



Department of Digital Business

**Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)**

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

Vol. 5 No. 1 (2026) pp: 7657-7666

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

---

## Pengaruh Pelatihan, Kompensasi, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Ekosistem Digital Nusantara Mataram Mall

Walia Ehsan Laili<sup>1</sup>, Sri Wahyulina<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mataram

<sup>1</sup>[waliaesnlv@gmail.com](mailto:waliaesnlv@gmail.com)

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan, kompensasi, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT Ekosistem Digital Nusantara Mataram Mall. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan perusahaan. Jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 49 orang karyawan yang dipilih sebagai sampel penelitian. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien sebesar 0,407, nilai  $t$  hitung sebesar 3,432, dan nilai signifikansi sebesar 0,001. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik pelatihan yang diberikan oleh perusahaan, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan. Variabel kompensasi juga menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien sebesar 0,233, nilai  $t$  hitung sebesar 2,737, dan nilai signifikansi sebesar 0,009. Hal ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi yang adil dan sesuai dapat meningkatkan motivasi serta kinerja karyawan. Selain itu, kompetensi menjadi salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan dengan nilai koefisien sebesar 0,315, nilai  $t$  hitung sebesar 2,338, dan nilai signifikansi sebesar 0,024. Secara simultan, ketiga variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $F$  hitung sebesar 289,362 dan signifikansi sebesar 0,000. Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,856 menunjukkan bahwa 85,6% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh pelatihan, kompensasi, dan kompetensi, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Temuan ini menegaskan pentingnya peningkatan kompetensi, pelatihan yang berkelanjutan, serta pengelolaan kompensasi yang adil untuk meningkatkan kinerja karyawan secara optimal.

**Kata kunci:** Pelatihan, Kompensasi, Kompetensi, Kinerja Karyawan, Regresi Linier Berganda

### 1. Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen utama dalam organisasi yang sangat menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya [1]. Dalam era globalisasi saat ini, persaingan antarperusahaan semakin ketat, teknologi berkembang pesat, dan kebutuhan dunia usaha semakin kompleks [2]. Di tengah dinamika tersebut, perusahaan dituntut memiliki sumber daya manusia yang berkualitas agar dapat mengelola aktivitas bisnis secara optimal dan berkelanjutan [1]. Keberhasilan suatu organisasi tidak hanya ditentukan oleh ketersediaan sarana, prasarana, atau peralatan canggih, tetapi lebih ditentukan oleh kualitas manusia yang menjalankan aktivitas tersebut [2]. Oleh karena itu, pengelolaan SDM yang tepat dan strategis menjadi keharusan bagi setiap organisasi yang ingin tumbuh dan bersaing secara kompetitif di tengah perubahan lingkungan bisnis yang dinamis [1].

Kinerja karyawan menjadi indikator penting dalam menilai efektivitas organisasi, di mana kinerja didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan [3]. Kinerja yang baik erat kaitannya dengan kemampuan individu dalam menyelesaikan tugas secara tepat dan efektif sesuai dengan standar yang telah ditetapkan organisasi [3]. Setiap organisasi secara berkelanjutan berusaha meningkatkan kinerja sumber dayanya guna memastikan bahwa visi dan misi perusahaan tercapai secara optimal [2]. Dalam konteks ini, kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh faktor internal individu seperti motivasi dan kemampuan, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh kebijakan dan sistem manajemen yang diterapkan oleh perusahaan [3]. Dengan demikian, perusahaan perlu mengidentifikasi dan mengelola faktor-faktor yang secara langsung maupun tidak langsung memengaruhi kinerja karyawannya [2].

Salah satu faktor yang secara konsisten terbukti memengaruhi kinerja karyawan adalah pelatihan. Pelatihan merupakan proses sistematis untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan perilaku karyawan yang secara langsung mendukung pencapaian tujuan organisasi [4]. Melalui pelatihan yang terarah, karyawan dapat memahami prosedur kerja dengan lebih baik, meningkatkan produktivitas, serta meminimalkan kesalahan dalam pelaksanaan tugas sehari-hari [4]. Pelatihan yang efektif harus mencakup analisis kebutuhan, perancangan program, implementasi, dan evaluasi hasil untuk memastikan dampak yang optimal terhadap kinerja individu dan organisasi [5]. Evaluasi pelatihan yang komprehensif perlu dilakukan melalui empat tingkatan, yakni reaksi peserta, hasil pembelajaran, perubahan perilaku, dan dampak terhadap hasil organisasi [6]. Pelatihan juga membantu karyawan menyesuaikan diri dengan perkembangan teknologi dan tuntutan pekerjaan yang semakin kompleks, sehingga karyawan dapat terus relevan dan produktif dalam menjalankan tugasnya [4]. Dengan demikian, investasi pada program pelatihan yang berkualitas merupakan langkah strategis yang perlu diprioritaskan oleh setiap organisasi yang ingin meningkatkan kinerja sumber daya manusianya secara berkelanjutan [5].

Selain pelatihan, kompensasi juga merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan. Kompensasi adalah seluruh bentuk penghargaan finansial dan non-finansial yang diterima karyawan sebagai imbalan atas kontribusi mereka kepada organisasi [7]. Kompensasi yang adil dan kompetitif dapat meningkatkan motivasi, loyalitas, dan produktivitas karyawan dalam jangka panjang [7]. Struktur kompensasi yang transparan dan berbasis kinerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan hasil organisasi secara keseluruhan [8]. Ketika karyawan merasa dihargai secara finansial maupun non-finansial, mereka cenderung menunjukkan kinerja yang lebih optimal dan memiliki komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi [7]. Kompensasi non-finansial, seperti pengakuan atas prestasi dan peluang pengembangan karier, juga berkontribusi besar pada peningkatan kinerja karyawan di samping kompensasi finansial [8]. Strategi kompensasi yang berorientasi pada kinerja dapat memperkuat hubungan antara penghargaan dan produktivitas, sehingga mendorong karyawan untuk terus meningkatkan kontribusinya bagi perusahaan [9]. Oleh karena itu, perusahaan perlu merancang sistem kompensasi yang adil, transparan, dan berorientasi pada kinerja guna mendorong terciptanya lingkungan kerja yang produktif dan kompetitif [7].

Faktor ketiga yang tidak kalah penting dalam memengaruhi kinerja karyawan adalah kompetensi. Kompetensi adalah kombinasi dari keterampilan, pengetahuan, dan karakteristik individu yang memengaruhi keberhasilan dalam melaksanakan tugas pekerjaan [10]. Kompetensi dapat dikategorikan menjadi kompetensi inti yang bersifat universal bagi seluruh karyawan dan kompetensi khusus yang lebih relevan untuk peran atau fungsi tertentu dalam organisasi [11]. Karyawan yang memiliki kompetensi yang memadai cenderung mampu menyelesaikan tugas secara tepat, cepat, dan sesuai standar yang ditetapkan perusahaan [10]. Tingkat kompetensi yang tinggi juga mendukung kemampuan karyawan dalam menghadapi permasalahan kerja yang kompleks serta beradaptasi dengan perubahan lingkungan bisnis yang terus berkembang [11]. Selain kompetensi teknis, kecerdasan emosional yang mencakup kesadaran diri, regulasi diri, dan empati juga merupakan aspek penting dari kompetensi yang berkontribusi pada keberhasilan individu dan organisasi [12]. Dengan demikian, pengembangan kompetensi karyawan secara holistik—baik aspek teknis maupun non-teknis—perlu menjadi prioritas utama dalam strategi manajemen sumber daya manusia perusahaan [10].

Beberapa penelitian terdahulu telah membuktikan keterkaitan antara pelatihan, kompensasi, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan. Goni et al. (2015) membuktikan bahwa pelatihan dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Sulutgo Kantor Pusat Manado [13]. Purnomo et al. (2013) menemukan hasil serupa bahwa pelatihan dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada PT Pelayaran Inti Internasional Semarang [14]. Sihotang (2014) juga menyimpulkan bahwa kompensasi dan pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian pemasaran [15]. Anggriawan et al. (2023) menunjukkan bahwa kompetensi, pelatihan, dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, bahkan dengan komitmen afektif sebagai variabel intervening [16]. Hidayat dan Agustina (2020) pun mengonfirmasi bahwa pelatihan, kompetensi, kompensasi, dan motivasi kerja semuanya berpengaruh signifikan terhadap kinerja [17]. Meski demikian, efektivitas ketiga faktor tersebut dapat berbeda-beda tergantung pada konteks, karakteristik, dan jenis industri organisasi yang diteliti, sehingga kajian pada konteks yang lebih spesifik tetap sangat diperlukan [16].

Kesenjangan penelitian teridentifikasi pada minimnya studi yang mengkaji pengaruh pelatihan, kompensasi, dan kompetensi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan layanan digital di kawasan Indonesia Timur, khususnya Nusa Tenggara Barat [16]. PT Ekosistem Digital Nusantara (EDN) Mataram Mall yang bergerak di bidang layanan digital seperti call center, telemarketing, customer service, dan desk collection merupakan salah

satu perusahaan yang memegang peranan penting dalam pengembangan ekonomi digital lokal di wilayah tersebut. Data internal perusahaan menunjukkan penurunan signifikan pada kategori kinerja "sangat baik" dari 15 karyawan pada tahun 2022 menjadi hanya 4 karyawan pada tahun 2024, sementara masih terdapat karyawan berkategori "kurang" setiap tahunnya dari total 49 karyawan. Kondisi ini mengindikasikan bahwa efektivitas pelatihan yang diberikan, sistem kompensasi yang diterapkan, dan tingkat kompetensi yang dimiliki karyawan belum berjalan secara optimal dalam mendorong tercapainya kinerja terbaik [3]. Penurunan pada kategori kinerja tertinggi tersebut dapat mencerminkan adanya permasalahan mendasar yang perlu diidentifikasi dan ditangani secara strategis oleh manajemen perusahaan [13]. Oleh karena itu, diperlukan penelitian lebih lanjut untuk menganalisis dan membuktikan secara empiris apakah pelatihan, kompensasi, dan kompetensi secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan di PT Ekosistem Digital Nusantara Mataram Mall, baik secara parsial maupun simultan [17].

## 2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif untuk menganalisis pengaruh pelatihan, kompensasi, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT Ekosistem Digital Nusantara (EDN) Mataram Mall, yang berlokasi di Jl. Cilinaya No. 7, Cakranegara, Kota Mataram, Nusa Tenggara Barat [1]. Pendekatan kuantitatif dipilih karena data yang dikumpulkan berbentuk angka dan dianalisis menggunakan prosedur statistik untuk menguji hubungan antar variabel secara objektif dan terukur [1]. Penelitian asosiatif digunakan karena bertujuan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih, yakni pelatihan, kompensasi, dan kompetensi sebagai variabel independen terhadap kinerja karyawan sebagai variabel dependen [1]. Penelitian dilaksanakan mulai bulan Oktober 2025 hingga Mei 2026 dengan rincian tahapan yang mencakup penyusunan proposal, seminar proposal, revisi, pengambilan data, penyusunan laporan, hingga ujian skripsi sebagaimana ditampilkan pada Tabel 2.

Tabel 2. Rancangan Jadwal Penelitian

No	Keterangan	Okt 2025	Nov 2025	Des 2025	Jan 2026	Feb 2026	Mar 2026	Apr 2026	Mei 2026
1	Penyusunan Proposal	✓	✓						
2	Seminar Proposal			✓					
3	Revisi Hasil Seminar				✓				
4	Penelitian					✓	✓		
5	Penyusunan Laporan							✓	
6	Ujian Skripsi								✓
7	Revisi								✓

### 2.1 Populasi dan Sampel

Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT EDN Mataram Mall yang berjumlah 49 orang [1]. Karena jumlah populasi kurang dari 100 orang, seluruh anggota populasi dijadikan sampel menggunakan teknik sampling jenuh atau sensus, sehingga tidak dilakukan proses penarikan sampel secara acak [2][3]. Penggunaan teknik sensus ini memastikan bahwa seluruh informasi dari populasi dapat diperoleh secara menyeluruh tanpa risiko sampling error, sehingga hasil penelitian lebih akurat dan representatif [2].

### 2.2 Teknik dan Alat Pengumpulan Data

Data primer dikumpulkan melalui tiga teknik, yaitu kuesioner, observasi, dan dokumentasi. Kuesioner merupakan instrumen utama yang terdiri dari 40 item pernyataan terstruktur yang mencakup empat variabel penelitian: pelatihan (X1) dengan 10 item, kompensasi (X2) dengan 10 item, kompetensi (X3) dengan 10 item, dan kinerja karyawan (Y) dengan 10 item [1]. Seluruh item diukur menggunakan skala Likert dengan rentang 1 (Sangat Tidak Setuju) hingga 5 (Sangat Setuju) sebagaimana ditampilkan pada Tabel 3 [1].

Tabel 3. Skala Likert

Keterangan	Bobot Jawaban
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Observasi dilakukan secara langsung untuk memperoleh gambaran nyata mengenai kondisi dan aktivitas kerja karyawan di lapangan. Dokumentasi digunakan untuk memperoleh data sekunder berupa data penilaian kinerja karyawan, sejarah perusahaan, visi, misi, dan dokumen internal lainnya yang relevan dengan penelitian [2].

### 2.3 Variabel dan Definisi Operasional

Variabel penelitian terdiri dari variabel independen yaitu pelatihan (X1), kompensasi (X2), dan kompetensi (X3), serta variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y). Definisi operasional dan indikator masing-masing variabel disajikan pada Tabel 4.

Tabel 4. Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala
Kinerja Karyawan (Y)	Hasil kerja seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2016:67)	1. Kualitas, 2. Kuantitas, 3. Ketepatan Waktu, 4. Efektivitas, 5. Kemandirian, 6. Komitmen Kerja	Likert
Pelatihan (X1)	Proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan, dan perilakunya (Kasmir, 2018:126)	1. Instruktur, 2. Peserta, 3. Materi, 4. Metode, 5. Tujuan Pelatihan, 6. Sasaran	Likert
Kompensasi (X2)	Imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai balasan atas kontribusi dalam mencapai tujuan organisasi (Milkovich, 2017)	1. Gaji & Tunjangan, 2. Bonus & Insentif, 3. Fasilitas, 4. Kepuasan Kompensasi	Likert
Kompetensi (X3)	Kemampuan yang dimiliki seseorang dalam melakukan pekerjaan berlandaskan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja (Wibowo, 2010:324)	1. Pengetahuan, 2. Keterampilan, 3. Sikap	Likert

### 2.4 Pengujian Instrumen

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung terhadap  $r$  tabel pada derajat kebebasan  $df = n-2$  dan tingkat signifikansi  $\alpha = 0,05$ ; item dinyatakan valid apabila  $r$  hitung  $> r$  tabel [4]. Uji reliabilitas menggunakan koefisien Cronbach Alpha dengan kriteria nilai  $\alpha > 0,6$  sebagai ambang batas instrumen yang reliabel [5]. Kedua pengujian ini dilakukan sebelum data digunakan dalam analisis lebih lanjut untuk memastikan bahwa instrumen penelitian mampu menghasilkan data yang sah dan konsisten [4].

### 2.5 Uji Asumsi Klasik

Sebelum pengujian hipotesis, dilakukan serangkaian uji asumsi klasik yang terdiri dari tiga tahap. Pertama, uji normalitas menggunakan One Sample Kolmogorov-Smirnov dengan pendekatan Monte Carlo; data dinyatakan berdistribusi normal apabila nilai Monte Carlo Sig. (2-tailed)  $> 0,05$  [6]. Pendekatan Monte Carlo dipilih karena lebih andal dibandingkan pendekatan asymptotic pada kondisi data dengan jumlah sampel kecil, data tidak seimbang, atau distribusi yang buruk [6]. Kedua, uji multikolinieritas dilakukan dengan memeriksa nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF); model dinyatakan bebas multikolinieritas apabila nilai Tolerance  $> 0,1$  dan VIF  $< 10$  [4]. Ketiga, uji heteroskedastisitas menggunakan Uji Glejser dengan meregresi variabel independen terhadap nilai absolut residual sebagaimana persamaan berikut:

$$|Ut| = \alpha + \beta X_t + vt \quad (1)$$

di mana  $|Ut|$  adalah nilai absolut residual,  $\alpha$  adalah konstanta,  $\beta$  adalah koefisien regresi,  $X_t$  adalah variabel independen, dan  $vt$  adalah error. Model dinyatakan bebas heteroskedastisitas apabila nilai signifikansi  $> 0,05$  [4].

### 2.6 Analisis Regresi Linear Berganda dan Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan analisis regresi linear berganda untuk mengetahui arah dan besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, baik secara parsial maupun simultan [1]. Model persamaan regresi linear berganda yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon \quad (2)$$

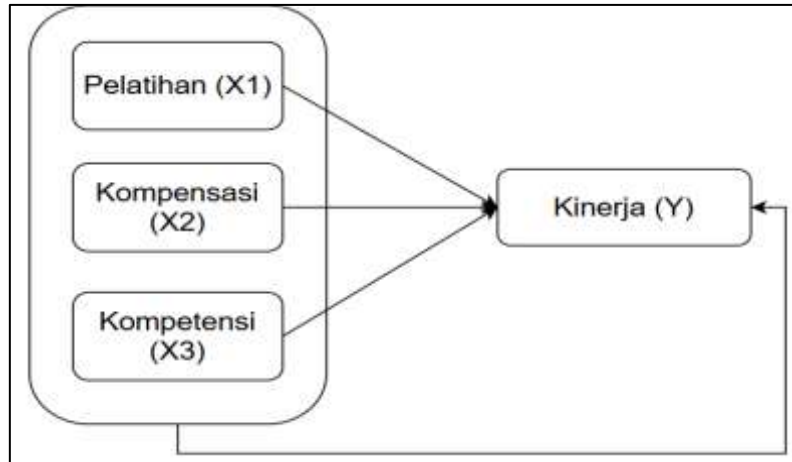
di mana  $Y$  adalah kinerja karyawan,  $\alpha$  adalah konstanta,  $\beta_1$  adalah koefisien regresi pelatihan,  $\beta_2$  adalah koefisien regresi kompensasi,  $\beta_3$  adalah koefisien regresi kompetensi,  $X_1$  adalah pelatihan,  $X_2$  adalah kompensasi,  $X_3$  adalah kompetensi, dan  $\varepsilon$  adalah standar error.

Uji parsial (uji  $t$ ) dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara individual dengan kriteria: apabila nilai signifikansi  $< 0,05$  maka variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen [1]. Uji simultan (uji  $F$ ) digunakan untuk menguji pengaruh seluruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen dengan kriteria yang sama, yakni

nilai signifikansi  $< 0,05$  [1]. Besarnya kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen diukur menggunakan koefisien determinasi ( $R^2$ ) dengan formula:

$$KD = r^2 \times 100\% \quad (3)$$

di mana KD adalah koefisien determinasi dan  $r$  adalah koefisien korelasi. Nilai  $R^2$  berkisar antara 0 hingga 1; semakin mendekati nilai 1, maka semakin besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen [1]. Kerangka alur analisis data penelitian ini secara keseluruhan disajikan pada Gambar 1.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

### 3. Hasil dan Diskusi

#### 3.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

PT Ekosistem Digital Nusantara (EDN) merupakan perusahaan layanan digital yang berdiri sejak tahun 2020 dan berkantor pusat di Jalan Cilinaya, Mataram Mall, Cakranegara, Kota Mataram, Nusa Tenggara Barat. Perusahaan bergerak di bidang call center, telemarketing, customer service, dan desk collection, dengan klien utama dari sektor lembaga keuangan dan fintech. PT EDN telah memperoleh sertifikasi ISO dan beroperasi di bawah pengawasan Asosiasi Fintech Pendanaan Bersama Indonesia (AFPI). Penelitian ini dilakukan terhadap 49 karyawan di unit Mataram Mall yang dijadikan sampel penelitian secara keseluruhan menggunakan teknik sensus.

#### 3.2 Karakteristik Responden

Dari 49 responden, sebanyak 28 orang (57,14%) berjenis kelamin perempuan dan 21 orang (42,86%) laki-laki. Berdasarkan usia, mayoritas responden berada pada rentang 20–30 tahun sebanyak 37 orang (76%), diikuti usia 31–40 tahun sebanyak 6 orang (12%), lebih dari 40 tahun sebanyak 4 orang (8%), dan kurang dari 20 tahun sebanyak 2 orang (4%). Dominasi kelompok usia produktif ini sejalan dengan karakteristik industri digital yang menuntut adaptabilitas teknologi tinggi. Dari sisi pendidikan, sebanyak 30 orang (61%) merupakan lulusan S1, 16 orang (33%) lulusan SMA/SMK, dan 3 orang (6%) lulusan S2, menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki latar belakang pendidikan yang mendukung pelaksanaan layanan berbasis digital.

#### 3.3 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Hasil analisis deskriptif terhadap seluruh variabel penelitian disajikan pada Tabel 6.

Tabel 6. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Pelatihan (X1)	49	30	50	41,94	3,772
Kompensasi (X2)	49	25	50	41,43	4,690
Kompetensi (X3)	49	31	50	42,29	3,253
Kinerja Karyawan (Y)	49	31	50	42,02	3,722

Sumber: Output SPSS 26, data diolah (2025)

Keempat variabel memiliki nilai rata-rata di atas 41, yang menunjukkan bahwa responden memberikan penilaian tinggi dan positif terhadap pelatihan, kompensasi, kompetensi, dan kinerja. Kompensasi memiliki standar deviasi

tertinggi (4,690), mengindikasikan adanya variasi persepsi yang lebih beragam di antara responden dibandingkan variabel lainnya.

Secara lebih rinci, tanggapan responden terhadap masing-masing variabel disajikan pada Tabel 7 hingga Tabel 10. Variabel Pelatihan (X1) memperoleh rata-rata keseluruhan sebesar 4,19 dengan kategori Tinggi. Indikator tertinggi adalah metode pelatihan yang mudah dipahami dan menarik (4,55), diikuti kemampuan menerapkan materi dalam pekerjaan sehari-hari (4,33), peningkatan keterampilan teknis (4,24), dan frekuensi penyelenggaraan pelatihan (4,22).

Tabel 7. Deskripsi Tanggapan Responden terhadap Pelatihan (X1)

Kode	Item Pernyataan	Rata-Rata	Kategori
X1.1	Materi pelatihan sesuai kebutuhan pekerjaan	4,06	Tinggi
X1.2	Instruktur pelatihan memiliki kompetensi memadai	4,10	Tinggi
X1.3	Dapat menerapkan materi pelatihan dalam pekerjaan	4,33	Sangat Tinggi
X1.4	Metode pelatihan mudah dipahami dan menarik	4,55	Sangat Tinggi
X1.5	Waktu pelatihan cukup untuk memahami materi	4,10	Tinggi
X1.6	Pelatihan meningkatkan keterampilan teknis	4,24	Sangat Tinggi
X1.7	Perusahaan melakukan evaluasi hasil pelatihan	4,18	Tinggi
X1.8	Frekuensi pelatihan cukup untuk pengembangan diri	4,22	Sangat Tinggi
X1.9	Pelatihan mendukung perkembangan karir	4,08	Tinggi
X1.10	Sarana dan prasarana pelatihan memadai	4,06	Tinggi
<b>Rata-Rata</b>		<b>4,19</b>	<b>Tinggi</b>

Sumber: Data Primer diolah (2025)

Variabel Kompensasi (X2) memperoleh rata-rata 4,14 dengan kategori Puas. Indikator tertinggi adalah sistem bonus berbasis kinerja yang objektif (4,37) dan ketepatan waktu pembayaran tunjangan (4,227), keduanya berada pada kategori Sangat Puas. Indikator terendah adalah kesesuaian gaji pokok dengan tanggung jawab pekerjaan (3,96), meskipun masih dalam kategori Puas.

Tabel 8. Deskripsi Tanggapan Responden terhadap Kompensasi (X2)

Kode	Item Pernyataan	Rata-Rata	Kategori
X2.1	Besaran gaji pokok sesuai tanggung jawab pekerjaan	3,96	Puas
X2.2	Pembayaran tunjangan dilakukan tepat waktu	4,23	Sangat Puas
X2.3	Sistem bonus berbasis penilaian kinerja yang objektif	4,37	Sangat Puas
X2.4	Insentif memotivasi peningkatan kinerja	4,18	Puas
X2.5	Fasilitas kesehatan yang memadai	4,18	Puas
X2.6	Kompensasi mendorong loyalitas karyawan	4,18	Puas
X2.7	Penghargaan non-material bagi karyawan berprestasi	4,06	Puas
X2.8	Kebijakan kompensasi dijelaskan secara transparan	4,08	Puas
X2.9	Merasa puas dengan sistem kompensasi yang berlaku	4,08	Puas
X2.10	Paket kompensasi kompetitif dibandingkan perusahaan sejenis	4,06	Puas
<b>Rata-Rata</b>		<b>4,14</b>	<b>Puas</b>

Sumber: Data Primer diolah (2025)

Variabel Kompetensi (X3) secara keseluruhan berada pada kategori Sangat Baik. Indikator tertinggi adalah kedisiplinan bekerja sesuai aturan perusahaan (4,45), kemampuan menyesuaikan diri dengan perubahan sistem kerja (4,35), serta kemampuan menyelesaikan permasalahan kompleks dan memberikan ide inovatif (masing-masing 4,33).

Tabel 9. Deskripsi Tanggapan Responden terhadap Kompetensi (X3)

Kode	Item Pernyataan	Rata-Rata	Kategori
X3.1	Menguasai prosedur operasional standar pekerjaan	4,14	Baik
X3.2	Keterampilan teknis memenuhi tuntutan pekerjaan	4,12	Baik
X3.3	Mampu menyesuaikan diri dengan perubahan sistem kerja	4,35	Sangat Baik
X3.4	Mampu menyelesaikan permasalahan kompleks	4,33	Sangat Baik
X3.5	Bekerja dengan disiplin sesuai aturan perusahaan	4,45	Sangat Baik
X3.6	Memberikan ide-ide inovatif dalam penyelesaian pekerjaan	4,33	Sangat Baik
X3.7	Memiliki sertifikasi yang relevan dengan bidang pekerjaan	4,12	Baik
X3.8	Rutin mengikuti kegiatan pengembangan kompetensi	4,04	Baik
X3.9	Atasan mengakui kemampuan yang dimiliki	4,22	Sangat Baik
X3.10	Bersedia menerima tanggung jawab pekerjaan tambahan	4,18	Baik
<b>Rata-Rata</b>			<b>Sangat Baik</b>

Sumber: Data Primer diolah (2025)

Variabel Kinerja Karyawan (Y) memperoleh rata-rata 4,20 dengan kategori Sangat Baik. Indikator tertinggi adalah ketepatan waktu penyelesaian tugas (4,47), pemenuhan KPI yang ditetapkan (4,33), kemampuan bekerja mandiri dan peningkatan kinerja dari tahun ke tahun (masing-masing 4,22).

Tabel 10. Deskripsi Tanggapan Responden terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Kode	Item Pernyataan	Rata-Rata	Kategori
Y.1	Mampu menyelesaikan target kuantitas pekerjaan	4,12	Baik
Y.2	Hasil kerja memenuhi standar kualitas yang ditetapkan	4,18	Baik
Y.3	Menyelesaikan tugas sesuai tenggat waktu	4,47	Sangat Baik
Y.4	Tingkat kesalahan dalam pekerjaan sangat rendah	4,16	Baik
Y.5	Kontribusi memberikan dampak positif bagi tim kerja	4,16	Baik
Y.6	Mampu bekerja mandiri tanpa pengawasan ketat	4,22	Sangat Baik
Y.7	Kinerja menunjukkan peningkatan dari tahun ke tahun	4,22	Sangat Baik
Y.8	Atasan memberikan apresiasi terhadap hasil kerja	4,08	Baik
Y.9	Pernah menerima penghargaan atas pencapaian kinerja	4,06	Baik
Y.10	Berhasil memenuhi seluruh KPI yang ditetapkan	4,33	Sangat Baik
<b>Rata-Rata</b>		<b>4,20</b>	<b>Sangat Baik</b>

Sumber: Data Primer diolah (2025)

### 3.4 Hasil Uji Instrumen

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan r hitung terhadap r tabel pada  $df = 47$  ( $n-2$ ) dan  $\alpha = 5\%$ , sehingga diperoleh r tabel = 0,2816. Hasil pengujian terhadap 40 item pernyataan menunjukkan bahwa seluruh item pada variabel Pelatihan, Kompensasi, Kompetensi, dan Kinerja Karyawan memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari 0,2816, sehingga seluruh item dinyatakan valid. Nilai r hitung tertinggi dimiliki oleh item X2.9 sebesar 0,848, sedangkan nilai terendah dimiliki oleh item X3.5 sebesar 0,404, namun keduanya tetap melampaui batas r tabel yang ditetapkan. Uji reliabilitas menggunakan Cronbach Alpha menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai koefisien di atas 0,60 sebagaimana disajikan pada Tabel 11, sehingga instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Tabel 11. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Status
1	Pelatihan	0,877	> 0,60	Reliabel
2	Kompensasi	0,871	> 0,60	Reliabel
3	Kompetensi	0,798	> 0,60	Reliabel
4	Kinerja Karyawan	0,816	> 0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah dengan SPSS 26

### 3.5 Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas menggunakan One Sample Kolmogorov-Smirnov dengan pendekatan Monte Carlo menghasilkan nilai Monte Carlo Sig. (2-tailed) sebesar 0,284, lebih besar dari 0,05, sehingga residual model dinyatakan berdistribusi normal. Hasil ini juga dikonfirmasi melalui grafik Normal Probability Plot (Gambar 2) yang menunjukkan pola titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal tanpa penyimpangan yang signifikan.

Tabel 12. Hasil Uji Normalitas (One-Sample Kolmogorov-Smirnov)

		Unstandardized Residual
N		49
Normal Parameters	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	1,41109990
Most Extreme Differences	Absolute	0,097
	Positive	0,056
	Negative	-0,097
Test Statistic		0,097
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,200
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	0,284
	99% CI Lower Bound	0,272
	99% CI Upper Bound	0,296

Sumber: Data diolah dengan SPSS 26

Uji multikolinieritas menunjukkan bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai Tolerance di atas 0,1 dan VIF di bawah 10. Nilai Tolerance berkisar antara 0,221 hingga 0,278, sedangkan nilai VIF berkisar antara 3,591 hingga 4,525, sehingga model bebas dari gejala multikolinieritas. Uji heteroskedastisitas menggunakan Uji Glejser menunjukkan bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai signifikansi di atas 0,05, yang diperkuat oleh grafik scatterplot (Gambar 3) yang menunjukkan titik-titik menyebar secara acak tanpa membentuk pola tertentu, sehingga model bebas dari gejala heteroskedastisitas.

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v5i1.7204>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

### 3.6 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil estimasi model disajikan pada Tabel 13.

Tabel 13. Hasil Uji Regresi Linear Berganda dan Uji Parsial (Uji t)

Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
(Constant)	1,995	2,829		0,705	0,484		
Pelatihan (X1)	0,407	0,119	0,413	3,432	0,001	0,221	4,525
Kompensasi (X2)	0,233	0,085	0,293	2,737	0,009	0,278	3,591
Kompetensi (X3)	0,315	0,135	0,275	2,338	0,024	0,231	4,337

Dependent Variable: Kinerja Karyawan. Sumber: Data diolah dengan SPSS 26

Berdasarkan hasil tersebut, persamaan regresi yang terbentuk adalah sebagai berikut:

$$Y = 1,995 + 0,407X_1 + 0,233X_2 + 0,315X_3 + \varepsilon \quad (1)$$

Nilai konstanta sebesar 1,995 menunjukkan bahwa apabila seluruh variabel independen bernilai nol, kinerja karyawan tetap bernilai positif sebesar 1,995. Koefisien regresi Pelatihan ( $\beta_1 = 0,407$ ) merupakan yang terbesar di antara ketiga variabel, menegaskan bahwa pelatihan adalah variabel paling dominan dalam memengaruhi kinerja karyawan. Koefisien Kompetensi ( $\beta_3 = 0,315$ ) berada di urutan kedua, diikuti Kompensasi ( $\beta_2 = 0,233$ ).

### 3.7 Hasil Uji Hipotesis Parsial dan Simultan

Berdasarkan Tabel 13, pelatihan memperoleh nilai signifikansi  $0,001 < 0,05$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima; pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi memperoleh nilai signifikansi  $0,009 < 0,05$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima; kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompetensi memperoleh nilai signifikansi  $0,024 < 0,05$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima; kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil uji simultan (uji F) disajikan pada Tabel 14.

Tabel 14. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	569,402	3	189,801	89,362	0,000
Residual	95,578	45	2,124		
<b>Total</b>	<b>664,980</b>	<b>48</b>			

Dependent Variable: Kinerja Karyawan.

Sumber: Data diolah dengan SPSS 26

Nilai F hitung sebesar 89,362 dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$  membuktikan bahwa pelatihan, kompensasi, dan kompetensi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Besarnya kontribusi ketiga variabel tersebut ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi pada Tabel 15.

Tabel 15. Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,925	0,856	0,847	1,457

Predictors: (Constant), Kompetensi, Kompensasi, Pelatihan.

Sumber: Data diolah dengan SPSS 26

Nilai R Square sebesar 0,856 menunjukkan bahwa 85,6% variasi kinerja karyawan dijelaskan oleh ketiga variabel independen, sedangkan sisanya 14,4% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model seperti kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi personal. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,847 mengonfirmasi bahwa model tetap kuat setelah disesuaikan dengan jumlah prediktor dan ukuran sampel.

### 3.8 Diskusi

Temuan penelitian ini mengonfirmasi bahwa pelatihan merupakan variabel paling dominan dalam memengaruhi kinerja karyawan PT EDN Mataram Mall, dengan koefisien regresi tertinggi sebesar 0,407 dan nilai Beta terstandarisasi sebesar 0,413. Hasil ini konsisten dengan penelitian Goni et al. [13] dan Purnomo et al. [14] yang membuktikan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pelatihan yang efektif dan terstruktur membantu karyawan memahami prosedur kerja, meningkatkan keterampilan teknis, dan meminimalkan kesalahan dalam pelaksanaan tugas [4]. Tingginya skor pada indikator metode pelatihan (4,55) dan penerapan materi dalam pekerjaan (4,33) mengindikasikan bahwa program pelatihan di PT EDN telah dirancang dengan pendekatan yang aplikatif dan relevan dengan kebutuhan operasional karyawan.

Kompetensi menempati posisi kedua dengan koefisien regresi 0,315 dan signifikansi 0,024, memperkuat argumen bahwa pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang dimiliki karyawan berkontribusi langsung pada pencapaian kinerja [10]. Tingginya skor pada indikator kedisiplinan (4,45) dan adaptabilitas (4,35) mencerminkan bahwa karyawan PT EDN tidak hanya memiliki kemampuan teknis yang baik, tetapi juga memiliki sikap profesional yang mendukung pencapaian tujuan organisasi. Hasil ini selaras dengan temuan Anggriawan et al. [16] dan Hidayat dan Agustina [17] yang menegaskan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan dengan koefisien 0,233 dan signifikansi 0,009. Meskipun memiliki pengaruh paling kecil di antara ketiga variabel, kompensasi tetap menjadi faktor penting dalam mendorong motivasi dan loyalitas karyawan [7]. Nilai terendah pada indikator kesesuaian gaji pokok (3,96) mengindikasikan bahwa aspek ini masih perlu mendapat perhatian manajemen. Struktur kompensasi yang transparan dan berbasis kinerja terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan produktivitas [8], sehingga peningkatan pada aspek gaji pokok berpotensi mendorong peningkatan kinerja yang lebih optimal. Hasil ini mendukung temuan Sihotang [15] yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Secara simultan, nilai F hitung sebesar 89,362 dengan  $R^2 = 0,856$  menegaskan bahwa kombinasi pelatihan, kompensasi, dan kompetensi mampu menjelaskan 85,6% variasi kinerja karyawan. Angka ini tergolong sangat tinggi dan mengindikasikan bahwa ketiga variabel tersebut saling melengkapi dan bersinergi dalam membentuk kinerja karyawan secara kolektif. Sisa 14,4% yang tidak dijelaskan oleh model kemungkinan dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi personal, dan lingkungan kerja yang tidak diteliti dalam penelitian ini, sehingga membuka peluang bagi penelitian lanjutan untuk mengeksplorasi variabel-variabel tersebut.

#### 4. Kesimpulan

Penelitian ini membuktikan bahwa pelatihan, kompensasi, dan kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Ekosistem Digital Nusantara Mataram Mall dengan nilai F hitung sebesar 89,362 (sig. 0,000) dan R Square sebesar 0,856, yang berarti ketiga variabel tersebut menjelaskan 85,6% variasi kinerja karyawan. Secara parsial, pelatihan merupakan variabel paling dominan dengan koefisien regresi 0,407 (sig. 0,001), diikuti kompetensi dengan koefisien 0,315 (sig. 0,024), dan kompensasi dengan koefisien 0,233 (sig. 0,009), yang keseluruhannya terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini mengimplikasikan bahwa perusahaan perlu mengintegrasikan penguatan program pelatihan yang aplikatif, sistem kompensasi yang adil dan berbasis kinerja, serta pengembangan kompetensi karyawan secara berkelanjutan sebagai strategi utama dalam meningkatkan kinerja. Mengingat masih terdapat 14,4% faktor lain di luar model yang belum dijelaskan, penelitian selanjutnya disarankan untuk mengeksplorasi variabel tambahan seperti motivasi kerja, kepemimpinan, atau budaya organisasi guna memperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai determinan kinerja karyawan pada sektor layanan digital.

#### Referensi

1. Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: RajaGrafindo, 2018.
2. V. Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Ghalia, 2015.
3. A. P. Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2016.
4. R. A. Noe, J. R. Hollenbeck, B. Gerhart, and P. M. Wright, *Human Resource Management: Gaining a Competitive Advantage*, 10th ed. McGraw-Hill Education, 2017.
5. I. L. Goldstein and J. K. Ford, *Training in Organizations: Needs Assessment, Development, and Evaluation*, 4th ed. Wadsworth, 2002.
6. D. L. Kirkpatrick and J. D. Kirkpatrick, *Evaluating Training Programs: The Four Levels*, 3rd ed. Berrett-Koehler Publishers, 2006.
7. G. T. Milkovich, J. M. Newman, and B. Gerhart, *Compensation*, 13th ed. McGraw-Hill Education, 2017.
8. B. Gerhart and M. Fang, "Compensation and incentives: Practice vs. theory," *Journal of Organizational Behavior*, vol. 35, no. 1, pp. 103–110, 2014. <https://doi.org/10.1002/job.1966>
9. D. B. Balkin and L. R. Gomez-Mejia, "Compensation strategy: A review and research framework," *Academy of Management Review*, vol. 12, no. 3, pp. 430–443, 1987. <https://doi.org/10.5465/amr.1987.4307981>
10. R. E. Boyatzis, "Competencies in the 21st century," *Journal of Management Development*, vol. 27, no. 1, pp. 5–12, 2008. <https://doi.org/10.1108/02621710810840730>
11. L. M. Spencer and S. M. Spencer, *Competence at Work: Models for Superior Performance*. Wiley, 1993.
12. D. Goleman, *Working with Emotional Intelligence*. Bantam Books, 1998.
13. L. W. Goni, Adolfini, and J. Sumarauw, "Pengaruh pelatihan, penempatan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulutgo Kantor Pusat Manado," *Jurnal EMBA*, vol. 3, no. 3, pp. 1214–1224, 2015.
14. H. Purnomo, P. T. P. Hutomo, and J. S. P. Tyoso, "Analisis pelatihan, kompensasi dan komunikasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan studi kasus pada PT. Pelayaran Inti Internasional Semarang," *Jurnal Ilmiah Dinamika Ekonomi dan Bisnis*, vol. 1, no. 1, pp. 1–20, 2013.
15. J. L. Sihotang, "Pengaruh kompensasi, pelatihan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan bagian pemasaran PT. Njonja Meneer Semarang," *Jurnal Manajemen*, vol. 1, no. 1, pp. 1–15, 2014.
16. B. S. Anggriawan, E. Rusdianti, and D. Santoso, "Pengaruh kompetensi, pelatihan, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai dengan komitmen afektif sebagai variabel intervening," *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, vol. 1, no. 1, pp. 1–20, 2023.

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v5i1.7204>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

17. A. T. Hidayat and T. Agustina, "Pengaruh pelatihan, kompetensi, kompensasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja polisi lalu lintas Polresta Banjarmasin," *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, vol. 1, no. 1, pp. 1–18, 2020.
18. Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2018.
19. S. Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2010.
20. Usman and Akbar, *Metode Penelitian Sosial*. Jakarta: Bumi Aksara, 2008.
21. I. Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Universitas Diponegoro, 2015.
22. Koestoro and Basrowi, *Strategi Penelitian Sosial dan Pendidikan*. Surabaya: Yayasan Kampusina, 2006.
23. C. R. Mehta and N. R. Patel, *IBM SPSS Exact Test*. IBM Corporation, 2012.