

Pengaruh Motivasi, Pelatihan dan Salary Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Eka Rahayu Azzahra

Meli Meli¹, Adiyan Andansyah², Muhammad Kosim³, Muhammad Hasbi Hafidzalloh⁴,
Ridwan Zaenal Arifin⁵, Nabila Agustina⁶, Aulia Annisa Yuliani⁷

^{1,2}Universitas Pelita Bangsa

E-mail: meli42410@gmail.com¹, andansyah86@gmail.com²,
muhammadkosim@pelitabangsa.ac.id³, hafidzhasbi79@gmail.com⁴,
ridwanzaenal05@gmail.com⁵, nabilaagustina525@gmail.com⁶,
auliaannisayuliani20@gmail.com⁷

Article History:

Received: 20 September 2025

Revised: 04 Oktober 2025

Accepted: 13 Oktober 2025

Keywords:

*Motivation, Training, Salary,
Employee Performance, Human
Resources*

Abstrak: Penelitian ini menganalisis pengaruh motivasi, pelatihan, dan gaji terhadap kinerja karyawan di PT. Eka Rahayu Azzahra baik secara parsial maupun simultan. Menggunakan pendekatan kuantitatif dengan populasi 20 karyawan, teknik sampling jenuh, dan kuesioner skala likert. Analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan uji-t dan uji-F. Hasil penelitian menunjukkan: (1) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (sig. 0,008 < 0,05; t hitung 3,031 > 2,120); (2) Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (sig. 0,005 < 0,05; t hitung 2,699 > 2,120); (3) Gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (sig. 0,000 < 0,05; t hitung 4,922 > 2,120); (4) Secara simultan, ketiga variabel berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (sig. 0,008 < 0,05; F hitung 19,993 > 3,239). Gaji merupakan faktor yang paling dominan. Penelitian ini merekomendasikan strategi terpadu untuk mengoptimalkan kinerja melalui peningkatan motivasi, pelatihan berkelanjutan, dan evaluasi kompensasi.

PENDAHULUAN

Era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, sumber daya manusia menjadi aset paling berharga bagi setiap organisasi. Kinerja karyawan merupakan faktor kunci yang menentukan keberhasilan dan keberlanjutan perusahaan dalam mencapai tujuan strategisnya. Menurut data statistik terbaru, tingkat keterlibatan karyawan di Amerika Serikat menurun dari 36% pada tahun 2020 menjadi 31% pada tahun 2024, menunjukkan penurunan yang konsisten dalam motivasi dan koneksi terhadap pekerjaan. Kondisi ini menunjukkan pentingnya perhatian manajemen terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. (Arif & Prahiawan, 2024)

PT. Eka Rahayu Azzahra sebagai perusahaan yang beroperasi dalam lingkungan bisnis yang kompetitif, menghadapi tantangan dalam mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawannya. Kinerja karyawan tidak terbentuk secara spontan, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal organisasi. Penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang terlibat secara aktif memiliki kemungkinan 87% lebih rendah untuk mengundurkan diri dari perusahaan, yang menunjukkan pentingnya faktor-faktor motivasional dalam mempertahankan karyawan berkualitas.

Tiga faktor utama yang diduga memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan adalah motivasi, pelatihan, dan kompensasi (salary). Motivasi merupakan dorongan internal yang menggerakkan karyawan untuk mencapai tujuan organisasi dengan optimal.

Studi terdahulu menunjukkan bahwa faktor kepuasan kerja ekstrinsik seperti gaji yang dapat dinegosiasikan dan kondisi kerja yang tepat, ditemukan memiliki dampak yang lebih signifikan terhadap kinerja dibandingkan dengan faktor kepuasan kerja intrinsik.

Pelatihan sebagai investasi pengembangan sumber daya manusia juga memainkan peran vital dalam peningkatan kinerja. Namun, fenomena yang mengkhawatirkan menunjukkan bahwa 59% karyawan melaporkan tidak pernah menerima pelatihan di tempat kerja, padahal pelatihan merupakan elemen penting dalam pengembangan kemampuan dan keterampilan karyawan.

Sementara itu, kompensasi dalam bentuk gaji yang kompetitif menjadi faktor ekstrinsik yang tidak kalah penting. Penelitian menunjukkan bahwa insentif karyawan, penghargaan, dan paket gaji secara signifikan mempengaruhi kinerja staf, menekankan pentingnya motivator ekstrinsik dalam mendorong pekerja untuk berkinerja efektif.

Tabel 1. Data Kinerja Karyawan PT. Eka Rahayu Azzahra (2022-2024)

Indikator Kinerja	2022	2023	2024	Target
Pencapaian Target Individu				
- Sangat Baik (>90%)	15%	12%	18%	35%
- Baik (80-90%)	35%	32%	28%	45%
- Cukup (70-79%)	32%	38%	35%	15%
- Kurang (<70%)	18%	18%	19%	5%
Tingkat Kehadiran	87.2%	85.8%	86.5%	95%
Turnover Rate	18.5%	22.3%	25.1%	<10%
Tingkat Produktivitas	76%	72%	74%	85%

Sumber: Data Perusahaan PT. Eka Rahayu Azzahra.

Fenomena yang terjadi di PT. Eka Rahayu Azzahra menunjukkan adanya variasi kinerja di antara karyawan, dimana beberapa karyawan menunjukkan kinerja yang memuaskan sementara yang lain masih belum mencapai standar yang diharapkan. Observasi awal mengindikasikan bahwa perbedaan tingkat motivasi kerja, keterbatasan akses terhadap program pelatihan, dan persepsi terhadap sistem kompensasi mungkin menjadi faktor yang mempengaruhi variasi kinerja tersebut.

Data internal perusahaan menunjukkan beberapa indikator kinerja yang perlu mendapat perhatian serius. Berdasarkan laporan evaluasi kinerja karyawan periode 2023-2024, hanya sekitar 65% karyawan yang mencapai target kinerja yang ditetapkan perusahaan. Sementara itu, 25% karyawan berada pada kategori kinerja rata-rata, dan 10% sisanya masih berada di bawah standar minimum yang diharapkan. Disparitas ini terlihat jelas ketika membandingkan kinerja antar departemen, dimana departemen penjualan mencatat pencapaian 78%, departemen produksi 58%, dan departemen administrasi 72%.

Berdasarkan fenomena dan gap penelitian di atas, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh motivasi, pelatihan, dan salary terhadap kinerja karyawan di PT. Eka Rahayu Azzahra. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dan praktis dalam pengelolaan sumber daya manusia yang efektif.

LANDASAN TEORI

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan (Prabowo dkk., 2024). Konsep kinerja mencakup dimensi kualitatif dan kuantitatif dari hasil kerja karyawan yang mencerminkan kontribusinya terhadap pencapaian tujuan organisasi. (Arianto, 2023)

Indikator kinerja karyawan (KPI) merupakan standar kinerja objektif yang menetapkan tolak ukur keberhasilan, mengurangi bias, meningkatkan transparansi, dan memberikan wawasan tentang trend kinerja. Kinerja yang optimal memerlukan sinergi antara kemampuan individu, motivasi kerja, dan dukungan organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. (Sevina, 2023) Indikator kinerja karyawan dapat dibagi menjadi empat kategori utama yaitu metrik kualitas kerja, metrik kuantitas kerja, metrik efisiensi kerja, dan metrik kinerja organisasi (Wreta, 2022).

Motivasi Kerja

Motivasi adalah dorongan internal atau eksternal yang mendorong individu untuk mengambil tindakan dalam mencapai tujuan atau memuaskan kebutuhan, yang dapat berupa motivasi intrinsik yang muncul dari kepentingan atau kepuasan personal, atau motivasi ekstrinsik yang didorong oleh faktor eksternal (Safna & Wulandari, 2022). Konsep motivasi kerja menjadi fundamental dalam manajemen sumber daya manusia karena berpengaruh langsung terhadap tingkat keterlibatan, komitmen, dan kinerja karyawan dalam organisasi.

Indikator motivasi kerja terdiri dari berbagai faktor intrinsik dan ekstrinsik yang mendorong karyawan untuk memberikan kinerja optimal. Sepuluh faktor utama yang mempengaruhi motivasi karyawan adalah kepemimpinan, budaya organisasi, jalur kemajuan karir, peluang pengembangan profesional, pengakuan, lingkungan kerja, fleksibilitas, rasa memiliki, keseimbangan kerja-kehidupan, dan yang paling penting adalah pekerjaan yang bermakna (PeopleThriver, 2024). Statistik motivasi karyawan menunjukkan bahwa banyak karyawan termotivasi oleh keuntungan finansial, peluang pertumbuhan dan kemajuan karir, prospek pelatihan dan pengembangan, kondisi kerja yang fleksibel, atau cuti berbayar tambahan (Ashaffany, 2024).

Pelatihan

Pelatihan karyawan didefinisikan sebagai proses sistematis dan terstruktur yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan Motivasi karyawan agar dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan lebih efektif dan efisien. Program pelatihan mencakup transfer pengetahuan teknis, pengembangan soft skills, dan pembentukan sikap kerja yang mendukung pencapaian tujuan organisasi. Investasi dalam pelatihan dan pengembangan tidak hanya meningkatkan kapabilitas individu tetapi juga berkontribusi terhadap peningkatan daya saing organisasi dalam jangka panjang. (Pujiastutik & Imanullahir, 2024)

Indikator efektivitas program pelatihan meliputi relevansi materi pelatihan dengan kebutuhan kerja, kualitas instruktur dan metode pembelajaran, durasi dan frekuensi pelatihan yang memadai, fasilitas dan teknologi pendukung yang tersedia, serta evaluasi dan feedback yang berkelanjutan (Wibisana, 2024). Faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan program pelatihan mencakup dukungan manajemen, motivasi peserta, desain kurikulum yang sesuai dengan kebutuhan organisasi, dan implementasi hasil pelatihan di tempat kerja. Program pelatihan yang efektif harus dirancang berdasarkan analisis kebutuhan pelatihan (training needs analysis) yang komprehensif dan disesuaikan dengan karakteristik pekerjaan, tingkat Motivasi karyawan, dan strategi bisnis organisasi.

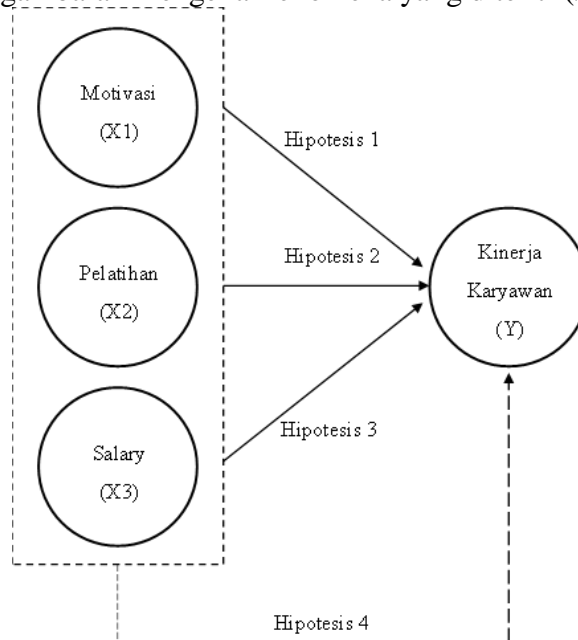
Kompensasi (Salary)

Kompensasi didefinisikan sebagai total paket imbalan finansial dan non-finansial yang diberikan organisasi kepada karyawan sebagai kontraprestasi atas kontribusi, kinerja, dan loyalitas mereka terhadap perusahaan (Prabowo dkk., 2024). Sistem kompensasi yang komprehensif mencakup gaji pokok, tunjangan, insentif, benefit, dan fasilitas lainnya yang dirancang untuk menarik, memotivasi, dan mempertahankan karyawan berkualitas. Kompensasi bukan hanya berfungsi sebagai alat untuk memenuhi kebutuhan finansial karyawan, tetapi juga sebagai instrumen strategis dalam manajemen kinerja dan pengembangan budaya organisasi. (Aziz dkk., 2023)

Indikator kompensasi yang efektif juga mencakup transparansi dalam struktur gaji, keterkaitan antara kinerja dan reward, fleksibilitas dalam paket benefit, serta kemampuan organisasi untuk menyesuaikan kompensasi dengan dinamika pasar tenaga kerja. Kepuasan karyawan mengacu pada kepuasan, pemenuhan, dan kebahagiaan secara keseluruhan yang dialami karyawan di tempat kerja mereka, yang dipengaruhi oleh berbagai faktor termasuk lingkungan kerja, peran pekerjaan, budaya perusahaan, kepemimpinan, kompensasi, keseimbangan kerja-kehidupan, dan peluang pertumbuhan (Siswadi & Farisi, 2022). Sistem kompensasi yang dirancang dengan mempertimbangkan indikator-indikator ini dapat meningkatkan kepuasan kerja, mengurangi turnover, dan pada akhirnya berkontribusi terhadap peningkatan kinerja organisasi secara berkelanjutan. (Nurfitrialin dkk., 2024).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi, pelatihan, dan salary terhadap kinerja karyawan di PT. Eka Rahayu Azzahra. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini berusaha untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan berdasarkan teori-teori yang ada, serta untuk mengukur hubungan kausal antara variabel independen dan variabel dependen menggunakan analisis statistik. Desain penelitian ini bersifat cross-sectional, dimana data dikumpulkan pada satu titik waktu tertentu untuk memberikan gambaran mengenai fenomena yang diteliti (Sugiyono, 2021).



Gambar 1. 1 Model Penelitian

Berdasarkan landasan teori yang telah diuraikan, dapat dikembangkan kerangka konseptual yang menggambarkan hubungan antara variabel motivasi (X_1), pelatihan (X_2), salary (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y). Kerangka konseptual ini menjadi dasar dalam pengembangan hipotesis penelitian dan model analisis yang akan digunakan dalam penelitian ini.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Eka Rahayu Azzahra yang berjumlah 20 orang. Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2022). Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah keseluruhan populasi yang berjumlah 20 orang karyawan PT. Eka Rahayu Azzahra.

Penentuan sampel ini didasarkan pada pertimbangan bahwa jumlah populasi yang relatif kecil memungkinkan untuk melakukan penelitian terhadap seluruh anggota populasi.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah non-probability sampling dengan metode sampel jenuh (sampling jenuh/sensus). Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil (Sugiyono, 2022). Teknik ini dipilih karena jumlah populasi yang terbatas (20 orang) sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian untuk memperoleh data yang lebih akurat dan representatif. (Sugiyono, 2021)

Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner. Data primer merupakan data yang dikumpulkan langsung oleh peneliti dari sumber asli untuk tujuan penelitian spesifik yang sedang dilakukan (Sekaran & Bougie, 2020). Data yang dikumpulkan berupa persepsi dan penilaian karyawan terhadap variabel motivasi, pelatihan, kompensasi, dan kinerja karyawan di PT. Eka Rahayu Azzahra. Instrumen penelitian yang digunakan adalah kuesioner terstruktur dengan skala Likert 5 poin. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2022). Setiap item pertanyaan memiliki lima pilihan jawaban: Sangat Setuju (SS) = 5, Setuju (S) = 4, Netral (N) = 3, Tidak Setuju (TS) = 2, dan Sangat Tidak Setuju (STS) = 1. (Sugiyono, 2021)

Pengumpulan data dilakukan dengan memperoleh izin penelitian dari manajemen PT. Eka Rahayu Azzahra, melakukan sosialisasi kepada calon responden mengenai tujuan penelitian dan pentingnya partisipasi mereka, mendistribusikan kuesioner kepada seluruh karyawan (20 orang) dengan memberikan penjelasan cara pengisian, memberikan waktu pengisian selama 3-5 hari kerja, melakukan pengumpulan kuesioner yang telah diisi lengkap, dan melakukan verifikasi kelengkapan data sebelum dilakukan analisis.

Teknik Analisis Data

Uji Validitas dilakukan untuk mengukur apakah kuesioner mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas menggunakan teknik korelasi Product Moment Pearson dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel pada tingkat signifikansi 5%. Item pertanyaan dinyatakan valid jika r hitung $>$ r tabel (Ghozali, 2021). Uji Reliabilitas dilakukan untuk mengukur konsistensi internal instrumen menggunakan koefisien Cronbach's Alpha. Instrumen dinyatakan reliabel jika nilai Cronbach's Alpha $>$ 0,60 (Sugiyono, 2021).

Uji Normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah residual terdistribusi normal menggunakan uji Shapiro-Wilk karena sampel kecil ($n=20$). Data dinyatakan berdistribusi normal jika nilai signifikansi $>$ 0,05.

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh variabel motivasi (X_1), pelatihan (X_2), dan salary (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y). Model persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Yaitu untuk mengetahui pengaruh Motivasi, Pelatihan dan Salary terhadap Kinerja Karyawan di PT. Eka Rahayu Azzahra. Analisis data regresi linear berganda dengan menggunakan pengujian hipotesis secara parsial dan simultan, artinya untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara sendiri-sendiri dan bersama.

Tabel. 1 Descriptive Statistics

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Motivasi	20	34	50	43,25	5,004
Pelatihan	20	24	39	33,35	3,760
Salary	20	28	40	35,65	3,774
Kinerja Karyawan	20	34	50	42,65	5,081
Valid N (listwise)	20				

Hasil proses pengujian awal yaitu uji validitas dan reliabilitas, bahwa telah dihasilkan data yang valid karena data hasil seluruh data r hitung > daripada r tabel dan seluruh data dikatakan reliabel karena sudah memenuhi syarat bahwa nilai Cronbach Alpha > dari 0,60. Selain itu data sudah melewati proses pengujian asumsi klasik yang mana hasilnya menunjukkan data berdistribusi normal.

Hasil uji regresi linier berganda ditunjukkan dalam Tabel uji T berikut:

Tabel 1. 1 Hasil Uji T

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2,853	5,594		0,510	0,617		
	Motivasi	0,842	0,278	0,829	3,031	0,008	0,176	5,683
	Pelatihan	-0,248	0,355	-0,183	2,699	0,005	0,191	5,238
	Salary	0,327	0,355	0,243	4,922	0,000	0,190	5,275

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil olah data SPSS 25, 2025

Berdasarkan hasil tabel uji t di atas membandingkan nilai t hitung dengan t tabel. Nilai t tabel di peroleh dari rumus $df = n - k - 1$ atau $df = 20 - 3 - 1 = 16$. Diperoleh nilai t tabel sebesar 2,120. Sehingga dapat di simpulkan sebagai berikut:

1. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan (H1)

Hasil uji t variabel Motivasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan hasil signifikan 0,008 nilai ini lebih kecil dari 0,05 ($0,008 < 0,05$) dan hasil dari t hitung lebih besar dari t tabel ($3,031 > 2,120$). Nilai t hitung positif menunjukkan variabel X1 berpengaruh terhadap Y.

Maka kesimpulannya H1 diterima dan Ho ditolak yang dapat di artikan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Eka Rahayu Azzahra.

2. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan (H2)

Hasil uji t variabel Pelatihan (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan hasil signifikan 0,005 nilai ini lebih kecil dari 0,05 ($0,005 < 0,05$) dan hasil t hitung lebih besar dari t tabel ($2,699 > 2,120$). Maka Ho ditolak dan H2 diterima yang dapat di artikan bahwa Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Eka Rahayu Azzahra.

3. Pengaruh Salary terhadap Kinerja Karyawan (H3)

Hasil uji t variabel Salary (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan hasil signifikan 0,000 nilai ini lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) dan t hitung lebih besar dari t tabel ($4,922 > 2,120$). Maka kesimpulannya Ho ditolak dan H3 diterima yang dapat diartikan Pendampingan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Eka Rahayu Azzahra.

Hasil uji regresi linier berganda ditunjukkan dalam Tabel uji T berikut:

Tabel 1. 2 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	387,250	3	129,083	19,993	.000 ^b
	Residual	103,300	16	6,456		
	Total	490,550	19			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Salary, Pelatihan, Motivasi						

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan hasil F hitung dari analisis regresi linear berganda. Maka untuk melakukan analisis dibutuhkan Ftabel dengan tingkat kesalahan α 5% = 0,05 dan derajat kebebasan atau degree of freedom (df).

Maka dapat dihasilkan analisis Output:

$$F_{hitung} = 19,993$$

$$F_{tabel} = 3,239$$

$$Df_1 = 3$$

$$Df_2 = 16$$

$$Sig = 0,000$$

Berdasarkan Tabel Distribusi F tabel ditemukan bahwa nilai Ftabel dari nilai Df1=3 dan Df2= 16 dengan nilai probability 0,05 atau 5% yaitu 3,239. Maka berdasarkan hasil olah data dan analisis data menghasilkan Nilai F Hitung > F Tabel dengan Nilai F hitung= 19,993 > F tabel = 3,239. Artinya berpengaruh atau Variabel X1, X2, dan X3 secara bersama-sama berpengaruh terhadap Variabel Y. Dan Dilihat dari nilai Sig yaitu 0,000 < 0,05 menunjukkan bahwa setiap variabel independent (X1,X2,dan X3) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Variabel Y. Atau Motivasi, Pelatihan, dan Salary secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil tabel uji t dan uji F, sehingga dapat di simpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. Dibuktikan dengan hasil uji t yaitu nilai (0,008 < 0,05) dan (3,031 > 2,120). Artinya bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Eka Rahayu Azzahra.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan. Dibuktikan dengan hasil uji t yaitu nilai (0,005 < 0,05) dan (2,699 > 2,120). Artinya bahwa Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Eka Rahayu Azzahra.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Salary terhadap Kinerja Karyawan. Dibuktikan dengan hasil uji t yaitu nilai (0,000 < 0,05) dan (4,922 > 2,120). Artinya bahwa Salary berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Eka Rahayu Azzahra.
4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi, Pelatihan, dan Salary secara simultan terhadap Kinerja Karyawan. Dibuktikan dengan hasil uji f yaitu nilai (0,008 < 0,05) dan (19,993 > 3,239). Artinya bahwa Motivasi, Pelatihan, dan Salary secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Eka Rahayu Azzahra.

KESIMPULAN

Penelitian ini berhasil membuktikan bahwa variabel ketiga independen (motivasi, pelatihan, dan gaji) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara individu maupun secara simultan. Temuan ini mengkonfirmasi hipotesis penelitian yang telah diajukan sebelumnya. Berikut rincian Kesimpulan dari penelitian yakni sebagai berikut:

1. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi terbukti menjadi faktor yang signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan nilai signifikansi $0,008 < 0,05$ dan nilai t hitung $3,031 > t$ tabel $2,120$. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi yang dimiliki karyawan, maka semakin baik pula kinerja yang akan dihasilkan.

2. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan

Program pelatihan yang diberikan kepada karyawan memberikan dampak positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja dengan nilai signifikansi $0,005 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,699 > t$ tabel $2,120$. Investasi perusahaan dalam pengembangan kemampuan karyawan melalui pelatihan terbukti efektif dalam meningkatkan produktivitas.

3. Pengaruh Gaji terhadap Kinerja Karyawan

Sistem penghitungan berupa gaji menunjukkan pengaruh yang paling kuat di antara variabel ketiga dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung tertinggi yaitu $4,922 > t$ tabel $2,120$. Hal ini mengindikasikan bahwa pendanaan yang memadai menjadi pendorong utama dalam mendorong kinerja karyawan.

4. Pengaruh Simultan (Motivasi, Pelatihan, dan Gaji) terhadap kinerja Karyawan

Secara bersama-sama, variabel ketiga tersebut memberikan pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi $0,008 < 0,05$ dan nilai F hitung $19,993 > F$ tabel $3,239$. Sinergi dari faktor ketiga ini menciptakan dampak yang lebih besar dibandingkan pengaruh masing-masing variabel secara terpisah.

PENGAKUAN/ACKNOWLEDGEMENTS

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT yang telah memberikan rahmat, hidayah, dan karunia-Nya sehingga penelitian tentang "Pengaruh Motivasi, Pelatihan, dan Gaji terhadap Kinerja Karyawan di PT. Eka Rahayu Azzahra" dapat diselesaikan dengan baik.

Penulis menyadari bahwa keberhasilan penelitian ini tidak lepas dari bantuan, bimbingan, dukungan, dan doa dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Institusi dan Pihak Akademik.

DAFTAR REFERENSI

- Arianto, M. A. (2023). *ANALISIS PENGARUH PROMOSI KARYAWAN, LAPORAN KINERJA DAN PERINGKAT HIRARKI TERHADAP KINERJA PERUSAHAAN*. eprints.stiebankbpdjateng.ac.id. <http://eprints.stiebankbpdjateng.ac.id/1182/>
- Arif, R., & Prahiawan, W. (2024). Pengaruh Kompetensi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Dunia Perusahaan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. <http://ejournal.lppm-unbaja.ac.id/index.php/jmb/article/view/3049>
- Ashaffany, M. (2024). *Pengaruh Motivasi, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Milenial Di Surabaya*. eprints.perbanas.ac.id. <http://eprints.perbanas.ac.id/id/eprint/12700>
- Aziz, M. Z., Gani, A., & Mas'ud, M. (2023). Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Klabers Studio Makassar. *Journal on Education*. <https://www.jonedu.org/index.php/joe/article/view/1857>
- Gumelar, S. A., & Fauzan, S. E. M. (2018). *Pengaruh Pendidikan Pelatihan, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus ...* eprints.ums.ac.id. <https://eprints.ums.ac.id/id/eprint/66429>

- Nurfitrialin, S. P., Wolor, C. W., & ... (2024). Pengaruh Kompetensi, Komunikasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Di Kecamatan Jagakarsa Jakarta Selatan. *Jurnal Bintang* <https://ejurnal.stie-trianandra.ac.id/index.php/jubima/article/view/2387>
- Nusa, G. (2023). Kinerja Karyawan: Pengertian, dan Faktor yang Mempengaruhinya. *Dipetik Juni*.
- Prabowo, B., Samsudin, A., Auliyah, F. F., & ... (2024). Kompensasi Perusahaan, Kinerja Karyawan, Motivasi, Strategi Kompensasi, Penghargaan. *Jurnal Pendidikan* <https://jptam.org/index.php/jptam/article/view/12716>
- Pujiastutik, A., & Imanullahir, F. (2024). Pengaruh Pelatihan, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Rsd Waluyo Jati Kraksaan Kabupaten Probolinggo. *JUMAD: Journal Management, Accounting, & Digital Business*, 2(3), 321–330. <https://doi.org/10.51747/jumad.v2i3.2071>
- Safna, O. P., & Wulandari, S. S. (2022). Pengaruh Motivasi, Disiplin Belajar, dan Kemampuan Berpikir Kritis terhadap Hasil Belajar Siswa. *Scaffolding: Jurnal* <https://ejournal.insuriponorogo.ac.id/index.php/scaffolding/article/view/1458>
- Sevina, P. A. (2023). *Kinerja Karyawan: Definisi, Jenis, Faktor, Indikator Kinerja Pegawai*.
- Siswadi, Y., & Farisi, S. (2022). Peran Kinerja Karyawan: Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtanadi Cabang HM. Yamin Medan. *Prosiding Seminar Nasional USM*. <https://ojs.serambimekkah.ac.id/semnas/article/view/5243>
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D: Vol. 444 hal; 24 cm* (Sutopo, Ed.; Ed.2. Cet.3). Alfabeta.
- Wibisana, R. (2024). Pengaruh dari Pelatihan, Kepuasan kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT, Kereta Api Indonesia. *MUSYTARI: Neraca Manajemen, Ekonomi*, 3(7).
- Wreta, A. (2022). *Indikator Kinerja Karyawan: Pengertian, Contoh, dan Manfaatnya*. Detikfinance.
-