

**PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI HERZBERG TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DENGAN KOMITMEN KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERATING PADA DEALER MOTOR
AHASS MITRA GEMILANG (CABANG CILINCING)**

**Muhammad Reza¹
Ari Soeti Yani²**

Program Studi Manajemen Universitas 17 Agustus 1945 Jakarta

Email : mr200974@gmail.com¹

Email : ari.yani@uta45jakarta.ac.id²

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui serta menguji pengaruh Pelatihan (X1) dan Motivasi Herzberg (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan Komitmen Kerja (Z) sebagai variabel moderating. penelitian dilakukan di Dealer Motor AHASS Mitra Gemilang (Cabang Cilincing). Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan datanya menggunakan metode kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berkerja di Dealer Motor AHASS Mitra Gemilang (Cabang Cilincing). Jumlah sampel diambil sebanyak 45 responden. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah non random sampling dimana sampel dapat dicari dengan metode quota sampling. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan SEM dengan pendekatan Partial Least Square (PLS) 3.0. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa bahwa pengaruh pelatihan terhadap Kinerja Karyawan adalah signifikan. Pengaruh Motivasi Herzberg terhadap kinerja karyawan adalah signifikan. Pengaruh Komitmen kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah signifikan. moderasi komitmen kerja dapat memperkuat pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan adalah signifikan. moderasi komitmen kerja dapat memperkuat pengaruh motivasi Herzberg terhadap Kinerja Karyawan adalah signifikan.

Kata kunci : Pelatihan, Motivasi Herzberg, Kinerja Karyawan, dan Komitmen Kerja

ABSTRACT

This study aims to determine and examine the effect of Training (X1) and Herzberg Motivation (X2) on employee performance (Y) with Work Commitment (Z) as the moderating variable. The research was conducted at AHASS Motor Dealer Mitra Gemilang (Cilincing Branch). This study uses a quantitative approach with data collection techniques using a questionnaire method. The population in this study were all employees who worked at AHASS Motor Dealer Mitra Gemilang (Cilincing Branch). The number of samples taken was 45 respondents. The sampling technique in this study is non-random sampling where the sample can be searched by using the quota sampling method. The data analysis technique used in this study was SEM with a Partial Least Square (PLS) 3.0 approach. The results of the study indicate that the effect of training on employee performance is significant. The effect of Herzberg's motivation on employee performance is significant. The effect of work commitment on

employee performance is significant. Moderation of work commitment can strengthen the effect of training on employee performance is significant. Moderation of work commitment can strengthen the effect of Herzberg's motivation on employee performance is significant.

Keywords: Training, Herzberg Motivation, Employee Performance, and Work Commitment

PENDAHULUAN

Perusahaan akan terus mengalami perkembangan dari waktu ke waktu, berbagai upaya dilakukan perusahaan untuk dapat bersaing dan berkompetisi dengan perusahaan lain yang juga memacu perusahaannya untuk menciptakan nilai perusahaan yang lebih baik agar dapat beradaptasi dengan perkembangan zaman yang semakin modern, dan kompetisi yang semakin sengit. Perusahaan perlu melakukan tindakan-tindakan agar perkembangan yang terjadi di perusahaan dapat membuahkan hasil yang baik serta dapat stabil untuk perkembangan di masa yang akan datang,

Pemimpin perusahaan perlu melakukan aksi-aksi dalam mewujudkan hal tersebut, dengan meninjau berbagai aspek yang ada di perusahaan. Salah satu yang perlu dilakukan adalah bagaimana manajer memperhatikan manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang ada di perusahaan. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Hasibuan, 2014). Sumber daya manusia atau orang-orang yang mengambil bagian demi jalannya suatu perusahaan perlu diarahkan agar dapat memacu perusahaan agar menjadi yang terbaik.

Target merupakan tolok ukur yang digunakan perusahaan untuk melihat seberapa baik perkembangan perusahaan dalam satu periode. Apabila ada target yang tidak memuaskan, maka manajer perusahaan perlu mencari sebab kenapa target yang sudah ditetapkan meleset dari yang diharapkan. Berdasarkan analisis sementara yang dilakukan peneliti di dealer motor AHASS Mitra Gemilang dalam kegiatan operasionalnya, terdapat beberapa kendala dalam penjualan unit motornya. Seperti terlihat dalam table di bawah ini

Tabel 1. Tabel Penjualan Motor AHASS Mitra Gemilang

| Penjualan Motor Tahun 2019 | | | | | |
|----------------------------------|------------------|---------|-----------|------------------|-----------------|
| Bulan | Jumlah Penjualan | | Bulan | Jumlah Penjualan | |
| | Target | Aktual | | Target | Aktual |
| Januari | 50 unit | 60 unit | Juli | 40 unit | 35 unit |
| Februari | 50 unit | 40 unit | Agustus | 40 unit | 40 unit |
| Maret | 50 unit | 45 unit | September | 40 unit | 32 unit |
| April | 50 unit | 50 unit | Oktober | 40 unit | 35 unit |
| Mei | 50 unit | 55 unit | November | 40 unit | 43 unit |
| Juni | 50 unit | 48 unit | Desember | 40 unit | 52 unit |
| Total Penjualan Per Tahun | | | | 540 Unit | 535 Unit |

Sumber : AHASS Mitra Gemilang

Berdasarkan data di atas, diketahui bahwa penjualan motor di AHASS Mitra Gemilang selama tahun 2019 mengalami fluktuasi setiap bulannya. Dari data di atas terjadi pencapaian penjualan motor yang meleset atau tidak sesuai dengan target yang diharapkan pada beberapa bulan tertentu. Data pada table menunjukkan target tidak tercapai terjadi pada bulan february, dimana target pada bulan tersebut adalah penjualan motor sebanyak 50 unit, akan tetapi hasil yang tercapai adalah sebanyak 40 unit. Selanjutnya target tidak tercapai juga terjadi pada bulan maret, target yang ditetapkan adalah sebanyak 50 unit motor, akan tetapi hasil yang tercapai adalah sebanyak 45 unit. Bulan juni target kembali tidak tercapai, dimana penjualan actual adalah sebanyak 48 unit motor, sedangkan targetnya adalah 50 unit motor. Bulan juli target yang ditentukan adalah sebanyak 40 unit motor, target yang tercapai adalah sebanyak 35 unit motor. Bulan September target yang ditetapkan sebanyak 40 unit motor, yang tercapai sebanyak 32 unit motor. Bulan oktober target yang ditetapkan adalah sebanyak 40 unit motor, yang tercapai sebanyak 35 unit motor. Secara keseluruhan terdapat 6 bulan target yang tidak tercapai di dealer motor AHASS Mitra Gemilang cabang cilincing, dan untuk target tahunan dealer motor juga tidak mencapai target yang diharapkan, dimana target penjualan sebanyak 540 unit motor, yang tercapai hanya 535 unit motor selama periode tahun 2019.

Pelatihan bertujuan untuk memperbaiki bagaimana karyawan dapat menguasai berbagai keterampilan dan tata cara pelaksanaan kerja tertentu untuk kebutuhan sekarang, sedangkan pengembangan bertujuan untuk menyiapkan pegawainya siap memangku jabatan tertentu di masa yang akan datang (PB, 2010). Semakin tinggi motivasi karyawan merupakan keuntungan kompetitif bagi sebuah perusahaan karena kinerja mereka mengarahkan sebuah organisasi ke arah pencapaian tujuan yang lebih baik (Wijayanti, 2016). Oleh karena itu, motivasi mempunyai hubungan erat dengan keberhasilan seseorang ataupun organisasi dalam mencapai tujuannya. Karyawan yang memiliki komitmen kuat maka karyawan merasa terikat secara emosional dengan organisasi dan berkeinginan untuk kesuksesan organisasi secara bersama-sama (Julianti, 2018). Berdasarkan fenomena serta penjabaran yang telah diuraikan maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Herzberg Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Kerja Sebagai Variable Moderating Pada Dealer Motor AHASS Mitra Gemilang (Cabang Cilincing)”.

Berdasarkan atas latar belakang masalah yang telah dijabarkan diatas, maka perumusan masalah yang akan disampaikan dalam penelitian ini ialah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan ?
2. Apakah ada pengaruh motivasi Herzberg terhadap kinerja karyawan ?
3. Apakah ada pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja karyawan ?
4. Apakah komitmen kerja dapat memoderasi pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan?
5. Apakah komitmen kerja dapat memoderasi pengaruh motivasi Herzberg terhadap kinerja karyawan ?

REVIEW HIPOTESIS DAN LITERATURE

Grand Theory (Manajemen Sumber Daya Manusia)

Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien (Hasibuan, 2014). Sedangkan, menurut Lawrence A. Appley dan Oey Liang Lee dalam (Nurjaman, 2014) mengatakan bahwa manajemen adalah strategi pemanfaatan tenaga dan pemikiran orang lain untuk melaksanakan suatu aktivitas yang diarahkan pada pencapaian tujuan yang telah di tentukan sebelumnya.

Beberapa ahli mengemukakan mengenai manajemen sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan (Hasibuan, 2012), karyawan dan masyarakat. Sedangkan pendapat lain menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses perencanaan, pengorganisasian, penyusunan staf, penggerakan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi (Bangun, 2012).

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2011). Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi (Moeheriono, 2012). Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu (Fahmi, 2012).

Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Pelatihan adalah proses untuk mempertahankan atau memperbaiki keterampilan karyawan untuk menghasilkan pekerjaan yang efektif dan pelatihan ditekankan pada peningkatan kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang spesifik pada saat ini (Bangun, 2012). perusahaan memerlukan program pelatihan untuk menyesuaikan cara kerja karyawan dengan perkembangan yang pesat serta tren yang selalu berubah-ubah. Jika seorang karyawan ditambah wawasannya dengan pelatihan yang disediakan oleh perusahaan itu, kemungkinan karyawan akan mengasah lebih lanjut keterampilan alami yang dimilikinya untuk mengerjakan pekerjaannya dalam situasi yang ada. Berdasarkan hal tersebut maka hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah H1: Ada Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dealer Motor AHASS Mitra Gemilang (Cabang Cilincing).

Motivasi Herzberg Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi adalah proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan (Robbins SP, 2015). Menurut Frederick Herzberg yang dikutip oleh (Hasibuan, 2014), mengemukakan Herzberg's two factors motivation theory

atau teori motivasi dua faktor atau teori motivasi kesehatan atau faktor higienis. Menurut teori ini motivasi yang ideal yang dapat merangsang usaha adalah peluang untuk mengembangkan kemampuan. Berdasarkan hal tersebut maka hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah H2: Ada Pengaruh Motivasi Herzberg Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dealer Motor AHASS Mitra Gemilang (Cabang Cilincing).

Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Komitmen sebagai, kekuatan relatif identifikasi dengan individu dan keterlibatan dalam organisasi tertentu (Edison, 2016). Komitmen adalah sebuah dimensi perilaku yang penting dan dapat digunakan untuk menilai keterikatan karyawan pada perusahaan (Yusuf, 2018). Membuat lingkungan kerja yang nyaman, serta turut melibatkan diri atas beberapa aktivitas formal dan informal karyawan, perlu dilakukan oleh seorang manajer perusahaan karena hal ini dapat berpengaruh pada timbal balik pada keterkaitan dan keterikatan karyawan, bukan hanya pada apa yang karyawan tersebut lakukan, juga pada rasa kekeluargaan pada lingkungan pekerjaan. Hal seperti ini dapat membuat karyawan segala daya dan upaya pada apa yang dikerjakannya dengan optimal. berdasarkan hal tersebut maka hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini adalah H3: Ada Pengaruh Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dealer Motor AHASS Mitra Gemilang (Cabang Cilincing).

Moderasi Komitmen Kerja Pada Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Perusahaan yang berusaha untuk membuat karyawannya nyaman sehingga membuat mereka memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan, akan membuat karyawan tersebut selalu haus akan wawasan untuk mengasah keterampilannya agar dapat melakukan pekerjaannya dengan sebaik mungkin. Meskipun ada indikasi karyawan tersebut memiliki ketertinggalan akan kemampuannya, maka karyawan tersebut pasti mencoba melakukan latihan-latihan secara otodidak diluar dari pelatihan yang didapat di perusahaan. Berdasarkan hal tersebut maka hipotesis keempat yang diajukan dalam penelitian ini adalah H4: Komitmen Kerja Dapat Memoderasi Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pada Dealer Motor AHASS Mitra Gemilang (Cabang Cilincing).

Moderasi Komitmen Kerja Pada Pengaruh Motivasi Herzberg Terhadap Kinerja Karyawan

Karyawan yang telah nyaman dengan berbagai situasi dan kondisi yang diciptakan oleh perusahaan akan membuat mereka berupaya meningkatkan kinerja terbaiknya untuk terus memperoleh sebuah kepuasan tak berwujud yang diberikan oleh perusahaan, seperti penghargaan. Hal ini akan membuat karyawan tidak ragu untuk memacu kinerjanya dengan maksimal. Berdasarkan hal tersebut maka hipotesis kelima yang diajukan dalam penelitian ini adalah H5: Komitmen Kerja Dapat Memoderasi Pengaruh Motivasi Herzberg Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pada Dealer Motor AHASS Mitra Gemilang (Cabang Cilincing).

METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian dilakukan di Dealer Motor AHASS Mitra Gemilang cabang cilincing. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan atau staff yang bekerja di Dealer Motor AHASS Mitra Gemilang cabang cilincing yaitu sebanyak 45 karyawan. Sampel diambil menggunakan metode *quota sampling*, dimana sampling yang digunakan merupakan seluruh populasi yaitu sebanyak 45 karyawan. Teknik pengambilan sampel-sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *Non random sampling* adalah cara pengambilan sampel yang tidak semua anggota populasi diberi kesempatan untuk dipilih sebagai sampel. Penelitian ini menggunakan beberapa metode analisis data, diantaranya analisis statistic deskriptif dan Analisis dengan menggunakan smartPLS 3.0.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas Dan Reliabilitas

Berdasarkan hasil uji validitas dan reliabilitas menggunakan software smartPLS3.0 didapatkan hasil sebagai berikut :

Tabel 2. Uji Validitas dan Reliabilitas

| Variabel | Average Variance Extracted (AVE) | Composite Reliability | Cronbach's Alpha |
|------------------------|----------------------------------|-----------------------|------------------|
| Pelatihan (X1) | 0,730 | 0,890 | 0,814 |
| Motivasi Harzberg (X2) | 0,728 | 0,949 | 0,938 |
| Komitmen Kerja (Z) | 0,894 | 0,962 | 0,941 |
| Kinerja Karyawan (Y) | 0,765 | 0,958 | 0,948 |

Hasil Olah Data smartPLS 3.0

Berdasarkan table di atas diketahui hasil convergent validity/outer loading menunjukkan nilai masing-masing indikator original sample >50, hal ini menunjukkan bahwa semua indikator variabel dinyatakan telah valid. Selain itu berdasarkan table IV.5 di atas AVE masing-masing variable juga menunjukkan hasil >0,5 yakni nilai AVE variable predictor seperti pelatihan (X1) sebesar 0,730, motivasi Herzberg (X2) 0,728, dan komitmen kerja (Z) 0,894, sedangkan untuk nilai AVE variable criterion yaitu kinerja karyawan menunjukkan hasil 0,765. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada permasalahan convergent validity pada model yang diuji.

Berdasarkan pada table di atas terlihat bahwa masing-masing varibel menunjukkan hasil pengujian >0,7 antara lain pelatihan (X1) 0,890, motivasi Herzberg (X2) 0,949, komitmen kerja (Z) 0,962, dan kinerja karyawan (Y) 0,958. Hasil yang telah dijabarkan menunjukkan bahwa seluruh data variabel bisa dikatakan reliable dan terandalkan serta dapat digunakan untuk pengujian hipotesis.

Berdasarkan data pada table di atas, terlihat bahwa nilai setiap variable adalah >0,7 baik untuk variable independen dan variable dependen yakni pelatihan (X1) dengan nilai 0,814, motivasi Herzberg (X2) 0,938, komitmen kerja (Z) 0,941, dan kinerja karyawan 0,948, hal ini menunjukkan bahwa tingkat konsistensi jawaban responden terhadap variable laten adalah ideal.

Pengujian Hipotesa

Nilai estimasi path coefficient dalam model structural harus signifikan, hasil nilai dinyatakan signifikan apabila T-statistics >1,96, cara lain untuk melihat signifikansi adalah dengan melihat hasil P-value, P-value <0,05 menyatakan bahwa hipotesa dalam penelitian dapat diterima atau signifikan. Berdasarkan hasil pengujian menggunakan program smartPLS 3.0, kalkulasi data dengan bootstraping, diketahui hasil nilai path coefficient seperti dijabarkan pada gambar dan tabel berikut

Tabel 3. Path Coefficients

| Hubungan Antar Variabel | Original sample (O) | Sample Mean (M) | Standard Deviation (STDEV) | T-Statistics | P- values |
|---|---------------------|-----------------|----------------------------|--------------|-----------|
| (X1) Pelatihan – (Y) Kinerja Karyawan | 0,820 | 0,734 | 0,248 | 3,310 | 0,001 |
| (X2) Motivasi Herzberg – (Y) Kinerja Karyawan | 0,389 | 0,411 | 0,136 | 2,857 | 0,004 |
| (Z) Komitmen Kerja – (Y) Kinerja Karyawan | -0,694 | -0,634 | 0,172 | 4,033 | 0,000 |
| Moderating Effect 1 – (Y) Kinerja Karyawan | -0,499 | -0,415 | 0,210 | 2,373 | 0,018 |
| Moderating Effect 2 – (Y) Kinerja Karyawan | 0,296 | 0,257 | 0,134 | 2,210 | 0,028 |

Pembuktian Hipotesis H1

Berdasarkan table di atas menunjukkan bahwa hubungan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan adalah berpengaruh signifikan dengan nilai T-Statistik >1.96 yakni 3,310 dan nilai P-value <0,05 yakni 0,001. Dengan demikian pembuktian hipotesis pertama (H1) dalam penelitian diterima. Signifikannya variable pelatihan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) dapat terjadi karena kinerja dari seorang karyawan membutuhkan keterampilan-keterampilan yang harus terus berkembang, dan dinamis serta tidak stagnan. Untuk mengasah keterampilan tersebut maka diperlukan pelatihan-pelatihan yang sesuai bagi perkembangan zaman, dan persaingan yang ada.

Pembuktian Hipotesis H2

Berdasarkan table di atas menunjukkan bahwa hubungan Motivasi Herzberg terhadap Kinerja Karyawan adalah berpengaruh signifikan dengan nilai T-Statistik >1.96 yakni 2,857 dan nilai P-value <0,05 yakni 0,004. Dengan demikian pembuktian hipotesis kedua (H2) dalam penelitian diterima. Signifikannya variabel motivasi Herzberg (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) dapat terjadi karena menurut teori dua factor Herzberg terdapat dua faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu factor intrinsic yang biasanya dihubungkan dengan kepuasan dan factor ekstrinsik

yang berhubungan dengan ketidakpuasan, kepuasan tidak terwujud sedangkan ketidakpuasan adalah bentuk timbal balik karyawan atas kinerja yang berwujud meskipun ada faktor juga selain hal-hal yang berbentuk materi. kepuasan kerja yang berasal dari pekerjaan itu sendiri dapat membuat seorang karyawan di dalam suatu perusahaan tidak akan merasa bosan karena karyawan akan menganggap pekerjaannya memberikan tantangan sehingga karyawan akan terus mengoptimalkan kinerja nya.

Pembuktian Hipotesis H3

Berdasarkan table di atas menunjukkan bahwa hubungan komitmen kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah berpengaruh signifikan dengan nilai T-Statistik >1.96 yakni 4,033 dan nilai P-value <0,05 yakni 0,000. Dengan demikian pembuktian hipotesis ketiga (H3) dalam penelitian diterima. Signifikannya variable komitmen kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (Y) dapat terjadi karena karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi akan memacu kinerja nya karena merasa terdapat ikatan pada organisasi atau pekerjaan itu sendiri. Manajer harus menciptakan suasana yang kondusif, nyaman, serta berkekeluargaan, agar karyawan merasa nyaman terhadap organisasinya.

Pembuktian Hipotesis H4

Berdasarkan table di atas menunjukkan bahwa moderasi komitmen kerja bersifat memperkuat pengaruh pelatihan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai T-Statistik >1.96 yakni 2,373 dan nilai P-value <0,05 yakni 0,018. Dengan demikian pembuktian hipotesis keempat (H4) dalam penelitian diterima. Hal ini dapat terjadi karena karyawan yang memiliki komitmen kerja tinggi, dapat mengerahkan upayanya agar kinerja karyawan senantiasa optimal dengan berbagai cara, karena merasa memiliki ikatan yang kuat terhadap organisasi, maka kendala individu yang dapat menghambat tercapainya kinerja akan langsung diatasi termasuk dalam hal pelatihan, yang dapat membuat bertambahnya kemampuan individu atau kelompok, dalam jangka Panjang.

Pembuktian Hipotesis H5

Berdasarkan table IV.2 di atas menunjukkan bahwa moderasi komitmen kerja bersifat memperkuat pengaruh motivasi Herzberg terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai T-Statistik >1.96 yakni 2,210 dan nilai P-value <0,05 yakni 0,028. Dengan demikian pembuktian hipotesis kelima (H5) dalam penelitian diterima. Hal ini dapat terjadi karena karyawan yang telah nyaman dengan berbagai situasi dan kondisi yang diciptakan oleh perusahaan akan membuat mereka berupaya meningkatkan kinerja terbaiknya untuk terus memperoleh sebuah kepuasan tak berwujud yang diberikan oleh perusahaan, seperti penghargaan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian tentang pengaruh pelatihan dan motivasi herberg terhadap kinerja karyawan dengan komitmen kerja sebagai variable moderating pada Dealer Motor AHASS Mitra Gemilang (Cabang Cilincing) adalah sebagai berikut :

1. Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan demikian hipotesis pertama (H1) dalam penelitian yang menyatakan bahwa ada pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan diterima.
2. Motivasi Herzberg berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan demikian hipotesis kedua (H2) dalam penelitian yang menyatakan bahwa ada pengaruh motivasi Herzberg terhadap kinerja karyawan diterima.
3. Komitmen kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan demikian hipotesis ketiga (H3) dalam penelitian yang menyatakan bahwa ada pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja karyawan diterima.
4. Moderasi komitmen kerja dapat memperkuat pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan, dengan demikian hipotesis keempat (H4) dalam penelitian yang menyatakan bahwa komitmen kerja dapat memoderasi pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan diterima.
5. Moderasi komitmen kerja dapat memperkuat pengaruh motivasi Herzberg terhadap kinerja karyawan, dengan demikian hipotesis kelima (H5) dalam penelitian yang menyatakan komitmen kerja dapat memoderasi pengaruh motivasi Herzberg terhadap kinerja karyawan diterima.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian ada beberapa saran yang diajukan oleh peneliti

1. Untuk peneliti selanjutnya agar dapat menambahkan variable lain yang mempengaruhi kinerja karyawan, selain pelatihan, motivasi Herzberg, dan komitmen kerja.
2. Untuk perusahaan semoga dapat hasil penelitian ini dapat dijadikan rekomendasi bagi perusahaan dengan hasil temuan dari penelitian ini mengenai pengaruh pelatihan dan motivasi Herzberg terhadap kinerja karyawan dengan komitmen kerja sebagai variable moderasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*: Erlangga Jakarta.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. . (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Fahmi, I. (2012). *Manajemen Teori, Kasus, dan Solusi*. Bandung: Alfabeta.
- Hasibuan, M. S. P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi Cetakan Kedelapanbelas*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Julianti, N. L. (2018). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Rina Mitra Raharja*. (S1), Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, Jakarta.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Moehariono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi*. Jakarta: Rajawali Pers.

- Nurjaman, K. (2014). *Manajemen Personalia*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- PB, T. (2010). *Manajemen Strategis : Terapan Perusahaan dan Bisnis*. Yogyakarta: Tugu Publisher.
- Robbins SP, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi Edisi Kesepuluh*. Jakarta: Salemba Empat.
- Wijayanti, A. S. P. D. T. (2016). Pengaruh Penghargaan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Divisi Penjualan PT. United Motors Center Suzuki Ahmad Yani, Surabaya). *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Kewirausahaan*, 5(2), 104-117.
- Yusuf, R. M., & Syarif, D. (2018). *Komitmen Organisasi Cetakan Ke 2*. Makassar: Nas Media Pustaka.