

# Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan PT. Putra Kedung Turi Surabaya

Gilang Anggiansyah<sup>1</sup>, Christina Menuk Sri Handayani<sup>2</sup>  
Universitas PGRI Adi Buana Surabaya<sup>1,2</sup>  
[gilanganggiansyah@gmail.com](mailto: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 meningkat 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 diberikan secara baik akan mempengaruhi para pegawai untuk bisa mencapai tujuan perusahaan. Selain itu perusahaan juga mempunyai kewajiban untuk membalas jasa/tenaga yang telah dikeluarkan karyawan yaitu dengan memberikan kompensasi.

Kompensasi adalah pendapatan bisa berupa dana, barang, fasilitas yang diberikan 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 dihargai 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 loyalitas 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.

dengan latar belakang di atas, jadi judul penelitian ini ialah: **“Pengaruh pelatihan kerja dan kompensasi terhadap komitmen organisasi dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada karyawan PT Putra Kedung Turi Surabaya”**

### Rumusan masalah

Dilihat pada pendahuluan sebelumnya diatas , berikut rumusan di artikel penelitian ini :

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

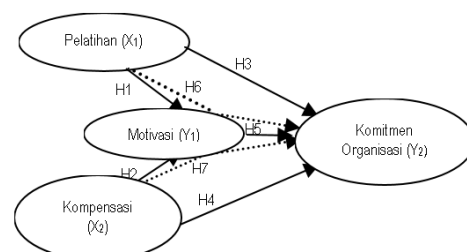
Widodo (2018:6) mendefinisikan pelatihan sebagai mekanisme yang mempunyai alur yang bertujuan melengkapi kekurangan pada diri karyawan. Seperti meningkatkan skill , pengetahuan, dan pengalaman guna sesuai apa yang diharapkan perusahaan.

#### 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**

Berikut jawaban sementara atau hipotesis pada penelitian ini :

- H<sub>1</sub> = Ada pengaruh parsial pelatihan kerja terhadap motivasi kerja pada karyawan PT. Putra Kedung Turi Surabaya.
- H<sub>2</sub> = Ada pengaruh parsial kompensasi terhadap motivasi kerja pada karyawan PT. Putra Kedung Turi Surabaya.
- H<sub>3</sub> = Ada pengaruh parsial pelatihan kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT. Putra Kedung Turi Surabaya.
- H<sub>4</sub> = Ada pengaruh parsial kompensasi terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT. Putra Kedung Turi Surabaya.
- H<sub>5</sub> = Ada pengaruh pasial motivasi kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT. Putra Kedung Turi Surabaya.
- H<sub>6</sub> = Ada pengaruh pelatihan kerja terhadap komitmen organisasi melalui motivasi kerja pada karyawan PT. Putra Kedung Turi Surabaya.
- H<sub>7</sub> = 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 (X<sub>1</sub>)
    - 1) Instruktur. 2) Peserta. 3) Materi. 4) Metode. 5) Tujuan. 6) Sasaran.
  - Kompensasi (X<sub>2</sub>)
    - 1) Gaji. 2) Bonus. 3) Komisi. 4). Insentif. 5) Tunjangan Kesehatan. 6) Tunjangan Liburan. 7) Tunjangan Hari Raya
2. Variabel terikat (Y<sub>2</sub>) :
  - Komitmen Organisasi (Y<sub>2</sub>)
    - 1) *Affective Commitment*.
    - 2) *continuance commitment*.
    - 3) *normative commitment*.
3. Variabel intervening (Y<sub>1</sub>) :
  - Motivasi Kerja (Y<sub>1</sub>)
    - 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 reliabilitty sebagai berikut :

**Tabel 1 Uji Reliabilitas**

Sumber : Lampiran Output SPSS Uji Reliabilitas, Data diolah 2020

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

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

##### 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 <sub>1</sub> )	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		
Kompen	X2.1..a	,588	0,284	Valid

sasi (X <sub>2</sub> )	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		
Moti vasi Kerja (Y <sub>1</sub> )	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		
Komi tmen Organ isasi (Y <sub>2</sub> )	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		

Sumber : Hasil Olah data primer, 2020

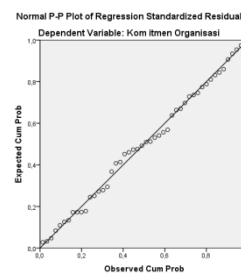
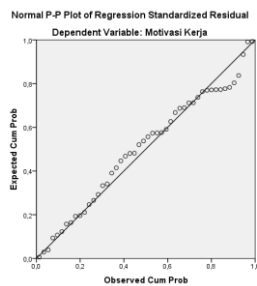
## Uji Asumsi Klasik

### 1. Normalitas tes

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

Gambar 2 : Normalitas test Motivasi Kerja (Y<sub>1</sub>)

Dilihat dari gambar 2 probability plots titik-titik menyebar dan berhimpitan garis diagonal, maka dapat diartikan bentuk regresi pelatihan kerja (X<sub>1</sub>) dan kompensasi (X<sub>2</sub>) terhadap motivasi kerja (Y<sub>1</sub>) memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 3 : Normalitas test Komitmen Organisasi

pada gambar 3 titik-titik normal probability plots merambat pada garis , maka dapat diartikan model regresi variabel pelatihan kerja (X<sub>1</sub>), kompensasi (X<sub>2</sub>) dan motivasi kerja (Y<sub>1</sub>) 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 <sub>1</sub>	
	Tolerance	VIF
Pelatihan Kerja (X <sub>1</sub> )	,543	,1843
Kompensasi (X <sub>2</sub> )	,543	,1843

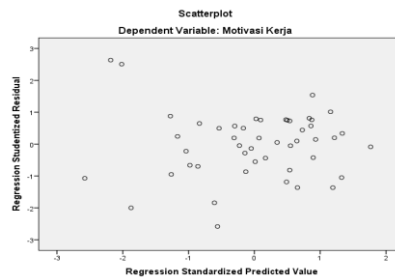
Variabel	Collinearity Statistic Y <sub>2</sub>	
	Tolerance	VIF
Pelatihan Kerja (X <sub>1</sub> )	,483	,2066
Kompensasi (X <sub>2</sub> )	,542	,1845
Motivasi Kerja (Y <sub>1</sub> )	,796	,1256

Sumber : Lampiran Output SPSS Uji Multikolonieritas, 2020

Dilihat dari tabel diatas dinyatakan bahwa *Collinearity Statistic Y<sub>1</sub>* maupun *Collinearity Statistic Y<sub>2</sub>* mempunyai hasil *Tolerance* lebih besar dari >0,10 dan hasil VIF lebih kecil dari <10,00 maka artinya tidak terindikasi Multikolonieritas.

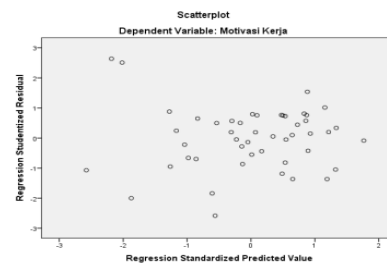
### 3. Heteroskedastisitas test

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



Gambar 4 ;  
Heteroskedastisitas test Motivasi Kerja (Y<sub>1</sub>)

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(X<sub>1</sub>) dan kompensas(X<sub>2</sub>) terhadap motivasi kerja (Y<sub>1</sub>).



Gambar 5 ; Heteroskedastisitas test Komitmen Organisasi (Y<sub>2</sub>)

Dari gambar 5 diketahui titik/corak bertabur secara awur 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<sub>1</sub>), kompensasi (X<sub>2</sub>) motivasi kerja (Y<sub>1</sub>) terhadap komitmen organisasi (Y<sub>2</sub>).

### 4. Linearitas Test

Cara pengujian linearitas dilaksanakan dengan perbandingan antara nilai *Sig. Deviation freom linearity* dengan tingkat signifikasi ( $\alpha$ ) 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	Combined	,030

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

Sumber : Olah data, 2020

## Hasil Uji Hipotesis Penelitian

### 1. Uji T

#### a. Hipotesis 1 dan 2

Tabel 5: Uji T Hipotesis 1 dan 2

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

Sumber : Hasil Olah data ,2020

- 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.
- 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
2	(Constant)	4,275 ,000
	Kompensasi	6,048 ,000
3	(Constant)	5,503 ,000
	Motivasi Kerja	3,856 ,000

Sumber : Hasil Olah data,2020

- 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.

- 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.
- angka  $T_{hitung}$  variabel motivasi kerja ( $Y_1$ ) berangka 3,856 lebih tinggi dari angka  $T_{tabel} > 2.015$  dan nilai Sig. motivasi kerja 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 <sup>a</sup>	,203	,185
Coefficients <sup>a</sup>			
Model	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients
	B		Beta
1 (Constant)	19350	5,169	
Pelatihan Kerja	,363	,106	,450

Sumber : Hasil Olah data Primer,2020

Skor Standardized Coefficients pada kolom beta senilai 0,450 (P1). Skor R Square berangka 0,203 Dan untuk mencari nilai  $e_1$  di hitung dengan rumus  $e_1 = \sqrt{(1-0,203)} = 0,893$ .

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

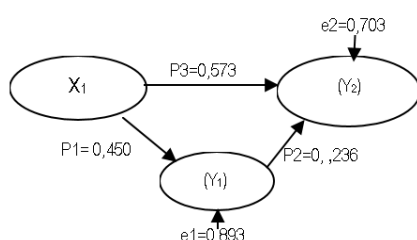
Model Summary			
Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	,712	,506	,484
Coefficients <sup>a</sup>			
Model	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients
	B		Beta
1 (Constant)	6,791	2,358	
Pelatihan Kerja	,232	,048	,573
Motivasi Kerja	,119	,059	,236

Sumber : Hasil Olah data Primer,2020

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  $e_2 = \sqrt{(1-0,506)} = 0,703$ .

**Gambar 6 : Model Analisis jalur  $H_6$**

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 ( $X_1$ ) melalui motivasi kerja ( $Y_1$ ) variabel



intervening berpengaruh terhadap komitmen organisasi (Y<sub>2</sub>) yang berarti H<sub>6</sub> diterima.

**b. Hipotesis 7**

**Tabel 9**  
**kompensasi (X<sub>2</sub>) terhadap motivasi kerja (Y<sub>1</sub>)**

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

Sumber : Hasil Olah data Primer,2020

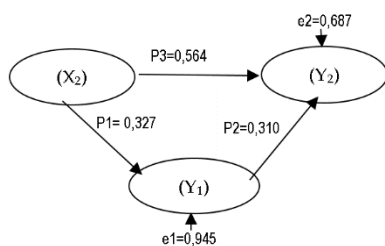
angka Standardized Coefficients beta kompensasi (X<sub>2</sub>) terhadap motivasi kerja (Y<sub>1</sub>) senilai 0,327 (P1). Dan besarnya nilai R Square sebesar 0,107 Dan untuk mencari nilai e1 di hitung melalui cara  $e1 = \sqrt{(1-0,107)} = 0,945$ .

**Tabel 10**  
**Kompensasi (X<sub>2</sub>) \*komitmen organisasi (Y<sub>2</sub>) melalui motivasi kerja (Y<sub>1</sub>)**

Model Summary			
Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	,727 <sup>a</sup>	,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<sub>1</sub>) berangka 0,310 (P2) dan kompensasi (X<sub>2</sub>) 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<sub>7</sub>**

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) x (0,310) = 0,1014.

Jadi pengaruh tidak langsung dengan total 0,1014 lebih besar >0,564 pangaruh langsung, maka dapat disimpulkan kompensasi (X<sub>2</sub>) melalui motivasi kerja (Y<sub>1</sub>) variabel intervening berpengaruh terhadap komitmen organisasi (Y<sub>2</sub>) yang berarti H<sub>7</sub> diterima.

**Pembahasan**

1. Ada pengaruh parsial variabel pelatihan kerja dan kompensasi terhadap motivasi kerja

Dapat diketahui besarnya angka Thitung pelatihan kerja senilai 3,419 > t-tabel=2.015 dengan tingkat Sig. 0,001<0,05 dan skor t-hitung variabel kompensasi 2,347 > t-tabel

= 2,015 dengan tingkat Sig.  $0,023 < 0,05$ . diartikan, (X1)pelatihan kerja dan (X2)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 Pendekatan 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.