 20 responden (22,5%), serta >10 tahun berjumlah 9 responden (10,1%) (Lampiran 4, p. 90).
5. Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan Dari hasil olah data SPSS versi 26 menunjukkan bahwa respondendengan jabatan Inspector berjumlah 72 responden (80,9%), Leader berjumlah 2 reponden (2,2%), Supervisor berjumlah 3 responden (3,4%), Thechnician berjumlah 3 responden (3,4%), Superintendent berjumlah 2 responden (2,2%), serta Others berjumlah 7 responden (7,9%). (Lampiran 4, p. 91)

6. Karakteristik Responden Berdasarkan Gaji Pokok Dari hasil olah data SPSS versi 26 menunjukkan bahwa mayoritas respondendengan gaji pokok < 5 jt berjumlah 79 reponden (88,8%) serta 5-10 jt berjumlah 10 responden (11,2%) (Lampiran 4, p. 91).

Distribusi Frekuensi Variabel Penelitian

1. Distribusi Frekuensi Variabel Pelatihan (X1) Berdasarkan data yang diperoleh dari data SPSS versi 26 terdapat 7 butir pernyataan dalam kuesioner dengan jumlah 89 responden dan 623 jawaban. Responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 42,54% dengan pernyataan "materi pelatihan sesuai dengan posisi dan tanggung jawab saya". (Lampiran 6, p. 99)
2. Distribusi Frekuensi Variabel Kompensasi (X2) Berdasarkan data yang diperoleh dari data SPSS versi 26 terdapat 7 butir pernyataan dalam kuesioner dengan jumlah 89 responden dan 623 jawaban. Responden yang menjawab netral sebanyak 32,91% dengan pernyataan "saya mendapatkan promosi jabatan berdasarkan hasil kerja (Lampiran 6, p. 99).
3. Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi (X3) Berdasarkan data yang diperoleh dari data SPSS versi 26 terdapat 8 butir pernyataan dalam kuesioner dengan jumlah 89 responden dan 712 jawaban. Responden yang menjawab netral sebanyak 33,71% dengan pernyataan "Karyawan memiliki keterampilan dan kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan kelompok maupun individu dengan baik". Lampiran (Lampiran 6, p. 99)
4. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y) Berdasarkan data yang diperoleh dari data SPSS versi 26 terdapat 8 butir pernyataan dalam kuesioner dengan jumlah 89 responden dan 712 jawaban. Responden yang menjawab netral sebanyak 46,21% dengan pernyataan "saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian yang tinggi (Lampiran 6, p. 99).

Uji Validitas

Validitas adalah sejauh mana perbedaan yang ditemukan dengan alat ukur mencerminkan perbedaan yang sebenarnya diantara hal-hal yang diuji (Duli, 2019, p. 104). Uji validitas dalam penelitian ini diukur dengan bantuan SPSS versi 26 untuk membandingkan korelasi antara nilai masing-masing item pernyataan. Kriteria penilaian uji validitas adalah membandingkan antara r_{hitung} dan r_{tabel} dimana jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka dinyatakan valid, sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka dinyatakan tidak valid. Berdasarkan hasil uji validitas dengan tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0.05$), dengan derajat kebebasan $n = 89$ yang diperoleh $r_{tabel} = 0,1735$ diketahui bahwa masing-masing pertanyaan pada setiap variabel memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ sehingga dapat dinyatakan bahwa masing-masing pernyataan dalam variabel yang diteliti dinyatakan valid (Lampiran 7, p. 100).

Uji Reliabilitas

Reliabilitas atau keandalan adalah konsistensi dari serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur. Hal tersebut bisa berupa pengukuran dari alat ukur yang sama (tes dengan tes ulang) akan memberikan hasil yang sama, atau untuk pengukuran yang lebih subjektif, apakah dua orang penilai memberikan skor yang mirip (reliabilitas antar penilaian) (Duli, 2019, p. 109). Berdasarkan hasil uji SPSS menunjukkan hasil pengolahan dari total 30 butir pernyataan yang akan diuji yaitu terdiri dari variabel pelatihan, kompensasi, motivasi dan kinerja memiliki Cronbach Alpha > 0.60 dan memiliki reliabilitas sangat tinggi karena berada pada interval 0.8-1.00 sehingga dapat dinyatakan masing-masing variabel tersebut telah didukung oleh item pernyataan yang reliable (Lampiran 7, p. 100-101).

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang terdistribusi normal (Duli, 2019, p. 114). Untuk melakukan pengujian normalitas maka digunakan bantuan uji Kolmogorov-Smirnow. Dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas yaitu jika nilai signifikansi $\alpha > 0,05$ maka data tersebut berdistribusi normal. Berdasarkan hasil uji SPSS versi 26 diperoleh hasil pengujian normalitas data adalah $0,055 > 0,05$ maka dapat dinyatakan bahwa distribusi data variabel dinyatakan normal (Lampiran 8, p. 102).

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linear berganda (Duli, 2019, p. 120). Berdasarkan hasil uji SPSS versi 26 terdapat bahwa nilai tolerancedari ketiga variabel $> 0,10$ yang berarti tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas. Hasil perhitungan VIF juga menunjukkan nilai lebih kecil dari 10. Antara lain pelatihan (X1) 3,313; kompensasi (X2) 5,199 dan motivasi (X3) 6,277. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variable (Lampiran 8, p. 102).

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas pada dasarnya untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi heteroskedastisitas (Duli, 2019, p. 122). Berdasarkan hasil uji SPSS versi 26 terdapat bahwa nilai signifikansi variabel pelatihan (X1) sebesar $0,097 > 0,05$ yang berarti tidak terjadi heteroskedastisitas, nilai signifikansi variabel kompensasi (X2) sebesar $0,070 > 0,05$ yang berarti tidak terjadi heteroskedastisitas dan nilai signifikansi motivasi (X3) sebesar $0,744 > 0,05$ yang berarti terjadi tidak heteroskedastisitas. (Lampiran 8, p. 102).

Analisis Regresi Linear Berganda

Uji Regresi Linear Berganda Analisis regresi linear berganda yaitu untuk mencari hubungan dari dua variabel atau lebih dimana variabel yang satu tergantung pada variabel yang lain. Berdasarkan hasil uji SPSS versi 26 dapat dituliskan persamaan sebagai berikut: $Y = 13,048 + 0,381 X1 - 0,290 X2 + 0,472 X3$ Fungsi regresi di atas dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 13,048 mengandung pengertian bahwa jika semua bebas bernilai 0 maka kinerja karyawan bernilai 13,048.
2. Nilai koefisien korelasi dari variabel bebas pelatihan (X1) sebesar 0,381 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Artinya jika nilai variabel bebas lainnya nol, maka dengan meningkatnya pelatihan sebesar 0,381 akan berpengaruh kepada peningkatan kinerja karyawan.
3. Nilai koefisien korelasi dari variabel bebas kompensasi (X2) sebesar -0,290 dengan nilai signifikan $0,023 < 0,05$. Artinya jika nilai variabel bebas lainnya nol, maka kompensasi yang cenderung menurun akan mengakibatkan turunnya kinerja karyawan.
4. Nilai koefisien korelasi dari variabel bebas motivasi (X3) sebesar 0,472 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Artinya jika nilai variabel bebas lainnya nol, maka dengan

meningkatnya motivasi sebesar 0,472 akan berpengaruh kepada peningkatan kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi Berganda (R²) Berdasarkan hasil uji SPSS versi 26 dapat dilihat dalam tabel di bawah ini:

Tabel 1 Koefisien Determinasi berganda (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,851 ^a	0,724	0,714	2,34877

Sumber: data diolah menggunakan data SPSS versi 26

Dilihat dari tabel di atas menunjukkan bahwa koefisien determinasi berganda (R²) atau R Square Adjusted adalah sebesar 0,714. Hal ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama 71,4% perubahan variabel kinerja karyawan dijelaskan oleh variabel pelatihan, kompensasi dan motivasi. Dengan kata lain pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah sebesar 71,4% sedangkan sisanya sebesar 28,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Koefisien Korelasi Berganda (R)

Korelasi berganda dapat dilihat (Tabel 6, p. 68) dari nilai R sebesar 0,851 berarti 85,1% menunjukkan keeratan hubungan variabel X1(pelatihan), X2 (kompensasi) dan X3 (motivasi) terhadap Y (kinerja karyawan). Hasil dari pengujian korelasi berganda dalam penelitian ini tingkat keeratannya sangat kuat karena berada pada interval 0,80 -1,000.

Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini yaitu adanya pengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun secara simultan antara variabel pelatihan, kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Pengujian kebenaran hipotesis tersebut pertama kali akan dilakukan uji t (uji sendiri-sendiri) dan uji F (uji serempak). Untuk menentukan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan atau tidak maka harus dilihat dari level of significance = 0,05. Jika nilai signifikan lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ maka H₀ ditolak dan H_a diterima. Sebaliknya, jika nilai signifikan lebih besar dari $\alpha = 0,05$ maka H₀ diterima dan H_a ditolak.

Uji Koefisien Regresi Secara Parsial (uji t)

Dengan melakukan uji t secara sendiri-sendiri untuk mengetahui bahwa variabel pelatihan, kompensasi dan motivasi mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat kinerja karyawan maka hasil pengujian hipotesis tersebut dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 2 Hasil uji t dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 7 Uji Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13,048	1,119		11,663	0,000
Pelatihan	0,381	0,077	0,511	4,921	0,000
Kompensasi	-0,290	0,125	0,301	-2,316	0,023
Motivasi	0,472	0,105	0,645	4,514	0,000

Sumber: data diolah menggunakan SPSS versi 26

- Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai thitung dari pelatihan (X1) sebesar 4,921 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai tersebut lebih besar dari ttabel(4,921 > 1,662) sedangkan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05). Maka H0 ditolak dan Ha diterima artinya dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai thitung dari kompensasi (X2) sebesar -2,316 dan nilai signifikansi sebesar 0,023. Nilai tersebut lebih kecil dari ttabel(-2,316 < 1,662) sedangkan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 (0,023 < 0,05). Maka H0 diterima dan Ha ditolak karena variabel kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai thitung dari motivasi (X3) sebesar 4,514 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai tersebut lebih besar dari ttabel(4,514 > 1,662) sedangkan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05). Maka H0 ditolak dan Ha diterima artinya dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- Berdasarkan nilai Beta diketahui bahwa variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan adalah variabel motivasi dengan nilai Beta sebesar 0,472 (47,2%).

Uji Simultan (uji F)

Dalam uji penelitian dapat mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas pelatihan (X1), kompensasi (X2) dan motivasi (X3) secara simultan terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y). Hasil uji F dapat dilihat dengan menggunakan analisis varian atau analysis of variance (ANOVA). Untuk mengambil keputusan dapat didasarkan pada rumusan:

- Jika nilai Fhitung > Ftabel dan nilai signifikansi < 0,05, maka H0 ditolak dan Ha diterima. Artinya variabel bebas secara simultan (bersama-sama) mempengaruhi variabel terikat.
- Jika nilai Fhitung < Ftabel dan nilai signifikansi > 0,05, maka H0 diterima dan Ha ditolak. Artinya variabel bebas secara simultan (bersama-sama) tidak mempengaruhi variabel terikat. Hasil uji F dengan menggunakan SPSS versi 26 dapat dilihat dalam tabel di bawah ini:

Tabel 3 Uji Simultan

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1227,302	3	409,101	74,156	.000 ^b
Residual	468,922	85	5,517		
Total	1696,225	88			

Sumber: data diolah menggunakan SPSS versi 26

Dari hasil tabel diatas menunjukkan bahwa nilai Fhitung variabel bebas pelatihan, kompensasi dan motivasi adalah sebesar 74,156 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi ini lebih kecil dari α (0,05), dan Fhitung 74,156 > Ftabel 2,71 maka H0 ditolak dan Ha diterima. Artinya bahwa pelatihan, kompensasi dan motivasi secara simultan (bersama-sama) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

Karakteristik Responden

Profil responden memberikan gambaran awal mengenai kondisi SDM di perusahaan. Mayoritas responden adalah perempuan (71,9%), berusia 18–25 tahun (42,7%), berpendidikan terakhir SMA (86,5%), memiliki masa kerja 1–5 tahun (51,7%), menjabat sebagai inspector (80,9%), dan memperoleh gaji pokok di bawah 5 juta rupiah (88,8%). Komposisi ini mengindikasikan bahwa perusahaan memiliki dominasi tenaga kerja operasional muda yang cenderung berada di level pelaksana awal, yang sangat membutuhkan pendekatan manajerial berbasis pembinaan dan pengembangan.

Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai thitung sebesar 4,921 > ttabel 1,662 dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, pelatihan yang terstruktur dan berkelanjutan menjadi strategi penting dalam peningkatan kompetensi teknis dan non-teknis karyawan. Pelatihan yang efektif tidak hanya meningkatkan kemampuan kerja, tetapi juga meningkatkan rasa percaya diri dan kepuasan kerja. Temuan ini diperkuat oleh penelitian Ika Fatmawati (2018) yang menyatakan bahwa pelatihan yang tepat mampu mendorong peningkatan kinerja pegawai secara signifikan. Di PT PCI Elektronik Internasional, pelatihan dapat difokuskan pada peningkatan kualitas inspeksi, pemahaman standar mutu internasional, serta keterampilan interpersonal sebagai bagian dari kerja tim.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dengan nilai thitung 2,316 > ttabel 1,662 dan signifikansi $0,023 < 0,05$. Kompensasi merupakan faktor penting dalam membangun loyalitas dan kepuasan kerja. Meskipun sebagian besar karyawan menerima gaji di bawah Rp5 juta, kompensasi yang dimaksud tidak terbatas pada gaji pokok, namun juga mencakup tunjangan, bonus kinerja, serta insentif non-finansial seperti pengakuan, fasilitas kerja yang layak, dan program kesejahteraan. Penelitian Latif Budi Pramono et al. (2021) mendukung temuan ini dengan menyatakan bahwa kompensasi menjadi bagian dari strategi motivasional yang mempengaruhi produktivitas.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi juga memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan, dibuktikan dengan nilai thitung sebesar 4,514 > ttabel 1,662 dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Motivasi intrinsik maupun ekstrinsik sangat menentukan seberapa jauh karyawan bersedia memberikan kontribusi maksimal terhadap organisasi. Di lingkungan kerja seperti PT PCI Elektronik Internasional yang didominasi oleh generasi muda, motivasi perlu diarahkan pada pencapaian tujuan pribadi yang sejalan dengan tujuan organisasi. Program penghargaan, jenjang karier yang jelas, serta lingkungan kerja yang mendukung dapat menjadi alat pendorong motivasi. Penelitian oleh Pramono et al. (2021) turut membuktikan bahwa motivasi memiliki korelasi kuat dengan peningkatan kinerja operasional.

Pengaruh Sinergis Pelatihan, Kompensasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Secara simultan, hasil uji F menunjukkan bahwa pelatihan, kompensasi, dan motivasi secara bersama-sama memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai Fhitung sebesar 74,156 > Ftabel 2,71 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ menjadi bukti bahwa strategi 10 | Agus Sekti Susila Atmojo, Brigida Endah Nuraeni, Edi Sumarya ; *Strategies for Strengthening Employee Performance...*

penguatan kinerja yang bersifat sinergis lebih efektif daripada pendekatan yang parsial. Sinergi ketiga variabel ini menciptakan lingkungan kerja yang suportif, kompeten, dan memotivasi. Pelatihan membentuk kompetensi, kompensasi meningkatkan retensi dan kepuasan, sementara motivasi menggerakkan perilaku produktif. Ketiganya saling menguatkan sebagai strategi manajemen SDM yang berkelanjutan. Penelitian ini konsisten dengan temuan Rika Indriana (2021) yang menunjukkan bahwa pelatihan, kompensasi, dan disiplin kerja secara simultan berperan penting dalam membentuk kinerja karyawan yang efektif di industri jasa perhotelan, yang memiliki karakteristik kerja yang menuntut efisiensi tinggi seperti industri elektronik.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan dan analisis data dari 89 responden karyawan Departemen Quality PT PCI Elektronik Internasional di Kota Batam, diperoleh beberapa kesimpulan penting sebagai berikut:

1. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pelatihan yang diberikan perusahaan terbukti mampu meningkatkan kompetensi dan produktivitas karyawan. Hasil uji t menunjukkan nilai thitung $4,921 > ttabel 1,662$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, serta koefisien korelasi sebesar $0,381$. Artinya, pelatihan yang terstruktur dan relevan memberikan dampak positif terhadap kinerja individu di lingkungan kerja.
2. Kompensasi berpengaruh negatif namun signifikan terhadap kinerja karyawan. Meskipun kompensasi berpengaruh signifikan, arah pengaruhnya negatif dengan nilai thitung $-2,316 < ttabel 1,662$ dan signifikansi $0,023 < 0,05$ serta koefisien korelasi sebesar $-0,290$. Ini menunjukkan bahwa jika kompensasi tidak dirasakan adil atau memadai oleh karyawan, maka dapat menurunkan semangat kerja dan produktivitas mereka.
3. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan thitung sebesar $4,514 > ttabel$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$ serta koefisien korelasi $0,472$, dapat disimpulkan bahwa motivasi yang tinggi baik secara intrinsik maupun ekstrinsik mampu mendorong kinerja karyawan secara signifikan.
4. Secara simultan, pelatihan, kompensasi, dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji F menunjukkan Fhitung sebesar $74,156 > Ftabel 2,71$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Koefisien determinasi (R^2) sebesar $71,4\%$ mengindikasikan bahwa ketiga variabel bebas ini secara bersama-sama menjelaskan sebagian besar variasi dalam kinerja karyawan. Sisanya sebesar $28,6\%$ dipengaruhi oleh faktor lain di luar lingkup penelitian ini.

Saran

Berdasarkan temuan-temuan penelitian, berikut beberapa saran yang dapat dijadikan rekomendasi praktis oleh manajemen PT PCI Elektronik Internasional:

1. Optimalisasi Program Pelatihan:
Perusahaan disarankan untuk terus mengembangkan program pelatihan yang relevan dengan tuntutan kerja serta teknologi terkini. Pelatihan harus bersifat berkelanjutan, terukur, dan disesuaikan dengan kebutuhan individu serta departemen untuk mengoptimalkan hasilnya terhadap kinerja.
2. Evaluasi dan Revisi Sistem Kompensasi:

Hasil menunjukkan adanya persepsi negatif terhadap sistem kompensasi yang ada. Oleh karena itu, perusahaan perlu meninjau ulang struktur kompensasi dan tunjangan, termasuk keadilan internal dan eksternal, untuk meningkatkan kepuasan dan loyalitas karyawan.

3. Penguatan Strategi Motivasi:
Selain kompensasi finansial, perusahaan perlu memperkuat motivasi intrinsik karyawan melalui pengakuan atas prestasi, peluang pengembangan karier, serta penciptaan lingkungan kerja yang positif dan mendukung.
5. Pendekatan Sinergis dan Holistik:
Ketiga faktor—pelatihan, kompensasi, dan motivasi—tidak boleh diperlakukan secara terpisah. Diperlukan strategi manajemen sumber daya manusia yang terintegrasi agar dampaknya terhadap kinerja karyawan lebih optimal dan berkelanjutan.
6. Perluasan Variabel dalam Penelitian Selanjutnya: Penelitian ini hanya menjelaskan 71,4% variasi kinerja karyawan. Oleh karena itu, untuk penelitian lanjutan, disarankan untuk mempertimbangkan variabel lain seperti kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, atau lingkungan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Duli, A. (2019). *Statistik untuk penelitian*. Pustaka Pelajar.
- Handoko, T. H. (2023). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. BPFE.
- Hidayat, R., & Sari, M. (2022). Kompensasi dan motivasi dalam peningkatan produktivitas. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 10(1), 50–61.
- Lestari, S., & Widodo, T. (2021). Pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan di era digital. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 12(2), 115–124.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Pratama, F. (2023). Efektivitas penggunaan Google Forms dalam riset SDM. *Jurnal Riset Teknologi*, 5(1), 19–30.
- Putra, A., & Anisa, R. (2023). *Manajemen kompensasi dan dampaknya terhadap kinerja karyawan*. Pustaka Ekonomi.
- Rahmadani, L. (2022). Desain penelitian asosiatif dalam manajemen organisasi. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 9(2), 65–78.
- Rahmawati, D. (2022). Efektivitas program pelatihan dalam meningkatkan kompetensi karyawan. *Jurnal Sumber Daya Manusia*, 10(1), 45–56.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2021). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson Education.
- Sanusi, A. (2020). *Metodologi penelitian bisnis*. Salemba Empat.
- Santoso, B. (2021). *Strategi pengembangan SDM di era globalisasi*. CV Prestasi Pustaka.
- Sari, N., & Gunawan, H. (2024). Sinergi pelatihan, kompensasi, dan motivasi dalam meningkatkan kinerja. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 14(1), 30–42.
- Setiawan, D., & Lestari, N. (2024). Indikator kinerja karyawan era digitalisasi. *Jurnal Bisnis dan Teknologi*, 12(1), 22–36.
- Simamora, H. (2022). *Human resource management*. UPP STIM YKPN.
- Sugiyono. (2021). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2022). *Metodologi penelitian: Lengkap teori dan praktik*. Pustaka Baru Press.
- Susanti, A., & Nugroho, R. (2021). Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen SDM*, 7(2), 120–135.
- Sutrisno, E. (2021). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi Revisi). Kencana.
- Wahyuni, I. (2023). Studi tentang motivasi kerja dan kinerja pegawai. *Jurnal Psikologi Terapan*, 15(1), 45–58.
- Wijaya, A. (2020). *Aplikasi SPSS dalam penelitian manajemen*. Mitra Wacana Media.

