
PENGARUH PELATIHAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING*

Ida

Universitas Muhammadiyah Jakarta

idande15@gmail.com

Abstrak:

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja sebesar 0,445. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja sebesar 0,318. Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 0,218. Kompensasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar -0,049. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 0,622. Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebesar 0,276. Kompensasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja sebesar -0,079. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh langsung pelatihan kerja terhadap motivasi kerja memiliki pengaruh yang paling besar, sedangkan pengaruh langsung pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan merupakan pengaruh yang paling kecil. Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, jika karyawan mendapat menerapkan pelatihan kerja yang tinggi, maka kinerja karyawan akan meningkat. Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan, jika karyawan dapat menerapkan pelatihan kerja yang tinggi akan baik, maka kinerja karyawan akan meningkat.

Kata kunci: Pelatihan Kerja, Kompensasi, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan.

Abstract:

The results showed that job training had a positive and significant effect on work motivation of 0.445. Compensation has a positive and significant effect on work motivation of 0.318. Job training has a positive and significant effect on employee performance of 0.218. Compensation has a negative and insignificant effect on employee performance of -0.049. Work motivation has a positive and significant effect on employee performance of 0.622. Job training has a positive and significant effect on employee performance through work motivation of 0.276. Compensation has a negative and insignificant effect on employee performance through work motivation of -0.079. So it can be concluded that the direct effect of job training on work motivation has the greatest influence, while the direct effect of job training on employee performance is the smallest effect. Job training has a positive and significant effect on work motivation, if employees get high job training, employee performance will increase. Job training has a positive and significant direct effect on employee performance, if employees can apply high job training it will be good, then employee performance will increase.

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

Corresponding: Ida

E-mail: idande15@gmail.com



PENDAHULUAN

Perusahaan adalah suatu lembaga yang diorganisir dan dijalankan untuk menyediakan barang dan jasa agar dapat melayani permintaan konsumen akan kebutuhan mereka dalam melaksanakan proses produksinya, suatu perusahaan membutuhkan faktor-faktor produksi yang dapat menunjang tercapainya tujuan perusahaan. Faktor – faktor tersebut adalah bahan baku, modal, dan manusia. Demikian pada faktor manusia, faktor ini memang memegang peranan yang sangat penting dalam pelaksanaan proses produksi. Oleh karena itu, pihak manajemen harus selalu memperhatikan faktor manusia atau tenaga kerja yang dapat menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Memperkerjakan karyawan dalam ikatan kerja *outsourcing* nampaknya sedang menjadi tren atau model bagi pemilik atau pemimpin perusahaan baik itu perusahaan milik negara atau perusahaan milik swasta.

Fenomena memilih kebijakan untuk menggunakan tenaga kerja *outsourcing* semakin bertambah saat terjadinya krisis ekonomi global melanda dunia termasuk Indonesia. Karena cukup banyak perusahaan yang mengalami penurunan tingkat penjualan, sedangkan dilain pihak kebutuhan biaya hidup karyawan meningkat karena kenaikan harga bahan kebutuhan pokok, maka terjadilah konflik antara karyawan yang menuntut kenaikan upah tetapi manajemen kesulitan memenuhi karena kondisi perusahaan menurun (Muniasa, 2021).

Berdasarkan Undang-Undang No. 13/2003 pada Pasal 64, pengertian hubungan kerja sistem *outsourcing* hanya dapat dilakukan melalui dua bentuk perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis, yaitu (1) pemborongan pekerjaan, atau (2) penyedia jasa pekerja/buruh. Kepmenakertrans Republik Indonesia No. 220/MEN/X/2004 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain dan Kepmenakertrans Republik Indonesia No. 101/MENNI/2004 tentang Tata Cara Perizinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja atau Buruh. Pemborongan pekerjaan yang merupakan salah satu dari jenis kegiatan hubungan kerja sistem *outsourcing* sebenarnya telah diatur secara khusus dalam KUH Perdata Buku III Bab 7 A bagian VI. Industri Jasa Kebersihan (*Cleaning Service*) di Indonesia saat ini berkembang sangat cepat, dengan ditandai banyaknya wilayah pusat bisnis yang dibuka oleh Pemerintah maupun swasta nasional dan perusahaan asing, baik sektor industri atau pabrik, gedung perkantoran, pusat perbelanjaan, hotel dan apartemen serta tempat-tempat hiburan.

PT SIP didirikan sejak tahun 2019 yang beralamatkan di jalan Pangkalan Jati II No 65B Cinere, Depok, Jawa Barat dan mulai mengkhususkan usahanya sebagai perusahaan pengelola tenaga kerja *outsourcing* seperti Jasa Kebersihan (*Cleaning Service*), Jasa Pelayanan Seksi kamar (*Room Attendant*) dan Jasa Perawatan Taman (*Landscape Maintenance*) di daerah Pangkalan Jati, Cinere-Depok dan akan terus memperluas cakupan wilayah hingga ke kota-kota besar di Indonesia. Selain mengkhususkan usahanya pada penyedia jasa, *Room Attendant* dan *Landscape Maintenance*. Berikut adalah hasil penilaian kinerja karyawan PT SIP pada kurun waktu tahun 2020 – 2021, yaitu sebagai berikut:

Tabel 1.1 Penilaian Kinerja Karyawan PT. SIP Pada Periode Tahun 2020 – 2021

Jenis Pekerjaan	Tahun 2020	Tahun 2021	Rerata
Cleaner	77,31	77,45	77,38
Gardener	79,75	74,17	76,96

Rerata	78,53	75,81	154,34
---------------	--------------	--------------	---------------

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2022

Berikut adalah standar skor nilai penilaian kinerja karyawan pada PT. Saida Indica Pratama:

Tabel 1.2 Skor Nilai Penilaian Kinerja Karyawan PT SIP 2022

Kategori	Skor (dalam angka)	Skor (dalam huruf)
Sangat baik	81 – 100	A
Baik	66 – 80	B
Cukup	51 – 65	C
Kurang	0 – 50	D

Sumber: Data Primer bagian HRD PT SIP, 2022

Berdasarkan hasil pada tabel 1.1 di atas maka dapat disimpulkan bahwa dengan jenis pekerjaan yang dilakukan oleh cleaner diantaranya adalah pembersihan sudut lantai (*spotting*), aksesoris gedung (*wipe clean*), dinding ruang kerja (*spotting wall*), kaca/ cermin (*glass cleaning*), plafon (*celling cleaning*), pembersihan pintu kantor (*spotting door*), tempat sampah (*washing*), penyapuan (*sweeping*), yang dilakukan pada tahun 2020 untuk periode tahun 2020 dengan nilai “77,31” yaitu dimana hasil tersebut cenderung berfluktuasi lebih rendah dan menurun pada kinerja karyawan. Kemudian pada kurun waktu 2021 dengan nilai “77,45” yaitu dimana hasil tersebut cenderung berfluktuasi lebih tinggi dan meningkat kinerja karyawan dari tahun sebelumnya. Sedangkan untuk jenis pekerjaan yang dilakukan gardener diantaranya melakukan perawatan tanaman yang ada di sekitar kantor/ gedung (pemupukan, pemangkasan, penyiraman), perbanyak tanaman (pembelian tanaman baru, penanaman bibit), pemeliharaan tanaman, membuat tanaman selalu terjaga dan dirawat dengan baik, yang dilakukan pada tahun 2020 dengan nilai “79,75” yaitu dimana hasil tersebut cenderung berfluktuasi lebih tinggi dan meningkat kinerja karyawan. Kemudian pada tahun 2021 dengan nilai “74,17” yaitu dimana hasil tersebut cenderung berfluktuasi lebih rendah dan menurun terhadap kinerja karyawan dari tahun sebelumnya. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa rerata karyawan yang bekerja sebagai cleaner pada kurun waktu antara tahun 2020 – 2021 yaitu dengan hasil 77,38 atau dalam kategori baik. Sedangkan untum karyawan yang bekerja sebagai gardener pada kurun waktu 2020 – 2021 yaitu dengan hasil 76, 96 atau kategori baik. Sedangkan apabila dilihat berdasarkan data penilaian kinerja karyawan untuk tahun 2020 dengan pekerja keduanya menghasilkan nilai 78, 53 atau kategori baik. Kemudian untuk penilaian kinerja karyawan pada tahun 2021 menghasilkan nilai 75, 81 atau kategori baik akan tetapi lebih cenderung rendah dan menurunnya kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pra survei pada variabel pelatihan kerja dapat disimpulkan bahwa pada presentase yang tidak terlalu tinggi yaitu sebesar 65% namun untuk poin 4 persentase karyawan yang berkata TIDAK sebesar 35%. Sehingga dapat diartikan bahwa fasilitas yang disediakan kurang memadai bagi karyawan dan perlu ada fasilitas tambahan untuk program pelatihan karyawan agar dapat mencapai tujuan maksimal perusahaan dan menghasilkan tujuan secara efektif dan efisien.

Dapat disimpulkan dari hasil pra survei pada variabel kompensasi PT SIP mengenai hasil pra survai kompensasi terdapat hasil 95% untuk jawaban YA darn untuk poin 3 dan 4 tentang Bonus dan BPJS sebesar 50% sehingga dapat diartikan bahwasannya perusahaan belum optimal dalam

penanganan bonus karyawan dan BPJS untuk karyawan, maka harus ada koordinasi yang baik dari institusi yang berwenang menangani bonus dan BPJS dengan PT SIP.

Berdasarkan hasil pra survai pada variabel kinerja karyawan di atas rata – rata menjawab YA sebesar 80% dan untuk poin 3 dengan jawaban TIDAK sebesar 65%. Sehingga dapat diartikan bahwa masih banyak kasus karyawan yang tidak mematuhi aturan yang ditetapkan oleh SOP perusahaan dan berdampak buruk bagi perusahaan maupun karyawan.

Berdasarkan hasil pra survai pada variabel motivasi di atas dapat disimpulkan bahwa rata – rata motivasi karyawan sebesar 80% dengan menjawab YA dan untuk poin 1 menjawab TIDAK sebesar 40%. Sehingga dapat diartikan bahwa kesempatan karyawan dalam pengembangan diri karyawan belum optimal yang dilakukan oleh perusahaan.

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Dan Pelatihan Terhadap kinerja karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel *intervening* (Studi Pada PT. Sucofindo Cabang Semarang)” menyimpulkan bahwa variabel kompensasi dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sucofindo cabang Semarang melalui variabel motivasi kerja sebagai *intervening* (Zahrani & Nugraha, 2020).

METODE PENELITIAN

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah riset survey disebut juga *cross-sectional*, dilakukan dengan tujuan untuk memperoleh informasi dari responden melalui sampel yang diteliti. Dalam penelitian ini penulis menggunakan pendekatan metode penelitian kuantitatif. Metode ini sebagai metode ilmiah/*scientific* karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit/empiris, obyektif, terukur, rasional dan sistematis. Metode ini disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisa menggunakan statistik.

Desain penelitian ini menggunakan metode kuantitatif bersifat asosiatif. Operasionalisasi variabel penelitian ini terdiri dari 3 jenis variabel yaitu variabel eksogen (bebas), variabel endogen (terikat) dan variabel intervening (mediator). Populasi yaitu sebanyak 110 orang responden, kemudian dengan menggunakan rumus slovin sehingga terdapat sampel yaitu sebanyak 87 orang responden. Sumber data adalah primer (kuesioner). Metode pengumpulan data dengan kuesioner (angket), wawancara, observasi dan dokumentasi. Jenis penelitian ini adalah deskriptif dan kausalitas.

Tabel Karakteristik Responden

Usia	Jumlah	Jenis Kelamin	Jumlah
20 - 30 Tahun	36	Laki - laki	70
31 - 40 Tahun	21	Perempuan	17
> 40 Tahun	30	Total	87
Total	87		
Pendidikan	Jumlah	Lama Masa Kerja	Jumlah
SD	1	< 1 Tahun	32
SMP	13	1 - 5 Tahun	50
SMA/ SMK	65	> 5 Tahun	5
D3	5	Total	87
S1	3		
Total	87		

Hasil analisis responden menunjukkan bahwa responden didominasi oleh laki – laki dengan jumlah 70 orang (80%). Mayoritas responden berada pada usia produktif yaitu 20 – 30 tahun sejumlah 36 orang (41%). Mayoritas responden mempunyai pendidikan terakhir responden yang mendominasi adalah SMA dengan jumlah 65 orang (75%). Kemudian mayoritas responden dengan lama masa kerja terlama yaitu 1 – 5 tahun sejumlah 50 orang (57%).

Metode Analisis Data

Metode analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis jalur (path analysis). Analisis jalur atau path analysis dapat digunakan untuk menganalisis pola hubungan diantara variabel Pada penelitian ini menggunakan 2 metode analisis data, yaitu:

1. Uji Instrumen
 - a. Uji Validitas (Kekuatan)
 - b. Uji Reliabilitas (Kehandalan)
2. Uji Hipotesis
 - a. Uji t Parsial (Signifikansi)
 - b. Uji F (Simultan)
 - c. Uji Persamaan Struktural 1
 - d. Uji Persamaan Struktural 2

HASIL DAN PEMBAHASAN

Menurut penelitian kriteria yang ditetapkan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu penelitian adalah r hitung lebih besar dari r tabel pada taraf signifikan 5% atau 0,05 (Ghozali, 2015). Bila r hitung lebih kecil dari r tabel maka alat ukur tersebut tidak memenuhi kriteria valid. Dapat disimpulkan bahwa hasil tersebut adalah valid.

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah pertanyaan	<i>Cronbach's alpha</i>	Nilai tujuan	Hasil
X1	10 item	0,909	0.60	Reliabel
X2	8 item	0,901	0.60	Reliabel
Y	8 item	0,894	0.60	Reliabel
Z	10 item	0,901	0.60	Reliabel

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa seluruh variabel yaitu X1, X2, Y dan Z yang masing-masing terdiri dari 10 item yaitu pada variabel X1 dan Z dan 8 item yaitu pada variabel X2 dan Y pernyataan dengan membandingkan nilai Cronbach's alpha dan nilai tunjukan dinyatakan Reliabilitas sehingga peneliti dapat melanjutkan pada proses selanjutnya untuk melakukan uji hipotesis (Faisol & Eko Sujianto, 2020).

Uji Hipotesis

Setelah uji instrument selesai dilakukan dan data dinyatakan seluruhnya valid dan reliabel, maka langkah selanjutnya adalah melakukan uji hipotesis yang akan dilakukan melalui dua tahap yaitu uji t (Julia, 2021).

Uji t Parsial

Menurut Penelitian uji t adalah pengujian koefisien regresi parsial individual yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen (Sujarweni, 2015). Uji parsial dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel dengan tingkat kesalahan 5%, maka rumus t tabel adalah:

$$\begin{aligned} t \text{ tabel} &= t (a / 2; n - k - 1) \\ &= t (0.05 / 2; 87 - 2 - 1) \\ &= t (0.025; 84) = 1.98861 \end{aligned}$$

Keterangan:

k = banyaknya variabel independen

n = jumlah anggota sampel

a = tingkat kesalahan 5% (signifikansi 0.05)

Nilai 1.98861 diperoleh dengan melihat tabel distribusi t untuk jumlah responden 87 dan koefisien 0.025.

Hasil SPSS Uji t Hipotesis 1 (H1) & Hipotesis 2 (H2)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.398	2.779		4.101	.000
	PELATIHAN KERJA	.284	.060	.445	4.755	.000
	KOMPENSASI	.303	.089	.318	3.396	.001

a. Dependent Variable: MOTIVASI KERJA

Hasil pengujian Hipotesis 1 (H1) dan Hipotesis 2 (H2), dimana pada hipotesis 1 menunjukkan utuh dalam hal ini menggambarkan bahwa pelatihan kerja mempunyai pengaruh terhadap motivasi kerja dan pada hipotesis 2 menggambarkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh terhadap motivasi (Lantu & Irfana, 2019).

Hasil SPSS Uji t Hipotesis 3 (H3), Hipotesis 4 (H4), dan Hipotesis 5 (H5)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.058	3.528		2.851	.005
	PELATIHAN KERJA	.181	.078	.218	2.318	.023
	KOMPENSASI	-.061	.110	-.049	-.551	.583
	MOTIVASI KERJA	.807	.126	.622	6.383	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Hasil pengujian Hipotesis 3 (H3), Hipotesis 4 (H4) dan Hipotesis 5 (H5), dimana hipotesis 4 menggambarkan bahwa kompensasi tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan hipotesis 3 dan hipotesis 5 pelatihan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan dan menggambarkan bahwa Motivasi mempunyai pengaruh terhadap Kinerja karyawan (Sapitri & Pancasasti, 2022).

Persamaan Struktur

Menurut penelitian “Persamaan struktural adalah persamaan yang menyatakan hubungan antar variabel pada diagram jalur yang ada” (Nurhaliza, Kusnandar, & Perdana, 2022). Pada tahap pertama akan dihitung koefisien jalur model I dan koefisien jalur model II.

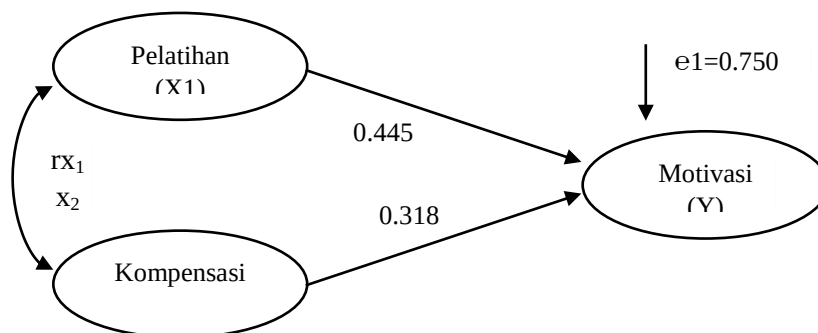
Sub Sturktural Pertama

Koefisien Jalur Sub Struktural Pertama

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.398	2.779		4.101	.000
	PELATIHAN KERJA	.284	.060	.445	4.755	.000
	KOMPENSASI	.303	.089	.318	3.396	.001

a. Dependent Variable: MOTIVASI KERJA



Sumber: data diolah, 2022

Gambar Sub Struktur Pertama

Diagram persamaan Jalur X1 dan X2 terhadap Y

Persamaan Jalur sub struktural pertama:

$$Y = \rho_{YX1} X1 + \rho_{YX2} X2 + \epsilon_1$$

$$Y = 0.445 X1 + 0.318 X2 + 0.750 \epsilon_1$$

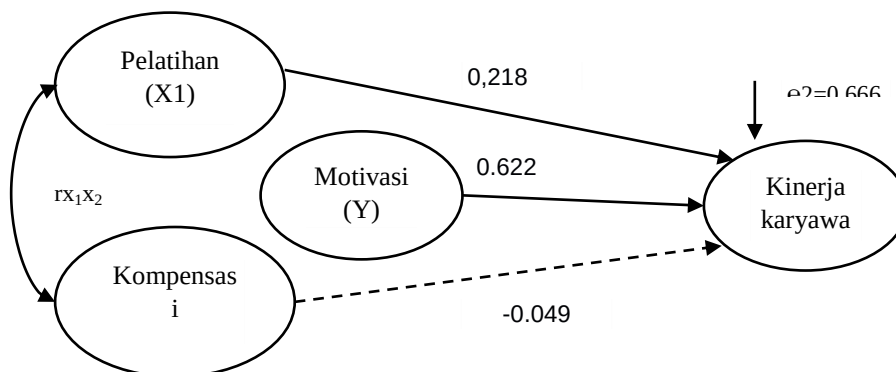
Sub Struktural Kedua

Koefisien Jalur Model kedua

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.058	3.528		2.851	.005
	PELATIHAN KERJA	.181	.078	.218	2.318	.023
	KOMPENSASI	-.061	.110	-.049	-.551	.583
	MOTIVASI KERJA	.807	.126	.622	6.383	.000

a. Dependent Variable: KINERJA



Sumber: data diolah, 2022

Gambar Sub Struktural kedua

Diagram persamaan Jalur X1, X2, Y terhadap Z

Persamaan Jalur sub struktur Kedua:

$$Z = \rho_{ZX1} X1 + \rho_{ZX2} X2 + \rho_{ZY} Y + \epsilon_2$$

$$Z = 0.218X1 - 0,049 X2 + 0,622Y + 0.666 e2$$

Persamaan Analisis Jalur Hasil Persamaan Analisis Jalur

Model	Variabel eksogen	Variabel endogen	Koefisien	t hitung	Sig.	R ²
Struktur 1	Pelatihan Kerja	Motivasi Kerja	0,445	4,755	0,000	0,437
	Kompensasi		0,318	3,396	0,001	
	Pelatihan Kerja	Kinerja Karyawan	0,218	2,318	0,023	
Struktur 2	Kompensasi		-0,049	-0,551	0,583	0,556
	Motivasi Kerja		0,622	6,383	0,000	

Sumber: Hasil data diolah, 2022

Berdasarkan hasil analisis jalur pada tabel 4.27, maka jalur pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja diperoleh nilai 0,276 yaitu dapat disimpulkan bahwa analisis jalur efektif dan efisien, sedangkan untuk jalur kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja diperoleh nilai -0,079 yaitu dimana dapat disimpulkan bahwa analisis jalur tidak efektif dan tidak efisien. Artinya pelatihan kerja yang baik disertai dengan motivasi kerja yang tinggi akan menghasilkan kinerja karyawan yang baik pula pada perusahaan (Sembiring, 2020).

PEMBAHASAN

Hasil pengolahan data diatas dapat dijelaskan dengan menggunakan lima (5) hipotesis yang diuji sebagai berikut: Hipotesis pertama yang menguji pengaruh pelatihan kerja (X1) terhadap motivasi kerja (Y) adalah Pelatihan kerja secara langsung berpengaruh positif (searah) dan berpengaruh signifikan terhadap Motivasi kerja (Y), maka hipotesis pertama (H1) diterima. Hasil ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh penelitian yang menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja (Gah & Syam, 2021).

Hipotesis kedua yang menguji pengaruh kompensasi (X2) terhadap motivasi kerja (Y) adalah kompensasi secara langsung berpengaruh positif (searah) dan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja (Y), maka hipotesis kedua (H2) diterima. Hasil ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh peneliti yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja (Rachmasari, 2021).

Hipotesis ketiga yang menguji pengaruh pelatihan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Z) adalah Pelatihan kerja secara langsung berpengaruh positif (searah) dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Z), maka hipotesis ketiga (H3) ditolak. Hasil ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh peneliti yang menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Dwi Maysaroh, 2022).

Hipotesis keempat yang menguji pengaruh kompensasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Z) adalah Kompensasi secara langsung berpengaruh negatif (tidak searah) namun tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Z), maka hipotesis keempat (H4) ditolak. Hasil ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh peneliti yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Yazin, 2022).

Hipotesis kelima yang menguji pengaruh motivasi kerja (Y) terhadap kinerja karyawan (Z) adalah Kompensasi secara langsung berpengaruh positif (searah) dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Z), maka hipotesis kelima (H5) diterima. Hasil ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh peneliti yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Saputro, Bairizki, & Hidayat, 2021).

Hasil ini menunjukkan bahwa secara langsung pelatihan kerja (X1) melalui motivasi kerja (Y) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Z). Hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung Kompensasi (X2) melalui Motivasi Kerja (Y) mempunyai pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Z).

KESIMPULAN

Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, jika karyawan mendapat menerapkan pelatihan kerja yang tinggi, maka kinerja karyawan akan meningkat. Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan, jika karyawan dapat menerapkan pelatihan kerja yang tinggi akan baik, maka kinerja karyawan akan meningkat. Kompensasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, jika karyawan tidak mendapat kompensasi yang baik, maka kinerja karyawan akan menurun atau rendah namun pada penerapannya tidak maksimal. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, jika karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi, maka kualitas kinerja karyawan akan meningkat. Motivasi kerja mampu memediasi pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila karyawan memiliki pelatihan kerja yang baik, disertai memiliki motivasi kerja yang tinggi maka kinerja karyawan akan semakin sangat meningkat dan kinerjanya akan sangat optimal. Motivasi kerja tidak mampu memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila karyawan memiliki kompensasi yang tidak baik, maka tidak memiliki motivasi kerja yang tinggi, maka apabila diterapkan kinerja karyawan akan semakin rendah serta tidak efektif dan efisien.

DAFTAR PUSTAKA

- Dwi Maysaroh, Alisyah. (2022). *Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Kualitas Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Variabel Motivasi Pada Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Jember*. UIN KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER.
- Faisol, Faisol, & Eko Sujianto, Agus. (2020). *Aplikasi Penelitian Keuangan Dan Ekonomi Syariah Dengan Stata*. Cahaya Abadi.
- Gah, Dicky Zulkarnain Rona, & Syam, Andi Hendra. (2021). Pengaruh pengalaman kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan di Balai Latihan Masyarakat Makassar. *Jurnal Mirai Management*, 6(2), 123–136.
- Ghozali, Imam. (2015). *Aplikasi Analisis Multivariate dan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Julia, Linda. (2021). *PENGARUH MINAT BELAJAR TERHADAP HASIL BELAJAR SISWA KELAS V DI SDN MEGAMENDUNG 03 PADA MASA PEMBELAJARAN DARING*. Universitas Djuanda Bogor.
- Lantu, Rita Zusana, & Irfana, Tungga Buana. (2019). Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Dampaknya Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara*, 1(1).
- MUNIASA, I. GUSTI. (2021). *Eksistensi Tenaga Kontrak Pada Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Badung Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*. Universitas Mahasaraswati Denpasar.
- Nurhaliza, Wafiq, Kusnandar, Dadan, & Perdana, Hendra. (2022). Penerapan Structural Equation Modeling Pada Analisis Kepuasan Mahasiswa Terhadap Sistem Informasi Akademik Universitas Tanjungpura. *Bimaster: Buletin Ilmiah Matematika, Statistika Dan Terapannya*, 11(3).
- Rachmasari, Putri. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Kinerja*, 3(02), 213–229.
- Sapitri, Dian, & Pancasasti, Ranthy. (2022). Efek Moderasi Budaya Organisasi Untuk Peningkatan Kinerja Karyawan. *Technomedia Journal*, 6(2 Februari), 252–262.
- Saputro, Indra Eko, Bairizki, Ahmad, & Hidayat, Surahman. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Fleksibilitas Kerja Driver Grab terhadap Kinerja dan Motivasi sebagai Variabel Intervening di Mataram. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 14(1), 24–45.
- Sembiring, Hendri. (2020). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Sinarmas Medan. *Jurakunman (Jurnal Akuntansi Dan Manajemen)*, 13(1).
- Sujarweni, V. Wiratna. (2015). *Metodologi penelitian bisnis & ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka baru press.
- Yazin, Moh. (2022). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pengemudi PT. Grab Wilayah Bangkalan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *EKONOMIKA45: Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Bisnis, Kewirausahaan*, 9(2), 280–291.

Zahrani, Nisrina, & Nugraha, Hari Susanta. (2020). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Customer Service Representative PT. Telkom (Persero) Tbk Wilayah Telekomunikasi Semarang). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 9(4), 412–419.