

PENGARUH PELATIHAN, KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DEPARTEMEN QUALITY PT PCI ELEKTRONIK INTERNASIONAL DI KOTA BATAM

Brigida Endah Nuraeni¹⁾, Elpiani Togumarina²⁾ Josepin Harianja³⁾

Program Studi Manajemen, STIE Bentara Persada, Batam

Email: nuraeni.endah@yahoo.com/ elpianisitompul@gmail.com/
ciboruanza@gmail.com

Abstract

This study aims to determine the effect of training, compensation and motivation on the performance of employees of the Quality Department of PT PCI Elektronik Internasional in Batam City. This research was conducted using quantitative methods. Sampling used the Slovin formula with 89 respondents. The data collection technique uses a questionnaire and is distributed via the Google form. Data analysis using SPSS. The results of the study found that the training variable had a t_{count} of 4.921 > t_{table} of 1.662 with a significance value of 0.000 < 0.05, then H_0 was rejected and H_a was accepted, the compensation variable had a t_{count} of -2.316 < t_{table} 1.662 and a significance value of 0.023 < 0.05, then H_0 accepted and H_a rejected the motivational variable has a t_{count} of 4.514 > t_{table} of 1.662 and a significance value of 0.000 < 0.05, then H_0 is rejected and H_a is accepted. The three variables namely training, compensation and motivation together have an F_{count} of 74.156 > F_{table} of 2.71 and a significance value of 0.000 < 0.05. This shows that simultaneously training, compensation and motivation have a positive and significant effect on the performance of PT PCI Quality Department employees. The relationship between variables can be written by the equation $Y=13.048+0.381X_1-0.290X_2+0.472X_3$. The effect of the independent variable on the dependent variable is 72.4% while the remaining 27.6% is influenced by other factors not examined.

Keywords: Training, Compensation, Motivation, Employee Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan, kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan Departemen *Quality* PT PCI Elektronik Internasional di Kota Batam. Penelitian ini dilakukan menggunakan metode kuantitatif. Pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin dengan jumlah responden 89 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan disebarluaskan melalui *google form*. Analisis data menggunakan SPSS. Hasil penelitian menemukan bahwa variabel pelatihan mempunyai t_{hitung} 4,921 > t_{tabel} 1,662 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, variabel kompensasi mempunyai t_{hitung} -2,316 < t_{tabel} 1,662 dan nilai signifikansi sebesar 0,023 < 0,05, maka H_0 diterima dan H_a ditolak variabel motivasi mempunyai t_{hitung} 4,514 > t_{tabel} 1,662 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Ketiga variabel yaitu pelatihan, kompensasi dan motivasi secara bersama-sama mempunyai F_{hitung} sebesar 74,156 > F_{tabel} 2,71 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan pelatihan, kompensasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Departemen *Quality* PT PCI. Hubungan antar variabel dapat dituliskan dengan persamaan $Y=13,048+0,381X_1-0,290X_2+0,472X_3$. Pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah sebesar 72,4% sedangkan sisanya 27,6% dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak diteliti.

Kata Kunci: Pelatihan, Kompensasi, Motivasi, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi sekarang ini, persaingan antar perusahaan sangatlah erat, setiap perusahaan bersaing untuk menjadi perusahaan yang kuat dan unggul. Agar mampu bersaing dengan perusahaan lain, salah satu aspek yang harus diperhatikan adalah aspek sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang dibutuhkan adalah manusia yang cerdas, kreatif dan inovatif untuk mendukung aktifitas kinerja perusahaan.

Tujuan perusahaan tidak terlepas dari peranan sumber daya manusia, dimana dalam hal ini perusahaan dituntut memiliki sumber daya manusia yang mampu mengikuti perubahan yang terjadi baik dari segi ilmu, pengetahuan dan teknologi, sehingga dapat mengambil keputusan yang cepat dan tepat. Berbagai upaya yang dapat ditempuh oleh perusahaan adalah dengan cara melakukan pengembangan sumber daya manusia. Menurut Athar dan Ashah sumber daya manusia menjadi pembeda dalam sebuah perusahaan dalam menghadapi persaingan, sehingga karyawan dituntut untuk lebih kreatif, kompeten, inovatif, fleksibel, dan dilatih untuk menangani informasi secara efektif (Shofi'unnafi, 2020, p. 63).

Karyawan merupakan unsur terpenting dalam menentukan maju mundurnya suatu perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan karyawan yang sesuai dengan persyaratan dalam perusahaan, dan juga harus mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh perusahaan. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai.

Kemampuan karyawan tercermin dari kinerja, kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal. Kinerja karyawan tersebut merupakan salah satu modal bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sehingga kinerja karyawan adalah hal yang patut diperhatikan oleh pemimpin perusahaan. Menurut Hasibuan kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan untuk karyawan (Shofi'unnafi, 2020, p. 64). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja (Kasmir, 2019, p. 189).

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu pelatihan. Pelatihan merupakan proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya. Artinya pelatihan akan membentuk perilaku karyawan yang sesuai dengan yang diharapkan perusahaan, misalnya sesuai dengan budaya perusahaan. Kemudian akan membekali karyawan dengan berbagai pengetahuan, kemampuan dan keahlian sesuai dengan bidang pekerjaannya (Kasmir, 2019, p. 126). Menurut Sulistiyani dkk, pelatihan adalah proses sistematis perubahan perilaku para karyawan dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan organisasional (Rumahlaiselan et al., 2018, p. 3784).

Selain pelatihan, ada faktor lain yang diduga dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu pemberian kompensasi kepada karyawan. Menurut Saydam kompensasi ini dimaksudkan sebagai balas jasa (*reward*) perusahaan terhadap pengorbanan waktu, tenaga dan pikiran yang telah diberikan mereka kepada perusahaan (Sutrisno, 2020, p. 181). Menurut Handoko, yang dimaksud dengan kompensasi adalah sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka (Sutrisno, 2020, p. 183).

Motivasi juga diduga sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja. Menurut Gitosudarmo motivasi untuk bekerja ini sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas perusahaan. Tanpa adanya motivasi dari para karyawan untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya, apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para karyawan, maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya (Sutrisno, 2020, p. 111). Motivasi menurut Samsudin yaitu proses mempengaruhi serta memberikan sebuah dorongan pada seorang individu maupun kelompok dalam pekerjaan agar dapat melakukan sesuatu hal di dalam perusahaan yang telah ditetapkan untuk kemajuan perusahaan (Pramono et al., 2021, p. 48).

PT PCI Elektronik Internasional adalah perusahaan yang bergerak di bidang elektronik yang berkantor pusat di Singapura dan berdiri sejak tahun 1972. Sejak tahun 1990 PT PCI Elektronik Internasional didirikan di Batam dan terus beroperasi hingga saat ini. Persaingan perusahaan di Indonesia khususnya di Batam cukup ketat dan

pesat, sehingga mengharuskan setiap perusahaan ikut bersaing secara global untuk mempertahankan perusahaan tersebut agar tetap eksis. Hal tersebut menjadi tantangan besar bagi PT PCI Elektronik Internasional Batam dalam meningkatkan kinerja untuk menciptakan nilai-nilai tambah dan peluang guna mencapai tujuan perusahaan secara maksimal.

Berdasarkan pengamatan dan pengalaman peneliti, terdapat permasalahan bahwa adanya kinerja karyawan yang kurang maksimal. Terdapat beberapa masalah antara lain terkait pelatihan yang belum diberikan secara maksimal sehingga karyawan masih belum memahami setiap proses kerjanya secara baik, tunjangan dan kenaikan kompensasi yang belum merata karena cara penilaian yang belum adil sehingga karyawan tidak merasa tertantang untuk memperbaiki cara dan semangat kerjanya dan kurangnya motivasi dari masing-masing individu sehingga karyawan bekerja hanya untuk menerima gaji saja.

Di bawah ini adalah tabel data rata-rata penilaian kinerja karyawan Departemmen *Quality* di PT PCI Elektronik Internasional periode 2018 - 2021.

Tabel 1 Data Rata-rata Penilaian Kinerja Periode 2018 - 2021

KRITERIA PENILAIAN	TAHUN			
	2018	2019	2020	2021
<i>Professionalism</i>	19,7	17,9	18,9	20,3
<i>Co-operative</i>	19,6	18	19,5	20,1
<i>Improvement</i>	13	11,5	10	12
<i>Personal Discipline</i>	21	19	20	18
Rata-rata Jumlah Nilai	73,3	66,5	68,4	70,4

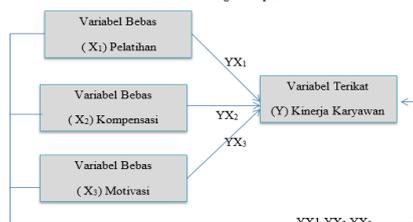
Sumber: PT PCI Elektronik Internasional



Di PT PCI Elektronik Internasional ada 4 kriteria penilaian kinerja karyawan, diantaranya: *profesionalism*, *cooperative*, *improvement* dan *discipline*. Berdasarkan data yang diperoleh dari perusahaan, kriteria yang disebut di atas tidak ada yang mencapai nilai maksimal yaitu nilai 25 setiap kriteria. Sehingga, jumlah nilai maksimal yaitu 100. Namun pada kenyataannya pada tahun 2018 rata-rata nilai karyawan hanya 73,3 dan mengalami penurunan nilai pada tahun 2019 yaitu 66,5. Sementara pada tahun 2020 mengalami kenaikan nilai yaitu 68,4 dan pada tahun 2021 mengalami peningkatan dengan nilai 70,4.

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

Gambar 2 Kerangka Berpikir



METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah kegiatan pengumpulan, pengolahan, analisis dan penyajian data berdasarkan jumlah atau banyaknya yang dilakukan secara sistematis dan objektif untuk memecahkan suatu persoalan atau menguji suatu hipotesis untuk mengembangkan prinsip-prinsip umum. Patut diketahui bahwa, penelitian kuantitatif pada dasarnya adalah pengumpulan data numerik untuk menjelaskan suatu fenomena tertentu. Dalam menjelaskan fenomena-

fenomena tertentu itu, ada pertanyaan-pertanyaan tertentu yang mungkin saja lebih tepat dijawab dengan menggunakan metode kuantitatif (Ma'ruf, 2015, p. 3)

Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan jumlah yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai karakteristik atau kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya (V. Wiratna Sujarweni, 2019, p. 105).

Berdasarkan pengertian populasi di atas, maka yang akan dijadikan populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Departemen *Quality* PT PCI Elektronik Internasional Batam dengan jumlah 113 orang.

Sampel adalah bagian dari sejumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang digunakan untuk penelitian (V. Wiratna Sujarweni, 2019, p. 105). Dalam penentuan sampel, peneliti menggunakan teknik *sampling purposive* yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan atau kriteria-kriteria tertentu. Metode *sampling purposive* ini termasuk dalam metode *nonprobability sampling*. Metode ini digunakan karena elemen-elemen yang dipilih menjadi unit sampel dianggap dapat memberikan informasi yang dibutuhkan peneliti, yaitu responden dari karyawan untuk mengetahui kinerjanya.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara yang dilakukan peneliti untuk mengungkap atau menjangkau informasi kuantitatif dari responden sesuai lingkup penelitian (V. Wiratna Sujarweni, 2019, p. 118). Teknik pengumpulan data yang dilakukan

dalam penelitian ini adalah sebagai berikut (V. Wiratna Sujarweni, 2019, p. 120):

1. Studi kepustakaan adalah kegiatan untuk menghimpun informasi yang relevan dengan topik atau masalah yang menjadi obyek penelitian. Informasi tersebut dapat diperoleh dari buku-buku, karya ilmiah, tesis, ensiklopedia, internet dan sumber-sumber lain. Dengan melakukan studi kepustakaan peneliti dapat memanfaatkan semua informasi dan pemikiran-pemikiran yang relevan dengan penelitiannya. Studi kepustakaan dilakukan sebelum melakukan penelitian, hal ini bertujuan diantaranya untuk menentukan informasi yang relevan sesuai dengan obyek penelitian dan menambah pengetahuan mengenai masalah yang diteliti.
2. Kuesioner penelitian merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada para responden untuk dijawab. Kuesioner merupakan instrumen pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari para responden. Dalam penelitian ini pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner akan disebarkan secara *online* menggunakan *google forms* kepada karyawan Departemen *Quality* PT PCI Elektronik Internasional sebanyak 89 orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini, penulis ingin mengetahui apakah terdapat pengaruh pelatihan, kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan

Departemen *Quality* PT PCI Elektronik Internasional di Kota Batam. 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 responden dengan 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 responden dengan 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 responden dengan 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 (X_1)
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 (X_2)
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 (X_3)
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

1. 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.

2. 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).

3. 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).

4. Berdasarkan hasil uji SPSS versi 26 terdapat bahwa nilai *tolerance* dari 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 (X_1)

3,313; kompensasi (X_2) 5,199 dan motivasi (X_3) 6,277. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variable (Lampiran 8, p. 102).

5. 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).

6. Berdasarkan hasil uji SPSS versi 26 terdapat bahwa nilai signifikansi variabel pelatihan (X_1) sebesar $0,097 > 0,05$ yang berarti tidak terjadi heteroskedastisitas, nilai signifikansi variabel kompensasi (X_2) sebesar $0,070 > 0,05$ yang berarti tidak terjadi heteroskedastisitas dan nilai signifikansi motivasi (X_3) sebesar $0,744 > 0,05$ yang berarti tidak terjadi heteroskedastisitas. (Lampiran 8, p. 102).

Analisis Regresi Linear Berganda

1. 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:

$$Y = 13,048 + 0,381 X_1 - 0,290 X_2 + 0,472 X_3$$

Fungsi regresi di atas dijelaskan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta sebesar 13,048 mengandung pengertian bahwa jika semua bebas bernilai 0 maka kinerja karyawan bernilai 13,048.
- b. Nilai koefisien korelasi dari variabel bebas pelatihan (X_1) 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.
- c. Nilai koefisien korelasi dari variabel bebas kompensasi (X_2) 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.
- d. Nilai koefisien korelasi dari variabel bebas motivasi (X_3) 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.

2. Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Berdasarkan hasil uji SPSS versi 26 dapat dilihat dalam tabel di bawah ini:

Tabel 1 Koefisien Determinasi berganda (R^2)

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 (R^2) 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.

3. 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 X_1 (pelatihan), X_2 (kompensasi) dan X_3 (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 signifikan* $\alpha = 0,05$. Jika nilai signifikan lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sebaliknya,

jika nilai signifikan lebih besar dari $\alpha = 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

1. 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 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

Hasil uji t dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} dari pelatihan (X_1) sebesar 4,921 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai tersebut lebih besar dari t_{tabel} ($4,921 > 1,662$) sedangkan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} dari kompensasi (X_2) sebesar -2,316 dan nilai signifikansi sebesar 0,023. Nilai tersebut lebih kecil dari t_{tabel} ($-2,316 < 1,662$) sedangkan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,023 < 0,05$). Maka H_0 diterima dan H_a ditolak karena variabel kompensasi

berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

- c. Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} dari motivasi (X_3) sebesar 4,514 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai tersebut lebih besar dari t_{tabel} ($4,514 > 1,662$) sedangkan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- d. Berdasarkan nilai Beta diketahui bahwa variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan adalah variabel motivasi dengan nilai Beta sebesar 0,472 (47,2%).

2. Uji Simultan (uji F)

Dalam uji penelitian dapat mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas pelatihan (X_1), kompensasi (X_2) dan motivasi (X_3) secara simultan terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y). Hasil uji F dapat dilihat dengan menggunakan analisis varian atau *analysis of fariance* (ANOVA). Untuk mengambil keputusan dapat didasarkan pada rumusan:

- a. Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel bebas secara simultan (bersama-sama) mempengaruhi variabel terikat.
- b. Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan nilai signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a 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 8 Uji Simultan (Uji F)

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 F_{hitung} variabel bebas pelatihan, kompensasi dan motivasi adalah sebesar 74,156 dengan tingkat signifikn sebesar 0,000. Nilai signifikan ini lebih kecil dari α (0,05), dan $F_{hitung} 74,156 > F_{tabel} 2,71$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya bahwa pelatihan, kompensasi dan motivasi secara simultan (bersama-sama) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini, penulis ingin mengetahui apakah terdapat pengaruh pelatihan, kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan Departemen *Quality* PT PCI Elektronik Internasional di Kota Batam. 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%).

Analisis Pembahasan

1. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan Departemen *Quality* PT PCI Elektronik Internasional di Kota Batam.

Berdasarkan hasil yang saya teliti, secara parsial pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini telah dibuktikan dalam penelitian melalui hasil output SPSS versi 26, dengan nilai t_{hitung} 4,921 > t_{tabel} 1,662 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini dapat dilihat juga pada (Tabel 7, p. 70) bahwa nilai konstanta 4,921 dan nilai koefisien korelasi sebesar 0,000. Artinya semakin baik pelatihan di PT PCI Elektronik Internasional maka semakin meningkat kinerja karyawan. Penelitian ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Ika Fatmawati pada tahun 2018 yang berjudul Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPEDA) Kabupaten Bulukumba, yang menjelaskan bahwa pelatihan dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja karyawan Departemen *Quality* PT PCI Elektronik Internasional di Kota Batam.

Berdasarkan hasil yang saya teliti, secara parsial kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini telah dibuktikan dalam penelitian melalui hasil output SPSS versi 26, dengan nilai t_{hitung} 2,316 > t_{tabel} 1,662 dan nilai signifikansi 0,023 < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini dapat dilihat juga pada (Tabel 7, p. 70) bahwa nilai konstanta 2,316 dan nilai koefisien korelasi sebesar 0,023. Artinya semakin baik kompensasi yang diberikan oleh PT PCI Elektronik

Internasional kepada karyawan maka semakin meningkat kinerja karyawan. Penelitian ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Latif Budi Pramono, Unna Ria Safitri dan Hari Purwanto pada tahun 2021 dengan judul Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan bagian Spining 2 PT. Sari Warna Asli II Boyolali, yang menjelaskan bahwa pelatihan, motivasi dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja karyawan Departemen *Quality* PT PCI Elektronik Internasional di Kota Batam.

Berdasarkan hasil yang saya teliti, secara parsial motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini telah dibuktikan dalam penelitian melalui hasil output SPSS versi 26, dengan nilai t_{hitung} 4,514 > t_{tabel} 1,662 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini dapat dilihat juga pada (Tabel 7, p. 70) bahwa nilai konstanta 4,514 dan nilai koefisien korelasi sebesar 0,000. Artinya semakin baik motivasi di PT PCI Elektronik Internasional maka semakin meningkat kinerja karyawan. Penelitian ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Latif Budi Pramono, Unna Ria Safitri dan Hari Purwanto pada tahun 2021 dengan judul Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan bagian Spining 2 PT. Sari Warna Asli II Boyolali, yang menjelaskan bahwa pelatihan, motivasi dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh Pelatihan, kompensasi dan motivasi terhadap Kinerja

Karyawan Departemen *Quality* PT PCI Elektronik Internasional di Kota Batam.

Berdasarkan hasil output SPSS versi 26 dapat dilihat pada (Tabel 8, p. 71) uji F secara simultan menunjukkan nilai $F_{hitung} 74,156 > F_{tabel} 2,71$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya bahwa pelatihan, kompensasi dan motivasi secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Departemen *Quality* PT PCI Elektronik Internasional di Kota Batam. Hasil penelitian ini sejalan juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Rika Indriana pada tahun 2021 yang berjudul Pengaruh Pelatihan, Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Golden View Hotel Batam, yang menjelaskan bahwa pelatihan, kompensasi dan disiplin kerja menunjukkan efektif dan penting untuk efisiensi karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil pengamatan dan analisis hasil pengolahan data yang telah dilakukan kepada 89 responden dengan judul Pengaruh Pelatihan, Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Departemen *Quality* PT PCI Elektronik Internasional di Kota Batam, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

Secara parsial pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Departemen *Quality* PT PCI Elektronik Internasional di Kota Batam. Hal ini berdasarkan pada uji t dengan thitung $4,921 > ttabel 1,662$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ artinya H_a diterima dan H_0 ditolak. Dan nilai konstanta sebesar 13,048 dan koefisien korelasi sebesar 0,381 artinya semakin baik pelatihan pada PT PCI Elektronik

Internasional maka semakin baik kinerja karyawan.

Secara parsial kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Departemen *Quality* PT PCI Elektronik Internasional di Kota Batam. Hal ini berdasarkan pada uji t dengan thitung $-2,316 < ttabel 1,662$ dan nilai signifikansi sebesar $0,023 < 0,05$ artinya H_a ditolak dan H_0 diterima. Dan nilai konstanta sebesar 13,048 dan koefisien korelasi sebesar $-0,290$ artinya jika PT PCI Elektronik Internasional kurang memperhatikan kompensasi, maka kinerja karyawan cenderung menurun.

Secara parsial motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Departemen *Quality* PT PCI Elektronik Internasional di Kota Batam. Hal ini berdasarkan pada uji t dengan thitung $4,514 > ttabel 1,662$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ artinya H_a diterima dan H_0 ditolak. Dan nilai konstanta sebesar 13,048 dan koefisien korelasi sebesar 0,472 artinya semakin baik motivasi pada PT PCI Elektronik Internasional maka semakin baik kinerja karyawan.

Secara simultan pelatihan, kompensasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Departemen *Quality* PT PCI Elektronik Internasional di Kota Batam. Hal ini berdasarkan pada uji simultan diperoleh F_{hitung} sebesar $74,156 > F_{tabel} 2,71$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ artinya H_a diterima dan H_0 ditolak. Dan koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa variabel bebas berkontribusi sebesar 71,4% sedangkan sisanya 28,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kesimpulan diatas menegaskan bahwa secara simultan (bersama-sama)

variabel pelatihan, kompensasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Departemen Quality PT PCI Elektronik Internasional di Kota Batam.

DAFTAR PUSTAKA

- Duli, N. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Beberapa Konsep Dasar untuk Penulisan Skripsi & Analisis Data dengan SPSS* (W. Imaniar (ed.); 1st ed.).
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)* (1st ed.). Rajawali Pers.
- Pramono, L. B., Safitri, U. R., & Purwanto, H. (2021). "Pengaruh Pelatihan Motivasi Dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Bagian Spining 2" Pt. Sari Warna Asli Ii Boyolali. *EKOBIS: Jurnal Ilmu Manajemen Dan Akuntansi*, 9(1), 46–60. <https://doi.org/10.36596/ekobis.v9i1.468>
- Rismawati, D., Hadian, D., Manik, E., & Titi, T. (2021). "Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan". *Majalah Bisnis & IPTEK*, 14(2). <https://doi.org/10.55208/bistek.v14i2.234>
- Rumahlaiselan, A., Wenas, R. S., Manajemen, J., Sam, U., & Manado, R. (2018). "Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Cabang Manado". *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4), 3783–3792.
- Shofi'unnafi, S. (2020). "Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat Chandra Mukti Artha Yogyakarta". *Muhammadiyah Riau Accounting and Business Journal*, 1(2). <https://doi.org/10.37859/mrabj.v1i2.1874>
- Sutrisno. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Kencana.
- V. Wiratna Sujarweni. (2019). *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi Pendekatan Kuantitatif*. Pustakabarupress.