

MOTIVASI KERJA DAN KINERJA KARYAWAN ADMINISTRASI PT BPR PAHALAPAKTO

Omi Pramiana

STIE PGRI Dewantara Jombang

E-mail: omi_pramiana@yahoo.com

ABSTRAKSI

Penelitian ini dilakukan guna mengetahui pengaruh kompensasi dan pelatihan kerja terhadap motivasi kerja, serta mengetahui pengaruh kompensasi, pelatihan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian ini merupakan penelitian eksplanatori dengan menggunakan karyawan bagian administrasi PT BPR Pahalapakto sebagai responden. Analisis data untuk pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan analisis jalur (*path analysis*). Berdasarkan analisis dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa kompensasi memberikan kontribusi positif signifikan terhadap motivasi kerja, pelatihan kerja tidak memberikan kontribusi terhadap motivasi kerja, kompensasi memberikan kontribusi positif signifikan terhadap kinerja karyawan, pelatihan kerja memberikan kontribusi positif signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja memberikan kontribusi positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian terdapat pengaruh tidak langsung kompensasi dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja.

Kata Kunci: *Kompensasi, Pelatihan Kerja dan Motivasi, Kinerja Karyawan*

LATAR BELAKANG

Pegawai sebagai tenaga kerja adalah aset utama organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif setiap aktivitas organisasi (Hasibuan, 2013:27). Tentunya karyawan perusahaan dituntut melaksanakan kinerjanya secara optimal. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika (Simamora, 2011:147).

Kinerja karyawan tidak lepas dari kompensasi yang diberikan kepada karyawan. Dengan adanya kompensasi, karyawan menjadi lebih bersemangat untuk bekerja semaksimal mungkin karena dengan mendapat kompensasi mereka merasa bahwa usaha mereka mendapat penghargaan

atau imbalan yang layak (Wibowo, 2012:362). Selain kompensasi, karyawan juga perlu memiliki banyak pengetahuan dan keterampilan supaya dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan mudah dan dengan hasil yang memuaskan, sehingga peran pelatihan kerja sangat penting sekali guna menghasilkan kinerja yang baik (Rohmah, 2013).

Agar pegawai dapat bekerja sesuai dengan yang diharapkan, maka dalam diri seorang pegawai harus ditumbuhkan motivasi kerja. Apabila motivasi kerja tinggi maka semua pekerjaan yang dibebankan kepadanya akan lebih cepat dan tepat selesai. Pekerjaan yang dengan cepat dan tepat selesai inilah yang pada akhirnya akan menghasilkan prestasi kerja yang baik (Andriyani, 2009:27).

LANDASAN TEORI

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu kegiatan organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode tertentu. Fungsi kegiatan atau pekerjaan yang dimaksud disini ialah pelaksanaan hasil pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok yang menjadi wewenang dan tanggung jawabnya dalam suatu organisasi. Pelaksanaan hasil pekerjaan/prestasi kerja tersebut diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi dalam jangka waktu tertentu (Pabundu, 2006: 121).

Motivasi

Moekijat (2010:05) memaparkan bahwa motivasi merupakan suatu daya pendorong atau perangsang untuk melakukan sesuatu. Motivasi dalam diri seseorang dipandang sebagai suatu kekuatan tanpa memperhitungkan adanya kelemahan dan faktor-faktor lain yang ada dalam setiap individu.

Kompensasi

Hasibuan (2013:118) menyatakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Pelatihan Kerja

Menurut Mathis (2012:5), pelatihan didefinisikan sebagai suatu proses ketika orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, proses ini terikat dengan berbagai tujuan organisasi sehingga pelatihan dapat dipandang secara sempit ataupun luas.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan pelatihan kerja terhadap motivasi kerja dan pengaruh kompensasi, pelatihan kerja, dan

motivasi terhadap kinerja karyawan administrasi keuangan. Sementara untuk lokasi penelitian dilakukan di PT BPR Pahalapakto Kantor Kas yang beralamat di Jalan Raya Keboan No. 92 Jombang.

Pengaruh Antar Variabel

Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja

Hasibuan (2013:118) menyatakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menurut Haryani, dkk (2015) kompensasi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja. Kompensasi berfungsi sebagai perangsang kerja bagi karyawan agar karyawan dapat meningkatkan motivasi kerja dan berfungsi untuk memelihara karyawan agar karyawan tetap bertahan di perusahaan tempatnya bekerja.

Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Motivasi

Menurut Ranupandojo & Husnan (2012:77) pelatihan membantu karyawan dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya, meningkatkan keterampilan, kecakapan dan sikap yang diperlukan oleh organisasi dalam usaha mencapai tujuannya. Menurut Raharjo, dkk (2014) pelatihan berpengaruh positif terhadap motivasi kerja.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Sastrohadiwiryo (2012:181) mengemukakan bahwa kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Hal ini sesuai dengan pendapat Rustini (2015) yang menjelaskan bahwa terdapat pengaruh positif antara kompensasi dan kinerja

pengelola anggaran, hal ini berarti semakin tinggi kompensasi maka semakin tinggi timbulnya komitmen pengelola anggaran terhadap organisasi sehingga berdampak pada kecenderungan meningkatnya kinerja pengelola anggaran.

Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

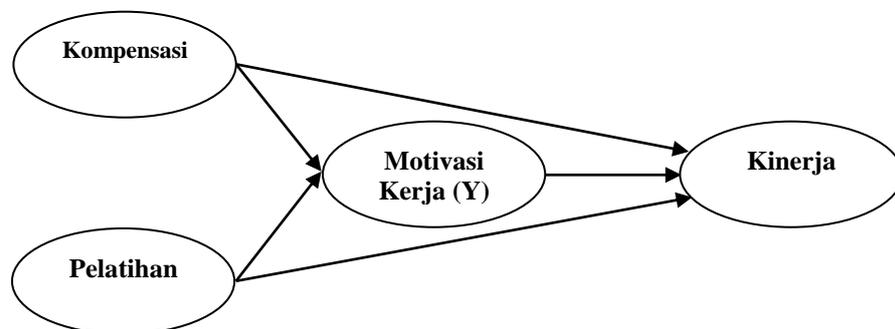
Mathis (2012:5) memaparkan bahwa pelatihan merupakan suatu proses ketika orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi oleh karena itu proses ini terikat dengan berbagai tujuan organisasi sehingga pelatihan dapat dipandang secara sempit ataupun luas. Menurut Prasetya (2014) pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengasumsikan bahwa semakin sering karyawan mendapatkan pelatihan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Pelatihan memiliki

konotasi menguasai keterampilan-keterampilan tertentu, baik fisik maupun keterampilan mental akademik yang diperlukan dalam proses tertentu.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi dalam diri seseorang dipandang sebagai suatu kekuatan tanpa memperhitungkan adanya kelemahan dan faktor-faktor lain yang ada dalam setiap individu. (Hasibuan, 2013:141). Menurut Murty dan Hudiwinarsih (2012) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin besar motivasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan akan meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut.

Berdasarkan uraian rerangka pemikiran di atas maka dirumuskan paradigma penelitian sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah eksplanatori. Data yang digunakan merupakan data primer dengan skala likert dan teknik pengumpulan data dengan melakukan observasi, wawancara, dan dokumentasi. Analisis data menggunakan *path analysis* (analisis jalur).

Definisi Operasional Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh bagian administrasi PT BPR Pahalapakto. Indikator kinerja karyawan yang digunakan mengacu pada Hasibuan (2013:39) terdiri dari:

1. Kuantitas
2. Kualitas
3. *Personality*
4. Ketepatan waktu

Motivasi

Motivasi kerja merupakan suatu dorongan yang diberikan kepada karyawan bagian administrasi untuk mencapai hasil yang optimal. Indikator motivasi kerja mengacu pada Suwatno (2011:177) terdiri dari:

1. Kebutuhan fisik
2. Kebutuhan rasa aman
3. Kebutuhan sosial
4. Kebutuhan akan harga diri
5. Kebutuhan aktualisasi diri

Kompensasi

Kompensasi merupakan imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan bagian administrasi atas sumbangan tenaga, pikiran dan ide. Indikator kompensasi mengacu pada Hasibuan (2013:86) terdiri dari:

1. Asuransi
2. Gaji
3. Bonus
4. Tunjangan

Pelatihan Kerja

Pelatihan kerja merupakan pelatihan yang diberikan untuk meningkatkan

keterampilan yang lebih mengutamakan pada praktek dari pada teori untuk diterapkan dalam aktivitas perusahaan. Indikator pelatihan kerja mengacu pada Rivai (2012:324) terdiri dari:

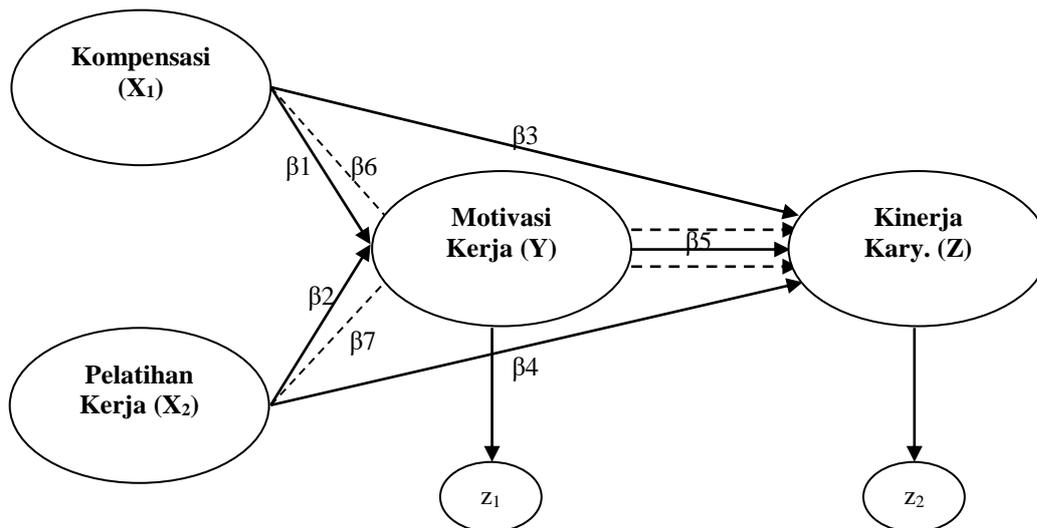
1. Materi pelatihan
2. Metode pelatihan
3. Pelatih (instruktur)
4. Peserta pelatihan
5. Sarana pelatihan

Populasi dan Sampel

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan bagian administrasi PT BPR Pahalapakto Kantor Kas Keboan sebanyak 33 karyawan. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh dimana seluruh populasi dijadikan sampel, sehingga sampel yang digunakan sebanyak 33 karyawan.

Analisis Data

Berdasarkan hubungan-hubungan antar variabel secara teoretis tersebut maka hipotesis di atas dapat diterjemahkan ke dalam diagram jalur sebagai berikut:



Gambar 2. Model Perencanaan Diagram Jalur

Berdasarkan gambar model jalur diajukan hubungan berdasarkan teori bahwa X_1 dan X_2 mempunyai hubungan, yaitu persamaan regresi yang menunjukkan hubungan langsung terhadap Y_1 , serta X_1 , X_2 dan Y_1 mempunyai hubungan langsung terhadap Y_2 yang ditunjukkan dengan symbol β . Besarnya nilai e diukur dengan rumus sebagai berikut:

$$e = \sqrt{1 - R^2}$$

Koefisien jalur adalah *standardized koefisien regresi*. Koefisien jalur dihitung dengan membuat dua persamaan struktural dihipotesiskan.

A. Pengaruh Langsung

$$Y_1 = \beta_{Y_1X_1} + \beta_{Y_1X_2} + e_1$$

$$Y_2 = \beta_{Y_2X_1} + \beta_{Y_2X_2} + \beta_{Y_2Y_1} + e_2$$

B. Pengaruh Tidak Langsung

$$Y_2 = \beta_{YX_1} \times \beta_{Y_2Y_1}$$

$$Y_2 = \beta_{YX_2} \times \beta_{Y_2Y_1}$$

Keterangan:

X_1 = Kompensasi

X_2 = Pelatihan Kerja

Y_1 = Motivasi Kerja

Y_2 = Kinerja Karyawan

β = Koefisien *path* pengaruh langsung

HASIL PENELITIAN

1. Karakteristik Responden

Tabel 1. Karakteristik Responden

Jenis Kelamin				Pendidikan				Status Pernikahan			
L	%	P	%	SMA	%	S1	%	Nikah	%	Lajang	%
13	39%	20	61%	23	70%	10	30%	17	52%	16	48%

Tabel 1. menunjukkan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin terdapat 39% berjenis kelamin laki-laki dan 61% berjenis kelamin perempuan. Berdasarkan tingkat pendidikan terdapat 70%

berpendidikan SMA dan 30% berpendidikan S1. Berdasarkan status pernikahan sebanyak 52% sudah menikah dan sebanyak 48% belum menikah atau lajang.

2. Uji Instrumen

A. Uji Validitas

Tabel 2. Uji Validitas

Variabel	Indikator	Corrected Item
Kinerja Karyawan	Pernyataan 1 ($Y_{2.1}$)	0,847
	Pernyataan 2 ($Y_{2.2}$)	0,850
	Pernyataan 3 ($Y_{2.3}$)	0,822
Motivasi Kerja	Pernyataan 1 ($Y_{1.1}$)	0,685
	Pernyataan 2 ($Y_{1.2}$)	0,782
	Pernyataan 3 ($Y_{1.3}$)	0,644
	Pernyataan 4 ($Y_{1.4}$)	0,729
	Pernyataan 5 ($Y_{1.5}$)	0,567
	Pernyataan 1 ($X_{1.1}$)	0,776

Kompensasi	Pernyataan 2 (X _{1.2})	0,833
	Pernyataan 3 (X _{1.3})	0,748
	Pernyataan 4 (X _{1.4})	0,796
Pelatihan kerja	Pernyataan 1 (X _{2.1})	0,866
	Pernyataan 2 (X _{2.2})	0,741
	Pernyataan 3 (X _{2.3})	0,586
	Pernyataan 4 (X _{2.4})	0,682
	Pernyataan 5 (X _{2.5})	0,441

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan *corrected item* lebih besar dari 0,3 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen

yang digunakan dinyatakan valid untuk mengukur masing-masing variabel.

B. Uji Reliabilitas

Tabel 3. Uji Reliabilitas

Variabel	Indikator	<i>Corrected Item</i>
Kinerja Karyawan	Pernyataan 1 (Y _{2.1})	0,827
	Pernyataan 2 (Y _{2.2})	0,831
	Pernyataan 3 (Y _{2.3})	0,827
Motivasi Kerja	Pernyataan 1 (Y _{1.1})	0,841
	Pernyataan 2 (Y _{1.2})	0,839
	Pernyataan 3 (Y _{1.3})	0,831
	Pernyataan 4 (Y _{1.4})	0,840
	Pernyataan 5 (Y _{1.5})	0,838
Kompensasi	Pernyataan 1 (X _{1.1})	0,831
	Pernyataan 2 (X _{1.2})	0,821
	Pernyataan 3 (X _{1.3})	0,825
	Pernyataan 4 (X _{1.4})	0,825
Pelatihan kerja	Pernyataan 1 (X _{2.1})	0,828
	Pernyataan 2 (X _{2.2})	0,824
	Pernyataan 3 (X _{2.3})	0,830
	Pernyataan 4 (X _{2.4})	0,828
	Pernyataan 5 (X _{2.5})	0,830

Berdasarkan tabel 3 menunjukkan bahwa *corrected item* lebih besar dari 0,6 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen yang digunakan dinyatakan reliabel untuk mengukur masing-masing variabel.

terhadap motivasi kerja. Koefisien regresi dilihat dari nilai *unstandardized coefficient* pada tabel *coefficients^a* dapat dijelaskan sebagai berikut:

$$Y_1 = 5,751 + 0,646X_1 + 0,173X_2$$

3. Persamaan Regresi

A. Model 1

Model 1 menguji pengaruh kompensasi dan pelatihan kerja

Persamaan regresi tersebut memiliki makna:

1. Nilai konstanta adalah sebesar 5,751 artinya jika semua variabel independen dianggap konstan 0

- (nol) maka nilai motivasi kerja adalah sebesar 5,751.
2. Kompensasi mempunyai koefisien regresi dengan arah positif sebesar 0,646. Jika diasumsikan variabel independen lain konstan, hal ini berarti setiap kenaikan kompensasi sebesar 1 persen maka motivasi kerja akan mengalami kenaikan sebesar 64,6 persen.
 3. Pelatihan kerja mempunyai koefisien regresi dengan arah positif sebesar 0,173. Jika diasumsikan variabel independen lain konstan, hal ini berarti setiap kenaikan pelatihan kerja sebesar 1 persen maka motivasi kerja akan mengalami peningkatan sebesar 17,3 persen.

B. Model 2

Model 2 menguji pengaruh kompensasi, pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Koefisien regresi dilihat dari nilai *unstandardized coefficient* pada tabel *coefficients^a* dapat dijelaskan sebagai berikut:

$$Y_2 = 1,617 + 0,194Y_1 + 0,297X_1 + 0,113X_2$$

Persamaan regresi tersebut memiliki makna:

1. Nilai konstanta adalah sebesar 1,617 artinya jika semua variabel independen dianggap konstan 0 (nol) maka nilai kinerja karyawan adalah sebesar 1,617.

2. Motivasi kerja mempunyai koefisien regresi dengan arah positif sebesar 0,194. Jika diasumsikan variabel independen lain konstan, hal ini berarti setiap kenaikan motivasi kerja sebesar 1 persen maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 19,4 persen.
3. Kompensasi mempunyai koefisien regresi dengan arah positif sebesar 0,297. Jika diasumsikan variabel independen lain konstan, hal ini berarti setiap kenaikan kompensasi sebesar 1 persen maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 29,7 persen.
4. Pelatihan kerja mempunyai koefisien regresi dengan arah positif sebesar 0,113. Jika diasumsikan variabel independen lain konstan, hal ini berarti setiap kenaikan pelatihan kerja sebesar 1 persen maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 11,3 persen.

4. Uji Hipotesis

A. Uji Parsial

a. Pengaruh Langsung

1. Model 1

Model 1 menguji pengaruh kompensasi dan pelatihan kerja terhadap motivasi kerja.

Tabel 4. Uji Parsial (Uji T) Model 1

No	Variabel Bebas	T Hitung	Signifikasi	R ²
1	Kompensasi	4,497	0,000	0,436
2	Pelatihan kerja	1,190	0,244	

Berdasarkan hasil olah data menunjukkan t hitung kompensasi sebesar 4,497 dan t tabel sebesar

1,695 sehingga t hitung lebih besar dari t tabel ($4,497 > 1,695$) artinya terdapat pengaruh positif

kompensasi terhadap motivasi kerja. Nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih besar dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) artinya signifikan. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan kompensasi terhadap motivasi kerja.

Berdasarkan hasil olah data menunjukkan t hitung pelatihan kerja sebesar 1,190 dan t tabel sebesar 1,695 sehingga t hitung lebih besar dari t tabel ($1,190 < 1,695$) artinya tidak terdapat pengaruh positif pelatihan kerja terhadap motivasi

kerja. Nilai signifikansi sebesar 0,244 lebih besar dari 0,05 ($0,244 > 0,05$) artinya tidak signifikan. Dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh pelatihan kerja terhadap motivasi kerja.

2. Model 2

Model 2 menguji pengaruh kompensasi, pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 5. Uji Parsial (Uji T) Model 2

No	Variabel Bebas	T Hitung	Signifikasi	R ²
1	Motivasi Kerja	2,954	0,006	0,755
2	Kompensasi	4,436	0,000	
3	Pelatihan kerja	2,096	0,045	

Berdasarkan hasil olah data menunjukkan t hitung motivasi kerja sebesar 2,954 dan t tabel sebesar 1,697 sehingga t hitung lebih besar dari t tabel ($2,954 > 1,697$) artinya terdapat pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih besar dari 0,05 ($0,006 < 0,05$) artinya signifikan. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil olah data menunjukkan t hitung kompensasi sebesar 4,436 dan t tabel sebesar 1,697 sehingga t hitung lebih besar dari t tabel ($4,436 > 1,697$) artinya terdapat pengaruh positif kompensasi terhadap kinerja karyawan. Nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih besar dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) artinya signifikan. Dapat disimpulkan bahwa terdapat

pengaruh positif signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil olah data menunjukkan t hitung pelatihan kerja sebesar 2,096 dan t tabel sebesar 1,697 sehingga t hitung lebih besar dari t tabel ($2,096 > 1,697$) artinya terdapat pengaruh positif pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. Nilai signifikansi sebesar 0,045 lebih besar dari 0,05 ($0,045 < 0,05$) artinya signifikan. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan.

b. Pengaruh Tidak Langsung

Untuk menghitung pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja dengan taraf signifikansi sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 \text{Pengaruh } X_1 \text{ terhadap } Y &= 0,000 \\
 \text{Pengaruh } Y \text{ terhadap } Z &= \frac{0,006}{0,000} \times \\
 \text{Pengaruh } X_1 \text{ terhadap } Z \text{ melalui } Y &= 0,000
 \end{aligned}$$

Hasil perhitungan pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebesar 0,000 yang berarti kurang dari 0,05 artinya terdapat pengaruh tidak langsung kompensasi

terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja.

Untuk menghitung pengaruh tidak langsung pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja dengan taraf signifikansi sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 \text{Pengaruh } X_1 \text{ terhadap } Y &= 0,244 \\
 \text{Pengaruh } Y \text{ terhadap } Z &= \frac{0,006}{0,001} \times \\
 \text{Pengaruh } X_1 \text{ terhadap } Z \text{ melalui } Y &= 0,001
 \end{aligned}$$

Hasil perhitungan pengaruh tidak langsung pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebesar 0,001 yang berarti kurang dari 0,05 artinya terdapat pengaruh tidak langsung

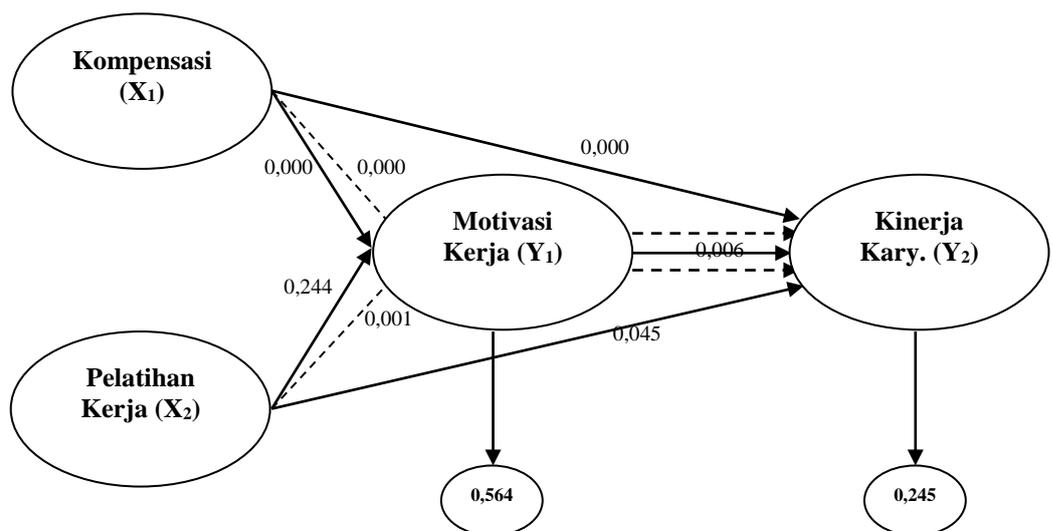
pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja.

c. Standart Error (Z-Value)

Untuk mengetahui *standard error* ditentukan sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 \text{Pei model 1} &= \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0,436} = 0,564 \\
 \text{Pei model 2} &= \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0,755} = 0,245
 \end{aligned}$$

Berdasarkan model-model pengaruh tersebut diatas, maka dapat disusun model sebagai berikut:



Gambar 4. Koefisien Jalur

d. Uji Intervening (Moderating)

Berdasarkan gambar lampiran uji *intervening* perhitungan yang telah dilakukan melalui uji sobel test dapat diketahui bahwa variabel motivasi kerja merupakan variabel moderator (*intervening*) antara kompensasi terhadap kinerja karyawan serta variabel motivasi kerja bukan merupakan variabel moderator (*intervening*) antara pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan.

B. Koefisien Determinasi

Hasil nilai *R-Square* pada tabel model summary^b sebesar 0,436. Hal ini berarti bahwa 43,6% variabel dependen yaitu motivasi kerja dapat dijelaskan oleh variabel independen yaitu kompensasi dan pelatihan kerja, sedangkan sisanya sebesar 56,4% motivasi kerja dijelaskan oleh variabel atau sebab-sebab lainnya di luar model.

Hasil nilai *R-Square* pada tabel model summary^b sebesar 0,755. Hal ini berarti bahwa 75,5% variabel dependen yaitu kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel independen yaitu motivasi kerja, kompensasi dan pelatihan kerja, sedangkan sisanya sebesar 24,5% kinerja karyawan dijelaskan oleh variabel atau sebab-sebab lainnya di luar model.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa kompensasi memberikan kontribusi positif signifikan terhadap motivasi kerja, artinya semakin tinggi kompensasi maka semakin tinggi motivasi kerja karyawan begitu pula sebaliknya semakin rendah kompensasi maka semakin rendah motivasi kerja karyawan. Berdasarkan hasil jawaban responden menunjukkan bahwa karyawan merasa kompensasi yang diberikan oleh perusahaan cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup karyawan.

Kompensasi yang diberikan kepada karyawan akan sangat berpengaruh terhadap motivasi kerja dan dipengaruhi juga oleh kemampuan yang nantinya akan mempengaruhi hasil kerja. Perusahaan menentukan tingkat upah dengan mempertimbangkan standar kehidupan normal, yang memungkinkan karyawan bekerja dengan penuh motivasi. Hal ini terjadi karena motivasi kerja karyawan banyak dipengaruhi oleh terpenuhinya kebutuhan minimal kebutuhan karyawan dengan keluarganya.

Hal ini sesuai dengan pendapat Haryani, dkk (2015) yang menjelaskan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja. Kompensasi berfungsi sebagai perangsang kerja karyawan agar karyawan dapat meningkatkan motivasi kerja dan berfungsi untuk memelihara karyawan agar karyawan tetap bertahan di perusahaan yang dia tempati.

2. Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa pelatihan kerja tidak memberikan kontribusi terhadap motivasi kerja, artinya sering atau tidaknya pelatihan kerja diberikan oleh perusahaan tidak mempengaruhi motivasi karyawan dalam bekerja. Meskipun perusahaan jarang memberikan pelatihan kerja terhadap karyawan namun hal ini tidak mengurangi motivasi karyawan untuk bekerja dengan giat sesuai dengan tujuan perusahaan.

Hal ini berbeda dengan pendapat Raharjo, dkk (2014) yang menjelaskan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap motivasi kerja. Pelaksanaan pelatihan dilakukan dengan pemilihan metode pelatihan yang sesuai dengan kemampuan / kompetensi pegawai dan orientasi instansi terhadap kinerja pegawai dalam mengerjakan tugas di waktu sekarang dan di masa yang akan datang.

3. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa kompensasi memberikan kontribusi positif signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi kompensasi maka semakin tinggi kinerja karyawan, begitu pula sebaliknya semakin rendah kompensasi maka semakin rendah kinerja karyawan. Perusahaan memberikan kompensasi yang sesuai dengan harapan karyawan sehingga karyawan semakin meningkatkan kinerjanya.

Hal ini sesuai dengan pendapat Rustini (2015) menjelaskan bahwa terdapat pengaruh positif kompensasi pada kinerja pengelola anggaran, berarti semakin tinggi kompensasi maka semakin tinggi timbulnya komitmen pengelola anggaran terhadap organisasi yang berdampak pada kecenderungan meningkatnya kinerja pengelola anggaran.

4. Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa pelatihan kerja memberikan kontribusi positif signifikan terhadap kinerja karyawan artinya semakin sering pelatihan kerja diberikan semakin tinggi kinerja karyawan, begitu pula sebaliknya semakin jarang pelatihan kerja diberikan semakin rendah pula kinerja karyawan.

Hal ini sesuai dengan pendapat Prasetya (2014) yang menjelaskan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga mengasumsikan bahwa semakin sering karyawan mendapatkan pelatihan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Pelatihan memiliki konotasi menguasai keterampilan-keterampilan tertentu, baik fisik maupun keterampilan mental akademik yang diperlukan dalam proses tertentu.

5. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa motivasi kerja memberikan kontribusi positif signifikan terhadap kinerja karyawan artinya semakin tinggi motivasi kerja karyawan maka semakin tinggi kinerja karyawan, begitu pula sebaliknya semakin rendah motivasi kerja karyawan maka semakin rendah kinerja karyawan. Pimpinan perusahaan selalu memberikan masukan, arahan dan semangat kepada karyawan untuk meningkatkan kinerja khususnya dalam tim sehingga kinerja karyawan terus meningkat diiringi dengan peningkatan kinerja karyawan.

Hal ini sesuai dengan pendapat Safwan, dkk (2014) menjelaskan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja pengelolaan keuangan. Selain itu Murty dan Hudiwinarsih (2012) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi merupakan dorongan seseorang untuk melakukan sesuatu atau tindakan yang mengarah pada tujuan. Semakin besar motivasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan akan meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut.

PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, maka dapat ditarik beberapa simpulan sebagai berikut:

1. Kompensasi memberikan kontribusi positif signifikan terhadap motivasi kerja.
2. Pelatihan kerja tidak memberikan kontribusi terhadap motivasi kerja.
3. Kompensasi memberikan kontribusi positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Pelatihan kerja memberikan kontribusi positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
5. Motivasi kerja memberikan kontribusi positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Andriani, H. 2010. Hubungan Motivasi Belajar Dan Prestasi Akademik Mahasiswa S1 - Keperawatan Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Dian Husahada Mojokerto. Diakses 19 Juni 2010. <http://www.dianhusada.ac.id/pdf>
- Haryani, Sagita Sukma, dkk. 2015. Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja (Studi Pada Karyawan PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Malang). Malang: Universitas Brawijaya *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 25 No. 1 Agustus 2015*.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mathis Dan Jackson, Rl. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Salemba Empat.
- Moekijat. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.
- Murty, Windy Aprilia dan Hudiwinarsih, Gunasti. 2012. Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur Di Surabaya). Surabaya: STIE Perbanas Surabaya *The Indonesian Accounting Review Volume 2, No. 2, July 2012, pages 215 – 228*.
- Pabundu, Tika. 2006. *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Prasetya, Adhitya Putra. 2014. *Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Rumah Sakit Jiwa Daerah Surakarta)*. Surakarta: Skripsi Program Studi Akuntansi Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Rahardyan Probo Tranggono dan Andi Kartika. 2008. Pengaruh Komitmen Organisasional dan Profesional Terhadap Kepuasan Kerja Auditor Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Semarang).
- Raharjo, Rangga Puger, Dkk. 2014. Pengaruh Pelatihan Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Balai Besar Pelatihan Pertanian (Bbpp) Ketindan-Lawang). Malang: Universitas Brawijaya *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab) Vol. 15 No. 2 Oktober 2014*
- Ranupandojo, Heidjrachman Dan Husnan, Suad. 2012. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Rivai, Veithzal, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: Murai Kencana.
- Rohmah, Wahyu Nur. 2013 *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bantul*. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Rustini, Ni Komang Ayu. 2015. Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Pada Komitmen Organisasi Dan Implikasinya Pada Kinerja Pengelola Anggaran (Studi Empiris Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Pemerintah Kabupaten Tabanan). Denpasar: *Program Studi Akuntansi Program Pascasarjana Universitas Udayana*.
- Safwan, dkk. 2014. Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pengelolaan Keuangan Daerah

- Pada Pemerintah Daerah Kabupaten Pidie Jaya. Banda Aceh: *Magister Akuntansi Program Pascasarjana Universitas Syiah Kuala Banda Aceh Jurnal Akuntansi Pascasarjana Universitas Syiah Kuala ISSN 2302-0164 pp. 133- 139.*
- Sastrohadiwiryono, B. Siswanto. 2012. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN
- Suwatno. 2011. *Manajemen SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.