

PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA KARYAWAN PT. PUTRA KEDUNG TURI SURABAYA

Gilang Anggiansyah¹, Christina Menuk Sri Handayani.²
Universitas PGRI Adi Buana Surabaya^{1,2}
gilanganggiansyah@gmail.com

ABSTRAK

Dalam sebuah perusahaan banyak sektor yang harus diperhatikan demi mencapai kesuksesan salah satunya yakni sektor sumber daya manusia. Karenanya berbagai cara digunakan perusahaan untuk meningkatkan rasa komitmen agar karyawan loyal terhadap perusahaan. penelitian ini dibuat guna mengetahui "Pengaruh pelatihan kerja dan kompensasi terhadap komitmen organisasi dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada karyawan PT. Putra Kedung Turi Surabaya". Populasi sebanyak 48 orang lantaran jumlahnya terbatas jadi semua akan dibuat sampel. Data diambil menggunakan kuesioner dan selanjutnya dilakukan Validitas tes dan Reliabilitas tes. dan Uji asumsi klasik, Uji T dan Path Analysis guna di buat menganalisis data yang didapatkan. Hasil pengujian Uji T variabel Pelatihan kerja dan Kompensasi berdampak positif secara parsial pada motivasi kerja dan komitmen organisasi. Dan hasil pengujian Path Analysis variabel motivasi kerja berhasil memediasi Pelatihan kerja dan kompensasi berdampak positif terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT. Putra Kedung Turi Surabaya

Kata Kunci : Pelatihan Kerja, Kompensasi, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi

Abstract

In a company many sectors must be considered in order to achieve success, one of which is the human resources sector. Because of the various ways companies use to increase a sense of commitment so that employees are loyal to the company. This research was made to find out "The effect of job training and compensation on organizational commitment" with work motivation as an intervening variable. to the employees of PT. Putra Kedung Turi Surabaya ". The population is 48 people because the number is limited so all samples will be made. Data was taken using a questionnaire and then performed test validity and test reliability. and the classic assumption test, T test and Path Analysis to make the analysis of the data obtained. Test results T-test variable Job training and compensation have a partially positive impact on work motivation and organizational commitment. And the results of the Path Analysis test of work motivation variables successfully mediated work training and compensation had a positive impact on organizational commitment at PT. Putra Kedung Turi Surabaya

Keywords: Job Training, Compensation, Work Motivation and Organizational Commitment

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Manusia merupakan salah satu modal sangat penting guna mencapai target yang telah diharapkan sebuah organisasi. Jika pengelolaan karyawan dilakukan secara tidak tepat dan seefisien mungkin pasti akan berpengaruh langsung terhadap perkembangan sebuah organisasi. Sebab itu, karyawan yang direkrut perusahaan harus mempunyai kualitas pribadi yang bagus, skill yang mumpuni dan bisa kerjasama antar individu sesuai dengan apa yang diharapkan organisasi. Banyak solusi yang dapat

dilakukan guna meningkatkan skill dan etos kerja yang sesuai keinginan perusahaan. Salah satunya memperbaiki kualitas setiap SDM melalui diadakan pelatihan kerja.

Pelatihan ialah suatu cara pembentukan, pembekalan karyawan beserta menambah pengetahuan kemampuan ,keahlian dan etos kerjanya. Artinya sebuah pelatihan yang diberikan akan membentuk sikap atau etos kerja karyawan sesuai standart perusahaan. seterusnya pelatihan juga memberi bekal karyawan dengan berbagai ilmu, keahlian dan pengalaman yang sesuai dengan bidang pekerjaannya. Kasmir (2016:126). Pelatihan kerja yang di berikan secara baik akan mempengaruhi para pegawai untuk bisa mencapai tujuan perusahaan.Selain itu perusahaan juga mempunyai kewajiban untuk membalas jasa/tenaga yang telah di dikeluarkan karyawan yaitu dengan memberikan kompensasi.

Kompensasi adalah pendapatan bisa berupa dana, barang, fasilitas yang di berikan pada karyawan dari perusahaan sebagai imbalan atas tenaga atau fikiran yang telah dikeluarkan. Hasibuan (2016:118). Dengan pemberian kompensasi yang setimpal, akan membikin karyawan merasa lebih di hargai oleh atasan. Dengan adanya pemberian kompensasi dari perusahaan berguna juga untuk menumbuhkan motivasi diri pada setiap karyawan.

Motivasi oleh Robbins dan Judge (2012:222) merupakan proses dimana intensitas manusia atau berhubungan dengan seberapa rajin seseorang akan usahanya , namun jika hanya intensitas belum bisa menciptakan sebuah prestasi kerja yang diharapkan kecuali di barengi dengan arah yang benar dan sesuai keinginan pihak organisasi. Dan ketekunan individu ukuran berapa lama seseorang bisa kukuh akan usahanya untuk melakukan tugas yang diberikan dalam waktu yang cukup lama demi mencapai tujuan mereka. Pemberian akan motivasi dapat membuat karyawan merasa lebih diperhatikan sehingga karyawan akan semakin berkomitmen kepada perusahaan.

Komitmen Organisasi merupakan lloyalitas dari setiap individu untuk tetap berkarya dalam suatu organisasi dan rasa ingin tetap bertahan di organisasi tersebut.Khaerul Umam (2018:259). Jadi komitmen organisasi ini menerangkan dimana seseorang telah memiliki rasa nyaman selama bekerja di perusahaan. dan siap melaksanakan tugas apapun yang diberikan oleh perusahaan kepadanya. Jadi sebuah komitmen karyawan terhadap perusahaan perlu ditumbuhkan pada diri setiap karyawan agar perusahaan bisa lebih maju dan dapat memenuhi target yang telah ditentukan organisasi.

PT Putra Kedung Turi yang beralamatkan di Jalan Kedung Indah No. 1 Surabaya merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang gas bumi sebagai penyuplai tabung gas LPG 3 Kg di wilayah Surabaya dan Sidoarjo di bawah kendali PT. Pertamina Rayon Jawa Timur. PT. Putra Kedung Turi menerapkan pelatihan kerja pada setiap karyawan agar bisa bekerja secara maksimal dan bisa seefisien mungkin. PT. Putra Kedung Turi juga memberikan kompensasi untuk setiap karyawannya baik berupa uang maupun fasilitas tunjangan kesejahteraan. Yang bertujuan memotivasi karyawan untuk menyelesaikan tugas yang di berikan organisasi secara maksimal dan bisa meningkatkan rasa komitmen setiap individu terhadap perusahaan.

Rumusan masalah

1. Apakah ada pengaruh pelatihan kerja terhadap motivasi kerja pada karyawan PT Putra Kedung Turi Surabaya?
2. Apakah ada pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja pada karyawan PT Putra Kedung Turi Surabaya?
3. Apakah ada pengaruh pelatihan kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT Putra Kedung Turi Surabaya ?
4. Apakah ada pengaruh kompensasi terhadap komitmen organisasi karyawan PT. Putra Kedung Turi Surabaya ?
5. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT. Putra Kedung Turi Surabaya?
6. Apakah ada pengaruh pelatihan kerja komitmen organisasi melalui motivasi kerja pada karyawan PT. Putra Kedung Turi Surabaya?
7. Apakah ada pengaruh kompensasi terhadap komitmen organisasi melalui motivasi kerja pada karyawan PT. Putra Kedung Turi Surabaya ?

Landasan Teori

Berikut teori-teori yang dipakai landasan dalam penelitian ini :

1. Pelatihan Kerja

Widodo (2018:6) mendefinisikan pelatihan sebagai mekanisme yang mempunyai alur yang bertujuan melengkapi kekurangan pada diri karyawan. Seperti meningkatkan skill , pengetahuan, dan pengalaman guna sesuai apa yang diharapkan perusahaan.

2. Kompensasi

Hasibuan(2016:118) Kompensasi yakni semua pemberian perusahaan yang di berikan kepada karyawan untuk membalas jasa dan tenaga karyawan yang telah dikeluarkan. Penyerahan kompensasi bukan sekedar berupa uang semata, tetapi bisa berbentuk fasilitas di kantor dan tunjangan.

3. Motivasi Kerja

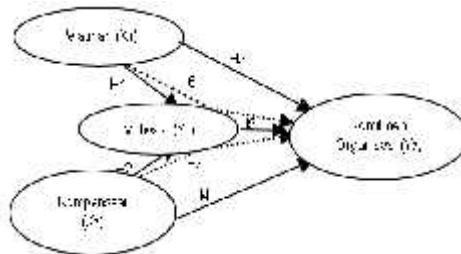
Hasibuan dalam Sutrisno (2017:110) motivasi menjelaskan persoalan tentang cara merangsang seorang individu agar bisa bekerja dengan tekun. Dan mengeluarkan semua kemampuan yang dimiliki guna sampai pada maksud perusahaan.

4. Komitmen Organisasi

Ada dua cara jikalau hendak mengartikan maksud komitmen organisasi. yang kesatu membahas komitmen berkaitan dengan bagaimana usaha seseorang dalam melaksanakan sebuah kewajiban yang diberikan kepadanya. Kedua dapat menyisihkan hal-hal lain dan menomorsatukan relevansi organisasi. Umam (2018:257)

Kerangka Konseptual

Sugiyono (2018:60) menyatakan Kerangka fikir sebagai penjelasan teoritis pada variabel yang akan dipakai penelitian. Didalam artikel ini variabel independen ialah pelatihan kerja (X_1), kompensasi (X_2) dan variabel dependen yang di gunakan komitmen organisasi (Y_2) dan motivasi kerja variabel penengah/intervenign (Y_1), berikut kerangka fikir disajikan dibawah ini:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis

- H₁ = Ada pengaruh parsial pelatihan kerja terhadap motivasi kerja pada karyawan PT. Putra Kedung Turi Surabaya.
- H₂ = Ada pengaruh parsial kompensasi terhadap motivasi kerja pada karyawan PT. Putra Kedung Turi Surabaya.
- H₃ = Ada pengaruh parsial pelatihan kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT. Putra Kedung Turi Surabaya.
- H₄ = Ada pengaruh parsial kompensasi terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT. Putra Kedung Turi Surabaya.
- H₅ = Ada pengaruh parsial motivasi kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT. Putra Kedung Turi Surabaya.
- H₆ = Ada pengaruh pelatihan kerja terhadap komitmen organisasi melalui motivasi kerja pada karyawan PT. Putra Kedung Turi Surabaya.
- H₇ = Ada pengaruh Kompensasi terhadap komitmen organisasi melalui oleh motivasi kerja pada karyawan PT. Putra Kedung Turi Surabaya.

METODE

Populasi dan Sampel

Seluruh pegawai PT. Putra Kedung Turi Surabaya nan berjumlah 48 orang ialah populasi penelitian ini. Gara-gara sedikit, segenap karyawan dijadikan sampel.

Jenis dan Sumber data

informasi yang dipergunakan ada dua macam berupa sumber data yang diambil secara langsung pada PT Putra Kedung Turi Surabaya. dan data pada penelitian sebelumnya.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data di aplikasikan dengan kuesioner.

Variabel dan Indikator Penelitian

1. Variabel bebas (X) :
 - Pelatihan Kerja (X₁)
 - 1) Instruktur. 2) Peserta. 3) Materi. 4) Metode. 5) Tujuan. 6) Sasaran.
 - Kompensasi (X₂)
 - 1) Gaji. 2) Bonus. 3) Komisi. 4). Insentif. 5) Tunjangan Kesehatan. 6) Tunjangan Liburan. 7) Tunjangan Hari Raya
2. Variabel terikat (Y₂) :
 - Komitmen Organisasi (Y₂)
 - 1) Affective Commitment.
 - 2) continuance commitment.
 - 3) normative commitment.
3. Variabel intervening (Y₁) :
 - Motivasi Kerja (Y₁)
 - 1) Kepentingan Fisiologis. 2) Keinginan Rasa Aman. 3) Keinginan akan Hubungan Sosial. 4) Keinginan Pengakuan. 5) keinginan akan Aktualisasi Diri

HASIL PENELITIAN

Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Reliabilitas

Penelitian ini menggunakan perbandingan nilai (a) harus lebih > 0,70. Berikut hasil analisis, koefisien reliability sebagai berikut :

Tabel 1
Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Pelatihan Kerja (X ₁)	0,900	0,70	Reliabel
Kompensasi (X ₂)	0,868		
Motivasi Kerja (Y ₁)	0,829		
Komitmen Organisasi (Y ₂)	0,761		

Dari keempat variabel dapat disimpulkan bahwa instrumen atau kusioner yang digunakan reliabel.

2. Pengujian Validitas

Pengujian dilakukan dengan cara melihat nilai Rhitung dan Rtable. Dikatakan valid apabila Rhitung diatas nilai Rtable.

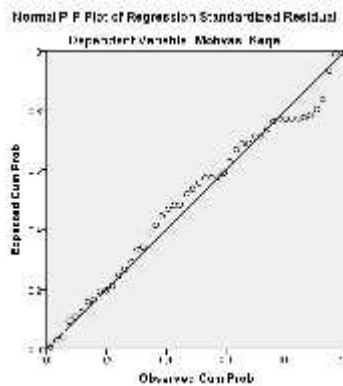
Tabel 2
Uji Validitas

Variabel	Item Variabel	Correlations	R Table	Keterangan
Pelatihan Kerja (X ₁)	X1.1..a	,588"	0,284	Valid
	X1.1..b	,720"		
	X1.2..a	,667"		
	X1.2..b	,562"		
	X1.3..a	,650"		
	X1.3..b	,781"		
	X1.4..a	,807"		
	X1.4..b	,733"		
	X1.5..a	,609"		
	X1.5..b	,687"		
	X1.6..a	,782"		
	X1.6..b	,707"		
Kompensasi (X ₂)	X2.1..a	,588"	0,284	Valid
	X2.1..b	,720"		
	X2.2..a	,692"		
	X2.2..b	,701"		
	X2.3..a	,613"		
	X2.3..b	,745"		
	X2.4..a	,559"		
	X2.4..b	,414"		
	X2.5..a	,594"		
	X2.5..b	,587"		
	X2.6..a	,516"		
	X2.6..b	,631"		
	X2.7..a	,652"		
	X2.7..b	,646"		
Motivasi Kerja (Y ₁)	Y1.1..a	,641"	0,284	Valid
	Y1.1..b	,610"		
	Y1.2..a	,735"		
	Y1.2..b	,685"		
	Y1.3..a	,608"		
	Y1.3..b	,589"		
	Y1.4..a	,665"		
	Y1.4..b	,618"		
	Y1.5..a	,542"		
	Y1.5..b	,670"		
Komitmen Organisasi (Y ₂)	Y2.1..a	,691"	0,284	Valid
	Y2.1..b	,664"		
	Y2.2..a	,654"		
	Y2.2..b	,710"		
	Y2.3..a	,670"		
	Y2.3..b	,698"		

Uji Asumsi Klasik

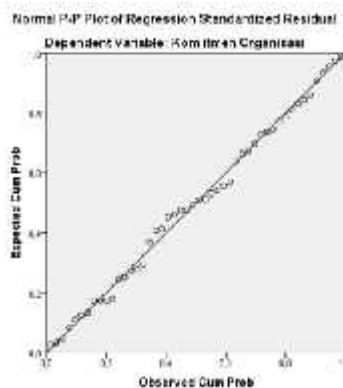
1. Normalitas tes

berikut hasil normalitas tes yang dilakukan peneliti dengan software SPSS Versi 25



Gambar 2. Normalitas test Motivasi Kerja (Y_1)

Dilihat dari gambar 2 probability plots bintang-bintang menyebar dan berhimpitan garis diagonal, maka dapat diartikan bentuk regresi pelatihan kerja (X_1) dan kompensasi (X_2) terhadap motivasi kerja (Y_1) memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 3. Normalitas test Komitmen Organisasi (Y_2)

pada gambar 3 bintang-bintang normal probability plots merambat pada garis , maka dapat diartikan model regresi variabel pelatihan kerja (X_1), kompensasi (X_2) dan motivasi kerja (Y_1) terhadap komitmen organisasi dikatakan normal.

2. Multikolonieritas test

Pengujian multikolonieritas bertujuan untuk melihat apakah ada antara variabel bebas. Berikut diperoleh hasil multikolonieritas uji dengan program SPSS 25

:

Tabel 3.
Uji Multikolonieritas

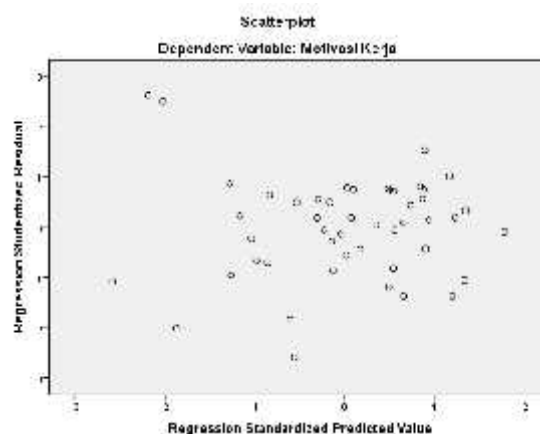
Variabel	Collinearity Statistic Y ₁	
	Tolerance	VIF
Pelatihan Kerja (X ₁)	,543	,1843
Kompensasi (X ₂)	,543	,1843

Variabel	Collinearity Statistic Y ₂	
	Tolerance	VIF
Pelatihan Kerja (X ₁)	,483	,2066
Kompensasi (X ₂)	,542	,1845
Motivasi Kerja (Y ₁)	,796	,1256

Dilihat dari tabel diatas dinyatakan bahwa Collinearity Statistic Y₁ maupun Collinearity Statistic Y₂ mempunyai hasil Tolerance lebih besar dari >0,10 dan hasil VIF lebih kecil dari <10,00 maka artinya tidak terindikasi Multikolonieritas.

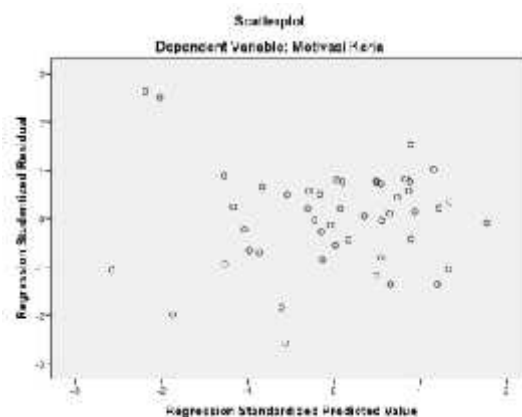
3. Heteroskedastisitas test

Pengujian Heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ketidaksamaan antara varians menggunakan grafik scatterplot. Berikut diperoleh hasilnya:



Gambar 4. Heteroskedastisitas test Motivasi Kerja (Y₁)

Dari gambar 4 titik-titik berhamburan secara random baik di atas ataupun dibawah nilai 0 pada sudut Y. yang artinya theteroskedastisitas tidak terjadi pada jenis regresi pertama selang variabel pelatihan kerj(X₁) dan kompensas(X₂) terhadap motivasi kerja (Y₁).



Gambar 5. Heteroskedastisitas test Komitmen Organisasi (Y_2)

Dari gambar 5 diketahui titik/corak bertabur secara acak tidak menunjukkan pola tertentu di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. yang artinya heteroskedastisitas tidak terjadi pada jenis regresi yang kedua yaitu variabel pelatihan kerja (X_1), kompensasi (X_2) motivasi kerja (Y_1) terhadap komitmen organisasi (Y_2).

4. Linearitas Test

Cara pengujian linearitas dilaksanakan dengan perbandingan antara nilai Sig. Deviation from linearity dengan tingkat signifikansi (α) pada ANOVA tabel. Andaikan skor Sig. Deviation from linearity lebih banyak dengan skor signifikansi ($<0,05$) maka tipe regresi sanggup membeberkan variabel yang dipergunakan. Adapun hasil tes melalui program SPSS Versi 25 :

Tabel 4.

Uji Linearitas

Anova Tabel		Sig.
Pelatihan Kerja* Motivasi kerja	Combined	,030
	Linearity	,001
	Deviation from Linearity	,128
Kompensasi* Motivasi kerja	Combined	,158
	Linearity	,019
	Deviation from Linearity	,255
Pelatihan Kerja * Komitmen Organisasi	Combined	,011
	Linearity	,000
	Deviation from Linearity	,525
Kompensasi * Komitmen Organisasi	Combined	,015
	Linearity	,000
	Deviation from Linearity	,437
Motivasi Kerja * Komitmen Organisasi	Combined	,008
	Linearity	,000
	Deviation from Linearity	,084

Hasil Uji Hipotesis Penelitian

1. Uji T

a. Hipotesis 1 dan 2

Tabel 5: Uji T Hipotesis 1 dan 2

Coefficients ^a		
Model	T	Sig.
1 (Constant)	3,743	,001
Pelatihan Kerja	3,419	,001
(Constant)	4,385	,000
2 Kompensasi	2,347	,023

1. Skor T_{hitung} variabel pelatihan kerja (X_1) sejumlah 3,419 lebih tinggi dari skor $T_{tabel} > 2.015$ dan Sig. pelatihan kerja pada Coefficient tabel senilai 0,001 $< 0,05$. Maka boleh diartikan pelatihan kerja punya pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Jadi artian (H_1) diterima (H_0) ditolak.
2. Nilai T_{hitung} variabel kompensasi (X_2) berskor 2,347 lebih tinggi $T_{tabel} > 2.015$ dan nilai Sig. kompensasi pada Coefficient tabel berskor 0,023 lebih kecil dari $< 0,05$. Maka dapat diartikan kompensasi punya pengaruh positif/signifikansi terhadap motivasi kerja. Sebab itu (H_2) diterima (H_0) ditolak.

c. Hipotesis 3, 4, dan 5

Tabel 6.

Uji T Hipotesis 3,4 dan 5

Coefficients		
Model	T	Sig.
1 (Constant)	4,262	,000
Pelatihan Kerja	6,282	,000
(Constant)	4,275	,000
2 Kompensasi	6,048	,000
(Constant)	5,503	,000
3 Motivasi Kerja	3,856	,000

1. Skor T_{hitung} variabel Pelatihan kerja (X_1) senilai 6,282 lebih tinggi dengan skor $T_{tabel} > 2.015$ dan nilai Sig. pelatihan kerja pada Coefficient tabel dengan skor 0,00 $< 0,05$. Maka mempunyai artian pelatihan kerja berdampak signifikansi terhadap komitmen organisasi. Jadi bisa disimpulkan (H_3) diterima.
2. angka T_{hitung} variable kompensasi(X_2) berangka 6,048 lebih tinggi dengan skor $T_{tabel} > 2.015$ dan nilai Sig. Kompensasi pada Coefficient tabel sebesar 0,000 $< 0,05$. Maka memiliki arti bahwa kompensasi berdampak positif/signifikan terhadap komitmen organisasi. Jadi boleh disimpulkan, (H_4) diterima.
3. angka T_{hitung} variabel motivasi kerja (Y_1) berangka 3,856 lebih tinggi dari angka $T_{tabel} > 2.015$ dan nilai Sig. motivasi kera pada Coefficient tabel senilai 0,00 $< 0,05$. Maka memiliki artian motivasi kerja mempunyai dampak positif/signifikan pada komitmen organisasi. berarti (H_5) diterima

2. Path Analysis

a. Hipotesis 6

Tabel 7
pelatihan kerja (X_1) * motivasi kerja (Y_1)

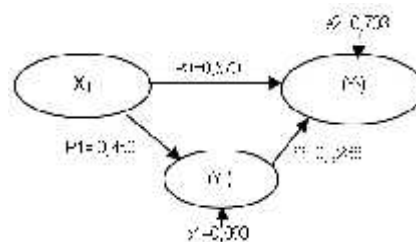
Model Summary				
Model	R	R Square		Adjusted R Square
1	,450 ^a			,185
Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	19350	5,169	
	Pelatihan Kerja	,363	,106	,450

Skor Standardized Coefficients pada kolom beta senilai 0,450 (P1). Skor R Square berangka 0,203 Dan untuk mencari nilai e1 di hitung dengan rumus $e1 = \sqrt{(1-0,203)} = 0,893$.

Tabel 8
Pelatihan kerja (X_1) * komitmen organisasi (Y_2) di mediasi motivasi kerja (Y_1)

Model Summary				
Model	R	R Square		Adjusted R Square
1	,712			,506
Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	6,791	2,358	
	Pelatihan Kerja	,232	,048	,573
	Motivasi Kerja	,119	,059	,236

Dan nilai pengaruh tidak langsung Standardized Coefficients beta Motivasi kerja (Y_1) sebesar 0,236 (P2) dan pelatihan kerja (X_1) senilai 0,573 (P3). Dan nilai R Square 0,506 Untuk mencari nilai $e2 = \sqrt{(1-0,506)} = 0,703$.



Gambar 6 : Model Analisis jalur H₆

P3 atau pengaruh langsung berangka 0,573. P1 ke P2 lalu P3 pengaruh tidak langsung harus dihitung dengan mangalikan $(0,450) \times (0,236) = 0,1062$. Jadi pengaruh tidak langsung dengan total $0,1062 > 0,573$ pangaruh langsung, maka dapat disimpulkan pelatihan kerja (X₁) melalui motivasi kerja (Y₁) variabel intervening berpengaruh terhadap komitmen organisasi (Y₂) yang berarti H₆ diterima.

b. Hipotesis 7

Tabel 9
kompensasi (X₂) terhadap motivasi kerja (Y₁)

Model Summary			
Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	,327 ^a	,107	,088
Coefficients ^a			
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	24,080	5,491	
Kompensasi	,246	,105	,327

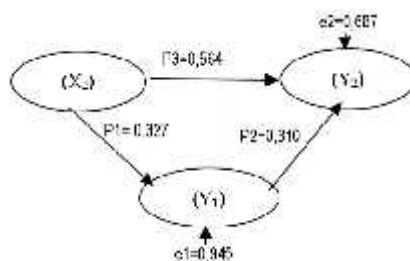
Angka Standardized Coefficients beta kompensasi (X₂) terhadap motivasi kerja (Y₁) senilai 0,327 (P1). Dan besarnya nilai R Square sebesar 0,107 Dan untuk mencari nilai e1 di hitung melalui cara $e1 = \sqrt{1-0,107} = 0,945$.

Tabel 10
Kompensasi (X_2) *komitmen organisasi (Y_2) melalui motivasi kerja (Y_1)

Model Summary			
Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	,727 ^a	,529	,508
Coefficients			
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	5,564	2,411	
Kompensasi	,213	,041	,564
Motivasi Kerja	,155	,054	,310

Sumber : Hasil Olah data ,2020

Kolom skor Standardized Coefficients beta Motivasi kerja (Y_1) berangka 0,310 (P2) dan kompensasi (X_2) t senilai 0,564 (P3). dan mempunyai nilai R Square 0,529 Untuk mencari nilai $e2=\sqrt{(1-0,529)}=0,687$.



Gambar 7. Model analisis jalur H_7

Hasil analisis jalur menunjukkan, jalur P1 (pengaruh langsung) senilai 0,564. Sedangkan untuk mendapatkan hasil pengaruh tidak langsung dilakukan dengan cara P2 dikali P3 $(0,327) \times (0,310) = 0,1014$.

Jadi pengaruh tidak langsung dengan total 0,1014 lebih besar $>0,564$ pengaruh langsung, maka dapat disimpulkan kompensasi (X_2) melalui motivasi kerja (Y_1) variabel intervening berpengaruh terhadap komitmen organisasi (Y_2) yang berarti H_7 diterima.

Pembahasan

- Ada pengaruh parsial variabel pelatihan kerja dan kompensasi terhadap motivasi kerja
Dapat diketahui besarnya angka Thitung pelatihan kerja senilai $3,419 > t\text{-tabel}=2,015$ dengan tingkat Sig. $0,001 < 0,05$ dan skor t-hitung variabel kompensasi $2,347 > t\text{-tabel} = 2,015$ dengan tingkat Sig. $0,023 < 0,05$. diartikan, (X_1)pelatihan kerja dan (X_2)kompensasi berdampak positif/signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Putra Kedung Turi Surabaya
Jadi semakin sesuai metode pelatihan yang diberikan bisa menimbulkan semangat kerja setiap karyawan. Begitu juga dengan pemberian kompensasi, bila imbalan yang dikasihkan setara

dengan kualitas kerja yang dikeluarkan, karyawan akan lebih dihargai dan dapat memotivasi karyawan dalam bekerja.

2. Ada dampak secara parsial variabel pelatihan kerja, kompensasi dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasi.

Dapat diketahui besarnya angka Thitung (X1) pelatihan kerja $6,282 > T_{tabel}=2.015$ dengan tingkat Sig. $0,00 < 0,05$ dan skor Thitung variabel kompensasi $6,048 > 2,015$ dengan tingkat Sig. $0,000 < 0,05$. Sedangkan nilai t-hitung variabel motivasi kerja $3,856 > t\text{-tabel} = 2,015$ juga tingkat Sig. $0,000 < 0,05$. Dapat diartikan, pelatihan kerja, kompensasi dan motivasi kerja mempunyai pengaruh positif/signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan PT. Putra Kedung Turi Surabaya

dengan metode pelatihan yang tepat, pembagian imbalan yang pas dapat kemungkinan besar akan merubah sikap dan perilaku seseorang dan memotivasi karyawan agar semakin berkomitmen kepada perusahaan.

3. Ada dampak pelatihan kerja dan kompensasi bagi komitmen organisasi melalui motivasi sebagai variabel penengah

Dapat diketahui besarnya dampak langsung X1 pada Y2 berskor $0,564$ dan pengaruh secara tidak langsung melalui Y1 sebesar $0,1014$. Dan besarnya pengaruh langsung variabel X2 pada Y2 berskor $0,573$ dan dampak tidak langsung melalui Y1 sebesar $0,1062$. Artinya variabel motivasi kerja berhasil atau mempunyai pengaruh dalam memediasi variabel pelatihan kerja dan kompensasi pada komitmen organisasi karyawan pada PT. Putra Kedung Turi Surabaya. dari hasil analisis tersebut bahwa dengan adanya pelatihan dan kompensasi yang sesuai dapat menimbulkan semangat kerja atau memotivasi setiap karyawan untuk menyelesaikan tahapan kerja yang diberikan dan guna melahirkan sikap loyal terhadap perusahaan.

Simpulan

1. Pelatihan Kerja dan Kompensasi ada dampak parsial yang bersifat positif/signifikan terhadap motivasi kerja dan komitmen organisasi. Dan motivasi kerja(X2) juga berdampak secara parsial terhadap (Y2)komitmen organisasi pada karyawan PT. Putra Kedung Turi
2. Motivasi kerja(X2) berhasil memediasi (X1)pelatihan kerja dan motivasi kerja(X2) terhadap komitmen organisasi(Y2) pada karyawan PT. Putra Kedung Turi Surabaya

Implikasi

Dari kesimpulan telah mengetahui dengan memberikan pelatihan kerja tepat juga pemberian kompensasi yang dirasa sesuai oleh karyawan bisa meningkatkan motivasi kerja setiap karyawan dan dapat menimbulkan rasa komitmen atau loyal terhadap perusahaan.

Keterbatasan Penelitian

Peneliti Cuma pakai 4 variabel yaitu Pelatihan kerja, Kompensasi, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi yang dijadikan Keterbatasan penelitian. maka diharapkan pada penelitian lanjutan lebih

baik memilih atau menambahkan variabel lain, sehingga dapat mengembangkan pemahaman tentang motivasi kerja maupun komitmen organisasi.

DAFTAR RUJUKAN

- Arikunto, Suharsimi. 2014. *Prosedur Penelitian; Suatu Pendekata Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, S.P. Malayu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2012. *Perilaku Organisasi; Organizational Behavior*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sudaryo, Yoyo. Agus Aribowo. Dan Nunung Ayu Sofiati. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia; Kompensasi Tidak Langsung Dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sutrisno. Edy. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana: Jakarta.
- Umam, Khaerul. 2018. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Widhiarso, W. 2010. *Catatan pada uji linearitas hubungan* : Fakultas Psikologi UGM
- Widodo, Suparno Eko. 2018. *Manajemen Pelatihan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.