

Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Ekstrinsik Sebagai Variabel *Intervening* (Studi Pada PT. GPS Cabang Tangerang)

R. S Budi Satriyo

STISIP YUPPENTEK

Email : rbudisatriyo007@gmail.com

***Abstract** Job training and compensation are closely related to the ability to work and encourage employee motivation and will directly improve the performance they have. This research was conducted at PT. GPS Tangerang Banten Branch. This study aims to determine the effect of job training and compensation mediated by intrinsic motivation on employee performance. The number of samples determined was 91 respondents using the census method. As an independent variable, namely job training and compensation, and the intervening variable is intrinsic motivation, while the dependent variable is employee performance. The analytical method used in this research is Partial Least Squares-Structural Equation Modeling (PLS-SEM) with Smart PLS 3.0. includes structural model test or inner model, hypothesis testing, outer model measurement model and sobel test. From the analysis, it can be seen that job training variables do not directly affect employee performance variables. This can be seen from the t-statistic value which is smaller than 1.960, which is 0.806, or indirectly through intrinsic motivation. This can be seen from the sobel test that the t value is lower than 1,960, which is 0.020. And the test results on Indirect Effects show that the indirect relationship of the Job Training (JT) variable with Employee Performance (EP) through Intrinsic Motivation (IM) shows a path coefficient value of 0.001 with a t value of 0.030. This value is smaller than t table (1,960). As for the compensation variable has a positive and significant effect on performance and the intrinsic motivation variable can mediate compensation on employee performance. Furthermore, the results of the R-square value show that the Job Training (JT) and Compensation (Co) variables can explain the Intrinsic Motivation (IM) variable by 35.3%, the remaining 66.7% is explained by other variables not examined in this study. Furthermore, the Job Training (JT) variable and the Compensation (Co) variable can also explain the Employee Performance (EP) variable of 56.5%, the remaining 43.5% is explained by other variables not examined in this study.*

Keywords: Job Training, Compensation, Intrinsic Motivation and Employee Performance

Abstrak Pelatihan kerjadan kompensasi sangatberkaitan dengan kemampuan bekerja serta mendorong motivasi kerja karyawan dan secara langsung akan dapat meningkatkan kinerja yang dimiliki. Penelitian ini dilakukan pada PT GPS Cabang Tangerang Banten. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja dan kompensasi yang dimediasi oleh motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan. Jumlah sampel yang ditetapkan sebanyak 91 responden dengan menggunakan metode sensus. Sebagai variabel independen, yaitu pelatihan kerja dan kompensasi,dan variable intervening adalah motivasi intrinsik, sedangkan variabel dependennya adalah kinerja karyawan. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Partial Least Squares-Struktural Equation Modeling*(PLS-SEM) dengan Smart PLS 3.0. meliputiuji model struktural atau *inner model*, pengujian hipotesis, model pengukuran *outer model* dan pengujian *sobel test*. Dari hasil analisis dapat diketahui bahwa variabel pelatihan kerja tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan secara langsung. Hal ini dapat dilihat dari nilai t-statistic yang lebih kecil dari 1,960 yakni sebesar 0,806, maupun secara tidak langsung melalui motivasi intrinsik. Hal ini dapat dilihat dari pengujian sobel tersebut didapat nilai t yang lebih rendah dari 1,960 yakni sebesar 0,020. Dan hasil pengujian pada *Indirect Effects* menunjukkan bahwa hubungan tidak langsung variabel Pelatihan Kerja (PK) dengan Kinerja Karyawan (KK) melalui Motivasi Intrinsik (MI) menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,001 dengan nilai t sebesar 0,030. Nilai tersebut lebih kecil dari t tabel (1,960). Sedangkan untuk variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerjadanvariabel motivasi intrinsik dapat memediasi kompensasi terhadapkinerja karyawan. Selanjutnya hasil nilai R-square menunjukkan bahwa variabel Pelatihan Kerja (PK) dan Kompensasi (KO) dapat menjelaskan variabel Motivasi Intrinsik (MI) sebesar 35,3%, sisanya sebesar 66,7% dijelaskan oleh variabel lainya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Selanjutnya variabel Pelatihan Kerja (PK) dan variabel Kompensasi (KO) juga dapat menjelaskan variabel Kinerja Karyawan (KK) sebesar 56,5%, sisanya sebesar 43,5% dijelaskan oleh variabel lainya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Katakunci :Pelatihan Kerja, Kompensasi, Motivasi Intrinsik dan Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Dalam sebuah organisasi, setiap individu didalamnya berusaha untuk mewujudkan tujuan bersama dengan memanfaatkan seluruh sumber daya yang ada. Sumber daya manusia atau karyawan yang baik dapat dilihat salah satunya dengan kinerja yang diberikan. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan karyawan sehingga mempengaruhi seberapa banyak mereka berkontribusi kepada organisasi atau perusahaan. Mangkunegara, 2015 mengemukakan bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yaitu hasil kerja secara

kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan yang tidak baik secara langsung akan mempengaruhi kinerja perusahaan sehingga mengganggu stabilitas perusahaan.

Fenomena Bisnis dan Research Gap

Ada beberapa masalah terkait dengan kinerja karyawan yang dialami oleh bagian operasional PT. GPS Cabang Tangerang-Banten. PT. GPS (Genindo Prima Sakti) Cabang Tangerang adalah perusahaan yang bergerak di bidang *Retail* dan *Pembiayaan* sejak tahun 2008 yang merupakan salah satu perusahaan *Retail* dan *Finance* di Wilayah Tangerang, Serang, Bekasi dan Purwakarta, dengan 20 *outlet* yang tersebar di wilayah tersebut. Dengan semakin berkembangnya jaman dan seiring banyak berdirinya perusahaan-perusahaan kredit/pembiayaan yang baru dan lebih modern, kedudukan General Kredit semakin tergeser dan berkurang secara hasil penjualannya. Penurunan volume penjualan terjadi karena tidak adanya suatu keputusan pembelian yang dilakukan konsumen untuk membeli atau menggunakan produk yang ditawarkan oleh perusahaan. PT. GPS Cabang Tangerang memiliki karyawan total berjumlah 136 orang (31 Desember 2020), dan pada bagian operasional sendiri terdapat 91 orang.

Dalam wawancara yang telah dilakukan terhadap karyawan PT. GPS Cabang Tangerang dapat disimpulkan bahwa terdapat beberapa masalah. Masalah yang pertama terkait dengan kinerja karyawan di bagian operasional, yaitu banyaknya karyawan yang absen atau tidak hadir tanpa ijin sebelumnya, padahal PT. GPS Cabang Tangerang telah memberikan jatah absen bagi tiap karyawannya sebanyak 12 hari dalam satu tahun.

Tabel I.1

Data Absensi Karyawan Bagian Operasional PT GPS Cabang Tangerang-Banten Tahun 2020

Bulan	Keterangan Absensi					Jumlah
	Alpha/ Mangkir	Cuti Mendadak	Surat Dokter	Tugas Luar	Skorsing	
Januari	8	3	1	-	-	12
Febuari	7	1	4	6	-	18
Maret	3	1	1	2	2	9
April	5	1	2	-	-	8
Mei	3	-	-	-	1	4
Juni	8	5	2	6	-	21
Juli	1	-	-	-	-	1
Agustus	5	3	4	2	-	14
September	2	-	1	-	2	5
Oktober	8	1	5	-	6	20
November	4	1	-	-	-	5

Desember	8	1	3	2	5	19
Total	62	17	23	18	16	136
Presentase	45,6%	12,5%	16,9%	13,2%	11,8%	100%

Sumber: HRD PT. GPS Cabang Tangerang, 2020

Berdasarkan data di atas bisa kita lihat bahwa mayoritas karyawan yang tidak hadir adalah karyawan yang mangkir atau tidak datang tanpa ijin apapun. Karyawan yang mangkir berjumlah 62 kali atau 45,6 persen. Jika banyak karyawan yang tidak hadir akan mengganggu proses operasional, karena target yang sudah ditetapkan akan sulit dicapai jika banyak karyawan terlibat dalam operasional tidak hadir. Selain itu jika karyawan yang mangkir kemudian diberi peringatan tetapi tetap tidak menghiraukan, maka perusahaan memberikan sanksi berupa skorsing. Skorsing yang diberikan dapat berupa skorsing selama 1 minggu atau 2 minggu tergantung orang yang bersangkutan.

Selain itu juga terjadinya kesalahan dalam operasional yang diakibatkan salah dalam prosedur operasional, hal ini bukan disebabkan karena karyawan yang bersangkutan mengacuhkan standar operasional yang diterapkan oleh perusahaan, melainkan menurut karyawan yang bersangkutan dikarenakan kurang pemahannya standart operasional prosedur. Hal ini mengindikasikan bahwa pelatihan yang diberikan belum sepenuhnya berhasil. Dan masalah yang selanjutnya terkait dengan kompensasi yang diberikan. Karyawan mengharapkan kenaikan gaji, gaji yang diberikan sekarang dinilai hanya terpaku pada UMR yang telah ditetapkan pemerintah. Karyawan berharap kenaikan gaji diberikan berkala dalam periode tertentu. Yang terjadi selama ini kenaikan gaji sangat jarang diberikan. Dari hal tersebut dapat dilihat bahwa karyawan tidak merasa puas dengan apa yang dia dapat dari perusahaan.

Selain fenomena empiris tersebut, penelitian ini masih menarik untuk diteliti karena masih adanya perbedaan-perbedaan dari hasil-hasil penelitian terdahulu. Penelitian yang dilakukan oleh (Triasmoko, Denny, dkk., 2014) (Yuniarti, dkk., 2014), (Pamesti, Netra dkk., 2014), (Yulianti, Eni, 2015) menyimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara faktor pelatihan kerja dan kinerja karyawan, Pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Akan tetapi beberapa penelitian lain memberikan hasil yang berbeda bahwa pelatihan kerja tidak terlalu mampu meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian (Pakpahan, Edi Saputra, 2015) membuktikan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja perusahaan, artinya meskipun motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja tetapi belum tentu mempengaruhi kinerja perusahaan. Hasil penelitian (Safitri, Ema 2015) menyatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, Hasil Penelitian menjelaskan, Pelatihan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif

terhadap kinerja karyawan. Pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara kurang berpengaruhnya pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai berarti meskipun pegawai dilatih dengan baik, hal tersebut tidak berpengaruh signifikan atau memberikan pengaruh yang kecil terhadap peningkatan kinerja pegawai (T.J. Mamangkey., A. Tumbel., Y. Uhing, 2015). Kesimpulan lain yang dapat dikemukakan adalah secara individual, pelatihan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, namun secara bersama-sama pelatihan kerja, motivasi, lingkungan kerja, kompetensi, dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja (T.J. Mamangkey., A. Tumbel., Y. Uhing, 2015).

LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Motivasi Intrinsik Karyawan.

Karyawan merupakan pelaku yang menunjang tercapainya tujuan perusahaan. Setiap karyawan dalam menjalankan pekerjaannya seharusnya dapat menumbuhkan rasa puas dengan aktifitas yang dilakukan, kepuasan yang tumbuh ini sangat berhubungan dengan motivasi yang ada dari setiap individu para karyawan. Pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggungjawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar (Luh Putu Ega Apriliyantini, dkk., 2016).

Secara khusus pengetahuan atau kecerdasan karyawan tidak dirasakan mengalami peningkatan yang besar pasca mengikuti pelatihan. Pelatihan-pelatihan yang diikuti karyawan lebih banyak berdampak pada kemampuan karyawan tersebut dalam mengerjakan pekerjaannya (Ratag Pingkan Elisabeth Vonny, 2016). Hal ini secara tidak langsung mempengaruhi perubahan kepuasan kerja. Dampak pelatihan terhadap kepuasan kerja karyawan akan semakin meningkat apabila materi-materi pelatihan yang disampaikan didahului dengan evaluasi awal terhadap hal-hal apa saja yang secara teknis masih menjadi kendala besar di kalangan karyawan (Mamik Eko Supatmi, dkk., 2015). Beberapa perubahan pada karyawan yang mencerminkan adanya manfaat dari pelatihan antara lain: karyawan secara individual dapat mengambil keputusan yang lebih baik dan pemecahan masalah yang efektif, merasakan perubahan untuk bersedia membantudalam mendorong dan mencapai pengembangan dan kepercayaan diri, selalu bersemangat untuk mengembangkan jiwa untuk terus mau belajar dan mengurangi rasa takut/khawatir dalam mencoba melakukan tugas baru (Fernando S Lodjo, 2014).

Berdasarkan temuan-temuan tersebut, maka hipotesis penelitian ini adalah:

H1 : Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Intrinsik Karyawan.

Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Intrinsik Karyawan

Kompensasi merupakan suatu faktor yang penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Kompensasi merupakan pemberian dari perusahaan terhadap karyawan baik yang sifatnya materi maupun non materi sebagai imbalan atas jasa yang diberikan karyawan kepada perusahaan (Hadi Kurniawanto, 2016). Kompensasi bermanfaat untuk menarik tenaga kerja atau karyawan baru, mempertahankan karyawan lama yang berkualitas, untuk memotivasi karyawan supaya bekerja dengan lebih baik, lebih giat, disiplin, dan mengembangkan kompetensinya demi tercapainya tujuan perusahaan. Organisasi/perusahaan perlu memberikan imbalan (reward) pada karyawan yang telah mengorbankan waktu, tenaga, kemampuan, dan keterampilan sehingga karyawan merasa puas karena usahanya tersebut dihargai. Sistem kompensasi yang baik adalah sistem kompensasi yang adil. Pemberian kompensasi harus dipertimbangkan dan disesuaikan dengan kuantitas, kualitas, dan manfaat jasa yang dipersembahkan atau diberikan oleh karyawan kepada perusahaan. Kompensasi dapat juga berupa hadiah atau penghargaan terhadap karyawan (Ulfa Maria, 2016). Karyawan yang berprestasi dan mempunyai keahlian, kemampuan atau keterampilan yang lebih menonjol dibandingkan karyawan lain serta karyawan yang mempunyai kinerja bagus, rajin dan disiplin sudah seharusnya mendapatkan apresiasi dari perusahaan berupa hadiah atau penghargaan (Widyawati Sapta Rini, 2015). Kompensasi semacam ini akan memberikan dorongan karyawan untuk terus berprestasi. Karyawan akan merasa usahanya yang dilakukannya dalam bekerja untuk perusahaan dibayar atau dihargai setimpal dengan kompensasi yang diterimanya sehingga karyawan akan merasa termotivasi. Sebaliknya, apabila perusahaan tidak menerapkan sistem kompensasi secara adil dan baik maka karyawan akan merasa dirugikan (Haryani Sagita Sukmara, dkk., 2015). Penelitian yang dilakukan oleh (Lamingrum, Anny Kusumo, 2016.) menjelaskan bahwa kompensasi baik finansial maupun non finansial terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi intrinsik karyawan. Kompensasi berupa gaji yang adil maupun hadiah atau penghargaan atas prestasi karyawan akan membuat karyawan merasa termotivasi dengan sistem kompensasi yang diterapkan perusahaan, karena usaha, pengorbanan, dan jasa yang diberikan karyawan kepada perusahaan dihargai secara setimpal.

Beberapa peneliti telah menguji pengaruh kompensasi terhadap motivasi karyawan, berdasarkan temuan-temuan tersebut, maka hipotesis penelitian ini adalah:

H2 : Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Intrinsik Karyawan

Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pelatih yang diberikan perusahaan kepada karyawan berisitentang hal-hal yang terkait dengan pekerjaan yang dimiliki oleh karyawan tersebut (Yulianti, Ely, 2015). Pelatih yang baik akan menjelaskan secara detail bagaimana suatu pekerjaan harus diselesaikan dan bagaimana prosesnya. Jika karyawan sudah paham dan menguasai proses pekerjaan yang dimilikinya, maka kinerja karyawan juga akan meningkat karena karyawan tersebut akan lebih mudah dalam mengerjakan pekerjaannya (Elnaga Amir, et al., 2015). Hal ini sesuai dengan hasil penelitian (Sopar Sihar Imanuel Siagian, 2015), yang menyatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh secara signifikan untuk mengembangkan pengetahuan, ketrampilan, dan kebiasaan pekerjaan menjadi lebih baik sehingga kinerja karyawan akan meningkat.

Berdasarkan temuan-temuan tersebut, maka hipotesis penelitian ini adalah:

H3 : Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Kelangsungan sebuah organisasi tidak dapat lepas dari kinerja karyawan yang baik. Kompensasi dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Kompensasi memegang peranan penting dalam menciptakan kinerja pegawai/karyawan karena salah satu alasan utama orang bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dan kompensasi dari perusahaan merupakan sumber pendapatan untuk karyawan (Nuraini Firman, 2014). Kompensasi yang diberikan perusahaan secara adil dan wajar akan memberikan sebuah dorongan positif kepada karyawan (Usman Fauzi, 2014).

Simamora (2014) mengatakan bahwa kompensasi dalam bentuk finansial adalah penting bagi karyawan, sebab dengan kompensasi ini mereka dapat memenuhi kebutuhannya secara langsung, terutama kebutuhan fisiologisnya. Jika sistem kompensasi diterapkan secara adil dan kompetitif oleh perusahaan maka karyawan akan mempertahankan posisinya dalam perusahaan atau dengan kata lain karyawan ingin tetap bekerja pada perusahaan tersebut. Konsekuensinya, karyawan akan berlomba-lomba menunjukkan kinerjanya yang terbaik, karena perusahaan hanya akan mempekerjakan karyawan yang kinerjanya bagus. Karyawan akan termotivasi untuk berprestasi dan meningkatkan kinerjanya. Kompensasi akan mempengaruhi kinerja karyawan secara langsung. Kompensasi yang baik akan mendorong karyawan bekerja dengan lebih baik, misalnya dengan adanya hadiah bagi karyawan yang berprestasi atau bonus bagi karyawan yang bekerja dengan baik Rini, Dibyantoro, dkk, (2014), maka karyawan akan selalu memperbaiki diri untuk meningkatkan kualitas kerjanya. Penelitian yang dilakukan oleh (Mamik Eko Supatmi, dkk., 2015) juga menjelaskan bahwa variabel limbalan terdapat hubungan yang signifikan dengan kinerja pegawai.

Mengacu pada uraian di atas maka hipotesis yang dikembangkan adalah sebagai berikut:

H4 : Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Motivasi Intrinsik Karyawan terhadap Kinerja Karyawan

Dalam hasil penelitian yang dilakukan oleh (Zameer, Hashim, at, el., 2014) menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki tingkat yang lebih tinggi motivasi diri untuk berprestasi tampil baik dari pada karyawan yang memiliki tingkat yang lebih rendah dari itu. Akhirnya studi ini menunjukkan otoritas terkait untuk mempertimbangkan motivasi diri untuk berprestasi sebagai salah satu faktor penting dalam merekrut dan melatih mereka. Penelitian yang dilakukan oleh (Ibrahim Masud, 2015) menunjukkan bahwa ada hubungan signifikan antara alat motivasi seperti upah rekomendasi, pengakuan terima dengan pekerja dan kinerja mereka. Namun, penelitian ini telah menunjukkan pentingnya penghargaan seperti uang sebagai prediktor yang layak kinerja. Temuan (Abdul Hakim, 2016) juga telah mendukung upaya penelitian ini, dalam hipotesis bahwa pekerja berpenghasilan rendah akan termotivasi secara intrinsik tidak dikonfirmasi dan harapan bahwa pekerja yang berpenghasilan lebih tinggi akan menempatkan nilai yang lebih besar pada imbalan intrinsik daripada pekerja berpenghasilan rendah juga tidak dikonfirmasi. Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Bestari, Muhamad Mahardika, Rangga, dkk 2014) menunjukkan bahwa motivasi karyawan memiliki dampak langsung pada kinerja karyawan.

Seorang karyawan sangat termotivasi melaksanakan yang terbaik dalam setiap tugas dan tanggung jawabnya. Peningkatan kinerja pekerjaan karyawan akan menambah nilai organisasi itu sendiri dan produktivitas karyawan. Selain itu hasil percobaan penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi karyawan telah memberikan penghargaan kepada karyawan dan organisasi akan menjaga kesetiaan karyawan pada klimaks yang tinggi. Selain itu, karyawan akan percaya dengan organisasi, pengawas dan manajemen puncak, ini artinya tujuan organisasi akan lebih mudah dicapai, karena terciptanya hubungan emosional yang baik antara karyawan dan manajemen. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Irum Shahzadi, at el., 2014) menunjukkan bahwa motivasi karyawan dan kinerja organisasi berkorelasi positif.

Motivasi adalah alat tambahan bernilai bagi kinerja organisasi. Dalam era persaingan dan globalisasi, maka perlu membuat titik perhatian terhadap motivasi karyawan dan kepuasan kerja untuk mencapai pertumbuhan dan keberhasilan. (Zameer, Hashim, at, el., 2014) menyatakan bentuk yang paling dikontrol motivasi instrinsik, merupakan keterlibatan perilaku berdasarkan keinginan dari dalam diri untuk dapat memaksimalkan hasil yang akan dicapainya. Dalam penelitian (Zameer, Hashim, at, el., 2014) mempunyai tujuan untuk menguji model dimana karakteristik pekerjaan dari pekerjaan sukarela yang berhubungan positif dengan motivasi otonom, kepuasan kerja, niat untuk berhenti dan kinerja. Keterbatasan penelitian ini kurangnya faktor-faktor lain seperti pengawasan dan penghargaan atau system pengenalan, lingkungan internal dan eksternal serta gaya kepemimpinan dalam objek penelitian yang dilakukan (yang mungkin berbeda di sektor relawan). Jadi hal ini jelas dari survei bahwa karyawan termotivasi lebih produktif dalam hal kinerja mereka dibandingkan dengan kurang atau tidak termotivasi karyawan.

Berdasarkan temuan-temuan tersebut, maka hipotesis penelitian ini adalah:

H5 : Motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini akan menggunakan pendekatan hipotetika-deskriptif. Pendekatan hipotetika-deskriptif merupakan pendekatan proses deskripsi fakta empiris yang lengkap untuk memberikan warna pada konsepsi teoritis yang menyertainya (Ferdinand Augusty, 2011). Objek penelitian ini dilakukan pada PT. GPS Cabang Tangerang-Banten (Bagian Operasional). PT. GPS Cabang Tangerang berlokasi di Jl. HOS Cokro Aminoto No 101 Ciledug Tangerang Banten. Metode penarikan sampel yang digunakan yaitu *probability sampling*. *Probability sampling* adalah teknik *sampling* untuk memberikan peluang yang sama pada tiap anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel (Riduwan & Kuncoro, E. A., 2012). Dalam *probability sampling*, semua elemen (misalnya orang, pribadi, rumah tangga) dalam populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi sampel (Ferdinand Augusty, 2011).

Populasi adalah semua objek, semua gejala dan semua kejadian atas peristiwa yang akan dipilih harus sesuai dengan masalah yang akan diteliti (Hadi, 2001). Dengan demikian, yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan tetap bagian operasional PT. GPS Cabang Tangerang-Banten yang berjumlah 91 orang. Sedangkan sample adalah kelompok anggota yang menjadi bagian populasi yang juga memiliki karakteristik populasi serta bersifat representative artinya sample haruslah mencerminkan dan bersifat mewakili populasi. Menurut (Arikunto, 1995), apabila jumlah anggota subjek dalam populasi hanya meliputi antara 100 hingga 150 atau kurang dan menggunakan angket, sebaiknya subjek penelitian sejumlah itu diambil seluruhnya. Oleh karena jumlah populasi dalam penelitian ini kurang dari 150 dan berpegang pada pendapat tersebut maka sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah total populasi karyawan tetap Bank PT. GPS Cabang Tangerang-Banten (Bagian Operasional) yaitu 91 responden.

Hubungan antara satu variabel dengan variabel diukur dalam penelitian ini adalah Gaya Pelatihan Kerja (X_1) dan Kompensasi (X_2) sebagai variabel bebas (*Eksopogen*), Motivasi Intrinsik (Y_1) dan Kinerja Karyawan (Y_2) sebagai variabel terikat (*Endogen*). Teknik pengolahan data dengan menggunakan metode SEM berbasis Partial Least Square (PLS)/Smart PLS 3.0

Analisis Data

Menilai Outer Model atau Measurement Model

Terdapat tiga kriteria di dalam penggunaan teknik analisa data dengan SmartPLS untuk menilai *outer model* yaitu *Convergent Validity*, *Discriminant Validity* dan *Composite Reliability*. *Convergent validity* dari model pengukuran dengan refleksif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara item *score/component score* yang diestimasi dengan Software Smart PLS 3.0. Ukuran

refleksif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0,70 dengan konstruk yang diukur. Namun menurut Chin, 1998 (dalam Ghazali, 2006) untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai loading 0,5 sampai 0,6 dianggap cukup memadai. Dalam penelitian ini akan digunakan batas *loading factor* sebesar 0,70.

Hasil pengolahan dengan menggunakan SmartPLS 3.0 nilai *outer model* atau korelasi antara konstruk dengan variabel pada awalnya belum memenuhi *convergen validity* karena masih cukup banyak indikator yang memiliki nilai *loading factor* di bawah 0,70. Modifikasi model dilakukan dengan mengeluarkan indikator-indikator yang memiliki nilai *loading factor* di bawah 0,70. Pada model modifikasi sebagaimana pada Tabel IV.5 tersebut menunjukkan bahwa semua *loading factor* memiliki nilai di atas 0,70, sehingga konstruk untuk semua variabel sudah tidak ada yang dieliminasi dari model.

Discriminant Validity

Discriminant validity dilakukan untuk memastikan bahwa setiap konsep dari masing variabel laten berbeda dengan variabel lainnya. Model mempunyai *discriminant validity* yang baik jika setiap nilai loading dari setiap indikator dari sebuah variabel laten memiliki nilai loading yang paling besar dengan nilai loading lain terhadap variabel laten lainnya. Pengujian validitas diskriminan juga bertujuan untuk menguji item/indikator dari dua konstruk yang seharusnya tidak berkorelasi tinggi. Hasil pengujian *discriminant validity* diperoleh sebagai berikut.

Nilai Discriminant Validity (Cross Loading)

	Pelatihan Kerja	Kompensasi	Motivasi Intrinsik	Kinerja Karyawan
PK1	0,844	0,368	0,239	0,358
PK2	0,911	0,522	0,274	0,386
PK3	0,881	0,646	0,294	0,478
PK4	0,911	0,549	0,330	0,397
PK5	0,934	0,540	0,421	0,451
KO1	0,623	0,714	0,341	0,425
KO2	0,500	0,869	0,508	0,565
KO3	0,405	0,874	0,537	0,611
KO4	0,487	0,832	0,544	0,492
MI3	0,432	0,575	0,898	0,604
MI5	0,190	0,479	0,882	0,616
KK1	0,490	0,610	0,572	0,869
KK2	0,432	0,593	0,521	0,795
KK4	0,453	0,535	0,577	0,805
KK5	0,241	0,447	0,460	0,793
KK6	0,276	0,432	0,668	0,848

Sumber: Data Pengolahan Data Primer, 2020

Dapat dilihat bahwa nilai akar kuadrat AVE untuk setiap konstruk (yang terletak pada garis diagonal) lebih besar dari korelasi antara konstruk sehingga menunjukkan validitas diskriminan yang baik.

Mengevaluasi *Reliability* dan *Average Variance Extracted* (AVE)

Kriteria validitas dan reliabilitas juga dapat dilihat dari nilai reliabilitas suatu konstruk dan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) dari masing-masing konstruk. Konstruk dikatakan memiliki reliabilitas yang tinggi jika nilainya 0,70 dan AVE berada diatas 0,50. Berikut ini akan disajikan nilai *Composite Reliability* dan AVE untuk seluruh variabel.

Composite Reliability dan Average Variance Extracted

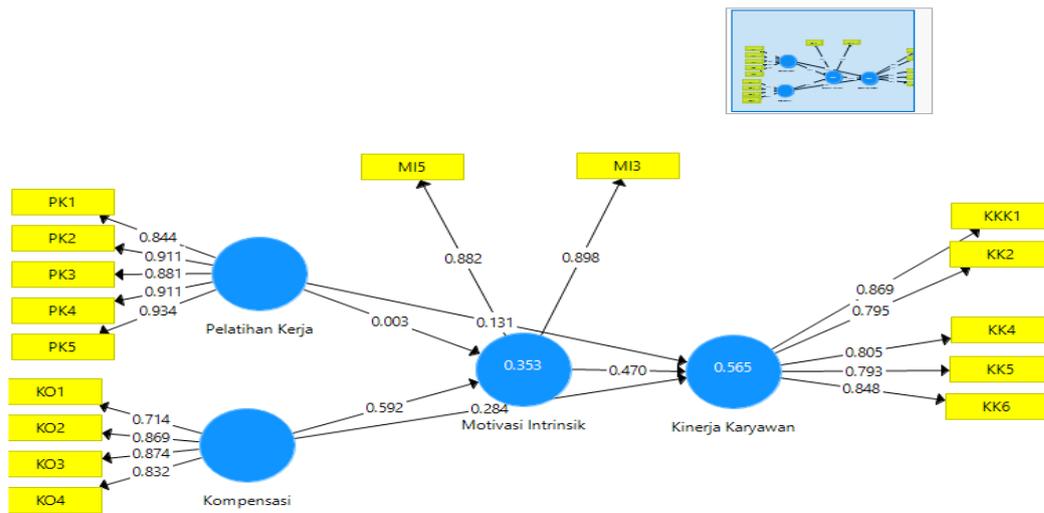
	Cronbach's Alph	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Pelatihan Kerja	0,939	0,953	0,804
Kompensasi	0,842	0,894	0,680
Motivasi Intrinsik	0,739	0,884	0,793
Kinerja Karyawan	0,880	0,913	0,676

Sumber: Data Pengolahan Data Primer, 2020

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa semua konstruk memenuhi kriteria reliabel. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *composite reliability* di atas 0,70 dan AVE diatas 0,50 sebagaimana kriteria yang direkomendasikan.

Pengujian Model Struktural (*Inner Model*)

Pengujian *inner model* atau model struktural dilakukan untuk melihat hubungan antara konstruk, nilai signifikansi dan *R-square* dari model penelitian. Model struktural dievaluasi dengan menggunakan *R-square* untuk konstruk dependen uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural.



Model Struktural

Dalam menilai model dengan Smart PLS 3.0 dimulai dengan melihat *R-square* untuk setiap variabel laten dependen. Pada Tabel merupakan hasil estimasi *R-square* dengan menggunakan SmartPLS.3.0

Nilai R-Square

Variable	R-Square
Motivasi Intrinsik	0,353
Kinerja Karyawan	0,565

Sumber: Data Pengolahan Data Primer, 2020

Pada prinsipnya penelitian ini menggunakan 2 buah variabel eksogen yaitu variabel Pelatihan Kerja (PK) dan variabel Kompensasi (KO), dimana variabel eksogen tersebut dapat menjelaskan hubungan dengan variabel endogen yaitu, variabel Motivasi Intrinsik (MI) dan variabel Kinerja Karyawan (KK). Tabel 4.17 menunjukkan nilai R-square untuk variabel MI diperoleh sebesar 0,353, untuk variabel KK diperoleh sebesar 0,565. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel Pelatihan Kerja (PK) dan Kompensasi (KO) dapat menjelaskan variabel Motivasi Intrinsik (MI) sebesar 35,3%, sisanya sebesar 66,7% dijelaskan oleh variabel lainya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Selanjutnya variabel Pelatihan Kerja (PK) dan variabel Kompensasi (KO) juga dapat menjelaskan variabel Kinerja Karyawan (KK) sebesar 56,5%, sisanya sebesar 43,5% dijelaskan oleh variabel lainya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Result For Inner Weights

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
PK > MI	0,003	0,017	0,102	0,030	0,976

KO > MI	0,592	0,590	0,100	5,893	0,000
PK > KK	0,133	0,126	0,165	0,806	0,421
KO > KK	0,562	0,568	0,120	4,674	0,000
MI > KK	0,470	0,459	0,110	4,278	0,000

Sumber: Data Pengolahan Data Primer, 2020

Dalam Smart PLS 3.0 juga sudah dijelaskan melalui pengujian pada *indirect effects*,

Indirect Effects

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ((O/STDEV))	P Values
PK > KK	0,001	0,011	0,048	0,030	0,976
PK > MI	-	-	-	-	-
KO > KK	0,278	0,270	0,088	3,142	0,002
KO > MI	-	-	-	-	-
MI > KK	-	-	-	-	-

Sumber: Data Pengolahan Data Primer, 2020

HASIL ANALISA DAN PEMBAHASAN

Pengaruh pelatihan kerja terhadap motivasi intrinsik

Berdasarkan hasil perhitungan statistik, dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan kerja tidak berpengaruh terhadap variabel motivasi intrinsik secara langsung. Hal ini dapat dilihat dari nilai t-statistic yang lebih kecil dari 1,960 yakni sebesar 0,030. Dengan demikian, hipotesis H1 dalam penelitian ini ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja tidak mempunyai pengaruh secara langsung terhadap motivasi intrinsik. Alasan penolakan hipotesis ini diduga pelatihan kerja bukan salah satu faktor penunjang pegawai PT. GPS Cabang Tangerang-Banten dalam memenuhi motivasinya, hal ini disebabkan ada faktor lain yang membuat karyawan merasa termotivasi, misalnya faktor penghasilan dan kesempatan promosi terutama bagi pegawai yang masa kerja sudah terbilang lama dan memiliki riwayat pendidikan terakhir yang lebih tinggi dan secara tidak langsung mengharapkan adanya imbalan, penghargaan dan kenaikan jabatan.

Seperti yang dikemukakan oleh Frederick Herzberg dalam jurnal Dhermawan, dkk (2014) mengatakan Faktor higienis (sumber ketidakpuasan) seperti kebijakan perusahaan, supervisi dan gaji dapat menghilangkan ketidakpuasan. Faktor ini berhubungan erat dengan konteks pekerjaan. Perbaikan konteks pekerjaan tidak mengarah pada kepuasan yang lebih besar, tetapi diharapkan akan mengurangi ketidakpuasan, dengan berkurangnya kepuasan kerja pada karyawan maka akan menyebabkan kinerjanya juga berkurang atau tidak maksimal.

Pengaruh kompensasi terhadap motivasi intrinsik

Berdasarkan hasil perhitungan statistik, dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap variabel motivasi intrinsik secara langsung. Hal ini dapat dilihat dari nilai t-statistic yang lebih besar dari 1,960 yakni sebesar 5,893. Dengan demikian, hipotesis H2 dalam penelitian ini diterima. Hal ini menunjukkan bahwa seorang pegawai yang memiliki kompensasi yang cukup cenderung akan memiliki motivasi intrinsik yang tinggi pula terhadap organisasinya. Penelitian ini mendukung dengan teori yang dikemukakan oleh (Hadi Kurniawanto, 2016) bahwa kompensasi bermanfaat untuk menarik tenaga kerja atau karyawan baru, mempertahankan karyawan lama yang berkualitas, untuk memotivasi karyawan supaya bekerja dengan lebih baik, lebih giat, disiplin, dan mengembangkan kompetensinya demi tercapainya tujuan perusahaan. Kompensasi dapat juga berupa hadiah atau penghargaan terhadap karyawan (Ulfa Maria, 2016). Karyawan yang berprestasi dan mempunyai keahlian, kemampuan atau keterampilan yang lebih menonjol dibandingkan karyawan lain serta karyawan yang mempunyai kinerja bagus, rajin dan disiplin sudah seharusnya mendapatkan apresiasi dari perusahaan berupa hadiah atau penghargaan (Widyawati Sapta Rini, 2015). Kompensasi semacam ini akan memberikan dorongan karyawan untuk terus berprestasi. Karyawan akan merasa usaha yang dilakukannya dalam bekerja untuk perusahaan dibayar atau dihargai setimpal dengan kompensasi yang diterimanya sehingga karyawan akan merasa termotivasi. Sebaliknya, apabila perusahaan tidak menerapkan sistem kompensasi secara adil dan baik, maka karyawan akan merasa dirugikan (Haryani Sagita Sukmara, dkk., 2015). Penelitian yang dilakukan oleh (Lamingrum, Anny Kusumo, 2016.) menjelaskan bahwa kompensasi baik finansial maupun nonfinansial terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi intrinsik karyawan. Kompensasi berupa gaji yang adil maupun hadiah atau penghargaan atas prestasi karyawan akan membuat karyawan merasa termotivasi dengan sistem kompensasi yang diterapkan perusahaan, karena usaha, pengorbanan, dan jasa yang diberikan karyawan kepada perusahaan dihargai secara setimpal.

Pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan statistik, dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan kerja tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan secara langsung. Hal ini dapat dilihat dari nilai t-statistic yang lebih kecil dari 1,960 yakni sebesar 0,806. Dengan demikian, hipotesis H3 dalam penelitian ini ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja tidak mempunyai pengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan. Alasan penolakan hipotesis ini diduga karena karyawan PT. GPS Cabang Tangerang-Banten merasa bahwa untuk menaikkan kinerja yang dibutuhkan saat ini bukan melalui pelatihan kerja, tetapi lebih dibutuhkan jika faktor kompensasi atau penghargaan yang lainnya seperti kenaikan jenjang karier, kesempatan promosi lebih efektif dalam faktor meningkatkan kinerja. Atau bisa juga dikarenakan pelatihan kerja yang saat ini dilakukan dirasa kurang efektif dan kurang menyentuh pada permasalahan atau yang dibutuhkan

oleh karyawan. Dugaan ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh (Pakpahan, Edi Saputra, 2015) membuktikan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja perusahaan, artinya meskipun motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja tetapi belum tentu mempengaruhi kinerja perusahaan.

Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan statistik, dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap variabel kinerja karyawan secara langsung. Hal ini dapat dilihat dari nilai t-statistic yang lebih besar dari 1,960 yakni sebesar 4,674. Dengan demikian, hipotesis H4 dalam penelitian ini diterima. Hal ini menunjukkan bahwa seorang pegawai yang memiliki kompensasi yang cukup cenderung akan memiliki kinerja yang tinggi pula terhadap organisasinya. Dengan demikian penelitian ini mendukung hasil-hasil penelitian sebelumnya, bahwa kinerja seorang pegawai akan mudah mencapai tingkat yang diharapkan apabila didukung oleh kompensasi yang cukup. Kompensasi dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Kompensasi memegang peranan penting dalam menciptakan kinerja pegawai/karyawan karena salah satu alasan utama orang bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dan kompensasi dari perusahaan merupakan sumberpendapatanuntukkaryawan(Nuraini Firman, 2014).

Pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan statistik, dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi intrinsik berpengaruh positif signifikan terhadap variabel kinerja karyawan secara langsung. Hal ini dapat dilihat dari nilai t-statistic yang lebih besar dari 1,960 yakni sebesar 4,278. Dengan demikian, hipotesis H5 dalam penelitian ini diterima. Hal ini menunjukkan bahwa seorang karyawan yang memiliki motivasi intrinsik yang tinggi cenderung akan memiliki kinerja yang tinggi pula terhadap organisasinya. Penelitian ini mendukung hasil penelitian-penelitian sebelumnya (Zameer, Hashim, at,el,2014) menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki tingkat yang lebih tinggi motivasi diri untuk berprestasi tampil baik dari pada karyawan yang memiliki tingkat yang lebih rendah dari itu. Akhirnya studi ini menunjukkan otoritas terkait untuk mempertimbangkan motivasi diri untuk berprestasi sebagai salah satu faktor penting dalam merekrut dan melatih mereka.

Pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi intrinsik

Pengujian ini dilakukan dengan mengetahui pengujian antara variabel motivasi intrinsik dengan kinerja karyawan terlebih dahulu. Dari pengujian tersebut diperoleh nilai t-statistic yang lebih besar dari 1,960 yakni sebesar 4,278. Hal ini berarti motivasi intrinsik berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan untuk pengaruh mediasi dilakukan pengujian antar variabel intervening dengan variabel dependen dengan menggunakan perhitungan rumus Sobel dan Smart PLS 3.0 pada *indirect effect*.

Dari pengujian sobel tersebut didapat nilai t yang lebih rendah dari 1,960 yakni sebesar 0,020. Dan hasil pengujian pada *Indirect Effects* menunjukkan bahwa hubungan tidak langsung variabel Pelatihan Kerja (PK) dengan Kinerja Karyawan (KK) melalui Motivasi Intrinsik (MI) menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,001 dengan nilai t sebesar 0,030. Nilai tersebut lebih kecil dari t tabel (1,960). Hasil ini berarti bahwa pelatihan kerja memiliki hubungan yang tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi intrinsik. Hal ini berarti bahwa parameter mediasi tersebut tidak berpengaruh.

Maka dengan demikian model pengaruh tidak langsung dari variabel pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi intrinsik tidak dapat diterima. Dari kedua pengujian tersebut dapat dikatakan bahwa pelatihan kerja tidak selalu menaikkan kinerja terhadap organisasinya melalui motivasi dalam bekerja yang dia miliki.

Pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai melalui motivasi intrinsik

Pengujian ini dilakukan dengan mengetahui pengujian antara variabel motivasi intrinsik dengan kinerja karyawan terlebih dahulu. Dari pengujian tersebut diperoleh nilai t-statistic yang lebih besar dari 1,960 yakni sebesar 4,278. Hal ini berarti motivasi intrinsik berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan untuk pengaruh mediasi dilakukan pengujian antar variabel intervening dengan variabel dependen dengan menggunakan perhitungan rumus Sobel dan Smart PLS 3.0 pada *indirect effect*.

Dari pengujian sobel tersebut didapat nilai t yang lebih besar dari 1,960 yakni sebesar 3,519. Dan hasil pengujian pada *Indirect Effects* menunjukkan bahwa hubungan tidak langsung variabel Kompensasi (KO) dengan Kinerja Karyawan (KK) melalui Motivasi Intrinsik (MI) menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,278 dengan nilai t sebesar 3,142. Nilai tersebut lebih besar dari t tabel (1,960). Hasil ini berarti bahwa kompensasi memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi intrinsik.

Maka dengan demikian model pengaruh tidak langsung dari variabel kompensasi terhadap kinerja melalui motivasi intrinsik dapat diterima. Dari kedua pengujian tersebut dapat dikatakan bahwa seorang karyawan yang memiliki kompensasi yang cukup cenderung akan lebih mudah untuk meningkatkan kinerja terhadap organisasinya melalui motivasi intrinsik yang dia miliki.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan analisis dan pembahasan pada bagian sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil uji hipotesis pertama menunjukkan pelatihan kerja tidak berpengaruh terhadap motivasi intrinsik. Hal ini berarti bahwa pelatihan kerja tidak selalu berpengaruh secara langsung terhadap motivasi intrinsik pada organisasi tempat dia bekerja.

2. Hasil uji hipotesis kedua menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan kompensasi terhadap motivasi intrinsik. Hal ini berarti bahwa karyawan Bank BJB Cabang Rangkasbitung yang memiliki kompensasi yang tinggi akan semakin memiliki motivasi intrinsik terhadap organisasi tempat dia bekerja.
3. Hasil uji hipotesis ketiga menunjukkan menunjukkan bahwa pelatihan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa pelatihan kerja tidak selalu berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pada organisasi tempat dia bekerja.
4. Hasil uji hipotesis keempat menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa karyawan Bank BJB Cabang Rangkasbitung yang memiliki kompensasi yang tinggi akan semakin memiliki hasil kerja yang tinggi pula terhadap organisasi tempat dia bekerja.
5. Hasil uji hipotesis kelima menunjukkan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa pegawai Bank BJB Cabang Rangkasbitung yang memiliki motivasi intrinsik yang tinggi akan semakin memiliki hasil kerja yang tinggi pula terhadap organisasi tempat dia bekerja.
6. Hasil uji berikutnya menunjukkan bahwa pelatihan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja melalui motivasi intrinsik. Motivasi intrinsik tidak dapat memediasi pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. Dan apabila pelatihan kerja dihubungkan secara langsung dengan kinerja karyawan, hasilnya juga menunjukkan tidak berpengaruh seperti yang disebutkan di hipotesis ketiga. Hal ini berarti bahwa pelatihan kerja di Bank BJB Cabang Rangkasbitung tidak selalu mempengaruhi kinerja karyawan baik secara langsung maupun melalui motivasi intrinsik yang dia miliki.
7. Hasil uji berikutnya menunjukkan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi intrinsik. Motivasi intrinsik dapat memediasi secara positif atas pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Begitu pula jika kompensasi dihubungkan secara langsung dengan kinerja, hasilnya juga menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan seperti yang disebutkan dihipotesis keempat. Hal ini berarti bahwa seorang karyawan yang mempunyai kompensasi yang tinggi akan cenderung meningkatkan kinerja didalam organisasi tempat dia bekerja melalui motivasi intrinsik yang dia miliki sebelumnya.

Saran

Berdasarkan keterbatasan dalam penelitian ini, diharapkan :

1. Sampel dalam penelitian ini hanya berasal dari PT. GPS Cabang Tangerang-Banten, tetapi bisa dilakukan pengambilan sampel di cabang cabang yang lainnya sehingga penelitian

selanjutnya hendaknya dapat dilakukan dengan memperbanyak sampel dengan memperluas jumlah perusahaan yang sama yang diteliti yang dijadikan objek penelitian.

2. Penelitian ini dilakukan pada perusahaan jasa perbankan. Masih perlu dilakukan penelitian kembali pada populasi yang berbeda, misalnya perusahaan jasa non bank, sektor perdagangan dan manufaktur, atau lembaga keuangan lain selain diperusahaan ritel dan pembiayaan.
3. Perusahaan sebaiknya mengembangkan kegiatan pertemuan formal maupun informal dalam rangka menyampaikan visi dan misi perusahaan, menjalin komunikasi yang baik antara pimpinan dan pegawai, memberikan pelatihan dan pengembangan motivasi dan keahlian bekerja, sehingga akan menimbulkan motivasi dari dalam diri masing masing karyawan. Serta pemahaman dan pengertian dalam diri pribadi karyawan terhadap tanggung jawab bekerjanya.
4. Perusahaan perlu menyusun uraian pekerjaan yang jelas beserta peraturan perusahaan yang jelas dalam rangka menciptakan suatu hubungan kerja yang harmonis antara atasan dan bawahan, sehingga situasi kerja yang kondusif terjaga.
5. Perusahaan perlu memberikan penghargaan yang sepadan bagi karyawan yang telah bekerja diatas 5 tahun, hal tersebut penting karena karyawan dengan masa kerja yang lama menunjukkan komitmen dan loyalitas yang kuat serta mempunyai pengalaman atas pekerjaannya yang dapat menunjang kinerjanya. Selain itu perusahaan perlu juga memberikan pelatihan dan sosialisasi mengenai visi dan misi perusahaan serta peraturan dan ketentuan perusahaan agar timbul kesadaran tanggung jawab dan inisiatif, hal tersebut penting karena karyawan jadi termotivasi untuk bekerja lebih baik dan mampu meningkatkan kinerjanya.

Rekomendasi Penelitian Selanjutnya

1. Penelitian mendatang dapat mempertimbangkan penggunaan ukuran sampel yang lebih luas baik secara geografis, demografis, maupun cakupan perusahaannya. Ini dilakukan agar generalisasi hubungan antara pelatihan kerja, kompensasi, terhadap kinerja melalui motivasi intrinsik dapat lebih tercapai.
2. Hasil uji R^2 menunjukkan masih ada variabel-variabel lain yang harus diperhatikan dalam penelitian ini, artinya masih ada variabel lain yang memengaruhi kinerja selain yang bisa dijelaskan oleh variasi dari ketiga variabel bebas yaitu: pelatihan kerja, kompensasi dan motivasi intrinsik, sehingga perlu untuk menambah variabel lain yang memengaruhi kinerja karyawan. Variabel yang disarankan adalah: kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi. Karena dengan semakin baik kinerja dari karyawan maka akan berpengaruh baik juga bagi perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ameeq, Ul Ameeq and Hanif, F. (2014). Impact of Training on Employee's Development and Performance in Hotel Industry of Lahore, Pakistan. *Journal of Business Studies Quarterly*, 4(4).
- Arikunto, S., 2000, *Riset dan Metodologi Penelitian*. Edisi Revisi. Jakarta : Rineka Cipta.
- Dhermawan, Anak Agung Ngurah, I Gede Adnyana Sudibya, I Wayan Mudiarta Utama. 2014. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Journal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewira Usaha*. Vol. 6, No 2, pp. 174-184.
- Donald L. Kirkpatrick and James D. Kirkpatrick. 1994. Evaluating Training Programs: The Four Levels Hardcover. *San Francisco: Berrett-Koehler*. 229pp.
- Dr. Amir Elnaga, Amin, Imran. 2014 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan. *European Journal of Bisnis dan Manajemen* ISSN 2222-1905 (Paper) ISSN 2222-2839 (Online) Vol.5, No.4, 2013
- Edi Saputra Pakpahan, 2015. Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang). *Jurnal Administrasi Publik (JAP)*, Vol.2, No. 1, Hal 116-121.
- Ema Safitri. 2014. Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. (Studi pada PT. Angkasa Pura 1 (Persero) Cabang Bandar Udara Internasional Juanda– Surabaya. *Jurnal Ilmiah Manajemen* ISSN : 1059-9183. 2014
- Engko, Cecilia. 2014. Pengaruh Kepuasan kerja terhadap kinerja pada Industri Manufaktur UMKM Bandung Jawa Barat. *Jurnal Ilmu & Riset Manajemen* Vol. 3 No. 3
- Faradistia, P. 2014. Motivasi, Jenjang Karir dan Disiplin kerja pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulut Cabang Calaca. *Jurnal EMBA* ISSN <http://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/2751>
- Ferdinand Agusty. 2014. *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian Untuk Penulisan Skripsi, Tesis dan Disertasi Ilmu Manajemen*. Semarang: BP Undip.
- Fernando S Lodjo, 2014. Pengaruh Pelatihan Pemberdayaan dan Efikasi Diri Terhadap Kepuasan Kerja. *Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi*. *Jurnal EMBA* Vol.1 No.3 Juni 2014, Hal. 747-755
- Ghozali Imam dan Latan Hengky. 2014. *Partial Least Squares: Konsep, Metode dan Aplikasi Menggunakan Program PLS 3.0*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hadi Kurniawanto, 2016. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Biro Perlengkapan dan Aset Sekretariat Daerah Provinsi Banten. *Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bina Bangsa, JBBE*, Vol.09, No.2, ISSN: 2087-040X.
- Haryani Sagita Sukmara, dkk., 2015. Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Intrinsik dan Kinerja Karyawan. *Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang*. *E-Jurnal Manajemen Brawijaya*, Vol. 4, No. 11, ISSN : 2302-891.
- Hasibuan, Malayu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Cetakan Kesepuluh. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Kirkpatrick, Ronald L. (1994). *Evaluating Training Program: The Four Level*. San Francisco: Berret-Koethler Publisher
- Lamingrum, Anny Kusumo, 2016. Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Intrinsik Pada Karyawan Biro Pelayanan Sosial Dasar Di Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. *e-Proceeding of Management : Vol.3, No.2 Agustus 2016 | Page 73* ISSN : 2355-9357.
- Luh Putu Ega Apriliyantini, I Wayan Bagia, I Wayan Suwendra, 2016. Pengaruh Pelatihan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi. *e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen (Volume 4 Tahun 2016)*
- Mangkunegara, Anwar Prabu, at el., 2015. Effect of Work Discipline, Training, Work Motivation and Job Satisfaction on Employee Organizational Commitment in the Company (Case Study in PT. Dada Indonesia). *Universal Journal of Management* 3(8): 318-328, 2015 <http://www.hrpub.org> DOI:10.13189/ujm.2015.030803.

- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mamik Eko Supatmi, Mamik Eko Supatmi, Umar Nimran, Hamidah Nayati Utami. 2015. Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dan Kinerja Karyawan. *Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang, Jurnal Profit Vol 7 No 1*.
- Mathis & Jackson, RL. 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 4, Salemba Empat, Jakarta.
- Nuraini Firmandari, 2014. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Yogyakarta). *EKBISI, Vol. IX, No. 1, Desember 2014, hal. 25 – 34 ISSN:1907-9109 Fakultas Syariah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta*.
- Pamesti, Rahemas, Handoyo Djoko dan Sari Listyorini. 2014. "Pengaruh Motivasi, Disiplin, Lingkungan dan Kemampuan terhadap Kinerja Karyawan". Diponegoro. *Journal of Social. Universitas Diponegoro. Semarang*.
- Rini, Dibyantoro, M. Ihsan ardianto. 2014. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan PT Duta Oktan Semesta Palembang). *eJournal Ilmu Administrasi Bisnis, 2013, 4 (1) : 200 – 245 ISSN 1256 - 1876*,
- Riduwan, Kuncoro, E.A. 2012 *Cara Menggunakan dan Memakai Path Analysis (Analisis Jalur)*. Bandung: Alfabeta.
- Sopar Sihar Imanuel Siagian, 2015. Pengaruh Pelatihan, Kepuasan Kompensasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen Volume 4, Nomor 9, Agustus 2015*
- Simamora, Henry. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 2, STIE YKPN. Yogyakarta
- Triasmoko, Denny., Moch. Djudi Mukzan, Gunawan Eko Nurtjahjono. 2014. Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Penelitian Pada Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Kediri). *Jurnal Administrasi Bisnis, 12(1), h:1-10*.
- T.J. Mamangkey., A. Tumbel., Y. Uhing, 2015 The Effect Of Training, Experience And Work Environment Of The Performance Of Employees at PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado. *Jurnal EMBA Vol.3 No.1 Maret 2015, Hal. 737-747. ISSN 2303-1174*.
- Ulfa Maria, 2016. Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Intrinsik dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Auto 2000 Malang Sutoyo). *Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya, Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)/Vol. 35*
- Widyawati Sapta Rini, 2015. Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Kencana Arta Raya Denpasar). Fakultas Ekonomi Universitas Mahasaraswati Denpasar. *Agrimeta: Jurnal Pertanian Berbasis Keseimbangan Ekosistem*.
- Yuniarti, Eka Pratiwi, Bambang Swasto Sunuharyo dan Hamidah Nayati Utami. 2014. Pengaruh On The Job Training Dan Off The Job Training Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pegawai Divisi Operasional dan Teknik dan Personalia dan Umum Kantor Pusat PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) Surabaya). " *Jurnal Administrasi Bisnis, 6(1)*.
- Yulianti, Eni, 2015. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Grand Fatma Hotel Di Tenggara Kutai Kartanegara. *E-Journal Administrasi Bisnis, 2015, 3 (4): 900-910 ISSN 2355-5408 , ejournal.adbisnis.fisip-unmul.ac.id*
- Zameer, Hashim, at, el., 2014. The Impact of the Motivation on the Employee's Performance in Beverage Industry of Pakistan. *International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences Vol. 4, No.1, January 2014, pp. 293–298 E-ISSN: 2225-8329, P-ISSN: 2308-0337*