**PENGARUH PELATIHAN KERJA, MOTIVASIKERJADAN KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN AKUNTANSIDENGAN *SELF EFFICACY* SEBAGAI VARIABEL MODERATING**

***(Study Empiris pada Karyawan Bagian Akuntansi pada Industri Perhotelan Kota Padang)***

SKRIPSI



**ANDRE**

**1210011311187**

**JURUSAN AKUNTANSI**

**FAKULTAS EKONOMI**

**UNIVERSITAS BUNG HATTA**

**PADANG**

**2018**

# HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Denganinipembimbingskripsidan dekan fakultas ekonomiUniversitas BungHattamenyatakan :

Nama : Andre

NPM : 1210011311187

Program Studi : Strata Satu (S1)

Jurusan : Akuntansi

JudulSkripsi :**Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Bagian AkuntansiDengan *Self Efficacy* Sebagai Variabel Moderating(Study Empiris Pada Karyawan Bagian Akuntansi Pada Industri Perhotelan Kota Padang)**

Telahdisetujuiskripsinyasesuaidenganprosedur, ketentuandankelaziman yang berlaku yang telahdiujidantelahdinyatakan**Lulus**dalamujiankomprehensifpadahariJumat

PEMBIMBING SKRIPSI

**PembimbingI Pembimbing II**

**Herawati, S.E, M.Si, Ak. CA Daniati Puttri, SE, Msi. Ak**

DisetujuiOleh

DekanFakultasEkonomi Bung Hatta

**Dr. Listiana Sri Mulatsih, S.E., M.M**

# P E R N Y A T A A N

Denganinisayamenyatakanbahwadalamskripsiinitidakterdapat karya yang pernahdiajukanuntukmemperolehgelarkesarjanaaan di suatuPerguruanTinggi, dansepanjangpengetahuansayajugatidakterdapatkaryaataupendapat yang pernahditulisatauditerbitkanoleh orang lain, kecuali yang secaratertulisdiajukandalamnaskahinidandisebutkandalamdaftarpustaka.

Padang, Februari 2018

**Penulis**

**Andre**

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirobbil’alamin, puji syukur tidak henti-hentinya kita limpahkan kepada Allah SWT atas segala limpahan nikmat yang begitu besar. Shalawat dan salam kita curahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW, karena perjuangan beliaulah islam yang penuh dengan keadilan dan keselamatan ini, kita sampai pada saat sekarang ini. Semoga kita umat yang selalu menjaga dan mengamalkan ajaran yang mulia ini. Begitu besar nikmat yang diberikan Allah, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi dengan judul “**Pengaruh Pelatihan kerja, motivasi kerja dan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi dengan *self efficacy* sebagia variabel moderating**

Skripsi ini disusun untuk memenuhi persyaratan akademis dalam rangka menempuh ujian sarjana dan untuk memperoleh gelar sarjana pada jurusan akuntansi, fakultas ekonomi Universitas Bung Hatta Padang. Dalam penulisan skripsi ini penulis banyak mendapatkan bantuan dan dukungan secara langsung maupun tidak langsung. Untuk itu penulis mengucapkan terima kasih kepada kedua orang tua dan seluruh keluarga yang telah membantu penulis baik secara moril maupun materil. Tidak lupa pula penulis ucapkan terima kasih kepada :

1. Ibu Dr. Listiana Sri Mulatsih, S.E, M.M., selaku dekan fakultas ekonomi universitas bung hatta Padang.
2. Bapak Drs.Maihendri, S.E., M.Si., Akt, selaku wakil dekan fakultas ekonomi universitas bung hatta Padang.
3. Ibu Herawati, S.E., M.Si., Akt., selaku ketua dan pembimbing I jurusan akuntansi fakultas ekonomi universitas bung hatta Padang.
4. Bapak Nurhuda, SE., ME., selaku sekretaris jurusan akuntansi fakultas ekonomi universitas bung hatta Padang.
5. Ibu Daniati Puttri, S.E, M.Si. AK selakupembimbing II yang telahbersediameluangkanwaktu, tenagasertapikirannyadalammemberikanbimbingan yang baikberupailmu, petunjukmaupun saran-saran ataupendapat yang sangatpenulisbutuhkandalampenulisanini.
6. Segenap dosen fakultas ekonomi yang telahbersediamemberikanilmupengetahuansemasa perkuliahan dan para karyawan fakultas ekonomi universitas bung hatta yang telahmemberikanbantuandankelancaranpenyusunanskripsiini.
7. Kedua orang tuakuterimakasihbanyakatassemuakasih sayang dankesabaran yang telahdiberikankepadapenulis, baikmorilmaupunmaterilsertadoa yang tiadahentinya. Untuk kakakku Seprio Putra S. Kom yang telah memberikansemangatdandukungan, sertamenemanipenulisdalammencaribahanuntukpenyelesaianskripsiini.
8. Sahabat-sahabatakuntansi yang telahbersama-samamembahudalamsukadandukaselamamasaperkuliahan, semoga semua yang kita lewati menjadikenangan yang indahdan mendapatkan pengalaman untuk menjadi lebihbaiklagikedepannya.

Penulismenyadaribahwaskripsi yang penulis tulis inimasihjauhdari kata sempurnadanmasihbanyakterdapatkekurangan.Untukitupenulissangatmengharapkankritikdan saran yang bersifatmembangundarisemuapihak, demi

kesempurnaanpenulispadamasa yang akandatang. Semogaskripsiinibergunabagikitasemua, terimakasih.

Padang, Februari 2018

Penulis

***THE EFFECT OF TRAINING, MOTIVATION AND FINANCIAL COMPENSATION ON ACCOUNTING EMPLOYEE PERFORMANCE WITH SELF EFFICACY AS A MODERATING VARIABLE***

***(An Empirical Study Of Accounting Employees In The City’s Hotel Industry in Padang)***

**Andre, Herawati, Daniati Puttri**  
**Jurusan Akuntansi, Fakultas Ekonomi, Universitas Bung Hatta**  
**Email : andredoang859@gmail.com**

# *ABSTRACT*

*This research examines the impact of training work, motivation work and financial compensation on accounting employee performance with self efficacy as a moderating variable. The population in this study is hotels in Padang city,* with the number respondent is 110 of respondents. *D*ata were obtained by using questionnaires designed based on likerscales 1-5.

*Analytical methods used include statistical descriptive test, validity test, reliability test, classical assumption test. The questionnaire used is valid and reliable. Based on the classical assumption test, which is normality test, multicolonierity test and heteroscedasticity test, no variable deviated from classical assumption. This shows that the available data has been qualified using the model of multiple linear regression equation model.*

Data were analyzed by using multiple linear regression supported by spss version 16.00 program. The r*egression* results indicated that *motivation* has positive and significant impact on*employee performance while trainingand financial compensation has not influenced has not significantly employee performance. The moderation testing results indicate that self efficacy can moderate the effect of financial compensation on employee performance, but can not moderate the effect of training and motivation on employee performance.*

***keyword : training work, motivation work, compensation, self efficacy, employee performance****.*

**PENGARUH PELATIHAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN AKUNTANSI DENGAN *SELF EFFICACY* SEBAGAI VARIABEL MODERATING**

**(*Studi empiris pada karyawan bagian akutansi pada industri perhotelan kota Padang)***

**Andre, Herawati , Daniati Puttri**  
**Jurusan Akuntansi, Fakultas Ekonomi, Universitas Bung Hatta**  
**Email :andredoang859@gmail.com**

# ABSTRAK

Penelitian ini meneliti tentang pengaruh pelatihan kerja, motivasi kerja dan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi dengan *self efficacy* sebagai variabel moderating. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan hotel di kota padang. Responden dalam penelitian ini adalah sebanyak 110 responden. Data diperoleh dengan menggunakan kuesioner dengan skala likert 1-5. Metode analisis yang digunakan antara lain uji deskriptif statistik, uji validitas, uji reliabilitas dan uji asumsi klasik. Kuesioner yang digunakan sudah valid dan reliabel. Berdasarkan uji asumsi klasik, yaitu uji normalitas, uji multikolonieritas dan uji heteroskedastisitas, tidak ditemukan variabel yang menyimpang dari asumsi klasik. Hal ini menunjukkan data yang tersedia telah memenuhi syarat mengguakan model persamaan regresi linear berganda.Data dianalisis menggunakan analisis regresi berganda dengan program spss versi 16.00. Hasil uji regresi mengindikasikan bahwa kompensasi finansialberpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara pelatihan dan motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada hasil pengujian moderasi mengindikasikan bahwa *self efficacy* dapat memoderasi pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan, namun tidak dapat memoderasi pengaruh pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

***Kata kunci : pelatihan kerja, motivasi kerja, kompensasi finansial, self efficacy, kinerja karyawan***

# DAFTAR ISI

[**HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI** i](#_Toc505279106)

[**P E R N Y A T A A N** ii](#_Toc505279107)

[**KATA PENGANTAR** iii](#_Toc505279108)

[***ABSTRACT*** vi](#_Toc505279109)

[**ABSTRAK** vii](#_Toc505279110)

[**DAFTAR ISI** vi](#_Toc505279111)

[**DAFTAR TABEL** vii](#_Toc505279112)

[**DAFTAR LAMPIRAN** viii](#_Toc505279113)

[**BAB I PENDAHULUAN** 1](#_Toc505279114)

[1.1 Latar Belakang Masalah 1](#_Toc505279115)

[1.2 Perumusan Masalah 10](#_Toc505279116)

[1.3 Tujuan Penelitian 10](#_Toc505279117)

[1.4 Kegunaan Penelitian 11](#_Toc505279118)

[1.5 Sistematika Penulisan 12](#_Toc505279119)

[**BAB II TINJAUAN PUSTAKA** 13](#_Toc505279120)

[2.1 Landasan Teori 13](#_Toc505279121)

[2.1.1 Teori Penetapan Tujuan *(Goal Setting Theory)* 13](#_Toc505279122)

[2.1.2 Teori Harapan (Expextancy Theory) 13](#_Toc505279123)

[2.1.3 Kinerja Karyawan 14](#_Toc505279124)

[2.14 Pelatihan kerja 14](#_Toc505279125)

[2.1.5 Motivasi Kerja 15](#_Toc505279126)

[2.1.6Kompensasi Finansial 16](#_Toc505279127)

[2.1.7 *Self-efficacy* 17](#_Toc505279128)

[2.2 Pengembangan Hipotesis 17](#_Toc505279129)

[2.2.1 Apakah Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan 17](#_Toc505279130)

[2.2.2Apakah Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan 18](#_Toc505279131)

[2.2.3Apakah Kompensasi Finansial berpengaruh terhadap kinerja Karyawan........................................................................................20](#_Toc505279132)

[2.2.4 Apakah Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan *Self efficacy* sebagai variabel moderasi 21](#_Toc505279133)

[2.2.5 Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Dengan *Self efficacy* sebagai variabel moderasi 22](#_Toc505279134)

[2.2.6 Apakah Kompensasi Finansial berpengaruh terhadap kinerja Karyawan dengan *Self efficacy* sebagai variabel moderasi 23](#_Toc505279135)

[2.3 Kerangka Pemikiran 24](#_Toc505279136)

[**BAB III METODOLOGI PENELITIAN** 25](#_Toc505279137)

[3.1Populasi dan Sampel Penelitian 25](#_Toc505279138)

[3.2 Jenis dan Sumber Data 25](#_Toc505279139)

[3.3Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel 26](#_Toc505279140)

[3.3.1Variabel Terikat (Dependen) 26](#_Toc505279141)

[3.3.2Variabel Bebas (Independen) 27](#_Toc505279142)

[3.4Teknik Pengujian Data 30](#_Toc505279143)

[3.4.1Uji Instrumen 30](#_Toc505279144)

[3.4.2Uji Asumsi Klasik 31](#_Toc505279145)

[3.5Pengujian Hipotesis 32](#_Toc505279146)

[3.5.1Analisis Regresi Moderasi 33](#_Toc505279147)

[3.5.2Uji Koefisien Determinasi (*R2*) 33](#_Toc505279148)

[3.5.3Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F) 34](#_Toc505279149)

[**BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN** 35](#_Toc505279150)

[4.1Deskripsi Responden 35](#_Toc505279151)

[4.2Demografi Responden 36](#_Toc505279152)

[4.3Statistik Deskriptif 37](#_Toc505279153)

[4.4Metode Analisis 38](#_Toc505279154)

[4.4.1Uji Instrumen 39](#_Toc505279155)

[4.4.2Hasil Uji Asumsi Klasik 41](#_Toc505279156)

[4.5Hasil Pengujian Hipotesis 44](#_Toc505279165)

[4.5.1Pengaruh Pelatihan kerja terhadap Kinerja Karyawan 45](#_Toc505279166)

[4.5.2Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan 46](#_Toc505279167)

[4.5.3Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan 47](#_Toc505279168)

[4.5.4Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan *Self Efficacy* Sebagai Variabel Moderasi 47](#_Toc505279169)

[4.5.5Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan *Self Efficacy* Sebagai Variabel Moderasi 48](#_Toc505279170)

[4.5.6Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan dengan *Self Efficacy* Sebagai Variabel Moderasi 49](#_Toc505279171)

[**BAB V PENUTUP** 51](#_Toc505279172)

[5.1 Kesimpulan 51](#_Toc505279173)

[5.2 Implikasi hasil penelitian 52](#_Toc505279174)

[5.3 Keterbatasan Penelitian 52](#_Toc505279175)

[5.4 Saran Penelitian 53](#_Toc505279176)

[**DAFTAR PUSTAKA** 54](#_Toc505279177)

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Deskripsi Responden………………………………………….……… 35

Tabel 4.2 Demografi Responden…………………………………………...…… 36

Tabel 4.3 HasilUjiStatistik Deskriptif……………………...…………..……… 37

Tabel 4.4 Hasil Pengujian Reliabilitas……………………...………………...… 39

Tabel 4.5 Hasil Pengujian Validitas……………………...……………….….…. 40

Tabel 4.6 Hasil Uji Normalitas………………………...…………………….…. 41

Tabel 4.7 Hasil Uji Multikolinearitas………………………………………........ 42

Tabel 4.8 Hasil Uji Heteroskedastisitas……………...……………………….… 43

Tabel 4.9 Hasil Pengujian Hipotesis………………...………………………….. 44

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I : Kuesioner

Lampiran II : HasilUjiIdentitasResponden

Lampiran III : HasilUjiStatistikDeskriptif

Lampiran IV : HasilUjiReliabilitas

HasilUji Validitas

HasilUjiNormalitas

HasilUjiMultikolinearitas

HasilUjiHeteroskedastisitas

HasilUji

HasilUji F

HasilUji t

# BAB I

# PENDAHULUAN

## Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi saat ini organisasi dituntut untuk terus menerus mempersiapkan dirinya mengantisipasi dan menyesuaikan diri dengan perubahan. Pengalaman yang dialami berbagai organisasi di negara maju menunjukkan bahwa hanya organisasi yang secara konsisten terus meningkatkan dirinya melalui pengembangan organisasi yang dapat bertahan. Oleh karena itu dibutuhkan sumber daya yang unggul. Persoalan kebutuhan memperoleh sumber daya manusia yang unggul dan profesional yang diharapkan banyak badan usaha dan perusahaan di Indonesia untuk bisa bersaing pada era keterbukaan, membuat dunia industri menghadapi tantangan yang berat untuk dapat bersaing baik secara regional, nasional maupun internasional. Maraknya persaingan dan tuntutan profesionalitas karyawan yang semakin tinggi menimbulkan banyaknya tekanan-tekanan yang harus dihadapi individu dalam lingkungan kerja.

Kegiatan yang paling lazim dinilai dalam suatu organisasi adalah kinerja karyawan, yakni bagaimana karyawan melakukan segala sesuatu yang berhubungan dengan suatu pekerjaan, jabatan, atau peranan dalam organisasi .Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya(Mangkunegara, 2005). Pada umumnya kinerja diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja merupakan catatan *out come* yang dihasilkan dari fungsi karyawan tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu.(Sulistiyani dan Rosidah, 2003).

Berkembangnya sektor pariwisata di Sumatera Barat, menjadi alasan pengembang sektor perhotelan memilih membangun hotel budget atau skala berbintang guna menampung wisatawan yang datang ke daerah itu. Adapun, data Badan Pusat Statistik (BPS) Sumbar, tingkat hunian hotel di daerah Padang mencapai 54,66% meningkat dibandingkan bulan sebelumnya yang hanya 50,96%.

Berdasarkanhasil survei di salah satu hotel dikota Padang Sumatera Barat, Hotel Rocky Plaza adalah salah satu hotel yang ada di kota Padang memiliki spesifikasi bintang empat (\*\*\*\*) dan terletak di jantung kota.Hasil observasi pra penelitian penulis di lapangan, banyakkeluhan karyawan bagian keuangan yang mengakibatkan turunnya kinerja dan kreatifitas para karyawan. Ada banyak factor yang mempengaruhi kinerja kayawan bagian keuangan tersebut salah satu yang menyebab kan mereka bekerja kurang efektif dan efisien karena mereka kurang menguasai tugas yang di berikan kepada mereka sehingga membuat mereka susah menyelesaikan tugas tepat waktu dan juga mereka merasa tidak memeiliki hak untuk mengeluarkan pendapat yang membuat mereka merasa kurang dihargai dalam pekerjaan tersebut. Selain itu karyawan juga merasa kurang puas dengan gaji yang di terimadikarenakan rata-rata gaji karyawan bagian keuangan hanya sebatas upah minimum provinsiyang tidak berdasarkan nego di saat melakukan penandatanganan kontrak kerja sehinga bisa dilihat dari tidak tercapainya standar kerja yang diberikan olehpihak Hotel Rocky Plaza kepada karyawandalam menyelesaikan pekerjaanseperti *standard operating procedure* kerja yang belum terlaksana denganbaik. *Standard operating procedure* kerja karyawan bagian keuangan Hotel Rocky Plazamemiliki standar umum sesuai dengan hotel lainya. Hal ini terlihat dariditemukan karyawan yang bekerja malas- malasan sehingga tidak mencapai target yang telah di tentukan perusahaan ini terbukti sewaktu peneliti melakukan observasi pra penelitian.

Teknologi informasi akuntansi yang diimplementasikan dalam organisasi seharusnya dapat memberikan manfaat pada kinerja individu dan organisasi serta memberikan kenyamanan bagi pemakainya. Teknologi informasi yang dapat memberi manfaat bagi kinerja individu dan organisasi adalah teknologi informasi yang dapat diterapkan dengan mudah. Keberhasilan sistem juga tergantung pada sikap dan kepercayaan pemakai sistem terhadap sistem informasi, yang tidak hanya dipengaruhi oleh karakteristik sistem yang melekat, tetapi lebih kepada sejauh mana sistem tersebut dipercaya dapat memenuhi kebutuhan tugas mereka dan sesuai dengan kebutuhan tugas mereka. Goodhue dan Thomson (1995)

Pelatihan merupakan proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja. Karyawan, baik yang baru atau pun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi, dan lain sebagainya. (Dessler, 2009).

Pelatihan yang baik dapat membawa manfaat antara lain yang dikemukakan oleh Noe, Hollenbeck, Gerhart, Wright (2010) yaitu: meningkatkan pengetahuan para karyawan atas budaya dan para pesaing luar, membantu para karyawan yang mempunyai keahlian untuk bekerja dengan teknologi baru, membantu para karyawan untuk memahami bagaimana bekerja secara efektif dalam tim untuk menghasilkan jasa dan produk yang berkualitas, memastikan bahwa budaya perusahaan menekankan pada inovasi, kreativitas dan pembelajaran, menjamin keselamatan dengan memberikan cara-cara baru bagi para karyawan untuk memberikan kontribusi bagi perusahaan pada saat pekerjaan dan kepentingan mereka berubah atau pada saat keahlian mereka menjadi absolut, mempersiapkan para karyawan untuk dapat menerima dan bekerja secara lebih efektif satu sama lainnya, terutama dengan kaum minoritas dan para wanita. (Noe et al. 2008)

Untuk menyempurnakan hasil akhir suatu pelatihan, haruslah diingat bahwa proses selama pelatihan itu berlangsung harus jelas di mata para peserta pelatihan. Maksudnya disini adalah job specification yang selanjutnya akan diemban harus dijelaskan terlebih dahulu kepada pekerja. Jadi para peserta pelatihan akan bersungguh-sungguh selama mengikuti program pelatihan. Hal ini dirangkum seperti yang dikatakan Mangkunegara yakni segala bentuk pelatihan yang dibuat oleh perusahaan memiliki komponen-komponen sebagai berikut: tujuan dan sasaran pelatihan harus jelas dan dapat diukur, para pelatih (*trainers*) harus ahlinya yang berkualifikasi memadai, materi pelatihan harus diseusaikan dengan tujuan yang hendak dicapai, metode pelatihan harus sesuai dengan kemampuan pekerja yang menjadi peserta, peserta pelatihan harus memenuhi persyaratan yang ditentukan. (Mangkunegara, 2006)

Selain pelatihan kerja juga dapat bersumber dari motivasi kerja. Menurut motivasi kerja dapat didefinisikan sebagai suatu dorongan secara psikologis kepada seorang yang menentukan arah dari perilaku (*direction of behavior*) seseorang dalam organisasi, tingkat usaha (*level of effort*), dan tingkat kegigihan atau ketahanan di dalam menghadapi suatu halangan atau masalah *(level of persistence*). Oleh karena itu, motivasi kerja dapat diartikan sebagai semangat kerja yang ada pada karyawan yang membuat karyawan tersebut dapat bekerja untuk mencapai tujuan tertentu. (George & jones, 2005)

Motivasi yang diberikan kepada karyawan atau seseorang tentu saja mempunyai tujuan antara lain: mendorong semangat dan gairah karyawan, meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, meningkatkan produktivitas kerja, mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan, meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan, meningkatkan kesejahterahan karyawan, mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas dan pekerjaannya. (Sunyoto, 2012) Menurut George dan Jones bahwa unsur motivasi kerja terbagi menjadi tiga bagian yaitu: arah perilaku (*direction of behavior*), tingkat usaha (*level of effort*), tingkat kegigihan *(level of peristence*). (George & Jones, 2005).

Kompensasi menurut Hasibuan (2008) adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi dapat dikelompokkan ke dalam dua kelompok, yaitu kompensasi Finansial dan nonfinansial. Kompensasi Finansial ada yang langsung dan ada yang tidak langsung. Kompensasi Finansial langsung seperti gaji, komisi, bonus atau insentif dan pembagian laba/keuntungan. Serta kompensasi finansial tidak langsung seperti asuransi kesehatan, asuransi jiwa, program pensiun, asuransi tenaga kerja, liburan cuti dan fasilitas kantor lain seperti kendaraan dan ruang kantor. Tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, penghargaan atas prestasi kerja, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah.

Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam usaha organisasi untuk mencapai tujuannya. Oleh karena, itu salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kapasitas kinerja karyawan adalah dengan menghubungkan kompensasi dengan perkembangan karyawan. Jika program kompensasi dirasakan adil dan kompetitif oleh karyawan, maka perusahaan akan lebih mudah untuk menarik karyawan yang potensial, mempertahankannya dan memotivasi karyawan agar lebih meningkatkan kinerjanya, sehingga produktivitas meningkat dan perusahaan mampu menghasilkan produk dengan harga yang kompetitif. Pada akhirnya, perusahaan bukan hanya unggul dalam persaingan, namun juga mampu mempertahankan kelangsungan hidupnya, bahkan mampu meningkatkan profitabilitas dan mengembangkan usahanya.

Betz (2004), menyatakan bahwa *self-efficacy* merupakan keyakinan individu bahwa ia dapat berhasil menjalankan perilaku yang dibutuhkan oleh situasi tertentu. Dengan kata lain, *self-efficacy* merupakan kepercayaan seseorang terhadap keyakinan diri dan kemampuannya dalam melakukan suatu pekerjaan, sehingga memperoleh suatu keberhasilan. Keberhasilan diri adalah kepercayaan orang lain terhadap kemampuan seseorang untuk berhasil dalam situasi tertentu (Locke et al, 2004).

Menurut Krishnan (2010), keyakinan seseorang berkaitan erat dengan suatu dorongan atau motivasi agar yang bersangkutan lebih percaya dan yakin terhadap kemampuan yang dimiliki. Untuk itu, *self-efficacy* atau efikasi diri merupakan karakteristik karyawan yang sangat penting guna meningkatkan kemampuan berkomunikasi dan keyakinan diri dalam mengerjakan seluruh tugas yang dibebankan, sehingga kegiatan perusahaan berjalan secara optimal dan kepuasan kerja karyawan juga akan meningkat. Kualitas komunikasi yang dirasa masih rendah terlihat dari adanya beberapa karyawan yang belum mapu berkomunikasi dengan bahasa Mandarin secara optimal. Maka dari itu, peran motivasi dan *self-efficacy* sangat diperlukan agar para karyawan mampu bekerja dengan baik dan memiliki kepuasan kerja yang tinggi.

Motivasi dapat dikatakan sebagai ketekunan dari seorang individu dalam berusaha mencapai tujuan dan mendapatkan yang lebih baik (Ahmed dkk, 2010). Motivasi karyawan yang tinggi dapat tercipta dari lingkungan dan serta dukungan

yang diberikan oleh atasan atau sesama rekan kerja (Horwitz et al., 2003). Karyawan akan termotivasi apabila ada dukungan dari manajemen dan atasan

suatu perusahaan serta lingkungan kerja perusahaan tersebut yang akan berdampak pada kepuasan kerja karyawan tersebut mempunyai pengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Karyawan yang memiliki *self-efficacy* dan motivasi kerja tinggi akan lebih percaya pada dirinya sendiri dalam menyelesaikan dan menjalankan tugasnya. Menurut Judge dan Bono (2001), *self- efficacy* tinggi akan menghasilkan suatu pencapain prestasi kerja yang lebih besar dibandingkan dengan karyawan dengan *self-efficacy* rendah. Jadi *self-efficacy* merupakan suatu, keyakinan diri dan kepercayaan seseorang terhadap kemampuan yang ada dalam dirinya untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dan menghadapi segala permasalahan yang nantinya akan berpengaruh pada cara individu dalam mengatasi permasalahan tersebut.

Penelitian tentang pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh agusta dan sutanto (2013) serta penelitian lia fauziah (2013) menyatakan bahwa pelatihan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan di berikanya pelatihan serta motivasi terhadap karyawan dapat mendongkrak kemajuan perusahaan.

Penelitian tentang kompensasi finacial terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh lia fauziah (2013) menyatakan bahwa kompensasi Finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan, mengindikasikan bahwa dengan diberikanya kompensasi kepada karyawan dapat mendorong semangat karyawan untuk bekerja dengan lebih baik.

Penelitian tentang *selff-eficacy* terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh Muhamad Herman,Aziz dan Maria (2016) menyatakan bahwa tidak ada pengaruh antara *selff eficacy* dengan kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti termotivasi untuk melakukan penelitian ini dengan judul :**“PENGARUH PELATIHAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN AKUNTANSI DENGAN *SELF EFFICACY* SEBAGAI VARIABEL MODERATING”**.Penelitian ini merupakan modifikasi dari penelitian Agusta, Sutanto (2013) dan Hendri (2014). Adapun perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah perbedaan pada variabel independen. Penelitian Agusta dan Sutanto (2014) menggunakan pelatihan dan motivasi sebagai variabel independent. Hendri (2014) menggunakan kompensasi finansial langsung sebagai variabel independent. Sedangkan penelitian ini menggunakan pelatihan, motivasi dan kompensasi finansial, sampel penelitian terdahulu Agusta dan Sutanto (2013) menggunakan sampel CV Haragon Surabaya. Hendri (2014) menggunakan sampel Perusahaan BUMD Provinsi Sumatera Selatan. Sedangkan Peneltian ini menggunakan sampel karyawan hotel se Kota Padang. Selain itu, penelitian ini dilakukan pada tahun 2016 sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2013 dan 2014.

## **Perumusan Masalah**

Dari latar belakang tersebut, maka dalam penelitian ini masalah dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?.
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?.
3. Apakah kompensasi Finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah pelatihan kerja dengan *self efficacy* sebagai variabel moderasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
5. Apakah motivasi kerja dengan *self efficacy* sebagai variabel moderasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
6. Apakah kompensasi Finansial dengan *self efficacy* sebagai variabel moderasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?

## Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang hendak dicapai melalui penelitian ini adalah:

1. Menguji secara empiris apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
2. Menguji secara empiris apakah Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
3. Menguji secara empiris apakah kompensasi Finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan
4. Menguji secara empiris apakah pelatihan kerja dengan *self efficacy* sebagai variabel moderasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan
5. Menguji secara empiris apakah motivasi kerja dengan *self efficacy* sebagai variabel moderasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan
6. Menguji secara empiris apakah kompensasi Finansial dengan *self efficacy* sebagai variabel moderasi berpengaruh terhadap kinerjan karyawan

## Kegunaan Penelitian

1. Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi para akademisi sebagai referensi untuk menambah pengetahuan para akademisi mengenai pengaruh pelatihan, motivasi, kompensasi Finansial, dan *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan.

1. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini semoga dapat bermanfaat bagi para peneliti, khususnya dalam menambah pengetahuan mengenai pengaruh pelatihan, motivasi kompensasi dan *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan.

1. Bagi Pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya yang berkaitan dengan pengaruh pelatihan, motivasi dan *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan.

## Sistematika Penulisan

Dalam penelitian ini, sitematika penulisan dibagi menjadi lima (5) bab, yang diuraikan sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan adalah penjelasan tentang latar belakang masalah yang menjadi pemicu munculnya permasalahan. Dengan latar belakang masalah tersebut ditentukan rumusan masalah yang lebih terperinci sebagai acuan untuk menentukan hipotesis. Dalam bab ini pula dijabarkan tentang tujuan dan kegunaan penelitian, dan pada akhir bab dijelaskan tentang sistematika penelitian yang akan digunakan.

Bab II landasan teori dan pengembangan hipotesis adalah uraian tentang landasan teori yang menjadi dasar pemikiran dalam mencari pembuktian dan solusi yang tepat untuk hipotesis yang akan diajukan. Sebagai acuan akan diuraikan pula penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya, yang memiliki keterkaitan dengan hipotesis yang akan diajukan. Dalam bab ini pula akan dijabarkan tentang kerangka pemikiran dan hipotesis dari permasalahan yang ada pada Bab I.

Bab III Metode Penelitian adalah penjelasan tentang metode penelitian berisi tentang variabel penelitian dan definisi operasional yang digunakan dalam penelitian ini. Dijabarkan pula tentang jumlah dan karakteristik sampel yang digunakan, jenis dan sumber data yang didapatkan, serta metode pengumpulan data dari responden. Selanjutnya akan dibahas metode analisis yang digunakan untuk mengolah data yang sudah dikumpulkan dari obyek penelitian (sampel).

# BAB II

# TINJAUAN PUSTAKA

## 2.1 Landasan Teori

### 2.1.1 Teori Penetapan Tujuan *(Goal Setting Theory)*

Menurut Wibowo (2015) *goal setting* adalah proses memotivasi dan mengklasifikasikan peran mereka dengan menciptakan sasaran kinerja. Dengan penetapan tujuan potensial memperbaiki kinerja dengan dua cara yaitu dengan memperkuat intensitas dan ketekunan usaha, dan dengan memberi pekerja persepsi peran yang lebih jelas sehingga usaha mereka dikaitkan terhadap perilaku yang akan memperbaiki kinerja. Konsep *goal setting theory* sangat mendukung variabel *dependent* kinerja manajerial (Y) dan menjadi teori utama dalam penelitian ini.

### 2.1.2 Teori Harapan (Expextancy Theory)

Menurut Wibowo (2015) *expextancy* didasarkan pada gagasan bahwa usaha kerja diarahkan pada perilaku yang diyakini orang menuju pada hasil yang diharapkan. *Expextancy theory* menawarkan model berdasarkan logika rasional untuk memprediksi arah yang dipilih, tingkat dan ketekunan. Pada dasarnya diarahkan pada hasil yang diharapkan atau dengan kata lain untuk mencapai tujuan dengan hasil tinggi yang diharapkan.

Dapat disimpulkan bahwa membandingkan harapan dengan usaha atau hasil yang dicapai, untuk dapat melakukan pengendalian sehingga mampu-mampu memprediksi langkah dimasa yang akan datang, sehingga konsep *expextancy theory* ini sangat mendukung variabel-variabel yang peneliti gunakan.

### 2.1.3Kinerja Karyawan

Mangkunegara Rizal (2014) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kuantitas kerja dan kualitas kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Mangkunegara kinerja karyawan dapat dinilai dari : (1) Kualitas kerja, (2) Kuantitas kerja, (3) Tanggung jawab, (4) Kerjasama, (5) Inisiatif. Robbins (2009:629) *mengemukakan “way of thinking about employee performance is a function of the interaction of ability, motivation, and oportunity”*. Maksud dari definisi tersebut kinerja karyawan merupakan sebuah fungsi interaksi kemampuan, motivasi, dan peluang untuk berkinerja Rivai (2004) mendefinisikan kinerja sebagai perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Sedangkan Simamora (2006), memberidefinsi bahwa kinerja karyawan mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Menurut Mathis dan Jackson (2011), kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan.

### 2.14Pelatihan kerja

Pelatihan kerja sebagai bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem. Pelatihan (training) merupakan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan, atau sikap untuk meningkatkan kinerja karyawan. Pelatihan terdiri atas serangkaian aktifitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian, pengetahuan, pengalaman, ataupun perubahan sikap seseorang. Pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampildan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar.

Berdasarkan pendapat Mangkunegara (2009) dikemukakan bahwa pelatihan (training) adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan posedur sistematis dan terorganisasi, pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan yang terbatas. Mangkuprawira (2004), ada tujuh maksud utama program pelatihan dan pengembangan, yaitu memperbaiki kinerja, meningkatkan keterampilan karyawan, menghindari keuasangan manajerial, memecahkan permasalahan, orientasi karyawan baru, persiapan promosi dan keberhasilan manajerial, dan memberikan kepuasan untuk kebutuhan pengembangan personal.

Meningkatkan kemampuan konseptual, Kemampuan dalam pengambilan keputusan, dan memperluas human relations. Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah: usaha untuk meningkatkan pelatihan dan keterampilan seseorang dalam melakukan pekerjaan saat ini, dengan materi yang telah ditentukan dan dilakukan dalam waktu yang relative pendek.

### 2.1.5 Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2003) motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Motivasi kerja mengacu pada proses dimana usaha seseorang diberi energi, diarahkan, dan berkelanjutan menuju tercapainya suatu tujuan, demikian definisi motivasi dari Robbins (2010). Daft (2011) mengatakan bahwa motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan yang muncul dari dalam ataupun dari luar diri seseorang dan membangkitkan semangat serta ketekunan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan.

Senada dengan kedua definisi di atas, Simamora (2006) menyatakan bahwa motivasi adalah dorongan psikologis yang mengarahkan seseorang menuju sebuah tujuan. Berdasarkan definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa:

1. Motivasi kerja adalah sesuatu hal yang dilakukan kepada seseorang untuk mencapai suatu tujuan;
2. Motivasi kerja dapat berupa kekuatan dari dalam atau luar diri seseorang;
3. Motivasi kerja merupakan dorongan psikologis yang melibatkan gerak fisik dan mental;
4. Motivasi kerja muncul karena adanya kebutuhan yang ditimbulkan oleh kekurangan yang dimiliki seseorang pada waktu tertentu.

### 2.1.6 Kompensasi Finansial

Pengertian Kompensasi Finansial adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi karyawan maupun perusahaan, yang berlangsung seperti uang/finansial maupun yang tidak langsung berupa barang non finansial (Martoyo, 2008).Kompensasi finansial, adalah semua jenis penghargaan atau ganjaran yang berupa uang yang diberikan kepada karyawan secara layak dan adil atas jasa mereka dalam mewujudkan tujuan perusahaan (Sutrisno, 2010).Menurut Hasibuan (2008) “kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan”. Sedangkan menurut Rivai (2010) “Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa

### 2.1.7 *Self-efficacy*

*Self-efficacy* merupakan salah satu kemampuan pengaturan diri individu. Konsep *self-efficacy* pertama kali dikemukakan oleh Bandura. *Self-efficacy* mengacu pada persepsi tentang kemampuan individu untuk mengorganisasi dan mengimplementasi tindakan untuk menampilkan kecakapan tertentu (Bandura, 1986,) Baron dan Byrne (2000) mengemukakan bahwa *self-efficacy* merupakan penilaian individu terhadap kemampuan atau kompetensinya untuk melakukan suatu tugas, mencapai suatu tujuan, dan menghasilkan sesuatu. Di samping itu, Schultz (1994) mendefinisikan *self-efficacy* sebagai perasaan kita terhadap kecukupan, efisiensi, dan kemampuan kita dalam mengatasi kehidupan. Berdasarkan persamaan pendapat para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa *self-efficacy* merupakan keyakinan atau kepercayaan individu mengenai kemampuan dirinya untuk untuk mengorganisasi, melakukan suatu tugas, mencapai suatu tujuan, menghasilkan sesuatu dan mengimplementasi tindakan untuk menampilkan kecakapan tertentu.

## 2.2 Pengembangan Hipotesis

### 2.2.1 Apakah Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Pelatihan kerja adalah suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja karyawan dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya gunameningkatkan keterampilan, kecakapan dan sikap yang diperlukan organisasi dalam mencapai tujuan yang juga disesuaikan dengan tuntutan pekerjaan yang akan diemban oleh seorang karyawan.

Jadi pelatihan kerja dan kinerja mempunyai hubungan yang sangat erat karena untuk dapat mencapai kinerja yang tinggi sangat ditentukan oleh adanya kemampuan dan keterampilan serta pengetahuan karyawan yang tinggi pula dari hasil pelatihan. Hasil penelitian Agusta dan Sutanto(2013) yang dilakukan pada karyawan CV.Haragon Surabaya menemukan bukti empiris bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Yerri Suryoadi (2012) yang dilakukan pada karyawan PT. Bank Mualamat cabang Semarang menemukan bukti bahwa pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil Penelitian Ita Rahmawati (2010) yang dilakukan pada karyawan PT. Lotus Indah Textile Industries menemukan bukti bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

**H 1 : Pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.**

### 2.2.2 Apakah Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Motivasi kerja merupakan salah satu alat terbaik untuk meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Zameer, Ali, Nisar & Amir (2014) menyatakan terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan industri minuman di Pakistan. Perusahaan harus memotivasi karyawan agar memberikan kinerja yang terbaik. Penelitian lain juga menyatakan adanya pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada bagian pemasaran PT Adira Finance di Singaraja, dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, diharapkan perusahaan lebih memperhatikan motivasi karyawan (Aristarini, Kirya & Yulianthini, 2014).

Dalam hasil penelitian agusta & sutanto (2013) menyebutkan bahwa pelatihan kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga telah mendukung penelitian Utomo (2007) yang telah menyebutkan bahwa pelatihan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan; mendukung penelitan Budhi dan Tri (2006) yang telah menyatakan Ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan; serta mendukung penelitian Lubis (2008)

Penelitian lain juga dilakukan oleh Darmayanti, Bagia, dan Suwendra (2014) yang menyatakan adanya perngaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan daerah air minum (PDAM) di Kabupaten Gianyar. Hal ini berarti semakin tinggi motivasi karyawan dalam bekerja akan dapat memacu semangat dan kegairahan karyawan dalam bekerja sehingga juga dapat meningkatkan kinerja. Penelitian yang dilakukan Riyadi (2011) menyatakan terdapatnya pengaruh positif antara motivasi dan kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur di Jawa Timur. Bila penilaian kinerja karyawan dilaksanakan dengan baik, tertib, dan benar akan dapat membantu meningkatkan motivasi karyawan yang ada di dalamnya. Apabila ini terjadi akan menguntungkan perusahaan itu sendiri. Oleh karena itu penilaian kinerja perlu dilakukan secara formal dengan kriteria-kriteria yang telah ditetapkan oleh perusahaan secara objektif. Dari uraian ini, hipotesis penelitian yang muncul adalah:

**H2: Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan**

### 2.2.3 Apakah Kompensasi Finansial berpengaruh terhadap kinerja Karyawan

Menurut Simamora (2006), organisasi memberdayakan kompensasi untuk memotivasi para karyawannya. Misalnya, perusahaan memberikan gaji regular kepada karyawan-karyawan yang datang setiap hari dan merampungkan pekerjaan yang disyaratkan. Eksekutif mungkin mendorong para karyawan supaya bekerja lembur dengan memberikan bonus kepada karyawan yang menjual lebih banyak produk daripada karyawan lain, atau mendapat proyek baru. Banyak penyelia yang frustasi dan kecewa ketika kenaikan gaji ternyata tidak menghasilkan peningkatan yang setara dalam produktivitas kerja karyawan. Masalah lainnya adalah bahwa imbalan yang memotivasi beberapa karyawan secara efektif ternyata tidak berhasil memotivasi karyawan lain.

Dalam hasil penelitian yang dilakukan prastya dan kato (2011), lia fauziah (2013) dan juga dilakukan oleh yuli dan dheasay (2015) menyatakan bahwa kompensasi Finansial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dapat di artikan bahwa semua imbalan dan penghargaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawanya sebagai bentuk atas kinerjanya yang terdiri dari bentuk kompensasi Finansial, gaji pokok insentif dan tunjangan-tunjangan lainnya. Dari uraian ini, hipotesis penelitian yang muncul adalah:

**H3: Kompensasi finansial berpengaruh terhadap motivasi kerja**

**Karyawan**

### 2.2.4 Apakah Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan *Self efficacy* sebagai variabel moderasi

Pelatihan kerja sebagai bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem. Pelatihan (training) merupakan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan, atau sikap untuk meningkatkan kinerja karyawan. Pelatihan terdiri atas serangkaian aktifitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian, pengetahuan, pengalaman, ataupun perubahan sikap seseorang. Pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampildan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar.

*Self-efficacy* merupakan faktor kunci sumber tindakan manusia (*human egency*), apa yang orang pikirkan, percaya, dan rasakan mempengaruhi bagaimana mereka bertindak”.10 Di samping itu, keyakinan *efficacy* juga mempengaruhi cara atas pilihan tindakan seseorang, seberapa banyak upaya yang mereka lakukan, seberapa lama mereka akan tekun dalam menghadapi rintangan dan kegagalan, seberapa kuat ketahanan mereka meng- hadapi kemalangan, seberapa jernih pikiran mereka merupakan rintangan diri atau bantuan diri, seberapa banyak tekanan dan kegundahan pengalaman mereka dalam meniru (*copying*) tuntunan lingkungan, dan seberapa tinggi tingkat pemenuhan yang mereka wujudkan.11

penelitian Agusta dan Sutanto(2013) yang dilakukan pada karyawan CV.Haragon Surabaya menemukan bukti empiris bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan ariabel *selff eficacy* sebagai pemoderaasi. Penelitian widijanto (2017) juga menyatakan bahwa terdapat hubungan antara pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan, baik dengan *selff eficacy* sebagai variable pemoderasi

**H4: Pelatihan Kerja dengan *Self efficacy* sebagai variabel moderasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan**

### 2.2.5 Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Dengan *Self efficacy* sebagai variabel moderasi

Motivasi kerja mengacu pada proses dimana usaha seseorang diberi energi, diarahkan, dan berkelanjutan menuju tercapainya suatu tujuan, demikian definisi motivasi dari Robbins (2010). Daft (2011) mengatakan bahwa motivasi kerja dapat diartikan sebagai kekuatan yang muncul dari dalam ataupun dari luar diri seseorang dan membangkitkan semangat serta ketekunan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan *self-efficacy* mempengaruhi pilihan orang dalam membuat dan menjalankan tindakan yang mereka kejar.

Individu cenderung berkonsentrasi dalam tugas- tugas yang mereka rasakan mampu dan percaya dapat menyelesai- kannya serta menghindari tugas-tugas yang tidak dapat mereka kerjakan. Keyakinan*selfefficacy* juga membantu menentukan sejauh mana usaha yang akan dikerahkan orang dalam suatu aktivitas, seberapa lama mereka akan gigih ketika menghadapi rintangan, dan seberapa ulet mereka akan menghadapi situasi yang tidak cocok.

Berdasarkan kepada hasil penelitian yang dilakukan oleh Parasara dan Surya (2016) bahwa motivasi kerja yang dimoderasi oleh *selff efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Inna Grand Bali Beach Hotel,Selain itu penelitian Cherian dan Jacob (2013), (Widianto,2013). Juga menyatakan bahwa bahwa motivasi kerja yang dimoderasi oleh *selff efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**H5: Apakah motivasi kerja dengan *Self efficacy* sebagai variabel moderasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan**

### 2.2.6 Apakah Kompensasi Finansial berpengaruh terhadap kinerja Karyawan dengan *Self efficacy* sebagai variabel moderasi

Pengertian Kompensasi Finansial adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi karyawan maupun perusahaan, yang berlangsung seperti uang/finansial maupun yang tidak langsung berupa barang non finansial (Martoyo, 2008). Kompensasi Finansial adalah semua jenis penghargaan atau ganjaran yang berupa uang yang diberikan kepada karyawan secara layak dan adil atas jasa mereka dalam mewujudkan tujuan perusahaan (Sutrisno, 2010).

*Self efficacy* menurutEngko (2006) adalah keyakinan seseorang mengenai peluangnya untuk berhasil mencapai tugas tertentu. Individu *Self efficacy* yang tinggi akan mencapai suatu kinerja yang lebih baik disebabkan karena individu tersebut memiliki motivasi yang kuat, tujuan yang jelas, emosi yang stabil dan kemampuannya untuk memberikan kinerja atas aktivitas atau perilaku dengan sukses. Kinerja yang baik dari seorang karyawan akan membuat *self efficacy* menjadi semakin tinggi, sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi Finansial yang dimoderasi oleh *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawa (Sapariyah, 2011).

Penelitian Muljani (2002) menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara kompensasi Finansial terhadap kinerja karyawan baik dimoderasi oleh variable *self eficacy*, berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh yuli dan dheasey (2015) juga membuktikan bahwa terdapat pengaruh antara kompensasi Finansial terhadap kinerja karyawan yang dimoderasi oleh *selff-eficacy.*

**H6: Kompensasi Finansial dengan *Self Efficacy* sebagai variable**

**Moderasi berpengaruh terhadap kinerja Karyawan**

## 2.3 Kerangka Pemikiran

X1 :Pelatihan kerja

Y : Kinerja karyawan

X2 :motivasi kerja

X3 :Kompensasi

finansial

X4 : *Self efficacy*

**Gambar 1 : Kerangka penelitian**

# BAB III

# METODOLOGI PENELITIAN

## Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah kelompok elemen yang lengkap dimana peneliti tertarik untuk mempelajarinya atau menjadi objek penelitian (Kuncoro, 2009). Dalam hal ini yang dimaksud dengan populasi adalah seluruh karyawan yang bekerja pada bagian akuntansi pada Hotel di Kota Padang

Pengertian Sampel menurut Sugiyono, (2012) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pengukuran sampel merupakan langkah untuk menentukan besarnya sampel yang akan diambil dalam melaksanakan penelitian dalam sebuah objek. Sampel pada penelian ini adalah semua karyawan bagian akuntansi pada perhotelan di Kota Padang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan *Metode Purposive Sampling* merupakan teknik penentuan sampel yang dipilih kriteria sehingga dapat mendukung penelitian ini. Pemilihan sampel adalah karyawan akutansi yang ada di perhotelan di Kota Padang.

## Jenis dan Sumber Data

Data yang digunakan untuk menganalisis penelitian ini adalah data primer, yakni data yang diperoleh langsung dari sumber atau objek peneliti. Data primer ini diperoleh melalui kuesioner. Kuesioner adalah sejumlah pertanyaaan secara tertulis yang akan dijawab oleh responden penelitian, agar memperoleh data lapangan empiris untuk memecahkan masalah penelitian dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Dalam penelitian ini, kuesioner yang digunakan adalah kuesioner tertutup yaitu model pertanyaan dimana pertanyaan tersebut telah tersedia jawaban, sehingga responden hanya memilih dari alternatife jawaban yang sesuai dengan pendapat atau pilihannya. Pertanyaan tertutup tersebut menerangkan tanggapa responden terhadap variabel pelatihan, motivasi kompensasi finansial dan kinerja karyawan. Untuk mengukur keakrutan dari jawaban responden maka menggunakan pertanyaan dengan mmenggunakan skala likers 5 point, yang dirincikan sebagai berikut :

Angka 1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

Angka 2 = Tidak Setuju (TS)

Angka 3 = Netral (N)

Angka 4 = Setuju (S)

Angka 5 = Sangat Setuju (SS)

## Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terbagi atas dua yaitu variabel dependen dan variabel independen.Variabel dependen adalah kinerja karyawan sedangkan variabel independent adalah pelatihan, motivasi dan kompensasi finansial.

### Variabel Terikat (Dependen)

Variabel dependen atau disebut juga dengan variabel terikat adalah variabel yang menjadi pusat perhatian utama penelitian atau variabel utama yang menjadi faktor utama yang berlaku dalam investigasi (Sekaran, 2014).Variabel dependen yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan.

Kinerja karyawan diukur dengan menggunakan skala likers dengan 5 item pertanyaan yang akan di tanyakan. Skala likert yang digunakan adalah skala lima dengan kategori, yaitu: skor 1 untuk jawaban sangat tidak setuju, skor 2 untuk jawaban tidak setuju, skor 3 untuk jawaban netral, skor 4 untuk jawaban setuju, dan skor 5 untuk jawaban sangat setuju. Indikator dari varibel kinerja karyawan adalah (Mangkunegara:2005)

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Tanggung Jawab
4. Kerjasama
5. Inisiatif

### Variabel Bebas (Independen)

Variabel independen disebut juga dengan variabel bebas yang merupakan variabel yang mempengaruhi variabel terikat, bisa positif dan juga negatif (Sekaran, 2014).Sebagai variabel bebas (independen variabel) yang diwakili oleh X dalam penelitian ini adalah:

**3.3.2.1 Pelatihan kerja**

Mangkunegara (2009) mengemukakan bahwa pelatihan kerja *(training)* adalah “suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi, pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan yang terbatas”

Pengukuran Pelatihan kerja mengacu pada skala likers yang menggunakan 8 item pertanyaan yaitu Skala likert yang digunakan adalah skala lima dengan kategori, yaitu: skor 1 untuk jawaban sangat tidak setuju, skor 2 untuk jawaban tidak setuju, skor 3 untuk jawaban netral, skor 4 untuk jawaban setuju, dan skor 5 untuk jawaban sangat setuju. Indikator yang digunakan pada variabel pelatihan adalah sebagai berikut (Veithzal Rivai:2005)

1. Materi
2. Metode
3. Instruktur
4. Sarana Pelatihan
5. Peserta Pelatihan
6. Evaluasi

**3.3.2.2 Motivasi kerja**

Menurut Hasibuan (2003) menyatakan motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi

Pengukuran motivasi kerja mengacu pada skala likers dengan menggunakan 5 item pertanyaan yaitu Skala likert yang digunakan adalah skala lima dengan kategori, yaitu: skor 1 untuk jawaban sangat tidak setuju, skor 2 untuk jawaban tidak setuju, skor 3 untuk jawaban netral, skor 4 untuk jawaban setuju, dan skor 5 untuk jawaban sangat setuju. Indikator variabel motivasi adalah (Maslow, dalam Robbins, 2006)

1. Fisiologis: antara lain rasa lapar, haus, perlindungan (pakaian danperumahan), seks, dan kebutuhan jasmani lain.
2. Keamanan: antara lain keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisikdan emosional.
3. Sosial: mencakup kasih sayang, rasa memiliki, diterima baik, danpersahabatan.
4. Penghargaan: mencakup faktor penghormatan diri seperti harga diri, otonomi,dan prestasi; serta faktor penghormatan dari luar seperti misalnya status,pengakuan, dan perhatian.

**3.3.2.3 Kompensasi Finansial**

Kompensasi finansial adalah pemberian penghargaan kepada seseorang karyawan yang telah berjasa terhadap perusahaan dan penghargaan tersebut dalam bentuk uang.Pengukuran kompensasi finansial mengacu pada skala likers dengan menggunakan 6 item pertanyaan yaitu Skala likert yang digunakan adalah skala lima dengan kategori, yaitu: skor 1 untuk jawaban sangat tidak setuju, skor 2 untuk jawaban tidak setuju, skor 3 untuk jawaban netral, skor 4 untuk jawaban setuju, dan skor 5 untuk jawaban sangat setuju. Indikator variabel kompensasi finansial adalah (Posuma:2013)

1. Gaji
2. Bonus
3. Fasilitas

**3.3.2.4 *Self efifcacy***

*Self efficacy* Engko (2006) adalah keyakinan seseorang mengenai peluangnya untuk berhasil mencapai tugas tertentu. Individu *Self efficacy* yang tinggi akan mencapai suatu kinerja yang lebih baik disebabkan karena individu tersebut memiliki motivasi yang kuat, tujuan yang jelas, emosi yang stabil dan kemampuannya untuk memberikan kinerja atas aktivitas atau perilaku dengan sukses. Kinerja yang baik dari seorang karyawan akan membuat *self efficacy* menjadi semakintinggi (Sapariyah, 2011).Instrumen *self efficacy* dikembangkan dari teori *self efficacy* dari bandura. Instrument ini terdiri dari tiga dimensi yaitu dimensi.

1. level (Pengaruh)

2. generality ( Umum)

3. strength. ( kekuatan)

## Teknik Pengujian Data

### Uji Instrumen

**3.4.1.1 Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner.Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2013). Ada beberapa cara untuk menguji validitas suatu kuesioner namun dalam penelitian ini alat uji statistik yang dipakai untuk menguji valid atau tidaknya kuesioner adalah *Keiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequency (KMO MSA)*dan *factor loading*. Nilai KMO diatas 0,50 menunjukan bahwa faktor analisis dapat digunakan. Nilai *factor loading* harus lebih besar dari 0,40 untuk membuktikan bahwa seluruh item pertanyaan penelitian dianggap valid (Ghozali, 2013).

**3.4.1.2 Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau kontrak.Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.Jawaban responden terhadap pertanyaan-pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner dikatakan reliabel jika masing-masing pertanyaan dijawab secara konsisten atau jawaban tidak boleh acak.Uji reliabilitas pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji statistik Cronbach Alpha (α).Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,70 (Ghozali, 2013).

### Uji Asumsi Klasik

Pengujian gejala asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui apakah hasil dari regresi terjadi penyimpangan-penyimpangan dari asumsi klasik.Uji asumsi klasik ini terdiri dari uji normalitas data, uji multikolonieritas, uji heteroskedastisitas dan uji autokorelasi.

**3.4.2.1 Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal.Jika asumsi ini dilanggar maka uji stastik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil.Pengujian normalitas residual dalam penelitian ini dilakukan dengan uji statistik non-parametrik *Kolmogorov-Smirnov (K-S).*Data berdistribusi normal jika nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* hasil perhitungan dalam komputer lebih dari alpha yaitu 0,05(Ghozali, 2013).

**3.4.2.2 Uji Multikolonieritas**

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi diantara variabel bebas (independen).Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen.Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolonieritas di dalam model regresi adalah denagn melihat nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Nilai cutoff yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai Tolerance ≤ 0,10 atau sama dengan nilai VIF ≥ 10 (Ghozali, 2013).

**3.4.2.3 Uji Heteroskedastisitas**

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang homoskesdatisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.Untuk melihat ada atau tidak heteroskedastisitas dilakukan dengan uji glejser. Variabel disebut bebas dari gejala heteroskedastisitas apabila nilai signifikan besar dari alpha yaitu 0,05(Ghozali, 2013).

## Pengujian Hipotesis

Secara umum tahapan pengujian hipotesis yang akan dilakukan adalah sebagai berikut:

### Analisis Regresi Moderasi

Analisis ini digunaka untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu: Pelatihan kerja (X1), Motivasi kerja (X2), dan Kompensasi Finansial terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan (Y). Persamaan regresi linier berganda dapat dirumuskan sebagai berikut (Ghozali, 2013):

**Y = α+β1X1 +β2X2 +β3X3+ e**

**Y = α+β1X1 +β2X2 +β3X3+β4X4+β5X1.X4+β6X2.X4+β7X3.X4+e**

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

α = Konstanta

X1 = Pelatihan kerja

X2 = Motivasi kerja

X3 = Kompensasi Finansial

M = *Self Efficiency*

β1-3 = Koefesien Regresi

e = Error

Setelah persamaan regresi terbebas dari asumsi dasar maka langkah selanjutnya yaitu pengujian hipotesis. Pengujian hipotesis ini meliputi:

### Uji Koefisien Determinasi (*R2*)

Koefisien determinasi (*R2*) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu.Nilai R2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas.Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2013).

### Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen (Ghozali, 2013).Data penelitian yang telah diolah dianalisis dengan kriteria pengujian, yaitu:

1. Ho ditolak, Ha diterima apabila nilai sig-F kecilsama dengan tingkat alpha 0,05 berarti variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen atau,
2. Ho diterima, Ha ditolakapabila nilai sig-F lebih besar dari tingkat alpha 0,05 berarti variabel independen secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

**3.5.4. Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik t)**

Uji statistik t digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menjelaskan variasi variabel dependen (Ghozali, 2013).Data penelitian yang telah diolah dianalisis dengan kriteria pengujian, yaitu:

1. Ho ditolak, Ha diterima apabila nilai T signifikan kecilsama dengan signifikan 0,05 berarti variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen atau,
2. b. Ho diterima, Ha ditolak apabila nilai T signifikan lebih besar dari signifikan 0,05 berarti variabel independen secara individual tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

# BAB IV

# ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

## Deskripsi Responden

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada Hotel di Kota Padang.Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan metode *purposive sampling* yaitu menentukan sampel yang dipilih berdasarkan kriteria sehingga dapat mendukung penelitian ini.Pemilihan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan bagian akutansi yang ada di perhotelan di Kota Padang dimana jumlahnya adalah 110 orang.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yakni data yang diperoleh langsung dari sumber atau objek peneliti.Data primer ini diperoleh melalui kuesioner. Kuesioner yang disebarkan adalah 110 lembar dengan uraian pengembalian sebagai berikut :

**Tabel 4.1**

**Deskripsi Responden**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Keterangan** | **Jumlah** | **Persentase** |
| Kuesioner yang disebarkan | 110 | 100% |
| Kuesioner yang tidak kembali | (36) | 32.72% |
| Jumlah | 74 | 67.28% |

*Sumber : Data yang diolah*

Berdasarkan tabel 4.1 di atas dapat diketahui bahwa kuesioner yang disebar sebanyak 110 kuesioner dengan tingkat pengembalian 67.28%.Terdapat beberapa kuesioner yang tidak dapat diterima kembal, yakni sebanyak 36kuesioner. Dengan demikian terdapat 74 responden yang menjadi sampel penelitian ini.

## Demografi Responden

Persentase karyawan bagian Akuntansi berdasarkan demografi responden dapat dilihat pada tabel 4.2 berikut ini :

**Tabel 4.2**

**Demografi Responden**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Keterangan** | **Jumlah** | **Persentase** |
| **Jenis Kelamin**  Pria  Wanita | 33  41 | 44.6%  55.4% |
| Total | 74 | 100% |
| **Usia**  21-30 tahun  31-40 tahun | 59  15 | 79.7%  20.3% |
| Total | 74 | 100% |
| **Pendidikan terakhir**  SLTA  D3  S1 | 24  3  47 | 32.4%  4.1%  63.5% |
| Total | 74 | 100% |

Sumber *: Data yang diolah*

Berdasakan tabel diatas dapat diketahui bahwa karyawan bagian akuntansi yang menjadi responden hampir seimbang antara pria dan wanita, diwana karyawan wanita sedikit lebih banyak dari karyawan pria yaitu 41 orang atau 55.4% dari seluruh karyawan yang menjadi responden dalam penelitian ini.

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa sebagian besar karyawan bagian akuntansi yang menjadi responden memiliki umur diantara 21 sampai 30 tahun yaitu dengan persentase sebesar 79.7%biasanya memiliki semangat kerja yang tinggi.. Dan akuntan yang berumur diantara 31 sampai 40 tahun dengan persentase sebesar 20.3% dan telah memiliki cukup pengalaman dalam bekerja. Oleh karena itu sehingga bila dilihat dari segi kemampuan mereka relatif baik.

Berdasarkan tabel tingkat pendidikan menunjukan bahwa dari 110 orang karyawan bagian akuntansi, tingkat pendidikan terbanyak adalah S1 yaitu 47 orang atau 63.5% dan tingkat pendidikan paling sedikit adalah D3 sebanyak 3 orang atau sebesar 4.1%. Sementara 32,4% lainnya atau sebanyak 24 orang memiliki tingkat pendidikan SLTA.

## Statistik Deskriptif

Deskriptif data penelitian ini dapat dilihat dari rata-rata (*mean)*, nilai maksimum, nilai minimum dan nilai deviasi standar.Untuk memberikan gambaran mengenai variabel-variabel penelitian. Berikut statistik deskriptif dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 4.3**

**Hasil Uji Statistik Deskriptif**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Variabel** | **Kisaran Teoritis** | **Kisaran Aktual** | **Mean** | **Standar Devisiasi** |
| Kinerja Karyawan | 5-25 | 11-25 | 18.3108 | 2.59571 |
| Pelatihan kerja | 7-33 | 16-33 | 27.3378 | 3.22353 |
| Motivasi kerja | 4-20 | 12-20 | 16.0541 | 1.93661 |
| Kompensasi Finansial | 6-30 | 17-30 | 24.1486 | 2.58384 |
| *Self efficacy* | 6-30 | 13-30 | 22.0405 | 3.66187 |

*Sumber : Data yang diolah*

Tabel di atas menjelaskan deskripsi statistik atas jawaban responden dari 5 variabel yang diajukan kepada para responden. Pada variabel kinerja karyawan terdiri dari 5 item pertanyaan yang dibagi menjadi 5 dimensi dalam perhitungan skala likert didapatkan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 18.31.Sementara nilai skala aktual adalah sebesar 11-25 dengan skala teoritis 5-25.

Pada variabel pelatihan kerja terdiri dari 7 item pertanyaan yang dibagi menjadi 5 dimensi dalam perhitungan skala likert didapatkan nilai teoritis sebesar 7-33 dan nilai skala aktual sebesar 16-33 sedangkan rata-rata (*mean*) sebesar 27.33 dan nilai dari standar deviasi sebesar 3,223.

Sementara pada variabel motivasi kerja terdiri dari 4 item pertanyaan yang dibagi menjadi 5 dimensi dalam perhitungan skala likert didapatkan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 16,05 dengan skala teoritis sebesar 4-20 dan skala aktual sebesar 12-20 dan nilai dari standar deviasi sebesar 1,936.

Pada variabel kompensasi finansial yang terdiri dari 6 item pertanyaan yang dibagi menjadi 5 dimensi dalam perhitungan skala likert didapatkan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 24,14. Sementara skala teoritis adalah sebesar 6-30 dan skala aktual sebesar 17-30 dan nilai dari standar deviasi sebesar 2,583

Pada variabel moderasi yaitu *self efficacy*yang terdiri dari 6 item pertanyaan yang dibagi menjadi 5 dimensi dalam perhitungan skala likert didapatkan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 22,04. Sementara skala teoritis adalah sebesar 6-30 dan skala aktual sebesar 13-30 dan nilai dari standar deviasi sebesar 3,661.

## Metode Analisis

Untuk menjawab dan membuktikan kebenaran hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini maka dilakukan dengan menggunakan metode analisis kuantitatif.Pengujian data dilakukan dengan menggunakan SPSS 16.0. Didalam metode tersebut tahapan pengolahan data dilakukan dengan tahapan pengujian statistik sebagai berikut :

### Uji Instrumen

Kegiatan pengumpulan data dilakukan dengan teknik tertentu dan menggunakan alat tertentu yang sering disebut instrumen penelitian. Uji Instrumen merupakan syarat untuk menguji apakah instrumen yang digunakan dalam pengumpulan data penelitian ini yaitu kuesioner telah akurat dan menunjukan keadaan yang sebenarnya.Pengujian instrumen pada penelitian ini menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas.

#### Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner.Dalam penelitian ini alat uji statistik yang dipakai untuk menguji valid atau tidaknya kuesioner adalah *Keiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequency (KMO MSA)*dan *factor loading*. Nilai KMO diatas 0,50 menunjukan bahwa faktor analisis dapat digunakan. Nilai *factor loading* harus lebih besar dari 0,40 untuk membuktikan bahwa seluruh item pertanyaan penelitian dianggap valid. Berikut hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel 4.6 dibawah ini :

**Tabel 4.4**

**KMO dan Factor Loading**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Variabel** | **KMO** | **Factor Loading** | **Keterangan** |
| Kinerja Karyawan | 0.722 | 0.640 – 0.805 | Valid |
| Pelatihan kerja | 0.790 | 0.602 – 0.765 | Valid |
| Motivasi kerja | 0.661 | 0.690 – 0.778 | Valid |
| Kompensasi Finansial | 0.727 | 0.523 – 0.779 | Valid |
| *Self efficacy* | 0.660 | 0.613 – 0.802 | Valid |

*Sumber : Data yang diolah dengan SPSS 16.0*

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat nilai KMO dari variabel kinerja karyawan, variabel pelatihan kerja, variabel motivasi kerja, variabel kompensasi financial dan *self efficacy* lebih besar dari nilai yang dikehendaki yaitu 0,50. Sementara nilai dari *factor loading* lebih besar dari 0,40. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah sah atau valid.

#### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuiesoner yang merupakan indikator dari variabel atau kontrak.Uji reliabilitas pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,70 (Ghozali, 2013:47). Berikut hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel 4.7 dibawah ini :

**Tabel 4.5**

**Hasil Uji Reliabilitas**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Variabel** | **Cronbach Alpha** | **Keterangan** |
| Kinerja Karyawan | 0.776 | Reliabel |
| Pelatihan kerja | 0.780 | Reliabel |
| Motivasi kerja | 0.717 | Reliabel |
| Kompensasi Finansial | 0.736 | Reliabel |
| *Self efficacy* | 0.772 | Reliabel |

*Sumber : Data yang diolah dengan SPSS 16.0*

Berdasarkan tabel diatas menunjukan bahwa variabel kinerja karyawan. Pelatihan kerja, motivasi kerja dan kompensasi finansial memberikan nilai Cronbach Alpha yang lebih besar dari 0,70. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel sehingga pengolahan data lebih lanjut dapat dilakukan.

### Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik merupakan syarat untuk dilakukannya analisis regresi berganda.Hal ini dilakukan agar hasil olahan data dapat menggambarkan tujuan dari penelitian serta mendapatkan hasil yang valid.Pengujian asumsi klasik pada penelitian ini menggunakan uji normalitas, uji multikolonieritas, dan uji heteroskedastisitas.

#### Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi data variabel-variabel penelitian terdistribusi secara normal. Pada penelitian ini untuk menguji data terdistribusi normal atau tidak menggunakan uji kolmogorof smirnof (KS) dengan pengamatan nilai unstandardized residual. Jika nilai Asymp. (2-tailed) > 0.05 maka dapat dikatakan data telah terdistribusi normal. Berikut adalah hasil pengujian normalitas pada tabel 4.8 dibawah ini :

**Tabel 4.6**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Variabel** | **Sig** | **Cut Off** | **Keterangan** |
| Kinerja karyawan | 0,063 | 0.05 | Terdistribusi normal |
| Pelatihan kerja | 0,505 | 0.05 | Terdistribusi normal |
| Motivasi kerja | 0,205 | 0.05 | Terdistribusi normal |
| Kompensasi Finansial | 0,099 | 0.05 | Terdistribusi normal |
| *self efficacy* | 0,433 | 0.05 | Terdistribusi normal |

*Sumber : Data yang diolah dengan SPSS 16.0*

Dari table 4.9 diatas dapat kita lihat bahwa nilai Asymp. (2-tailed) variabel kinerja karyawan, variabel pelatihan kerja, variabel motivasi kerja, variabel kompensasi finansial dan *self efficacy* lebih besar dari alpha sebesar 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini telah terdistribusi normal.

#### Hasil Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen).Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independen.Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikoloniearitas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *Variansce Inflation Factor* (VIF). Nilai cut off yang dipakai untuk menunjukan adanya multikolineritas adalah apabila nilai tolerance < 0,10 atau sama dengan VIF > 10. Berikut tabel hasil pengolahan uji miltikolonieritas :

**Tabel 4.7**

**Hasil Uji Multikolonieritas**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Variabel** | **Tolerance** | **VIF** | **Keterangan** |
| Pelatihan kerja | 0.834 | 1.200 | Tidak Terjadi Multikolonieritas |
| Motivasi kerja | 0.681 | 1.469 | Tidak Terjadi Multikolonieritas |
| Kompensasi Finansial | 0.753 | 1.328 | Tidak Terjadi Multikolonieritas |
| *self efficacy* | 0.773 | 1.294 | Tidak Terjadi Multikolonieritas |

*Sumber : Data yang diolah dengan SPSS 16.0*

Berdasarkan table 4.10 diatas dapat dilihat bahwa variabel pelatihan kerja, motivas kerja, kompensasi financial dan *self efficacy*memiliki nilai tolerance > 0,10 atau sama dengan VIF < 10 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independent yang digunakan dalam penelitian ini terbebas dari masalah multikolonieritas.

#### Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dan residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan uji *glejser*, jika probabilitas signifikannya diatas tingkat kepercayaan 0,05 maka tidak terdapat heteroskedastisitas. Berikut hasil pengolahan data dengan uji *glejser* :

**Tabel 4. 8**

**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Variabel** | **Sig** | **Cut Off** | **Keterangan** |
| Pelatihan kerja | 0.254 | 0.05 | Tidak Terjadi Heteroskedastisitas |
| Motivasi kerja | 0.550 | 0.05 | Tidak Terjadi Heteroskedastisitas |
| Kompensasi Finansial | 0.293 | 0.05 | Tidak Terjadi Heteroskedastisitas |
| *self efficacy* | 0.772 | 0.05 | Tidak Terjadi Heteroskedastisitas |

*Sumber : Data yang diolah dengan SPSS 16.0*

Berdasarkan hasil pengujian heteroskedastisitas dengan menggunakan uji *glejser*, dapat dilihat bahwa pelatihan kerja, motivasi kerja, kompensasi financial dan *self efficacy*memiliki nilai signifikansi diatas tingkat kepercayaan yaitu sebesar 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel dalam model regresi pada penelitian ini tidak terjadi masalah heteroskedastisitas atau terbebas dari gejala heteroskedastisitas.

## Hasil Pengujian Hipotesis

Untuk mengungkapkan pengaruh variabel yang dihipotesiskan dalam penelitian inidilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Model ini terdiri dari tiga variabeldependen yaitu pelatihan kerja (X1), motivasi kerja (X2), kompensasi finansial (X3) dan satu variabel moderasi yaitu *self efficacy* (M)serta satu variabel independen yaitu Kinerja karyawan (Y). Hasil uji regresi linear dapat disimpulkan dalam tabel dibawah ini :

**Tabel 4.9**

**Hasil Uji Regresi linear**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Variabel Penelitian** | **Koefisien Regresi** | **Sig** | **Kesimpulan** | **Kesimpulan Hipotesis** |
| Constant | 52.554 | 0.003 |  |  |
| X1 | -0.026 | 0.960 | Tidak Signifikan | H1 Ditolak |
| X2 | 0.336 | 0.673 | Tidak Signifikan | H2 Ditolak |
| X3 | -1.836 | 0.018 | Signifikan | H3Diterima |
| X4 | -2.084 | 0.007 | Tidak Signifikan | H4Ditolak |
| X1.X4 | 0.005 | 0.839 | Tidak Signifikan | H4 Ditolak |
| X2.X4 | 0.004 | 0.899 | Tidak Signifikan | H5 Ditolak |
| X3.X4 | 0.088 | 0.012 | Signifikan | H6 Diterima |
| **R-Square** | 0.410 |  | | |
| **Sig F** | 0.000 |  | | |

*Sumber :data sekunder yang diolah dengan SPSS 16.0*

Dari tabel 4.12 secara umum persamaan regresi berganda yang dapat dibuat berdasarkan koefisien regresi yang dihasilkan adalah sebagai berikut:

Y = 52.554-0,026X1+ 0,0336X2 - 1.836X3 –2.084X4 + 0,026X1.X4+

0,336X2.X4+ 0.088X3.X4

Dari tabel 4.12 diatas dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi *R2* menunjukan nilai sebesar 0,410. Hal ini mengindikasikan bahwa pelatihan kerja, motivasi kerja, kompensasi financial dan *self efficacy*secara simultan memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 41%.Sedangkan 59% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak dijadikan variabel independen dalam penelitian ini.

Dari hasil uji statistik F, diperoleh nilai F-Prob sebesar 0,000. Hasil uji statistik F dengan nilai 0,000 lebih kecil dari alpha sebesar 0,05 dengan ini dapat menjelaskan bahwa keseluruhan model regresi sudah layak atau fit untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

### Pengaruh Pelatihan kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian pengaruh variabel pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial diperoleh nilai koefisien sebesar 0,026 dengan nilai signifikansi sebesar 0,960. Berdasarkan nilai signifikan t tersebut, menunjukan bahwa lebih besar dari taraf signifikan 0,05, sehingga variabel pelatihan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 dalam penelitian ini ditolak.

Pelatihan kerja seharusnya menjadi suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja karyawan dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya guna meningkatkan keterampilan, kecakapan dan sikap yang diperlukan organisasi dalam mencapai tujuan yang juga disesuaikan dengan tuntutan pekerjaan yang akan diemban oleh seorang karyawan. Namun pelatihan kerja hanya akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan apabila karyawan mampu mengikuti pelatihan kerja yang diberikan oleh perusahaan dengan sungguh-sungguh. Sebaliknya, pelatihan kerja tidak akan meningkatkan kinerja karyawan jika sarana dan prasaran serta fasilitas yang diberikan kurang tepat serta perserta yang mengikuti pelatihan kerja tersebut kurang bersungguh-sungguh.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Suryadi (2012) namun hasil penelitian ini bertolak belakang dengan hasil penelitian yang dilakukan Rahmawati (2010) serta Agusta dan Sutanto (2013) yang membuktikan secara empiris bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial diperoleh nilai koefisien sebesar 0,336 dengan nilai signifikansi sebesar 0,673. Berdasarkan nilai signifikan t tersebut, menunjukan bahwa lebih kecil dari taraf signifikan 0,05, sehingga variabel motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 dalam penelitian ini ditolak.

Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja.Motivasi adalah proses mempengaruhi seseorang melalui kekuatan agar lebih giat dan aktif dalam bekerja, namun tanpa motivasi seseorang juga dapat melakukan pekerjaanya dengan baik, karena dia sudah yakin dengan dirinya sendiri bahwa dia mampu melakukan pekerjaannya tanpa adanya motivasi, jadi dalam penelitian ini didapatkan hasil bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Motivasi kerja mengacu pada proses dimana usaha seseorang diberi energi, diarahkan, dan berkelanjutan menuju tercapainya suatu tujuan, demikian definisi motivasi dari Robbins (2010). Daft (2011) mengatakan bahwa motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan yang muncul dari dalam ataupun dari luar diri seseorang dan membangkitkan semangat serta ketekunan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan.

Senada dengan kedua definisi di atas, Simamora (2006) menyatakan bahwa motivasi adalah dorongan psikologis yang mengarahkan seseorang menuju sebuah tujuan.

### Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian pengaruh variabel kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan secara parsial diperoleh nilai koefisien sebesar 1.836 dengan nilai signifikansi sebesar 0,018.Berdasarkan nilai signifikan t tersebut, menunjukan bahwa lebih kecil dari taraf signifikan 0,05, sehingga variabel kompensasi finansial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 dalam penelitian ini diterima.

Dengan adanya kompensasi finansial akan mendorong seseorang untuk meningkatkan kinerjanya karena mengharapkan bonus, komisi serta posisi yang meningkat dalam perusahaan. Oleh karena itu, semakin besar kompensasi finansial yang disediakan perusahaan maka semakin mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Hasil penelitian tersebut mendukung penelitian yang dilakukan oleh Prastya dan Kato (2011) dan Lia fauziah (2013) dan juga dilakukan oleh yuli dheasay(2015) yang menemukan bahwa bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

### Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan *Self Efficacy* Sebagai Variabel Moderasi

Berdasarkan uji regresi moderasi diperoleh nilai koefisien sebesar 0,005 dengan nilai signifikansi sebesar 0,839 lebih besar dari alpha 0,05. Dengan demikian,, variable *self efficacy* tidak dapat memoderasi pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H4 dalam penelitian ini ditolak.

Pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampildan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik dan sesuai dengan standar. Pelatihan tersebut tidak akan berpengaruh apabila karyawan melakukan pelatihan tidak dengan sungguh –sungguh. Dari hasil penelitian, didapatkan bahwa dengan tidak adanya pelatihan seorang karyawan juga dapat meningkatkan kinerjanya disebabkan oleh keyakinan diri bahwa karyawan tersebut merasa mampu untuk mencapai kinerja yang baik tanpa adanya pelatihan. Dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi kepercayaan dirinya mampu maka semakin baik pula kinerjanya.

Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan hasil penelitian Agusta (2013) dan widijanto (2017) yang menemukan bukti empiris bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan variabel *self eficacy* sebagai pemoderasi.

### Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan *Self Efficacy* Sebagai Variabel Moderasi

Berdasarkan uji regresi moderasi diperoleh nilai koefisien sebesar 0,004 dengan nilai signifikansi sebesar 0,899. Berdasarkan nilai signifikan sebesar 0,899 lebih besar dari alpha 0,05.Dengan demikian, variabel *self efficacy* tidak dapat memoderasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H5 dalam penelitian ini ditolak.

Daft (2011) mengatakan bahwa motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan yang muncul dari dalam ataupun dari luar diri seseorang dan membangkitkan semangat serta ketekunan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan. Namun, tidak selalu keyakinan diri butuh motivasi yang lebih, jika seorang karyawan sudah merasa yakin bahwa dirinya mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik dan sesuai tujuan, maka motivasi lebih tidak diperlukan dalam meningkakan kinerjanya.

Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan hasil penelitian Cherian dan Jacob (2013) dan (Widianto,2013), serta Surya (2016) bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan pada motivasi karyawan. Dengan adanya *self efficacy* yang dialami oleh karyawan maka karyawan akan memiliki persepsi bahwa tujuan dia bekerja sesuai dengan tujuan organisasinya serta membuat karyawan akan memiliki motivasi yang kuat terhadap organisasi dimana dia bekerja.

### Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan dengan *Self Efficacy* Sebagai Variabel Moderasi

Berdasarkan uji regresi moderasi diperoleh nilai koefisien sebesar 0,088 dengan nilai signifikansi sebesar 0,012. Berdasarkan nilai signifikan sebesar 0,0129 lebih kecil dari alpha 0,05. Dengan demikian, variabel *self efficacy* dapat memoderasi pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan.Sehingga dapat disimpulkan bahwa H6 dalam penelitian ini diterima.

Kompensasi Finansial adalah semua jenis penghargaan atau ganjaran yang berupa uang yang diberikan kepada karyawan secara layak dan adil atas jasa mereka dalam mewujudkan tujuan perusahaan (Sutrisno, 2010). Kinerja yang baik dari seorang karyawan akan membuat *self efficacy* menjadi semakin tinggi, sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi finansial yang dimoderasi oleh *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. (Sapariyah, 2011)

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Muljani (2002), yuli dan dheasey (2015) menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara kompensasi Finansial terhadap kinerja karyawan yang dimoderasi oleh *self efficacy*.

# BAB V

# PENUTUP

## 5.1Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Pelatihan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga hipotesis pertama (H1) pada penelitian ini ditolak.
2. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga hipotesis pertama (H2) pada penelitian ini ditolak.
3. Kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga hipotesis pertama (H3) pada penelitian ini diterima.
4. *Self efficacy* tidak memoderasi pengaruh antara pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis keempat (H4) pada penelitian ini ditolak.
5. *Self efficacy* tidak memoderasi pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis kelima (H5) pada penelitian ini ditolak.
6. *Self efficacy* dapat memoderasi pengaruh antara kompensasi Finansial terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis keenam (H6) pada penelitian ini diterima.

## Implikasi hasil penelitian

Berdasarkan hasil penelitian ini terdapat beberapa implikasi yang dapat memberikan manfaat bagi perusahaan maupun akademis yaitu :

1. Implikasi Teoritis

Hasil penelitian ini memberikan implikasi terhadap pengembangan ilmu pengetahuan dibidang manajemen sumber daya manusia (SDM) yaitu tindakan manajemen dalam meningkatkan kinerja karyawan khususnya karyawan bagian akuntansi.

1. Implikasi praktek

Perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawannya melalui pelatihan kerja, motivasi kerja dan kompensasi finansial yang tepat agar kinerja karyawan dapat meningkat sehingga usaha yang dilakukan perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya tidak sia-sia.

## Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini tidak terlepas dari beberapa keterbatasan yang melekat dalam penyusunan penelitian ini. Berikut beberapa keterbatasan dalam penelitian ini serta saran untuk penelitian selanjutnya :

1. Penelitian ini hanya menggunakan hotel di Kota Padang sebagai objek penelitian, dimana menurut peneliti objek tersebut masing kurang luas cakupannya.
2. Pada penelitian ini variabel independen yang mempengaruhi variabel dependen hanya menggunakan variabel pelatihan kerja, motivasi kerja, kompensasi finansial, dan *self efficacy*, dimana menurut peneliti jumlah variabel tersebut masih sedikit.

## Saran Penelitian

Berikut beberapa saran dalam penelitian ini serta untuk penelitian selanjutnya:

1. Penelitian ini hanya menggunakan hotel di Kota Padang sebagai objek penelitian sehingga disarankan untuk penelitian selanjutnya menggunakan objek penelitian lain yang lebih luas cakupannya.
2. Pada penelitian ini hanya menggunakan variabel pelatihan kerja, motivasi kerja dan kompensasi finansial sebagai variabel independent. Untuk penelitian selanjutnya disarankan menggunakan variabel lain untuk melihat pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.
3. Pada penelitian ini variabel pelatihan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Perusahaan harus menaruh perhatian lebih pada setiap pelatihan yang diadakan untuk meningkatkan kemampuan karyawan agar pelatihan tersebut dapat berguna dan tidak sia-sia.

# DAFTAR PUSTAKA

Agusta, Leonardo dan Eddy Madiono Sutanto, 2013, Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Haragon Surabaya, Jurnal, AGORA Vol. 1, No. 3,

Ahmad dkk. 2010*. Is Entrepreneurial Competency and Business Succes Relationship Contingent Upon Business Environment A Studi of Malaysian SMEs*.International Journal of Entrepreneurial Behaviour andResearch, 16(3), 182-203

Ambar Teguh sulistiyani dan Rosidah. 2003.*Manajemen Sumber Daya Manusia*.Yogyakarta : Graha Ilmu

Betz, N.E. 2004. Contributions of *self-efficacy* theoryto career counseling: a personal perspective.The Career Development Quarterly. Characteristic and Organizational citizenship behavior:Evidence Development

Daft, Richard L. 2011. *Era Baru Manajemen*.. Jakarta, Salemba Empat.Buku 2 Edisi 9

Damayanti. 2013.*Panduan Lengkap Menyusun Proposal, Skripsi,Disertasi*.Yogyakarta: Alaska

Dessler, Gary. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Indeks.

Engko, C. 2008. *Pengaruh kepuasan kerja terhadapkinerja individual dengan self- esteem dan selfefficacysebagai variabel intervening*. Malaysia : Journal of InformationTechnology and Economic

Fauziah, lia, 2013*. Pengaruh motivasi, pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan*, Semarang : PT. NADIRA

George, J.M. & Jones, G.R.2005*. Understanding And Managing organizational behavior (4th ed.). New Jersey: Upper Saddle River Whetten, D.A., and Cameron, K.S. (2011)* . Developing management skills (8th ed.). New Jersey: Upper Saddle River

Ghozali, I.2013.*Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro

Hasibuan, 2003, Manajemen sumber daya manusia. Edisi Revisi, Jakarta. PT. Bumi Aksara.

Hasibuan. 2008.*Manajemen Sumber Daya Manusia,* cetakan kesembilan, Jakarta : PT Bumi Aksara

Ita Rahmawati.2010. *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT Lotus Indah Textile Industries Surabaya*.Surabaya :Universitas Pembangunan Nasional Veteran.

Judge, T. A. dan Bono, J. E. 2001. Relationship of Core Self Evaluations Traits With Job Satisfaction and Job Performance: A MeTa Analysis Journal of Applied Psychology, Vol. 86: 80 92

Krishnan, R. 2010. Job satisfaction as a potential mediator between motivational job

Kuncoro, M. 2009. *Metode Riset Untuk Bisnis Dan Ekonomi Bagaimana Meneliti Dan Menulis Tesis*. Jakarta: Erlangga

Locke, E.A., and Latham, G.P. 2004. What shouldwe do about motivation theorySix

Mangkunegara, A.P.2005.*Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama.

Mangkuprawira & Sjafri. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Bogor:IPB Press

Martoyo, Susilo. 2008*. Manajemen Sumber Daya manusia*. Edisi Kedelapan. BPFE. Yogyakarta.

Mathis, Robert H. Jackson, John. 2011. *Human Resource Management (edisi 10).* Jakarta :Salemba Empat

Muhamad herman, Aziz dan Maria, 2016, pengaruh budaya kaizen terhadap kinerja karyawan dengan *self efficacy* sebagai variable moderating

Noe., Raymond A., John R., Hollenbeck., Barry G. & Patrick M.W.2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Mencapai Keunggulan Bersaing*. Jakarta: Salemba Empat. recommendations for the twenty-first century.*Academy of Management Review*, 29(3):388-403.

Remaja Rosdakarya. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung.

Remaja Rosdakarya.2009.Manajemen Sumber Daya Manusia. Remaja Rosdakarya. Bandung.

Rivai, V. & Sagala, E.J.2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada

Riyadi, S.2011. *Pengaruh kompensasi finansial, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan*. Jurnal Manajemen danKewirausahaan*..*

Robbinss Stephen P. 2003. *Organizational Behavior* (Terjemahan) Jilid 1, Edisi Kedelapan . Jakarta : PT. Bhuana Ilmu Populer

Robbinss Stephen P.2010. *Organizational Behavior* (Terjemahan) Jilid 1, Edisi Kedelapan. Jakarta : PT. Bhuana Ilmu Populer,

Sapariyah. 2011. *Pengaruh Good Governace dan Independensi Auditor Terhadap Kinerja Auditor dan Kometmen Organisasi(Survey pada Kantor Akuntan PublikdiSurakarta)*.Jurnal Ekonomi Bisnis dan Perbankan, Vol.19,No. 16

Siammora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: STIE-YKPN

Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sunyoto, D. 2012. *Teori, Kuisioner Dan Analisis Data Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: CAPS.

Sutrisno, E. 2010. *Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Gramedia.

Utomo, Warsito. 2007. *Administrasi Publik Baru di Indonesia*.Yogyakarta:Pustaka Pelajar