E-JURNAL MANAJEMEN TSM
Vol.6 No.3, September 2026, Hlm. 127-140
Akreditasi Sinta 4 SK No.156/C/C3/KPT/2026

E-ISSN: 2775–8370
https://jurnaltsm.id/index.php/EJMTSM

PENGARUH *TRAINING, MOTIVATION,* DAN *COMPENSATION* TERHADAP *EMPLOYEE PERFORMANCE* PT. XYZ

JASMINE ASYIFA AFDOL
IAN NURPATRIA SURYAWAN

Trisakti School of Management, Jl. Kyai Tapa No.20, Jakarta 11440, Indonesia
jasmineafdl@gmail.com, inp@tsm.ac.id

Received: November 10, 2026; Revised: November 13, 2026; Accepted: November 18, 2026

Abstract: *This study aims to analyze the influence of Training, Motivation, and Compensation on Employee Performance at PT XYZ. It employs a quantitative method based on a survey approach. Data were collected using a questionnaire distributed to 108 employees of PT XYZ, selected using a purposive sampling technique. Data analysis was performed using multiple linear regression with IBM SPSS Statistics 25 software. The study's result show that Training, Motivation, and Compensation do not influence Employee Performance at PT XYZ. The study's conclusions indicate that there are other factors, beyond the variables examined, that may influence Employee Performance.*

Keywords: *Compensation, Employee Performance, Motivation, Training.*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Training, Motivation*, dan *Compensation* terhadap *Employee Performance* pada PT XYZ. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survei. Data penelitian diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 108 karyawan PT XYZ yang dipilih menggunakan teknik *purposive sampling*. Analisis data dilakukan menggunakan analisis linear berganda dengan bantuan program IBM SPSS Statistics 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Training, Motivation*, dan *Compensation* tidak berpengaruh terhadap *Employee Performance* pada PT XYZ. Temuan penelitian mengindikasikan bahwa terdapat faktor-faktor lain di luar variabel yang diteliti yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi Perusahaan dalam mengevaluasi strategi pengelolaan sumber daya manusia guna meningkatkan kinerja karyawan.

Kata Kunci: *Compensation, Employee Performance, Motivation, Training.*

PENDAHULUAN

Employee berperan dalam mendukung tercapainya tujuan perusahaan. *Employee Performance* yang baik dapat meningkatkan produktivitas kerja serta memberikan kontribusi terhadap keberhasilan perusahaan dalam menghadapi persaingan bisnis yang semakin kompetitif. Perusahaan perlu memastikan bahwa karyawan mampu melaksanakan pekerjaannya secara optimal sehinggan target dan tujuan organisai dapat tercapai Dessler (2020).

Upaya untuk meningkatkan *Employee Performance* dapat dilakukan melalui berbagai strategi pengelolaan sumber daya manusia. Beberapa faktor yang banyak dikaitkan dengan

peningkatan *Employee Performance* adalah *Training, Motivation*, dan *Compensation.* Pelaksanaan program pelatihan yang tepat dapat membantu karyawan dalam meningkatkan kompetensi kerja. Motivasi kerja juga menjadi salah satu faktor yang mendorong karyawan untuk mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan. Selain itu, pemberian kompensasi yang sesuai dapat meningkatkan kepuasan serta semangat kerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Penelitian mengenai pengaruh *Training, Motivation,* dan *Compensation* terhadap *Employee Performance* telah banyak dilakukan sebelumnya. Meskipun demikian, hasil penelitian yang diperoleh masih menunjukkan adanya perbedaan sehingga hubungan antarvariabel tersebut masih menarik untuk diteliti pada objek penelitian yang berbeda. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa pengaruh *Training, Motivation,* dan *Compensation* terhadap *Employee Performance* masih perlu dikaju lebih lanjut, khususnya pada Perusahaan yang bergerak di bidang distribusi alat berat dan jasa terkait di Indonesia.

PT XYZ merupakan Perusahaan yang bergerak di bidang distribusi alat berat dan jasa terkait di Indonesia. Sebagai salh satu Perusahaan yang memilki ruang lingkup bisnis yang luas, PT XYZ membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten dan memilki *Employee Performance* yang baik dalam menjalankan aktivitas operasional perusahaan. *Employee Performance* menjadi salah satu aspek yang perlu diperhatikan karena memiliki peran penting dalam mendukung produktivitas dan keberlangsungan bisnis perusahaan.

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh *Training*, *Motivation*, dan *Compensation* terhadap *Employee Performance* pada PT XYZ. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan informasi mengenai pengaruh ketiga variabel tersebut terhadap *Employee Performance* pada sektor distribusi alat berat dan jasa terkait di Indonesia serta menjadi bahan pertimbangan bagi Perusahaan dalam Menyusun kebijakan manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan pelaksanaan *Training*, *Motivation*, dan pemberian *Compensation* kepada karyawan.

Tabel 1. Data Tingkat Turnover Karyawan PT XYZ

Tahun	Tingkat Turnover Karyawan
2021	3,87%
2022	4,57%
2023	6,94%
2024	5,66%
2025	7,09%

Sumber: Sustainability Report PT XYZ Tahun 2021, 2022, dan 2024

Tabel 2. Data Tingkat Produktivitas Karyawan PT XYZ

Tahun	Tingkat Produktivitas Karyawan
2019	111%
2021	115%
2023	115%

Sumber: Sustainability Report PT XYZ Tahun 2021 & 2023

Tabel 3. Rata-rata Jam Pelatihan per Karyawan PT XYZ

Tahun	Rata-rata Jam Pelatihan per Karyawan
2023	70
2024	63
2025	68

Sumber: Sustainability Report PT XYZ 2023-2025

Tabel 4. Data Jumlah Peserta Pelatihan PT XYZ

Tahun	Peserta Pelatihan
2021	76.685
2022	62.327
2023	74.441
2024	84.349
2025	79.583

Sumber: Sustainability Report PT XYZ Tahun 2021-2025

Berdasarkan tabel 1 diatas, bahwa pergantian karyawan di PT XYZ pada periode 2021-2025 menunjukkan perubahan dari tahun ke tahun. Tingkat ini naik dari 3,87% pada tahun 2021 menjadi 4,57% pada tahun 2022, sebelum melonjak menjadi 6,94% pada tahun 2023. Pada tahun 2024, Tingkat pergantian karyawan turun menjadi 5,66% sebelum Kembali naik menjadi 7,09% pada tahun 2025. Data ini menunjukkkan bahwa Tingkat pergantian karyawan di PT XYZ cenderung tidak stabil selama Situasi ini menunjukkan bahwa perusahaan perlu memperhatikan berbagai faktor yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia, mengingat tingkat pergantian karyawan yang tinggi dapat berdampak pada kinerja karyawan dan produktivitas perusahaan.

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan bahwa produktivitas karyawan di PT XYZ meningkat dari 111% pada tahun 2019 menjadi 115% pada tahun 2021 dan tetap berada di angka 115% pada tahun 2023. Meskipun produktivitas karyawan menunjukkan hasil yang positif, perusahaan tetap harus memperhatikan berbagai faktor yang dapat memengaruhi *Employee Performance* untuk mempertahankan dan meningkatkan produktivitas ini secara berkelanjutan.

Berdasarkan tabel 3 menunjukkan bahwa rata-rata jumlah pelatihan per karyawan pada PT XYZ mengalami perubahan selama periode 2023-2025. Rata-rata jumlah jam pelatihan Adalah 70 jam pada tahun 2023, turun menjadi 63 jam pada tahun 2024, dan naik Kembali menjadi 68 jam pada tahun 2025. Data ini menunjukkan bahwa pelaksanaan program pelatihan pada PT XYZ terus mengalami perubahan dari tahun ke tahun, suatu faktor yang harus diperhitungkan dalam mendukung upaya peningkatan *Employee Performance*.

Berdasarkan tabel 4 menunjukkan bahwa jumlah peserta program pelatihan di PT XYZ mengalami perubahan selama periode 2021-2025. Jumlah peserta turun dari 76.685 pada tahun 2021 menjadi 62.327 pada tahun 2022. Pada tahun 2023 dan 2024, jumlah peserta program pelatihan meningkat, namun kembali menurun pada tahun 2025. Data ini menunjukkan bahwa partisipasi karyawan dalam program pelatihan terus mengalami perubahan dari tahun ke tahun. Pelaksanaan program pelatihan yang tepat merupakan salah satu bidang yang harus menjadi fokus perusahaan untuk mendukung pengembangan kompetensi dan peningkatan *Employee Performance.*

Training

Menurut Menurut Dessler (2020, 272) *Training* adalah proses sistematis untuk

meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan sikap karyawan agar dapat menjalankan tugas lebih efektif. Menurut Halipah dan Pujianto (2022), menyatakan bahwa *Training* berpengaruh terhadap *Employee Performance.* Menurut Pramono dan Prahiawan (2021), *Training* tidak berpengaruh terhadap *Employee Performance.*

H_1: *Training* berpengaruh terhadap *Employee Performance.*

Motivation

Menurut Robbins dan Judge (2023, 237) *Motivation* merupakan proses psikologis yang mendorong individu untuk bertindak demi mencapai tujuan tertentu, serta mempertahankan dan mengarahkan perilaku kerja. Menurut Awoitau et al. (2024) *Motivation* berpengaruh terhadap *Employee Performance.* Menurut Abdan dan Prawitowati (2023) *Motivation* tidak berpengaruh terhadap *Employee Performance.*

H_2: *Motivation* berpengaruh terhadap *Employee Performance.*

Compensation

Menurut Dessler (2020, 356–357), *Compensation* merupakan seluruh bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan yang timbul dari hubungan kerja mereka dengan perusahaan. *Compensation* terdiri atas kompensasi finansial langsung seperti gaji, upah, bonus, dan insentif, serta kompensasi finansial tidak langsung seperti Asuransi dan cuti berbayar. Menurut Maizar et al. (2023), menunjukkan bahwa *Compensation* berpengaruh terhadap *Employee Performance.* Menurut Sari dan Tukirin (2023), menunjukkan bahwa *Compensation* tidak berpengaruh terhadap *Employee Performance.*

H_3: *Compensation* berpengaruh terhadap *Employee Performance.*

Employee Performance

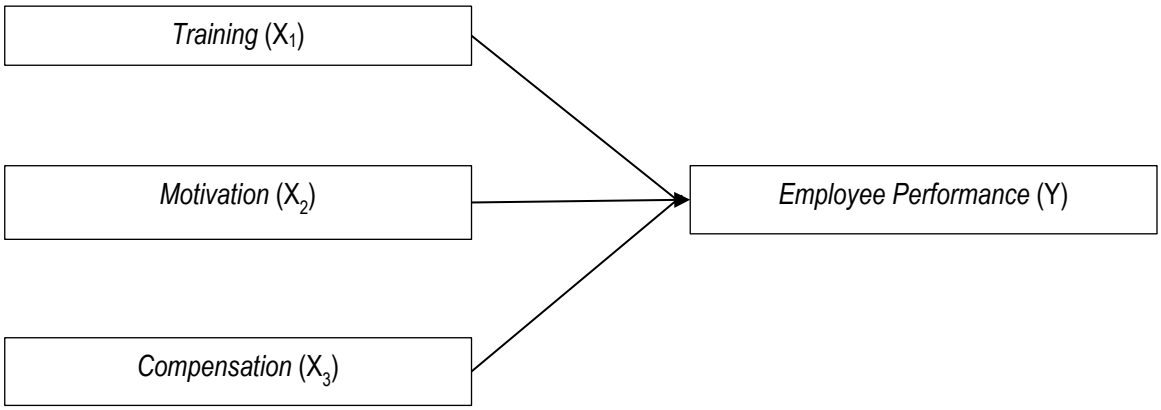
Menurut Dessler (2020, 242–244), *Employee Performance* merupakan hasil kerja individu sesuai standar organisasi yang mencerminkan kemampuan dalam melaksanakan tugas serta mencapai tujuan Perusahaan yang diukur melalui kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, kerja sama, dan tanggung jawab.

Menurut Liyanwah dan Suryawan (2022, 77), kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai individu dalam melaksanakan pekerjaanya yang dipengaruhi oleh kemampuan, motivasi, dan kesempatan sehingga dapat mendukung tercapainya tujuan organisasi.

METODE PENELITIAN

Bentuk penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian deskripti dan kausal. Penelitian deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik objek penelitian, sedangkan penelitian kausal bertujuan untuk menganalisis hubungan sebab akibat antara *Training*, *Motivation*, *Compensation*, dan *Employee Performance*. Menurut Bougie dan Sekaran (2020, 56), penelitian deskriptif merupakan penelitian yang menggunakan data yang dikumpulkan untuk menjelaskan karakteristik suatu objek, peristiwa, atau situasi dengan tujuan memperoleh informasi yang memberikan gambaran mengenai topik yang diteliti.

Data yang digunakan merupakan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan PT XYZ. Adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling*, yaitu pemilihan responden berdasarkan kriteria tertentu yang telah ditetapkan dalam penelitian, dengan total sampel sebanyak 108 responden.



Gambar 1 Model Penelitian

Tabel 5. Variabel dan Indikator Penelitian

Variabel	Indikator	Skala	Sumber
Training (X1)	1. Kebutuhan pelatihan 2. Perencanaan pelatihan 3. Pelaksanaan pelatihan, Penilaian pelatihan	*Likert*	Sivaram et al. (2019)
Motivation (X2)	1. Motivasi intrinsik 2. Motivasi ekstrinsik	*Likert*	Sivaram et al. (2019)
Compensation (X3)	1. Kompensasi finansial langsung 2. Kompensasi finansial tidak langsung	*Likert*	Sivaram et al. (2019)
Employee Performance (Y)	1. Kualitas pekerjaan 2. Kuantitas pekerjaan 3. Penekanan biaya waktu 4. Hubungan supervisi antar karyawan	*Likert*	Sivaram et al. (2019)

Sumber: Sivaram et al. (2019)

Tabel 6. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Kategori	Frequency	Percent (%)	Valid Percent (%)	Cumulative Percent (%)
Laki-laki	77	71,3	71,3	71,3
Perempuan	31	28,7	28,7	100,0
Total	108	100,0	100,0	

Sumber: Hasil pengolahan data primer

Tabel 7. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Kategori Usia	Frequency	Percent (%)	Valid Percent (%)	Cumulative Percent (%)
21-30 tahun	40	37,0	37,0	37,0
31-40 tahun	29	26,9	26,9	63,9
41-50 tahun	39	36,1	36,1	100,0
Total	108	100,0	100,0	

Sumber: Hasil pengolahan data primer

Tabel 8. Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

		Frequency	Percent	Valid percent	Cumulative precent
Valid	Manager	19	17,6	17,6	17,6
	Staff / karyawan	57	52,8	52,8	70,4
	Supervisor	32	29,6	29.6	100,0
	Total	108	100,0	100,0	

Sumber: Hasil pengolahan data primer

Tabel 9. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

		Frequency	Percent	Valid percent	Cumulative precent
Valid	< 1 tahun	19	17,6	17,6	17,6
	1-3 tahun	36	33,3	33,3	50,9
	4-7 tahun	35	32,4	32,4	83,3
	> 7 tahun	18	16,7	16,7	100,0
	Total	108	100,0	100,0	

Sumber: Hasil pengolahan data primer

Tabel 10. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan	Frequency	Percent (%)	Valid Percent (%)	Cumulative Percent (%)
D3	17	15,7	15,7	15,7
S1	46	42,6	42,6	58,3
S2	33	30,6	30,6	88,9
SMA/SMK	12	11,1	11,1	100,0
Total	108	100,0	100,0	

Sumber: Hasil pengolahan data primer

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik deskriptif responden yang diperoleh berdasarkan sampel sebesar 108 responden. Data responden diperoleh melalui penyebaran kuesioner. Hasil penelitian ini karakteristik responden yang diperoleh meliputi data responden seperti karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, karakteristik responden berdasarkan usia, karakteristik responden berdasarkan jabatan, karakteristik responden berdasarkan masa kerja, dan karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir.

Berdasarkan tabel 6 menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin didominasi oleh laki-laki. Dari total 108 responden PT XYZ , sebanyak 77 responden atau 71,3% berjenis kelamin laki-laki, sedangkan responden Perempuan berjumlah 31 orang atau sebesar 28,7%. Data tersebut menunjukkan bahwa Sebagian besar responden dalam penelitian ini merupakan karyawan laki-laki.

Berdasarkan tabel 7 menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan usia didominasi oleh responden dengan rentang usia 21-30 tahun sebanyak 40 orang atau sebesar 37%. Selanjutnya, responden berusia 41-50 tahun berjumlah 39 orang atau sebesar 36,1%, sedangkan responden dengan rentang usia 31-40 tahun berjumlah 29 orang atau sebesar 26,9%.

Berdasarkan tabel 8 menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan jabatan didominasi oleh responden staff/karyawan sebanyak 57 orang atau sebesar 52,8%, responden dengan jabatan supervisor berjumlah 32 orang atau sebesar 29,6%, sedangkan responden dengan jabatan manager berjumlah 19 orang atau sebesar 17,6%. Dengan demikian, karakteristik responden dalam penelitian ini didominasi oleh responden yang memiliki jabatan sebagai staff/karyawan.

Berdasarkan tabel 9 dapat diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan masa kerja didominasi oleh responden dengan masa kerja 1-3 tahun sebanyak 36 orang atau sebesar 33,3%, diikuti oleh responden dengan masa kerja 4-7 tahun sebanyak 35 orang atau sebesar 32,4%, responden dengan masa kerja kurang dari 1 tahun berjumlah 19 orang atau sebesar 17,6%, sedangkan responden dengan masa kerja lebih dari 7 tahun berjumlah 18 orang atau sebesar 16,7%.

Berdasarkan tabel 10 dapat diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan Pendidikan terakhir didominasi oleh responden dengan Tingkat Pendidikan S1 sebanyak 46 orang atau sebesar 42,6%, diikuti oleh responden dengan Tingkat Pendidikan S2 sebanyak 33 orang atau sebesar 30,6%, responden dengan Tingkat Pendidikan D3 sebanyak 17 orang atau sebesar 15,7%, sedangkan responden dengan Tingkat Pendidikan SMA/SMK berjumlah 12 orang atau 11,1%.

Berdasarkan tabel 11 bahwa dapat diketahui variabel independen *Training* (X1) mempunyai nilai r hitung positif. Dengan kriteria nilai r hitung > r table (0,190). Artinya, seluruh butir pernyataan pada variabel *Training* (X1) dinyatakan valid.

Berdasarkan tabel 12 bahwa dapat diketahui variabel independen Motivation (X2) mempunyai nilai r hitung positif. Dengan kriteria nilai r hitung > r tabel (0,190). Artinya, seluruh butir pernyataan pada variabel *Motivation* (X2) dinyatakan valid.

Berdasarkan tabel 13 bahwa dapat diketahui variabel independen *Compensation* (X3) mempunyai nilai r hitung positif. Dengan kriteria nilai r hitung > r tabel (0,190). Artinya, seluruh butir pernyataan pada variabel *Compensation* (X3) dinyatakan valid.

Berdasarkan tabel 14 dapat diketahui variabel independen *Employee Performance* (Y) mempunyai nilai r hitung positif. Dengan kriteria nilai r hitung > r tabel (0,190). Artinya, seluruh butir pernyataan pada variabel *Employee Performance* dinyatakan valid.

Tabel 11. Hasil Uji Validitas Variabel Training

Variabel	Item pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Training	*Training* (1)	0,656	0,190	Valid
	Training (2)	0,487	0,190	Valid
	Training (3)	0,410	0,190	Valid
	Training (4)	0,571	0,190	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data primer

Tabel 12. Hasil Uji Validitas Variabel Motivation

Variabel	Item pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Motivation	*Motivation* (1)	0,482	0,190	Valid
	Motivation (2)	0,518	0,190	Valid
	Motivation (3)	0,428	0,190	Valid
	Motivation (4)	0,410	0,190	Valid
	Motivation (5)	0,333	0,190	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data primer

Tabel 13. Hasil Uji Validitas Variabel Compensation

Variabel	Item pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Compensation (X3)	*Compensation* (1)	0,499	0,190	Valid
	Compensation (2)	0,519	0,190	Valid
	Compensation (3)	0,480	0,190	Valid
	Compensation (4)	0,445	0,190	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data primer

Tabel 14. Hasil Uji Validitas Variabel Employee Performance

Variabel	Item pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Employee Performance (Y)	*Employee Performance* (1)	0,490	0,190	Valid
	Employee Performance (2)	0,332	0,190	Valid
	Employee Performance (3)	0,401	0,190	Valid
	Employee Performance (4)	0,366	0,190	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data primer

Berdasarkan tabel 15, dapat diketahui bahwa hasil uji realibilitas dapat diketahui bahwa variabel *Training* (X1) memiliki Crobach's Alpha sebesar 0,662 sehingga dinyatakan reliabel. Sementara itu, variabel *Motivation* (X2) sebesar 0,580, *Compensation* (X3) sebesar 0,606, dan variabel *Employee Performance* (Y) sebesar 0,533 termasuk dalam kategori cukup reliabel. Dengan demikian, seluruh variabel penelitian dapat dinyatakan reliabel sehingga instrumen penelitian mampu menghasilkan jawaban yang cukup konsisten.

Berdasarkan tabel 16, dapat diketahui bahwa nilai *Asymph, Sig.* (2-tailed) sebesar 0,200, maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal karena *Asymph, Sig.* (2-tailed) > 0,05.

Tabel 15. Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Batas > 0,60	Keterangan
Training (X1)	0,662	0,60	Reliabel
Motivation (X2)	0,580	0,60	Cukup reliabel
Compensation (X3)	0,606	0,60	Cukup reliabel
Employee Performance (Y)	0,533	0,60	Cukup reliabel

Sumber: Hasil pengolahan data primer

Tabel 16. Hasil Uji Normalitas

Asymp, Sig	Alpha	Keterangan
0,200	0,05	Normal

Sumber: Hasil pengolahan data primer

Tabel 17. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	*Collinearity Tolerance*	Statistiks VIF	Keterangan
Training (X1)	0,847	1,181	Tidak terjadi multikolinearitas
Motivation (X2)	0,869	1,150	Tidak terjadi multikolinearitas
Compensation (X3)	0,952	1,051	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: Hasil pengolahan data primer

Tabel 18. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	Alpha	Keterangan
Training (X1)	0,849	0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Motivation (X2)	0,772	0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Compensation (X3)	0,906	0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: Hasil pengolahan data primer

Tabel 19. Hasil Uji Autokorelasi

Model	Durbin-Watson
1	2,007

Sumber: Hasil pengolahan data primer

Tabel 20. Coefficients Training, Motivation, dan Compensation Terhadap Employee Performance

Model	Unstandardized B	t-hitung	t-tabel	Sig.	Keterangan
(Constant)	14,660	-	-	-	-
Training (X1)	-0,105	-1,093	1,983	0,277	Tidak Berpengaruh
Motivation (X2)	0,076	0,862	1,983	0,391	Tidak Berpengaruh
Compensation (X3)	0,029	0,295	1,983	0,769	Tidak Berpengaruh

Sumber: Hasil pengolahan data primer

Berdasarkan tabel 18 diatas terdapat hasil uji heteroskedastisitas dengan metode Glejser, diketahui bahwa nilai signifikansi variable Training sebesar 0,849, Motivation sebesar 0,772, dan Compensation sebesar 0,906. Seluruh variable independen memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada model regresi. Dengan demikian, model regresi dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi heteroskedastisitas.

Berdasarkan tabel 19, diperoleh nilai Durbin-Watson sebesar 2,007. Nilai tersebut berada di anata dU sebesar 1,742 dan 4-dU sebesar 2,258 (1,742 < 2,007 < 2,258), sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi pada model regresi.

Persamaan regresi pada tabel 20 tersebut Adalah sebagai berikut:

Y = 14,660 – 0,105 X1 + 0,076 X2 + 0,029 X3 + e

Keterangan:

Y = *Employee Performance*

a = Koefisien Regresi (Konstan)

B1, B2, B3 = Koefisien Regresi masing-masing variabel independen

X1 = *Training*

X2 = *Motivation*

X3 = *Compensation*

e = Residual

Artinya jika nilai *Training*, *Motivation*, dan *Compensation* adalah 0, maka nilai *Employee Performance* yang dihasilkan adalah sebesar 14,660.

1. Koefisien Regresi *Training* = -0,105 Setiap kenaikan satu satuan *Training* akan menurunkan *Employee Performance* sebesar 0,105 satuan, jika nilai *Motivation* dan *Compensation* dianggap konstan.
2. Koefisien Regresi *Motivation* = 0,076 Setiap kenaikan satu satuan *Motivation* akan menaikan *Employee Performance* sebesar 0,076 satuan, jika nilai *Training* dan *Compensation* dianggap konstan.
3. Koefisien Regresi *Compensation* = 0,029 Setiap kenaikan satu satuan *Compensation* akan menaikkan *Employee Performance* sebesar 0,029 satuan, jika nilai *Training* dan *Motivation* dianggap konstan.

Tabel 21. Model Summary

Model	R	Adjusted R Square
1	0,136	-0,010

Sumber: Hasil pengolahan data primer

Tabel 22. Hasil Regresi Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients	t	Sig.
	B		
Training	-0,105	-1,093	0,277
Motivation	0,076	0,862	0,391
Compensation	0,029	0,295	0,769

Sumber: Hasil pengolahan data primer

Berdasarkan tabel 21, nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,136. Nilai tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara variabel Training, Motivation, dan Compensation dengan Employee Performance berada pada kategori sangat rendah. Dengan demikian, ketiga variabel independen memiliki hubungan yang lemah terhadap Employee *Performance* Selanjutnya, nilai *Adjusted R Square* sebesar -0,010 yang berarti setelah dilakukan penyesuaian terhadap jumlah variabel dan sampel, kemampuan model dalam menjelaskan variasi *Employee Performance* menjadi sangat kecil, bahkan negatif.

Hasil penelitian, menunjukkan bahwa nilai t-hitung untuk variabel *Training* lebih kecil daripada t-tabel, yaitu -1,093 < 1,983, serta nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,277, lebih besar dibandingkan Tingkat signifikansi 0,05 (0,277 > 0,05). Berdasarkan hasil tersebut H0 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa *Training* tidak berpengaruh terhadap *Employee Performance* di PT XYZ .

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai t-hitung pada variabel *Motivation* lebih kecil dibandingkan t-tabel, yaitu 0,862 < 1,983, dan nilai signifikansinya sebesar 0,391, lebih besar daripada taraf signifikansi 0,05 (0,391 > 0,05). Dengan demikian, H0 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa *Motivation* tidak berpengaruh terhadap *Employee Performance* di PT XYZ .

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai t-hitung pada variabel Compensation lebih kecil daripada t-tabel, yaitu 0,295 < 1,983, sedangkan nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,769, lebih besar dari Tingkat signifikansi 0,05 (0,769 > 0,05). Dengan demikian, H0 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa *Compensation* tidak berpengaruh terhadap *Employee Performance* di PT XYZ .

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh *Training*, *Motivation*, dan *Compensation* terhadap *Employee Performance* pada PT XYZ , maka dapat ditarik Kesimpulan sebagai berikut: (1) *Training* tidak berpengaruh terhadap *Employee Performance*. (2) *Motivation* tidak berpengaruh terhadap *Employee Performance*. (3) *Compensation* tidak berpengaruh terhadap *Employee Performance*. Selain itu, hasil uji simultan menunjukkan bahwa *Training*, *Motivation*, dan *Compensation* secara Bersama-sama juga tidak berpengaruh terhadap *Employee Performance*. Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,136 menunjukkan hubungan yang sangat rendah antara ketiga variabel independen dengan *Employee Performance*, sedangkan nilai *Adjusted R square* sebesar -0,010 mengindikasikan bahwa model penelitian belum mampu menjelaskan variasi *Employee Performance* dengan baik.

Adapun keterbatasan dalam penelitian ini, yaitu: (1) Variabel yang digunakan dalam penelitian ini hanya terdiri atas *Training*, *Motivation*, *Compensation*, dan *Employee Performance*, sehingga belum mampu mempresentasikan seluruh faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. (2) Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner sehingga jawaban responden berpotensi dipengaruhi oleh subjektif dan Tingkat pemahaman masing-masing responden terhadap pernyataan yang diberikan. (3) Jumlah responden yang digunakan dalam penelitian ini hanya sebanyak 108 orang pada PT XYZ , sehingga hasil penelitian belum dapat digeneralisasikan secara luas.

Rekomendasi yang dapat diberikan oleh peneliti dan diharapkan bermanfaat bagi penelitian selanjutnya, yaitu: (1) Disarankan untuk menambahkan variabel independen lain yang diduga memengaruhi *Employee Performance*, seperti *leadership, organizational culture, work environment,* atau *job satisfaction*. (2) Penelitian selanjutnyadiharapkan dapat memperluas ruang lingkup penelitian dengan menggunakan objek penelitian pada Perusahaan maupun sektor industry yang berbeda. (3) Penelitian berikutnya juga

disarankan untuk meningkatkan jumlah responden agar hasil penelitian menjadi lebih representative dan memiliki Tingkat generalisai yang lebih baik.

Rekomendasi bagi perusahaan, yaitu: (1) Perusahaan disarankan melakukan evaluasi terhadap pelaksanaan program *Training*, baik dari sisi materi, metode penyampaian, maupun penerapannya dalam pekerjaan agar pelatihan yang diberikan lebih sesuai dengan kebutuhan karyawan. (2) Perusahaan tetap perlu menjaga dan meningkatkan *Motivation* karyawan melalui pemberian apresiasi, kesempatan pengembangan karier, komunikasi yang efektif, serta lingkungan kerja yang mendukung meskipun dalam penelitian ini motivasi belum terbukti berpengaruh signifikan terhadap *Employee Performance*. (3) Perusahaan disarankan untuk meninjau Kembali system *Compensation* agar tetap kompetitif, adil, dan sesuai dengan kontribusi karyawan. (4) Mengingat ketiga variabel dalam penelitian ini belum mampu menjelaskan *Employee Performance* secara signifikan, perusahaan juga perlu memperhatikan faktor-faktor lain yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan, seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja, maupun faktor lainnya.

REFERENSI

Abdan, Muchammad Syarwani, and Tjahjani Prawitowati. 2023. "Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Multifortuna Sinardelta." *Management Studies and Entrepreneurship Journal* 4 (4): 4317–25. https://journal.yrpipku.com/index.php/msej.

Awoitau, Ruth et al. 2024. "The Influence of *Motivation*, *Training* and *Compensation* on *Employee Performance*." *Advances in Human Resource Management Research* 2 (3): 153–65. https://doi.org/10.60079/ahrmr.v2i3.376.

Bougie, and Sekaran. 2020. *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach*.

Dessler, Gary. 2020. *Human Resource Management*.

Halipah, Kurnia Puspita, and Surahman Pujianto. 2022. "Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Produksi PT. X." *E-Jurnal Manajemen TSM* 2 (2): 137–46.

Liyanwah and Suryawan. 2022. "PENGARUH SISTEM SELEKSI , PELATIHAN DAN KEPUASAN KERJA" 2 (1): 75–86.

Maizar et al. 2023. "The Influence of *Compensation*, *Training*, Competence and Work Discipline on *Employee Performance* 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.

Pramono, Abdul Chatim, and Wawan Prahiawan. 2021. "Effect Of *Training* On *Employee Performance* With Competence And Commitment As Intervening." *APTISI Transactions on Management (ATM)* 6 (2): 142–50. https://doi.org/10.33050/atm.v6i2.1742.

Robbins and Judge. 2023. *Organizational Behavior*.

Sari, Septia Ega, and Tukirin Tukirin. 2023. "The Influence Of *Compensation* And Work Discipline On *Employee Performance*." *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan* 11 (3): 1473–82. https://doi.org/10.37641/jimkes.v12i1.2366.

LAMPIRAN KUESIONER

TRAINING (X_1)

No.	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1.	Perusahaan melakukan analisis kebutuhan pelatihan yang sesuai dengan pekerjaan saya.					
2.	Perencanaan pelatihan (materi, pelatih, kesiapan peserta) disusun dengan baik.					
3.	Pelaksanaan pelatihan (metode, durasi, dan Lokasi) membantu saya memahami pekerjaan dengan lebih baik.					
4.	Evaluasi pelatihan dilakukan untuk mengukur manfaat yang saya peroleh.					

MOTIVATION (X_2)

No.	Pertanyaan	STS	TS	S	N	SS
1.	Saya memiliki dorongan untuk mencapai hasil kerja yang terbaik.					
2.	Saya merasa bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang saya lakukan.					
3.	Saya bersemangat dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.					
4.	Saya terdorong untuk meningkatkan kinerja saya secara terus-menerus.					
5.	Kebijakan perusahaan mendorong saya untuk bekerja lebih baik.					

COMPENSATION (X_3)

No.	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1.	Gaji yang saya terima sesuai dengan beban pekerjaan saya.					
2.	Perusahaan memberikan tunjangan yang memadai bagi karyawan.					
3.	Fasilitas seperti asuransi dan cuti sudah memenuhi kebutuhan saya.					
4.	Sistem kompensasi di perusahaan diberikan secara adil.					

EMPLOYEE PERFORMANCE (Y)

No.	Pertanyaan	STS	TS	N	SS	S
1.	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar operasional prosedur (SOP) yang berlaku.					
2.	Saya mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya dengan baik.					
3.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai target yang ditentukan.					
4.	Saya bekerja sama dengan baik dengan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas.					
5.	Saya menggunakan waktu dan sumber daya kerja secara efisien.					

halaman ini sengaja dikosongkan