

PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI KERJA SERTA DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

**Ayu Lestari Purnamasari¹, Rifki Meilianda², Karnawi Kamar³,
Marhaendro Purno⁴**

^{1,3,4} Universitas Insan Pembangunan Indonesia

² Universitas Pamulang, Indonesia

ayutingramzi1@gmail.com¹, rifkimeilianda07@gmail.com^{*2}

karnawistmik@gmail.com³, hendro.marlis@gmail.com⁴

Abstract

The goal of this research is to understand the impact of job training and compensation on work motivation and employee performance. A total of 84 employees from PT. Dongseo Furniture participated as respondents and completed questionnaires for data collection. The data was further analyzed using correlation tests (both partial and simultaneous), determination coefficient tests (partial and simultaneous), and regression tests (simple and multiple). Hypothesis tests (t-test and F-test) were conducted at a 5% significance level ($\alpha = 5\%$). The findings, processed using SPSS version 23, reveal a significant influence of job training and compensation on work motivation and employee performance.

Keywords: *Compensation, Employee Performance, Job Training, Work Motivation*

PENDAHULUAN

Sumber daya akan menghasilkan keunggulan bersaing dalam jangka panjang. Hal tersebut dapat terwujud dari adanya peran manajemen sumber daya manusia. Dalam suatu sistem operasi perusahaan, potensi sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran yang paling penting dalam mencapai suatu tujuan perusahaan. Menurut Fahmi (2017:33) Manajemen sumber daya manusia

adalah Manajemen yang memfokuskan diri dan memaksimalkan kemampuan karyawan atau anggotanya melalui berbagai Langkah strategis. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengolah sumber daya manusia sebaik mungkin. Sebab kunci sukses suatu perusahaan bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersediannya dana saja. Tapi faktor manusia merupakan faktor yang sangat penting yaitu sebagai

penggerak setiap proses pekerjaan yang ada dalam suatu perusahaan.

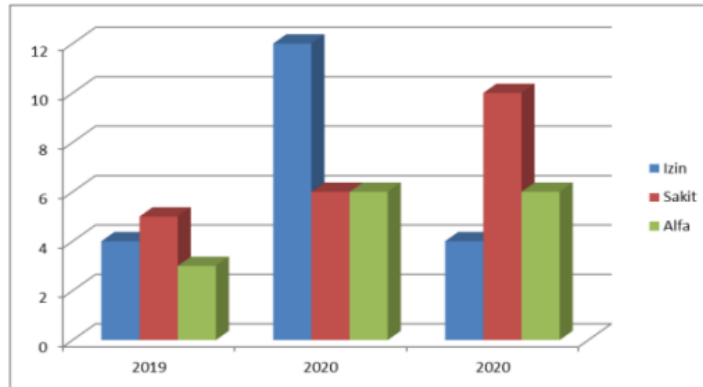
Masalah internal perusahaan di antaranya gaya kepemimpinan yang salah, motivasi yang kurang, tidak adanya pelatihan kerja, kurangnya fasilitas yang menunjang kinerja karyawan dan masih banyak yang lainnya. Potensi sumber daya manusia dalam suatu system operasi perusahaan, pada hakekatnya merupakan salah satu modal bahkan pada era sekarang ini seharusnya perusahaan menganggap sebagai partner dan memegang suatu peran yang paling penting dalam mencapai suatu tujuan perusahaan. Sehubungan dengan hal tersebut di atas, maka perusahaan perlu mengolah sumber daya manusia sebaik mungkin.

Menurut Robins (2006) dalam (Ekhsan, 2019) menyatakan bahwa motivasi adalah proses yang menunjukkan intensitas individu, arah, dan ketekunan dari upaya menuju pencapaian tujuan. Menurut Wardan (2020:109) "Motivasi adalah usaha atau kegiatan manajer untuk dapat menimbulkan atau meningkatkan semangat dan kegairahan kerja dari para pekerja-pekerja atau karyawan-karyawannya".

Pelatihan kerja merupakan kegiatan meningkatkan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan. Menurut Mathis (2015:153), pelatihan adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai

kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi. Pelatihan sebagai bagian dari investasi SDM (*human investment*) untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja, dan dengan demikian meningkatkan kinerja pegawai. Pelatihan kerja merupakan salah satu jalur untuk meningkatkan kualitas serta mengembangkan karier tenaga kerja. Maka mengadakan pelatihan-pelatihan dalam pekerjaan sangat berperan penting dalam menciptakan hasil kerja yang sudah ditargetkan oleh perusahaan, seperti mengadakan pelatihan berbasis teknologi. Sehingga karyawan di lapangan mengerti bagaimana mengaplikasikan suatu pekerjaan kedalam teknologi agar pekerjaan lebih mudah dilaksanakan, komunikasi menjadi mudah, dan lain-lain.

Menurut Kasmir dalam (Prawira, 2020) Kompensasi adalah balas jasa yang diberikan kepada pegawai, baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan. Kinerja adalah kepuasan kerja, karena dengan adanya rasa puas terhadap pekerjaannya para pegawai akan meningkatkan kinerja dalam bekerja, sehingga dapat menunjang tercapainya tujuan organisasi tersebut (Komputer & Jikem, 2022). Menurut Rivai dalam Risnawati (2020:121) kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka kepada perusahaan.



Sumber : HRD PT. Dongseo Furniture tahun 2022

Gambar 1. Absensi Karawan PT. Dongseo Furniture Tahun 2019 –2021

Berdasarkan gambar 1 terlihat bahwa data absensi karyawan PT. Dong Seo Furniture bersifat fluktuatif. Hal ini dapat dijelaskan, bahwa jika karyawan tidak hadir dalam bekerja maka akan mempengaruhi target pemasangan yang diharapkan. Sehingga kinerja yang dihasilkan kurang maksimal karena sering tidak masuknya karyawan. Hal ini akan menimbulkan ketidak efektifan dan efisienan seseorang dalam bekerja yang berdampak pada perusahaan itu sendiri.

Empat faktor di atas diduga berpengaruh dalam pencapaian visi dan misi perusahaan, untuk itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Dongseo Furniture”.

METODE PENELITIAN

Penelitian menggunakan metode analisis asosiatif kuantitatif yaitu proses penelitian mulai dengan

penentuan judul, pendahuluan, perumusan masalah, manfaat dan tujuan sampai pada sumber data yang dipergunakan sebagai proses perencanaan dan implementasi penelitian. Metode penelitian asosiatif kuantitatif juga merupakan suatu metode yang memiliki tujuan untuk mencari pengaruh mengenai sebuah keadaan secara objektif dengan menggunakan angka dimulai dengan mengumpulkan data, menafsirkan data dan menampilkan (Sugiyono, 2018:65).

Data bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2018). Penelitian ini menggunakan variabel bebas yaitu pelatihan kerja, kompensasi, motivasi dan kinerja karyawan sebagai variabel *intervening*. Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data Hardani dkk. (2020:120-122).

Teknik *Probability Sampling* yang digunakan dalam pengambilan sampel pada penelitian ini lebih

tepatnya penulis menggunakan teknik *simple random sampling*. Menurut Sugiyono dalam Malasari (2018:264) pengertian *Simple random sampling* adalah Teknik pengambilan sampel dari anggota populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu”. Alasan pemilihan sampel dengan menggunakan teknik *simple random sampling* adalah semua sampel memiliki kriteria sesuai dengan yang telah penulis tentukan.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2018:126). Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan proyek yang bekerja di perusahaan PT. Dong Seo Furniture yang berjumlah 106 karyawan.

Menurut (Sugiyono, 2018:118) sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Berdasarkan perhitungan slovin sampel yang menjadi responden dalam penelitian ini disesuaikan menjadi sebanyak 84 orang atau sekitar 79% dari seluruh total karyawan PT. Dong Seo Furniture, hal ini dilakukan untuk mempermudah dalam pengolahan data untuk hasil pengujian yang lebih baik.

Teknik analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier dengan program statistik SPSS-23. Analisis diawali uji uji instrumen, uji

statistik deskriptif, asumsi klasik (Uji *BLUE: best linear unbiased estimation*) sebagai prasyarat model analisis regresi linier (Sugiyono, 2018:182).

Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan uji *Kolmogorov-smirnov* dengan menguji nilai signifikansi. Untuk mendeteksi adanya multikolinearitas, dilakukan pengujian *Variance Inflation Factor* (VIF) yang dihitung menggunakan rumus berikut. Untuk $VIF > 10$ terdapat masalah multikolinearitas antar variabel bebas dan untuk $VIF < 10$ tidak terdapat masalah multikolinearitas gujarati antar variabel bebas (variabel bebas). Menurut Rosadi dalam (Sugiyono, 2018:49) bagaimana menentukan multikolinearitas suatu model.

Uji heteroskedastisitas adalah masalah regresi dimana perancu tidak memiliki varians yang sama atau konstan, (Sugiyono, 2018:38). Ini menyebabkan berbagai masalah. Jadi, ada beberapa metode uji heteroskedastisitas yang termasuk dalam E view, seperti: Breusch-Pagan-Godfrey, Harvey, Glejser, ARCH, White, dll. Penelitian ini menggunakan analisis *Glejser* dengan mengkaji nilai signifikansi.

Uji korelasi adalah metode untuk mengukur keeratan hubungan (korelasi) antara variabel independen dan dependen (Sugiyono, 2018:259). Karena penelitian ini menggunakan beberapa variabel independen, maka dampaknya lebih masuk akal dalam hal nilai *adjusted R-squared*

Berdasarkan uji statistik deskriptif tabel 2 di atas dapat diketahui bahwa variabel pelatihan kerja (X_1) dijawab oleh 84 orang responden (N), dari 84 orang responden menjawab variabel X_1 dengan jumlah terkecil atau minimum yaitu 20, sedangkan jumlah terbesar atau maksimum yaitu 50, dan nilai rata-rata *mean* sebesar 39.43. Variabel kompensasi (X_2) dijawab oleh 84 orang responden (N), dari 84 orang responden menjawab variabel X_2 dengan jumlah terkecil atau minimum yaitu 22, sedangkan jumlah terbesar atau maksimum yaitu 50, dan

nilai rata-rata *mean* sebesar 37.86. Variabel motivasi kerja (Y) dijawab oleh 84 orang responden (N), dari 84 orang responden menjawab variabel Y dengan jumlah terkecil atau minimum yaitu 21, sedangkan jumlah terbesar atau maksimum yaitu 50, dan nilai rata-rata *mean* sebesar 35.96. Variabel kinerja karyawan (Z) dijawab oleh 84 orang responden (N), dari 84 orang responden menjawab variabel Z dengan jumlah terkecil atau minimum yaitu 24, sedangkan jumlah terbesar atau maksimum yaitu 50, dan nilai rata-rata *mean* sebesar 37.17.

Tabel 3. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test					
		PELATIHAN KERJA	KOMPENSASI	MOTIVASI KERJA	KINERJA KARYAWAN
N		84	84	84	84
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	39.43	37.86	35.96	37.17
	Std. Deviation	5.530	5.221	7.298	6.077
Most Extreme Differences	Absolute	.136	.114	.109	.106
	Positive	.090	.108	.109	.094
	Negative	-.136	-.114	-.091	-.106
Test Statistic		.136	.114	.109	.106
Asymp. Sig. (2-tailed)		.077 ^c	.210 ^c	.252 ^c	.284 ^c

Sumber: Data diolah penulis, 2022

Berdasarkan hasil uji normalitas tabel 3 di atas diketahui bahwa nilai signifikansi variabel > 0,05, yaitu 0,77, 0,210, 80 0,252 dan

0,284 serta titik-titik mengikuti garis diagonal maka dapat disimpulkan data berdistribusi secara normal.

Tabel 4. Uji Korelasi X_1 , X_2 dan X_3 terhadap Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.712 ^a	.507	.501	5.156

Sumber: Data diolah SPSS versi 23 (2022)

Berdasarkan hasil uji korelasi simultan tabel 4 di atas didapatkan nilai korelasi (R) sebesar 0,742 ini menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara pelatihan kerja dan kompensasi terhadap motivasi kerja.

Tabel 5. Uji Koefisien Determinasi X_1 , X_2 dan X_3 terhadap Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.712 ^a	.507	.501	5.156

Sumber: Data diolah penulis, 2022

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi simultan tabel 5 di atas didapatkan 0,551, sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa pelatihan kerja dan kompensasi secara simultan mempengaruhi motivasi kerja sebesar 55,1% sisanya 44,9% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak ada dalam penelitian ini.

Tabel 6. Uji Regresi Berganda X_1 , X_2 dan X_3 terhadap Y

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-1.083	4.074		-.266	.791
	PELATIHAN KERJA	.940	.102	.712	9.182	.000

Sumber: Data diolah penulis, 2022

Berdasarkan tabel 6 hasil uji regresi berganda di atas diperoleh nilai konstan pada kolom B sebesar -5.583, serta koefisien regresi pelatihan kerja sebesar 0,637 dan koefisien regresi kompensasi sebesar 0,434 sehingga dapat dibuat persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = -5.583 + 0,637X_1 + 0,434X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi di atas, maka model regresi dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Jika nilai dari pelatihan kerja dan kompensasi konstan sebesar -5.583 maka motivasi kerja sebesar -5.583.
- Koefisien regresi sebesar 0,637 artinya setiap penambahan (karena tanda +) 1 satuan pelatihan kerja maka akan terjadi peningkatan motivasi kerja sebesar 0,637 satuan.
- Koefisien regresi sebesar 0,434 artinya setiap penambahan (karena tanda +) 1 satuan kompensasi maka akan terjadi

peningkatan motivasi kerja sebesar 0,434 satuan.

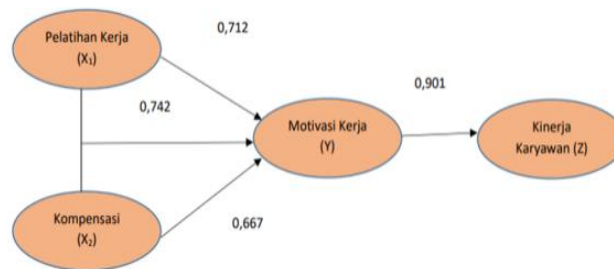
Tabel 7. Uji F Simultan X_1 , X_2 dan X_3 terhadap Y

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2434.718	2	1217.359	49.646	.000 ^b
	Residual	1986.175	81	24.521		
	Total	4420.893	83			

Sumber: Data diolah penulis, 2022

Berdasarkan tabel 7 di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, dan dapat dilihat nilai F hitung sebesar 49,646. Nilai F tabel dengan tingkat kesalahan 5% dan $df_1 = k-1 = 2-1=1$, $df_2 = n-k=84-2=82$, jadi $N_1=1$ dan $N_2=82$ adalah sebesar

3,96, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, bahwa secara simultan pelatihan kerja dan kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap motivasi kerja.



Gambar 2. Hasil Analisa Jalur Variabel Pelatihan Kerja (X_1), Kompensasi (X_2) terhadap Motivasi Kerja (Y) serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan (Z)

Berdasarkan Gambar 2 di atas di peroleh bahwa pengaruh motivasi terhadap motivasi kerja sebesar 0,712 yang berarti memiliki hubungan kuat. Pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja sebesar 0,667 yang berarti memiliki hubungan sedang. Pengaruh pelatihan kerja dan kompensasi terhadap motivasi kerja sebesar 0,742 yang berarti memiliki hubungan kuat. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

sebesar 0,901 yang berarti memiliki hubungan yang kuat.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka penulis menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh antara pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan dan besarnya pengaruh 50,7% sisanya 49,3% dipengaruhi

faktor-faktor lain diluar penelitian ini.

2. Terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap motivasi kerja dan besarnya pengaruh 44,5% sisanya 55,5% dipengaruhi faktor-faktor lain diluar penelitian ini.
3. Terdapat pengaruh antara pelatihan kerja dan kompensasi terhadap motivasi kerja dan besarnya pengaruh 55,1% sisanya 44,9% dipengaruhi faktor-faktor lain diluar penelitian ini.
4. Terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dan besarnya pengaruh 81,1% sisanya 18,9% dipengaruhi faktor-faktor lain diluar penelitian ini.

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka peneliti memberikan saran dan bahan pertimbangan bagi perusahaan maupun bagi peneliti selanjutnya, sebagai berikut:

- a. Bagi perusahaan diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan ataupun sebagai bahan pertimbangan untuk tetap mempertahankan maupun meningkatkan motivasi kerja dan kinerja karyawan, karena dengan meningkatnya kinerja karyawan maka visi, misi dan tujuan perusahaan bisa tercapai sesuai dengan apa yang diharapkan. Dari hasil penelitian ini didapatkan beberapa saran yang bisa dikemukakan oleh peneliti, yaitu (a) Variabel pelatihan kerja merupakan variabel yang diperlukan dan

harus dikelola dengan baik oleh pihak manajemen perusahaan agar karyawan dapat mengupgrade ilmu yang akan diterapkan dalam bekerja untuk memberikan motivasi kerja dan kinerja karyawan yang lebih optimal dan mencapai target perusahaan. Dan (b) Variabel kompensasi sangat berpengaruh pada motivasi kerja. Oleh karena itu hendaknya perusahaan lebih mengevaluasi kembali kompensasi yang diberikan kepada karyawan agar motivasi kerja yang dihasilkan lebih baik lagi dan kinerja karyawan lebih optimal sehingga apa yang diharapkan perusahaan dapat tercapai.

2. Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu bahan referensi dalam penulisan atau penelitian ilmiah yang serupa terutama dibidang manajemen sumber daya manusia khususnya bidang pelatihan kerja, kompensasi, motivasi kerja dan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. 13(1), 1–13.
- Fahmi. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia.
- Harahap, Malasari., Bambang Sulardiono, Djoko Suprpto. 2018. Analisis Tingkat Kematangan Gonad Teripang

- Keling (Holothuria Atra) Di Perairan Menjangan Kecil, Karimunjawa. *Jurnal of Maquares*.
- Hardani, Auliya, N. H., & Andriani, H. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. CV. Pustaka Ilmu.
- Komputer, J. I., & Jikem, M. (2022). *Jurnal Ilmu Komputer, Ekonomi dan Manajemen (JIKEM)*. 2(1), 854–860.
- Mandang, E. Fandi., Bode L. Mac D.B. Walangitan. 2017. *Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Cabang Manado*. *Jurnal EMBA*.
- Mathis, R.L., Jackson, J.H. (2002). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Prawira, Indra. (2020). *Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai*. *Maneggio Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 3(1), 28–40.
- Risnawati, 2020. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sarana Sulsel Ventura Cabang Makassar*. *Jurnal Economix* Volume 8.
- Siyoto, Sandu & Ali. Sodik. 2015. *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Literasi Media.
- Sugiyono. (2018). *Metodologi Penelitian*. Alfabeta.
- Wardan Khusnul. (2020). *Motivasi Kerja Guru Dalam Pembelajaran* (Rianto Rante Rerung (ed.); 1st ed.). Penerbit Media sainsIndonesia.