

Pengaruh Kompensasi dan Pelatihan Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan Administrasi Bagian Keuangan

Aryandi Dwi Kusuma

STIE PGRI Dewantara Jombang

Korespondensi: bunga.kusuma@yahoo.co.id

Abstraksi

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja, untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh pelatihan kerja terhadap motivasi kerja, untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan administrasi keuangan, untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan administrasi keuangan, untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan administrasi keuangan, untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan administrasi keuangan melalui motivasi kerja dan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan administrasi keuangan melalui motivasi kerja. Analisis data untuk pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan analisis jalur (*Path Analysis*). Berdasarkan analisis dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa Terdapat pengaruh positif signifikan kompensasi terhadap motivasi kerja. Tidak terdapat pengaruh pelatihan kerja terhadap motivasi kerja. Terdapat pengaruh positif signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Terdapat pengaruh positif signifikan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan artinya semakin tinggi pelatihan semakin tinggi pula kinerja karyawan. Terdapat pengaruh positif signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Terdapat pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Terdapat pengaruh tidak langsung pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja.

Kata Kunci : Kompensasi, pelatihan kerja, motivasi, kinerja karyawan

Abstraction

The purpose of this study is to find out whether there is an effect of compensation on work motivation, to find out whether there is an effect of job training on work motivation, to find out whether there is a compensation effect on the performance of financial administration employees, to find out whether there is any influence on job training on the performance of financial administration employees, to find out whether there is an effect of work motivation on the performance of financial administration employees, to find out whether there is an effect of compensation on the performance of financial administration employees through work motivation and to find out whether there is influence of job training on the performance of financial administration employees through work motivation. Data analysis for hypothesis testing in this study using path analysis. Based on the analysis and discussion it can be concluded that there is a significant positive effect of compensation on work motivation. There is no effect of job training on work motivation. There is a significant positive effect of compensation on employee performance. There is a significant positive effect of job training on

employee performance, meaning that the higher the training the higher the employee's performance. There is a significant positive effect on work motivation on employee performance. There is an indirect effect of compensation on employee performance through work motivation. There is an indirect effect of job training on employee performance through work motivation.

Keywords: *Compensation, job training, motivation, employee performance*

LATAR BELAKANG

Akuntansi keperilakuan menyediakan seperangkat konsep pengukuran dan inovasi pencapaian kinerja dari seperangkat proses bisnis dan kebijakan pengambilan keputusan. Perkembangan yang pesat dalam akuntansi keperilakuan disebabkan karena akuntansi secara simultan dihadapkan dengan ilmu-ilmu sosial secara menyeluruh. Akuntansi keperilakuan dapat menjadi suatu terobosan yang baik dalam pengukuran bisnis dan informasi. Pengukuran tersebut membuat para direktur eksekutif, direktur keuangan, dan penyusun rencana strategis lainnya untuk mengoptimalkan keputusan yang diambil, dan pada akhirnya akan meningkatkan kinerja perusahaan. Akuntansi keperilakuan tidak hanya melaporkan data keuangan. Namun, menggunakan metodologi ilmu pengetahuan perilaku untuk melengkapi gambaran informasi dengan mengukur dan melaporkan faktor manusia yang mempengaruhi keputusan bisnis dan lainnya (Ikhsan & Ishak, 2010).

Sumber daya manusia adalah aset perusahaan yang harus dijaga dan dipelihara agar karyawan yang berkualitas tetap berada diperusahaan. Pengadaan pegawai sebagai tenaga kerja merupakan masalah penting, sulit dan kompleks karena untuk mendapatkan dan menempatkan orang-orang yang kompeten, serasi, serta efektif tidaklah semudah membeli dan menempatkan mesin. Pegawai sebagai tenaga kerja adalah aset utama organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif setiap aktivitas organisasi. Karyawan mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, status, dan latar belakang pendidikan, usia dan jenis kelamin yang heterogen yang dibawa ke dalam organisasi. Pegawai bukan mesin, uang, dan material yang sifatnya pasif dan dapat dikuasai serta diatur sepenuhnya dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi (Hasibuan, 2013:27).

Karyawan administrasi keuangan memiliki unsur-unsur, yaitu adanya kerjasama dua orang atau lebih, adanya kegiatan atau rangkaian kegiatan, didasarkan atas rasional (memiliki keahlian/keterampilan) dan adanya tujuan tertentu (dibidang keuangan). Rangkaian kegiatan dan prosedur dalam mengelola keuangan secara tertib, sah, hemat, berdaya guna dan berhasil guna (mengelola keuangan tersebut meliputi penerimaan-penerimaan dan sumber-sumbernya serta pembiayaan-pembiayaan).

Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Citra Abadi Kantor Cabang Jombang memiliki karyawan bagian adminstrasi keuangan yang terdiri dari bagian kasir, simpanan, kredit dan acoounting. Berdasarkan data penyampaian laporan bulanan Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Citra Abadi Kantor Cabang Jombang, sebagai berikut:

Tabel 1. Penyampaian Laporan Bulanan Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Citra Abadi Kantor Cabang Jombang Bulan Januari s/d Maret 2016

Bagian	Januari 2016	Februari 2016	Maret 2016
Kasir	07 Februari 2016	06 Maret 2016	07 April 2016
Simpanan	05 Februari 2016	04 Maret 2016	06 April 2016
Kredit	06 Februari 2016	05 Maret 2016	08 April 2016
Accounting	08 Februari 2016	06 Maret 2016	08 April 2016

Sumber: HRD Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Citra Abadi Kantor Cabang Jombang

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan bahwa dalam penyampaian laporan bulanan Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Citra Abadi Kantor Cabang Jombang bulan Januari s/d Maret 2016 memiliki kecenderungan terlambat karena *deadline* yang ditentukan perusahaan dalam penyampaian laporan bulanan adalah tanggal 05 bulan berikutnya. Dengan adanya keterlambatan dalam penyampaian laporan menunjukkan kinerja karyawan mengalami penurunan.

Disisi lain dalam penyusunan laporan bulanan masing-masing bagian sering mengalami kesalahan. Pada bagian kasir sering terjadi selisih antara bukti transaksi dengan fisik uang misalnya kelebihan dalam memberikan kembalian, meskipun selisih dalam kondisi wajar namun hal ini sering terjadi. Pada bagian simpanan sering terjadi kesalahan jumlah setoran maupun penarikan sehingga sering dilakukan koreksi. Pada bagian kredit kesalahan sering terjadi pada perhitungan pelunasan, pengurangan saldo di kartu angsuran serta kesalahan input angsuran pada debitur lain. Pada bagian accounting sering terjadi kesalahan dalam *input chat off account* (COA) dan dari kesalahan pada masing-masing bagian baik dari kasir, simpanan maupun kredit membuat neraca tidak *balance* (HRD Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Citra Abadi Kantor Cabang Jombang).

Peranan karyawan sangat penting menunjang keberhasilan setiap perusahaan terutama perusahaan yang bergerak di sektor jasa. Alasannya karena karyawan memiliki kemampuan untuk mempengaruhi persepsi pembeli. Karyawan merupakan bagian dari jasa itu sendiri, sehingga bagi pelanggan, karyawan berfungsi sebagai komunikator sekaligus wakil dari citra perusahaan. Kegagalan karyawan menyampaikan citra yang baik kepada pelanggan, hanya akan memberikan dampak buruk terhadap persepsi mereka kepada perusahaan. Kinerja Karyawan tidak lepas dari kompensasi yang diberikan kepada karyawan, karena dengan adanya Kompensasi mereka menjadi lebih bersemangat untuk bekerja semaksimal mungkin, karena dengan mendapat Kompensasi mereka merasa bahwa usaha mereka mendapat penghargaan atau imbalan yang layak. Imbalan merupakan pelaksanaan yang diberikan oleh manager dan hasil yang diperoleh, pekerja mendapat upah dan gaji. Sementara itu untuk meningkatkan kinerja, manajer menyediakan insentif bagi pekerja yang dapat memberikan prestasi kerja melebihi standar kinerja yang dihadapkan oleh organisasi (Wibowo, 2012:362)

Kinerja karyawan tidak lepas dari pelatihan kerja yang diberikan, seorang karyawan akan bekerja dengan maksimal apabila karyawan memiliki banyak pengetahuan dan keterampilan. Dengan memiliki banyak pengetahuan dan keterampilan karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan mudah dan dengan hasil yang memuaskan, sehingga peran pelatihan kerja sangat penting sekali guna menghasilkan kinerja yang baik. Apalagi

dengan banyaknya peraturan dan ketetapan yang baru, karyawan dituntut untuk selalu dapat mengikutinya (Rohmah, 2013). Agar pegawai dapat bekerja sesuai yang diharapkan, maka dalam diri seorang pegawai harus ditumbuhkan motivasi bekerja untuk meraih segala yang diinginkan. Apabila semangat kerja menjadi tinggi maka semua pekerjaan yang dibebankan kepadanya akan lebih cepat dan tepat selesai. Pekerjaan yang dengan cepat dan tepat selesai adalah merupakan suatu prestasi kerja yang baik (Andriyani, 2009:27). Penelitian dilakukan oleh Safwan, dkk (2014) menunjukkan hasil bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pengelolaan keuangan. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pengelolaan keuangan. Persamaan penelitian yang dilakukan peneliti dengan penelitian terdahulu adalah sama-sama meneliti tentang kinerja karyawan. Perbedaannya pada penelitian ini hanya menggunakan variabel kompensasi, pelatihan kerja dan motivasi kerja. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Citra Abadi Kantor Cabang Jombang.

LANDASAN TEORI

Akuntansi Keprilakuan

Menurut Zakiyudin (2013:2) Akuntansi merupakan suatu disiplin yang menyediakan informasi yang diperlukan untuk melaksanakan kegiatan secara efisien dan mengevaluasi kegiatan-kegiatan suatu organisasi. Dengan demikian, dimensi akuntansi berkaitan dengan perilaku manusia dan juga desain, konstruksi, serta penggunaan suatu informasi akuntansi yang efisien. Akuntansi adalah suatu sistem untuk menghasilkan informasi keuangan yang digunakan oleh para pemakainya dalam proses pengambilan keputusan bisnis menurut pernyataan Ikhsan dan Ishak (2010). Menurut Tranggono dan Andi (2008) menyatakan tujuan dari informasi tersebut yaitu memberikan suatu petunjuk untuk mengambil tindakan terbaik dalam mengalokasikan sumber daya langka pada aktivitas bisnis dan ekonomi. Dalam pemilihan atau penetapan suatu keputusan bisnis melibatkan aspek-aspek keprilakuan dari para pengambil keputusan tersebut. Inilah mengapa akuntansi tidak dapat dilepaskan dari aspek perilaku manusia serta kebutuhan organisasi akan informasi yang dapat dihasilkan oleh akuntansi.

Tersedianya laporan keuangan suatu perusahaan berbasis IFRS tidak serta merta membuat para *stake holder* (investor, penyedia kredit maupun pemerintah) percaya akan kinerja perusahaan tersebut, harus terdapat opini audit wajar tanpa pengecualian sehingga orang lain dapat percaya akan kinerja yang sesungguhnya terhadap suatu perusahaan. Akuntan public ataupun auditor memegang peranan penting dalam menilai laporan keuangan, apakah sudah sesuai dengan standar atau tidak. Para auditor juga dituntut untuk memiliki *skill* lain yakni *professional judgement* guna meningkatkan eksistensi dan integritasnya melihat sangat pesatnya persaingan di pasar global menjelang AFTA 2015 ini. Oleh karena itu, semua auditor harus memahami dengan baik apa yang ditentukan IFRS ini.

Agency Theory

Agency theory (teori keagenan) merupakan suatu hubungan yang berdasarkan pada kontrak yang terjadi antar anggota-anggota dalam perusahaan, yakni antara *principal* (pemilik) dan *agent* (agen) sebagai pelaku utama (Jensen & Meckling, 1976 dalam Ujiyantho & Pramuka, 2007).

Pemilik merupakan pihak yang memberikan mandat kepada agen untuk bertindak atas nama pemilik, sedangkan agen merupakan pihak yang diberi mandat oleh pemilik untuk menjalankan perusahaan. Dalam penelitiannya, Jensen & Meckling (1976) dalam Ujiyantho & Pramuka (2007) juga menyatakan bahwa hubungan keagenan muncul ketika satu atau lebih *principal* mempekerjakan *agent* untuk memberikan suatu jasa dan kemudian mendelegasikan wewenang pengambilan keputusan kepada agent tersebut. Dengan demikian, seorang *agent* wajib untuk mempertanggungjawabkan mandat yang diberikan oleh *principal* kepadanya.

Teori agensi mengasumsikan bahwa semua individu bertindak atas kepentingan mereka sendiri. Karena perbedaan kepentingan ini masing-masing pihak berusaha memperbesar keuntungan bagi diri sendiri. *Principal* menginginkan pengembalian yang sebesar-besarnya dan secepatnya atas modal yang diinvestasikannya. Sedangkan manajer (*agent*) menginginkan kepentingannya dapat terpenuhi dengan pemberian kompensasi/ bonus/ insentif/ remunerasi yang sebesar-besarnya atas kinerjanya. Dengan demikian muncullah konflik kepentingan antara investor (*principal*) dan manajer (*agent*) (Setyapurnama dan Nopratiwi, 2007).

Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja

Teori agensi mengasumsikan bahwa semua individu bertindak atas kepentingan mereka sendiri. Karena perbedaan kepentingan ini masing-masing pihak berusaha memperbesar keuntungan bagi diri sendiri. *Principal* menginginkan pengembalian yang sebesar-besarnya dan secepatnya atas modal yang diinvestasikannya. Sedangkan manajer (*agent*) menginginkan kepentingannya dapat terpenuhi dengan pemberian kompensasi/ bonus/ insentif/ remunerasi yang sebesar-besarnya atas kinerjanya. Hasibuan (2013:118) menyatakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menurut Haryani, dkk (2015) kompensasi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja. Kompensasi berfungsi sebagai perangsang kerja karyawan agar karyawan dapat meningkatkan motivasi kerja dan berfungsi untuk memelihara karyawan agar karyawan tetap bertahan di perusahaan yang dia tempati.

H₁ = Terdapat pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja

Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Motivasi Kerja

Principal menginginkan pengembalian yang sebesar-besarnya dan secepatnya atas modal yang diinvestasikannya. Sedangkan manajer (*agent*) menginginkan kepentingannya dapat terpenuhi dengan pemberian kompensasi/ bonus/ insentif/ remunerasi yang sebesar-besarnya atas kinerjanya. Menurut Heidjrachman & Husnan (2012:77) arti latihan ialah suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja seseorang dalam kaitannya dengan aktivitas ekonomi. Latihan membantu karyawan dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan pengetrapannya, guna meningkatkan keterampilan, kecakapan dan sikap yang diperlukan oleh organisasi dalam usaha mencapai tujuannya. pendidikan ialah suatu kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang termasuk di dalamnya peningkatan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan. Menurut Raharjo, dkk (2014) pelatihan berpengaruh positif terhadap motivasi kerja. Pelaksanaan pelatihan dilakukan dengan pemilihan metode pelatihan yang sesuai dengan kemampuan / kompetensi pegawai dan

orientasi instansi terhadap kinerja pegawai dalam mengerjakan tugas di waktu sekarang dan di masa yang akan datang.

H₂ = Terdapat pengaruh pelatihan kerja terhadap motivasi kerja

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Principal menginginkan pengembalian yang sebesar-besarnya dan secepatnya atas modal yang diinvestasikannya. Sedangkan manajer (*agent*) menginginkan kepentingannya dapat terpenuhi dengan pemberian kompensasi/ bonus/ insentif/ remunerasi yang sebesar-besarnya atas kinerjanya. Moekijat (2010:05) memaparkan bahwa motivasi mempunyai arti yang sama, yakni suatu daya pendorong atau perangsang untuk melakukan sesuatu. Motivasi dalam diri seseorang dipandang sebagai suatu kekuatan tanpa memperhitungkan adanya kelemahan dan faktor-faktor lain yang ada dalam setiap individu. Motivasi menjadi penting karena motivasi menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya manusia antusias bekerja untuk mencapai hasil yang optimal. Motivasi menjadi lebih penting lagi karena diperlukan oleh pimpinan untuk menggerakkan bawahannya dalam mencapai tujuan organisasi (Hasibuan, 2013:141). Menurut Safwan, dkk (2014) terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa motivasi sangat mempengaruhi akan kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan pendapat Safwan, dkk (2014) menjelaskan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja pengelolaan keuangan, selain itu Murty dan Hudiwinarsih (2012) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin besar motivasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan akan meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut.

H₅ = Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hubungan keagenan muncul ketika satu atau lebih *principal* mempekerjakan *agent* untuk memberikan suatu jasa dan kemudian mendelegasikan wewenang pengambilan keputusan kepada agent tersebut. Dengan demikian, seorang *agent* wajib untuk mempertanggungjawabkan mandat yang diberikan oleh *principal* kepadanya. Sastrohadiwiryono (2012:181) mengemukakan bahwa kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Hal ini sesuai dengan pendapat Rustini (2015) menjelaskan bahwa Terdapat pengaruh positif kompensasi pada kinerja pengelola anggaran, berarti semakin tinggi kompensasi maka semakin tinggi timbulnya komitmen pengelola anggaran terhadap organisasi yang berdampak pada kecenderungan meningkatnya kinerja pengelola anggaran. Menurut Murty dan Hudiwinarsih (2012) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan. kompensasi yang diberikan perusahaan harus dirasakan adil bagi karyawan dan besarnya kompensasi harus sesuai dengan yang diharapkan karyawan.

H₃ = Terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hubungan keagenan muncul ketika satu atau lebih *principal* mempekerjakan *agent* untuk memberikan suatu jasa dan kemudian mendelegasikan wewenang pengambilan keputusan kepada agent tersebut. Dengan demikian, seorang *agent* wajib untuk

mempertanggungjawabkan mandat yang diberikan oleh *principal* kepadanya. Menurut Mathis (2012:5), yang memberikan definisi mengenai bahwa pelatihan adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi oleh karna itu. Proses ini terikat dengan berbagai tujuan organisasi, pelatihan dapat dipandang secara sempit ataupun luas. Menurut Prasetya (2014) pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengasumsikan bahwa semakin sering karyawan mendapatkan pelatihan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Pelatihan memiliki konotasi menguasai keterampilan-keterampilan tertentu, baik fisik maupun keterampilan mental akademik yang diperlukan dalam proses tertentu.

H₄ = Terdapat pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah eksplanatori dengan menggunakan data primer dan skala likert, teknik pengumpulan data dengan angket serta dokumentasi. Analisis data dengan menggunakan *path analys* (analisis jalur), Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel penelitian ini adalah karyawan Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Citra Abadi Kantor Cabang Jombang bagian administrasi keuangan sebanyak 33 karyawan.

Berdasarkan indicator penelitian masing-masing variabel, dapat disusun rancangan angket terhadap responden sebagai berikut:

Tabel 1. Rancangan Angket Penelitian

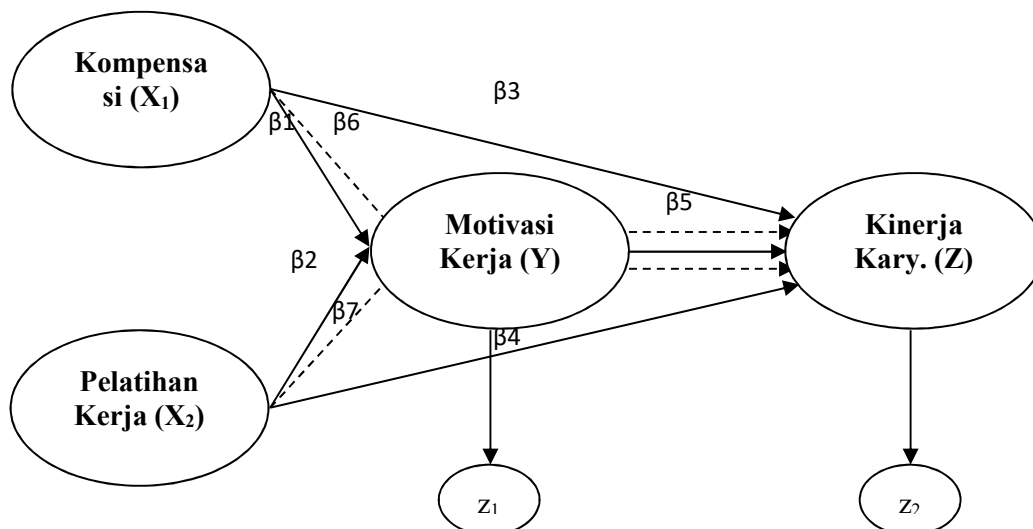
Variabel	Indikator	Kisi-kisi Pernyataan
Kinerja Karyawan	Kuantitas	Saya menyelesaikan laporan sesuai dengan jenis laporan yang dibutuhkan.
	Kualitas	Saya menyelesaikan pembuatan laporan sesuai dengan standart yang ditentukan
Administrasi Keuangan (Z)	<i>Personality</i>	Saya memahami <i>job diskription</i> yang harus dilaksanakan
	Ketepatan waktu	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu
Motivasi Kerja (Y)	Kebutuhan fisik	Saya senang dapat memenuhi kebutuhan saya.
	Kebutuhan rasa aman	Saya merasa nyaman bekerja di lingkungan yang aman
	Kebutuhan sosial	Saya menjaga sikap baik di lingkungan kerja
	Kebutuhan akan harga diri	Saya semakin bersemangat jika mendapat dukungan dari pimpinan dan rekan kerja
	Kebutuhan aktualisasi diri	Saya senang mendapat tantangan disetiap pekerjaan
	Asuransi	Saya mendapat perhatian kesehatan dan keselamatan dari perusahaan
	Gaji Bonus	Saya menerima gaji sesuai dengan beban kerja Saya mendapatkan bonus tahunan dari perusahaan

Kompesasi (X ₁)	Tunjangan	Saya menerima tunjangan dari perusahaan
	Materi pelatihan	Materi dalam pelatihan banyak dipergunakan dalam praktik riil pekerjaan saya.
Pelatihan Kerja (X ₂)	Metode pelatihan	Saya mudah mengerti materi dalam pelatihan dengan metode yang digunakan.
	Pelatih (instruktur)	Instruktur pelatihan memiliki kemampuan penyampaian yang baik dan menguasai materi pelatihan
	Peserta pelatihan	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik setelah mengikuti pelatihan.
	Sarana pelatihan	Fasilitas yang digunakan mendukung kelancaran jalannya pelatihan.

Sumber: Hasibuan (2013:39), Suwatno (2011:177), Hasibuan (2013:86), Rivai (2012:324)

Menurut Sugiyono (2010) analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh sumber terkumpul menggunakan statistik.

Menurut Somantri dan Muhidin (2011:259) mengemukakan bahwa analisis jalur (*path analysis*) digunakan apabila secara teori kita yakin berhadapan dengan masalah yang berhubungan sebab akibat. Tujuannya adalah menerangkan akibat langsung dan tidak langsung seperangkat variabel, sebagai variabel penyebab, terhadap variabel lainnya yang merupakan variabel akibat. Berdasarkan hubungan-hubungan antar variabel secara teoritis tersebut maka hipotesis diatas dapat diterjemahkan kedalam diagram jalur sebagai berikut:



Gambar 2. Model Perencanaan Diagram Jalur

Berdasarkan gambar model jalur diajukan hubungan berdasarkan teori bahwa X₁ dan X₂ mempunyai hubungan langsung terhadap Y, serta X₁, X₂ dan Y mempunyai hubungan langsung terhadap Z yang ditunjukkan dengan symbol β. Besarnya nilai e diukur dengan rumus sebagai berikut:

$$e = \sqrt{1 - R^2}$$

Koefisien jalur adalah *standardized koefisien regresi*. Koefisien jalur dihitung dengan membuat dua persamaan struktural yaitu persamaan regresi yang menunjukkan hubungan yang dihipotesiskan.

$$Y = \beta_{YX_1} + \beta_{YX_2} + e_1$$

$$Z = \beta_{ZX_1} + \beta_{ZX_2} + \beta_{ZY} + e_2$$

$$Z = \beta_{YX_1} \times \beta_{ZY}$$

$$Z = \beta_{YX_2} \times \beta_{ZY}$$

- A. Perumusan untuk menghitung pengaruh langsung adalah sebagai berikut:
- Perumusan pengaruh langsung X_1, X_2 terhadap Y adalah $Y = \beta_{YX_1} + \beta_{YX_2} + e$
 - Perumusan pengaruh langsung X_1, X_2, Y terhadap Z adalah $Z = \beta_{ZX_1} + \beta_{ZX_2} + \beta_{ZY} + e$
- B. Perumusan untuk menghitung pengaruh tidak langsung adalah sebagai berikut :
- Perumusan pengaruh tidak langsung X_1 terhadap Z melalui Y adalah $Y_2 = \beta_{YX_1} \times \beta_{ZY}$
 - Perumusan pengaruh tidak langsung X_2 terhadap Z melalui Y adalah $Y_2 = \beta_{YX_2} \times \beta_{ZY}$

Penelitian ini menggunakan analisis jalur yang merupakan pengembangan dari analisis linier berganda.

A. Model 1

Model 1 menguji pengaruh kompensasi dan pelatihan kerja terhadap motivasi kerja. Koefisien regresi dilihat dari nilai *unstandardized coefficient* pada tabel *Coefficients^a* dapat dijelaskan sebagai berikut:

$$Y = 5,751 + 0,646X_1 + 0,173X_2$$

Persamaan regresi tersebut memiliki makna:

- Nilai konstanta adalah sebesar 5,751 artinya jika semua variabel independen dianggap konstan 0 (nol) maka nilai motivasi kerja adalah sebesar 5,751.
 - Kompensasi mempunyai koefisien regresi dengan arah positif sebesar 0,646. Jika diasumsikan variabel independen lain konstan, hal ini berarti setiap kenaikan kompensasi sebesar 1 persen maka motivasi kerja akan mengalami kenaikan sebesar 64,6 persen.
 - Pelatihan kerja mempunyai koefisien regresi dengan arah positif sebesar 0,173. Jika diasumsikan variabel independen lain konstan, hal ini berarti setiap kenaikan pelatihan kerja sebesar 1 persen maka motivasi kerja akan mengalami peningkatan sebesar 17,3 persen.
- B. Model 2

Model 2 menguji pengaruh kompensasi, pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Koefisien regresi dilihat dari nilai *unstandardized coefficient* pada tabel *Coefficients^a* dapat dijelaskan sebagai berikut:

$$Y = 1,617 + 0,194Y + 0,297X_1 + 0,113X_2$$

Persamaan regresi tersebut memiliki makna:

- Nilai konstanta adalah sebesar 1,617 artinya jika semua variabel independen dianggap konstan 0 (nol) maka nilai kinerja karyawan adalah sebesar 1,617.

2. Motivasi kerja mempunyai koefisien regresi dengan arah positif sebesar 0,194. Jika diasumsikan variabel independen lain konstan, hal ini berarti setiap kenaikan motivasi kerja sebesar 1 persen maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 19,4 persen.
3. Kompensasi mempunyai koefisien regresi dengan arah positif sebesar 0,297. Jika diasumsikan variabel independen lain konstan, hal ini berarti setiap kenaikan kompensasi sebesar 1 persen maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 29,7 persen.
4. Pelatihan kerja mempunyai koefisien regresi dengan arah positif sebesar 0,113. Jika diasumsikan variabel independen lain konstan, hal ini berarti setiap kenaikan pelatihan kerja sebesar 1 persen maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 11,3 persen.

Uji Hipotesis

Pengaruh Langsung

A. Model 1

Model 1 menguji pengaruh kompensasi dan pelatihan kerja terhadap motivasi kerja. Dari hasil pengujian analisis regresi sebagaimana pada lampiran tabel Coefficients^a diketahui nilai t hitung dan signifikansi sebagai berikut:

Tabel 2. Uji Parsial (Uji T)

No	Variabel Bebas	T Hitung	Signifikansi	R ²
1	Kompensasi	4,497	0,000	0,436
2	Pelatihan kerja	1,190	0,244	

Untuk mengetahui nilai t statistik tabel ditentukan tingkat signifikansi 5% dengan derajat kebebasan yaitu $df = (n-k)$, dimana n = jumlah observasi dan k = jumlah variabel. Pada penelitian ini jumlah observasi sebanyak 33 dan jumlah variabel sebanyak 2 sehingga nilai $df = 31 (33-2)$. Berdasarkan nilai df 31 maka didapatkan nilai t tabel sebesar 1,695 atau -1,695. Uji parsial masing-masing variabel dapat dijelaskan sebagai berikut:

A. Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil olah data menunjukkan t hitung kompensasi sebesar 4,497 dan t tabel sebesar 1,695 sehingga t hitung lebih besar dari t tabel ($4,497 > 1,695$) artinya terdapat pengaruh positif kompensasi terhadap motivasi kerja. Nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih besar dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) artinya signifikan. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan kompensasi terhadap motivasi kerja.

B. Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil olah data menunjukkan t hitung pelatihan kerja sebesar 1,190 dan t tabel sebesar 1,695 sehingga t hitung lebih besar dari t tabel ($1,190 < 1,695$) artinya tidak terdapat pengaruh positif pelatihan kerja terhadap motivasi kerja. Nilai signifikansi sebesar 0,244 lebih besar dari 0,05 ($0,244 > 0,05$) artinya tidak signifikan. Dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh pelatihan kerja terhadap motivasi kerja.

B. Model 2

Model 2 menguji pengaruh kompensasi, pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Dari hasil pengujian analisis regresi sebagaimana pada lampiran tabel Coefficients^a diketahui nilai t hitung dan signifikansi sebagai berikut:

Tabel 3. Uji Parsial (Uji T)

No	Variabel Bebas	T Hitung	Signifikansi	R ²
1	Motivasi Kerja	2,954	0,006	
2	Kompensasi	4,436	0,000	0,755
3	Pelatihan kerja	2,096	0,045	

Untuk mengetahui nilai t statistik tabel ditentukan tingkat signifikansi 5% dengan derajat kebebasan yaitu $df = (n-k)$, dimana n = jumlah observasi dan k = jumlah variabel. Pada penelitian ini jumlah observasi sebanyak 33 dan jumlah variabel sebanyak 3 sehingga nilai $df = 30 (33-3)$. Berdasarkan nilai df 31 maka didapatkan nilai t tabel sebesar 1,697 atau -1,697. Uji parsial masing-masing variabel dapat dijelaskan sebagai berikut:

A. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil olah data menunjukkan t hitung motivasi kerja sebesar 2,954 dan t tabel sebesar 1,697 sehingga t hitung lebih besar dari t tabel ($2,954 > 1,697$) artinya terdapat pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Nilai signifikansi sebesar 0,006 lebih besar dari 0,05 ($0,006 < 0,05$) artinya signifikan. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

B. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil olah data menunjukkan t hitung kompensasi sebesar 4,436 dan t tabel sebesar 1,697 sehingga t hitung lebih besar dari t tabel ($4,436 > 1,697$) artinya terdapat pengaruh positif kompensasi terhadap kinerja karyawan. Nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih besar dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) artinya signifikan. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

C. Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil olah data menunjukkan t hitung pelatihan kerja sebesar 2,096 dan t tabel sebesar 1,697 sehingga t hitung lebih besar dari t tabel ($2,096 > 1,697$) artinya terdapat pengaruh positif pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. Nilai signifikansi sebesar 0,045 lebih besar dari 0,05 ($0,045 < 0,05$) artinya signifikan. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Tidak Langsung

A. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja

Untuk menghitung pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja dengan taraf signifikansi sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Pengaruh } X_1 \text{ terhadap } Y &= 0,000 \\ \text{Pengaruh } Y \text{ terhadap } Z &= \frac{0,006}{0,000} \times \\ \text{Pengaruh } X_1 \text{ terhadap } Z \text{ melalui } Y &= 0,000 \end{aligned}$$

Hasil perhitungan pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebesar 0,000 yang berarti kurang dari 0,05 artinya terdapat pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja.

B. Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja

Untuk menghitung pengaruh tidak langsung pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja dengan taraf signifikansi sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 \text{Pengaruh } X_1 \text{ terhadap } Y &= 0,244 \\
 \text{Pengaruh } Y \text{ terhadap } Z &= \frac{0,006}{x} \\
 \text{Pengaruh } X_1 \text{ terhadap } Z \text{ melalui } Y &= 0,001
 \end{aligned}$$

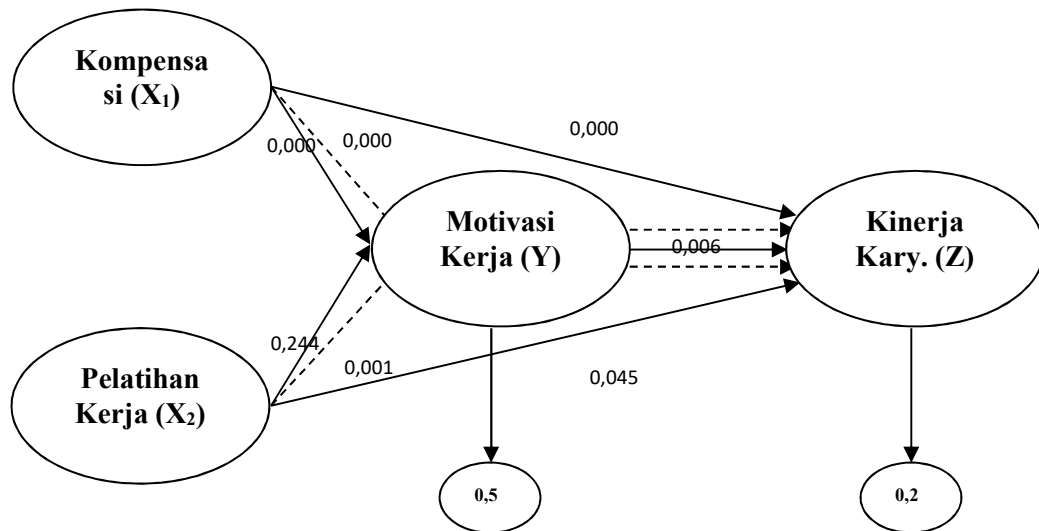
Hasil perhitungan pengaruh tidak langsung pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebesar 0,001 yang berarti kurang dari 0,05 artinya terdapat pengaruh tidak langsung pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja, Standart Error (Z-Value)

Untuk mengetahui standart error ditentukan sebagai berikut:

$$\sqrt{1 - 0,436} \text{Pei model 1} = \sqrt{1 - R^2} = 0,564$$

$$\sqrt{1 - 0,755} \text{Pei model 2} = \sqrt{1 - R^2} = 0,245$$

Berdasarkan model-model pengaruh tersebut diatas, maka dapat disusun model sebagai berikut:



Gambar 4 Koefisien Jalur

Uji Simultan

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama/simultan terhadap variabel dependen.

A. Model 1

Pada model 1 jumlah observasi sebanyak 33 dan jumlah variabel sebanyak 2 sehingga nilai $df = 30$ ($33 - 2 - 1$). Berdasarkan nilai df 30 maka didapatkan nilai f tabel sebesar 3,32. Berdasarkan hasil olah data menunjukkan f hitung leverage sebesar

11,594 ($11,594 > 3,32$) dan nilai signifikansi 0,000 ($0,000 < 0,05$) artinya terdapat pengaruh kompensasi dan pelatihan kerja terhadap motivasi kerja.

B. Model 2

Pada model 2 jumlah observasi sebanyak 33 dan jumlah variabel sebanyak 3 sehingga nilai $df = 29$ ($33 - 3 - 1$). Berdasarkan nilai df 29 maka didapatkan nilai f tabel sebesar 2,93. Berdasarkan hasil olah data menunjukkan f hitung leverage sebesar 29,833 ($29,833 > 2,93$) dan nilai signifikansi 0,000 ($0,000 < 0,05$) artinya terdapat pengaruh kompensasi, pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan kompensasi terhadap motivasi kerja, artinya semakin tinggi kompensasi maka semakin tinggi motivasi kerja karyawan. Kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang telah diberikan kepada organisasi. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerja, sedangkan layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primer.

Kompensasi yang diberikan kepada karyawan akan sangat berpengaruh terhadap motivasi kerja dan dipengaruhi juga oleh kemampuan yang nantinya akan mempengaruhi hasil kerja. Perusahaan menentukan tingkat upah dengan mempertimbangkan standar kehidupan normal, yang memungkinkan karyawan bekerja dengan penuh motivasi. Hal ini terjadi karena motivasi kerja karyawan banyak dipengaruhi oleh terpenuhinya kebutuhan minimal kebutuhan karyawan dengan keluarganya. Teori agensi mengasumsikan bahwa semua individu bertindak atas kepentingan mereka sendiri. Karena perbedaan kepentingan ini masing-masing pihak berusaha memperbesar keuntungan bagi diri sendiri. *Principal* menginginkan pengembalian yang sebesar-besarnya dan secepatnya atas modal yang diinvestasikannya. Sedangkan manajer (*agent*) menginginkan kepentingannya dapat terpenuhi dengan pemberian kompensasi/ bonus/ insentif/ remunerasi yang sebesar-besarnya atas kinerjanya.

Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh pelatihan kerja terhadap motivasi kerja, artinya naik turunnya pelatihan kerja tidak mempengaruhi motivasi karyawan dalam bekerja. Menurut Heidjrachman & Husnan (2012:77) arti latihan ialah suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja seseorang dalam kaitannya dengan aktivitas ekonomi. Latihan membantu karyawan dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan pengetrapannya, guna meningkatkan keterampilan, kecakapan dan sikap yang diperlukan oleh organisasi dalam usaha mencapai tujuannya. pendidikan ialah suatu kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang termasuk di dalamnya peningkatan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan. Pelatihan tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja hal ini terjadi karena materi dalam pelatihan kurang dipergunakan dalam praktik riil pekerjaan serta dalam penyampaian materi pelatihan sulit dimengerti dengan metode yang digunakan. *Principal* menginginkan pengembalian yang sebesar-besarnya dan secepatnya atas modal yang diinvestasikannya.

Sedangkan manajer (*agent*) menginginkan kepentingannya dapat terpenuhi dengan pemberian kompensasi/ bonus/ insentif/ remunerasi yang sebesar-besarnya atas kinerjanya. Hal ini berbeda dengan pendapat Raharjo, dkk (2014) pelatihan berpengaruh positif terhadap motivasi kerja. Pelaksanaan pelatihan dilakukan dengan pemilihan metode pelatihan yang sesuai dengan kemampuan / kompetensi pegawai dan orientasi instansi terhadap kinerja pegawai dalam mengerjakan tugas di waktu sekarang dan di masa yang akan datang.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan artinya semakin tinggi motivasi maka semakin tinggi kinerja karyawan. Motivasi dalam diri seseorang dipandang sebagai suatu kekuatan tanpa memperhitungkan adanya kelemahan dan faktor-faktor lain yang ada dalam setiap individu. Motivasi menjadi penting karena motivasi menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya manusia antusias bekerja untuk mencapai hasil yang optimal. Motivasi menjadi lebih penting lagi karena diperlukan oleh pimpinan untuk menggerakkan bawahannya dalam mencapai tujuan organisasi (Hasibuan, 2013:141).

Motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh kebutuhan fisik, kebutuhan akan keamanan, keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan diri dan kebutuhan perwujudan diri. Agar pegawai dapat bekerja sesuai yang diharapkan, maka dalam diri seorang pegawai harus ditumbuhkan motivasi bekerja untuk meraih segala yang diinginkan. Apabila semangat kerja menjadi tinggi maka semua pekerjaan yang dibebankan kepadanya akan lebih cepat dan tepat selesai. Pekerjaan yang dengan cepat dan tepat selesai adalah merupakan suatu prestasi kerja yang baik, *Principal* menginginkan pengembalian yang sebesar-besarnya dan secepatnya atas modal yang diinvestasikannya. Sedangkan manajer (*agent*) menginginkan kepentingannya dapat terpenuhi dengan pemberian kompensasi/ bonus/ insentif/ remunerasi yang sebesar-besarnya atas kinerjanya.

Menurut Safwan, dkk (2014) terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa motivasi sangat mempengaruhi akan kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan pendapat Safwan, dkk (2014) menjelaskan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja pengelolaan keuangan.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi kompensasi maka semakin tinggi kinerja karyawan. Kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Sastrohadiwiryo, 2012:181). Hubungan keagenan muncul ketika satu atau lebih *principal* mempekerjakan *agent* untuk memberikan suatu jasa dan kemudian mendelegasikan wewenang pengambilan keputusan kepada *agent* tersebut. Dengan demikian, seorang *agent* wajib untuk mempertanggungjawabkan mandat yang diberikan oleh *principal* kepadanya.

Hal ini sesuai dengan pendapat Rustini (2015) menjelaskan bahwa Terdapat pengaruh positif kompensasi pada kinerja pengelola anggaran, berarti semakin tinggi kompensasi maka semakin tinggi timbulnya komitmen pengelola anggaran terhadap organisasi yang berdampak pada kecenderungan meningkatnya kinerja pengelola

anggaran. Menurut Murty dan Hudiwinarsih (2012) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan. kompensasi yang diberikan perusahaan harus dirasakan adil bagi karyawan dan besarnya kompensasi harus sesuai dengan yang diharapkan karyawan.

Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan artinya semakin tinggi pelatihan semakin tinggi pula kinerja karyawan. Pelatihan adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi oleh karena itu. Proses ini terikat dengan berbagai tujuan organisasi, pelatihan dapat dipandang secara sempit ataupun luas (Mathis, 2012:05). Hubungan keagenan muncul ketika satu atau lebih *principal* mempekerjakan *agent* untuk memberikan suatu jasa dan kemudian mendelegasikan wewenang pengambilan keputusan kepada agent tersebut. Dengan demikian, seorang *agent* wajib untuk mempertanggungjawabkan mandat yang diberikan oleh *principal* kepadanya.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Hasibuan (2013:118) menyatakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. *Principal* menginginkan pengembalian yang sebesar-besarnya dan secepatnya atas modal yang diinvestasikannya. Sedangkan manajer (*agent*) menginginkan kepentingannya dapat terpenuhi dengan pemberian kompensasi/ bonus/ insentif/ remunerasi yang sebesar-besarnya atas kinerjanya. Menurut Haryani, dkk (2015) kompensasi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja. Kompensasi berfungsi sebagai perangsang kerja karyawan agar karyawan dapat meningkatkan motivasi kerja dan berfungsi untuk memelihara karyawan agar karyawan tetap bertahan di perusahaan yang dia tempati. Menurut Murty dan Hudiwinarsih (2012) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan. kompensasi yang diberikan perusahaan harus dirasakan adil bagi karyawan dan besarnya kompensasi harus sesuai dengan yang diharapkan karyawan.

Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh tidak langsung pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Menurut Heidjrachman & Husnan (2012:77) arti latihan ialah suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja seseorang dalam kaitannya dengan aktivitas ekonomi. Latihan membantu karyawan dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan pengetrapannya, guna meningkatkan keterampilan, kecakapan dan sikap yang diperlukan oleh organisasi dalam usaha mencapai tujuannya. pendidikan ialah suatu kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang termasuk di dalamnya peningkatan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan. Menurut Raharjo, dkk (2014) pelatihan berpengaruh positif terhadap motivasi kerja. Pelaksanaan pelatihan dilakukan dengan pemilihan metode pelatihan yang

sesuai dengan kemampuan / kompetensi pegawai dan orientasi instansi terhadap kinerja pegawai dalam mengerjakan tugas di waktu sekarang dan di masa yang akan datang.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik beberapa simpulan sebagai berikut, Terdapat pengaruh positif signifikan kompensasi terhadap motivasi kerja dengan t hitung sebesar 4,497, artinya semakin tinggi kompensasi maka semakin tinggi motivasi kerja karyawan. Tidak terdapat pengaruh pelatihan kerja terhadap motivasi kerja dengan t hitung sebesar 1,190, artinya naik turunnya pelatihan kerja tidak mempengaruhi motivasi karyawan dalam bekerja, Terdapat pengaruh positif signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan t hitung sebesar 2,954 artinya semakin tinggi motivasi maka semakin tinggi kinerja karyawan, Terdapat pengaruh positif signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan t hitung sebesar 4,436, artinya semakin tinggi kompensasi maka semakin tinggi kinerja karyawan, Terdapat pengaruh positif signifikan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan dengan t hitung sebesar 2,096 artinya semakin tinggi pelatihan semakin tinggi pula kinerja karyawan, Terdapat pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja, Terdapat pengaruh tidak langsung pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk memperhatikan variabel-variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan diluar motivasi, kompensasi dan pelatihan kerja, selain itu juga disarankan untuk penelitian selanjutnya dapat diperdalam dan dilengkapi dengan kuesioner terbuka, mengingat masih banyaknya keterbatasan dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Hameed, Abdul, Dkk. Impact Of Compensation On Employee Performance (Empirical Evidence From Banking Sector Of Pakistan). Pakistan: Islamia University Of Bahawalpur *International Journal Of Business And Social Science Vol. 5 No. 2 February 2014*
- Haryani, Sagita Sukma, dkk. 2015. Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja (Studi Pada Karyawan Pt. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Malang). Malang: Universitas Brawijaya *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 25 No. 1 Agustus 2015*
- Hasibuan, Malayu S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Ikhsan, Arfan Dan Ishak, Muhammad. 2010. *Akuntansi Keperilakuan*. Jakarta: Salemba Empat
- Lubis, Irsyad. 2010. *Bank Dan Lembaga Keuangan Lain*. Medan: Usu Press.
- Mailisa. 2013. Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Tanjungpinang. Tanjungpinang: *Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Maritim Raja Ali Haji Tanjungpinang*
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2010. *Evaluasi Kinerja Sdm*. Bandung: PT. Refika Aditama
- Mathis Dan Jackson, Rl. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Salemba Empat
- Moehariono. 2010. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor: Galia Indonesia.
- Moekijat. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.

- Murty, Windy Aprilia dan Hudiwinarsih, Gunasti. 2012. Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur Di Surabaya). Surabaya: STIE Perbanas Surabaya *The Indonesian Accounting Review Volume 2, No. 2, July 2012, pages 215 – 228*
- Pabundu, Tika. 2011. *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Pertiwi, Dilian Diah. 2014. Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Klaten). Surakarta: *Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Program Studi Akuntansi Universitas Muhammadiyah Surakarta*
- Prasetya, Adhitya Putra. 2014. *Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Rumah Sakit Jiwa Daerah Surakarta)*. Surakarta: Skripsi Program Studi Akuntansi Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Prawirosentono, Suyadi. 2010. *Manajemen Operasi (Operations Managemen) Analisis Dan Studi Kasus*. Jakarta: Bumi Aksara
- Raharjo, Rangga Puger, Dkk. 2014. Pengaruh Pelatihan Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Balai Besar Pelatihan Pertanian (Bbpb) Ketindan-Lawang). Malang: Universitas Brawijaya *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab) Vol. 15 No. 2 Oktober 2014*
- Raharjo, Rangga Puger, dkk. 2014. Pengaruh Pelatihan Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Balai Besar Pelatihan Pertanian (BBPP) Ketindan Lawang). Malang: Universitas Brawijaya *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 15 No. 2 Oktober 2014*
- Rohmah, Wahyu Nur. 2013 *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bantul*. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta
- Rustini, Ni Komang Ayu. 2015. Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Pada Komitmen Organisasi Dan Implikasinya Pada Kinerja Pengelola Anggaran (Studi Empiris Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Pemerintah Kabupaten Tabanan). Denpasar: *Program Studi Akuntansi Program Pascasarjana Universitas Udayana*
- Safwan, dkk. 2014. Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pengelolaan Keuangan Daerah Pada Pemerintah Daerah Kabupaten Pidie Jaya. Banda Aceh: *Magister Akuntansi Program Pascasarjana Universitas Syiah Kuala Banda Aceh Jurnal Akuntansi Pascasarjana Universitas Syiah Kuala ISSN 2302-0164 pp. 133- 139*
- Samsudin, Sadili. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia
- Sastrohadiwiryono, B. Siswanto. 2012. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Siswanto. 2012. *Perencanaan Tenaga Kerja Tinjauan Integratif*. Malang: UIN Maliki Press
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Prenada Media Group.
- Utomo, L. P. (2018). Kecurangan Dalam Laporan Keuangan “Menguji Teori Froud Triangle”. *Jurnal Akuntansi dan Pajak*, 19(1), 77-88.