

PENGARUH PELATIHAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN HOTEL DI KABUPATEN LUWU UTARA

THE EFFECT OF TRAINING AND COMPENSATION ON THE PERFORMANCE OF HOTEL EMPLOYEES IN LUWU UTARA DISTRICT

MUHAMMAD AFANDI

Jurusan Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Palopo Jl. Jen Sudirman No. Km. 03, Binturu, Wara Sel, Kota Palopo, Sulawesi Selatan 9122

Pos 92913. Email: Fandybld08@Gmail.Com

INTI SARI

Penelitian ini mengambil judul "pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan hotel Kabupaten Luwu Utara" tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan hotel Kabupaten Luwu Utara.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan hotel kabupaten luwu utara sampel dalam penelitian ini seluruh karyawan hotel Kabupaten Luwu Utara. analisis data dalam penelitian ini adalah menggunakan metode analisis SPSS.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan pelatihan dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : Pelatihan, Kompensasi, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study took the title "the effect of training and compensation on the performance of hotel employees in North Luwu Regency". The purpose of this study was to determine the effect of training and compensation on the performance of hotel employees in North Luwu Regency.

The population in this study were all hotel employees of North Luwu Regency. The sample in this study was all hotel employees of North Luwu Regency. Data analysis in this study was using the SPSS analysis method.

The results of this study prove that training has a significant effect on employee performance, compensation has a significant effect on employee performance, and training and compensation has a significant effect on employee performance.

Keywords: Training, Compensation, Employee Performance

PENDAHULUAN

Hotel merupakan bisnis jasa akomodasi yang didalamnya terdapat unsur pelayanan, kenyamanan, serta fasilitas penginapan yang dibutuhkan bagi mereka yang menghendaki sarana penginapan untuk kepentingan keluarga maupun liburan. Berkaitan dengan pemanfaatan waktu luang untuk liburan maka bisnis ini menunjang industri pariwisata yang menyediakan berbagai fasilitas pertemuan penjamuan dan sebagainya. Karena bisnis ini berhubungan dengan orang-orang sebagai pelanggan, maka bisnis ini berhubungan dengan kualitas pelayanan. Kualitas pelayanan disini merupakan faktor yang sangat menentukan keberhasilan bisnis ini. Dalam penelitian ini

dilakukan di 3 hotel di kabupaten luwu utara yaitu hotel elegant, hotel air port, dan hotel bukit indah.

Hotel elegant adalah hotel yang berlokasi di Jl. Poros masamba tomoni kappuna kecamatan masamba hotel ini memiliki akomodasi khusus dewasa dengan kolam renang luar ruangan dan teras. akomodasi ini menawarkan restoran, resepsionis 24 jam, layanan kamar dan Wi-Fi gratis. kamar kamarnya menyediakan meja kerja tv layar datar dan kamar mandi pribadi.

Airport Hotel di design dengan standar tata ruang city hotel memiliki 16 unit kamar tidur berbagai tipe dan ukuran, restoran dan parkir yang luas. Terletak menyatu di dalam area Sentra Bisnis Masamba yang

dikelilingi oleh 100 unit kafe yang menyediakan aneka jenis makanan, minuman, dan area bermain anak berlokasi di Jalan Poros Trans Sulawesi dan berhadapan dengan Bandara Andi Djemma Masamba. Semua fasilitas kamar dilengkapi dengan water heater, AC, TV, *Free Wifi*, *Coffee Tea Maker* dan menu sarapan yang lengkap.

Untuk hotel bukit indah adalah hotel yang berlokasi di Jl Drs. Muh. Hatta, Baliase Kec. Masamba, Kabupaten Luwu Utara Sulawesi Selatan. hotel ini berada dikawan kantor gabungan dinas Kabupaten luwu utara hotel ini memiliki fasilitas yang lengkap yaitu memiliki restoran serta aula pertemuan hotel ini juga memiliki pelayanan yang ramah. Dalam

Kualitas pelayanan merupakan suatu bentuk penilaian konsumen terhadap tingkat pelayanan yang diterima (*perceived service*) dengan tingkat layanan yang diharapkan (*expected service*) Kualitas pelayanan akan dihasilkan oleh operasional yang dilakukan perusahaan dan keberhasilan proses operasi perusahaan ditentukan oleh banyak faktor antara lain karyawan, teknologi, sistem, dan keterlibatan konsumen, serta seberapa besar masing-masing faktor tersebut dalam memberikan kontribusi terhadap kualitas pelayanan yang diciptakan. Untuk mempertahankan agar tetap survive ditengah persaingan yang ketat, maka mereka berlomba lomba menawarkan nilai lebih

yang dapat menarik minat konsumen. Dari aneka makanan, hiburan, serta fasilitas lain yang menjadi ciri khas dimata konsumen. Selain itu juga penambahan fasilitas lain yang menjadi ciri khas dimata konsumen. Selain itu juga penambahan berbagai perlengkapan orname.

dan fasilitas untuk menunjang kenyamanan agar para tamu betah singgah dihotel tersebut. Konsumen hotel dalam memilih tempat penginapan memiliki berbagai macam kriteria, dengan adanya perbedaan kriteria pemilihan hotel maka pihak manajemen dituntut untuk selalu berusaha meningkatkan pelayanan dan melakukan inovasi secara terus menerus. Perusahaan dapat mengambil kesempatan dalam peningkatan produktivitas hasil kerja para karyawan melalui pemberian pelatihan kerja kepada para karyawan yang bekerja di dalam perusahaan. Seperti halnya untuk bidang perhotelan, hal ini dapat dinilai sebagai kesempatan yang baik bagi perusahaan untuk memberikan pelatihan kinerja

terhadap karyawannya. Pelatihan kinerja karyawan dapat dilakukan sesuai dengan bidang yang sesuai dengan keahlian dari masing-masing karyawan, contohnya seperti bagian pelayanan atau resepsionis, restoran sebagai koki atau pramusaji, dan sebagainya. Jika karyawan dilengkapi dengan pelatihan kinerja maka tingkat kualitas dan kinerja para karyawan hotel berkemungkinan bertambah baik serta memberikan dampak pada pertumbuhan industri perhotelan yang semakin meningkat. Perusahaan perlu meningkatkan perhatian terhadap karyawannya baik segi pengetahuan, keterampilan, karir, maupun kesejahteraannya agar dapat meningkatkan kinerja

karyawannya. Mangkuprawira (2017) mengatakan kinerja merupakan hasil dari apa yang sudah dikerjakan pekerja tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan dan serta juga organisasi yang bersangkutan. Ukuran kerja dapat dilihat sesuai standar organisasi. Maka dari itu, bila kinerja yang dihasilkan memuaskan maka perusahaan mendapat pencapaian tujuan yang optimal sesuai yang diinginkan perusahaan. Ada hal-hal yang mempengaruhi kinerja menurut Baharuddin *et all* (2012) antara lain: pelatihan, dan kompensasi, Pengadaan pelatihan sendiri biasa memiliki kendala dalam pelaksanaannya yaitu biaya. Perusahaan harus mampu dan bisa memilih pelatihan mana

yang paling efektif bagi perusahaan. Pelatihan yang memiliki manfaat paling banyak dan sesuai dengan kondisi perusahaanlah yang paling baik dilakukan. Dengan adanya pelatihan, maka karyawan diperusahaan juga semakin mendapatkan ilmu yang baru. Ilmu inilah yang akan meningkatkan kinerja karyawan. Setiap orang memiliki kemampuan masing-masing, namun belum tentu perusahaan itu membutuhkan kemampuan (*ability*) karyawan itu, sehingga pelatihan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengetahui apa yang seharusnya dilakukan. Pelatihan yang efektif dapat memungkinkan seorang karyawan mendapatkan

kemudahan dalam menangani kesulitan yang mengancam ditempat kerja. Pengertian pelatihan secara sederhana didefinisikan oleh Pramudyo (2017) sebagai: "Proses pembelajaran yang dirancang untuk mengubah kinerja seseorang dalam melakukan pekerjaannya". Selain pelatihan, perusahaan juga dapat mempertimbangkan kompensasi sebagai langkah yang dapat diambil perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kompensasi merupakan hal yang riskan dalam hubungan antara karyawan dengan perusahaan sehingga kompensasi harus dilakukan secara terbuka dalam artian diketahui dan adil sehingga tidak ada kesalah pahaman yang akan terjadi dikemudian hari.

Hasibuan (dalam Julianti, 2016) dkk mengatakan kompensasi merupakan semua pendapatan berbentuk uang, barang tidak langsung, dan barang langsung yang diterima oleh karyawan sebagaimana karyawan tersebut sudah melaksanakan tugasnya dan yang memberikan kompensasi adalah perusahaan.hal ini juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan di karenakan karyawan akan lebih semangat dalam bekerja guna meningkatkan perusahaan. Berdasarkan uraian latar belakang tersebut diatas, maka penulis mengajukan sebuah judul usulan penelitian dengan judul **"PENGARUH PELATIHAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN HOTEL DI KABUPATEN LUWU**

UTARA.”

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian

Jenis dalam penelitian ini adalah jenis kuantitatif Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Lokasi penelitian

Penelitian ini dilakukan di berbagai hotel-hotel yang ada di Kabupaten Luwu Utara, penulis

akan melakukan penelitian di 3 (tiga) hotel yang ada di Kabupaten Luwu Utara, di antaranya yaitu:

- a. Hotel elegant.
- b. Hotel air port.
- c. Hotel bukit indah

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data untuk membuktikan kebenaran hipotesis yang telah diuraikan dalam penelitian untuk mendapatkan data, informasi dan bahan yang diperlukan dengan menggunakan beberapa metode antara lain. a. Studi Pustaka (*Library Research*). Pengumpulan data sumber tertulis meliputi literatur, buku, dan berbagai bahan bacaan lain yang relevan atau berhubungan dengan judul penelitian yang memiliki

beberapa variabel yang sama dengan penelitian ini.

b. Penelitian Lapangan (*Field Research*). Pengumpulan data yang dilakukan secara langsung terhadap objek penelitian. Adapun teknik pengumpulan data yang penulis gunakan adalah teknik penelitian lapangan (*field research*), yaitu penulis melakukan pengamatan atau observasi secara langsung terhadap ke-3 (Tiga) Hotel yang ada di kabupaten luwu utara.

HASIL PENELITIAN DAN

PEMBAHASAN

Gambaran Umum Objek Penelitian

Kabupaten Luwu Utara adalah salah satu Daerah Tingkat II di provinsi Sulawesi Selatan,

Indonesia. Ibu kota kabupaten ini terletak di Masamba. Kabupaten Luwu Utara yang dibentuk berdasarkan UU No. 19 tahun 1999 merupakan pecahan dari Kabupaten Luwu. Pada tahun 2003, di usianya yang ke-4, Kabupaten Luwu Utara dimekarkan menjadi dua kabupaten yaitu Kabupaten Luwu Timur yang disahkan dengan UU Nomor 7 Tahun 2003 pada tanggal 25 Februari 2003. Kabupaten ini memiliki luas wilayah 6.944,98 km², dengan Kecamatan masing-masing.

Kabupaten Luwu Utara berada pada posisi jalan trans Sulawesi yang menghubungkan Sulawesi Tengah, Sulawesi Tenggara dan Sulawesi Utara kondisi Wilayah Kabupaten Luwu Utara bervariasi

terdiri dari daerah pengunungan/dataran tinggi, dataran rendah dan lantau. Luas wilayah Kabupaten Luwu Utara tercatat 7.502,58,Km2 dengan jumlah Penduduk 321.979 Jiwa dan secara administrasi Pemerintahan terbagi menjadi 15 Kecamatan dengan 166 desa dan 7 kelurahan. Pemerintah kecamatan Masamba membawahi 4 kelurahan, 15 desa dan 2 Unit Pemukiman Transmigrasi. Kecamatan ini berada pada wilayah dengan topografi yang beragam. Sebagian desa berada pada wilayah dengan topografi yang datar dan sebagian lainnya berada pada wilayah dengan topografi berbukitbukit. Keseluruhan wilayah Kecamatan

Masamba berada pada ketinggian antara 50 sampai 300 meter diatas permukaan laut.

Letak geografis

Masamba dengan luas wilayah 1.068,85 Km², berada ditengah wilayah Kabupaten Luwu Utara. Posisi yang strategis ini menjadikan Masamba sebagai Kecamatan yang ideal untuk dijadikan ibu kota Masamba Kabupaten Luwu Utara. Kecamatan ini berbatasan dengan Kecamatan Rampi di bagian Utara, Kecamatan Mappedeceng dan Kecamatan Malangke merupakan batas dibagian Timur dan Selatan. Sedangkan dibagian Barat berbatasan dengan Kecamatan Baebunta. Pemerintahan Kecamatan Masamba membawahi 15 Desa defenitif

dan 3 UPT. Desa yang paling luas daerah adalah Desa Lantang Tallang (253,99 Km²) atau meliputi 23,76 persen luas wilayah Kecamatan Masamba. Adapun wilayah yang mempunyai wilayah yang kecil adalah UPT Maipi (2,00 Km²) atau hanya 0,19 persen luas wilayah Kecamatan Masamba. Sampai dengan tahun 2017, tingkat kepadatan penduduk di Kecamatan Masamba dengan luas wilayah 1.068,85 Km² dan jumlah penduduk sebanyak 36.862 jiwa, maka tingkat kepadatan penduduk di Kecamatan ini hanya sebesar 34 jiwa per Km². Dengan kata lain setiap Km luas wilayah di 9 Kecamatan Masamba secara rata-rata hanya didiami oleh 34 jiwa. Pada tahun yang sama, jumlah penduduk laki-laki

sebanyak 18.070 jiwa dan jumlah penduduk perempuan 18.792 jiwa. Dengan demikian maka rasio jenis kelamin adalah sebesar 96 yang artinya dari setiap 100 penduduk perempuan terdapat 96 penduduk laki-laki.

Kondisi sosial Kecamatan Masamba

Kultur sosial budaya masyarakat merupakan hal yang mutlak untuk di pertimbangkan dalam mengembangkan suatu daerah dan diusahakan akan tetap. Masalah budaya tidak terlepas dari masalah keagamaan, secara umum masyarakat dibagian Kecamatan Masamba sebagian besar memeluk agama islam.

Jumlah Penduduk

Kecamatan Masamba berada ditengah wilayah Kabupaten

Luwu Utara. Yang memiliki 15 Desa, 4 Kelurahan dan 2 unit pemukiman transmigrasi, Masamba terletak pada jalur Trans-Sulawesi yang menghubungkan Sulawesi Selatan dengan Sulawesi Tengah (Poros Palopo-Poso) dan Sulawesi Tenggara (Poros Palopo-Kolaka) yang memiliki ± 36.862 jiwa jumlah penduduk

a. Agama/Kepercayaan

Kehidupan keagamaan masih dapat dikatakan sangat kental, ini dikarenakan sebagian besar mayoritas masyarakatnya beragam islam. Hampir setiap wilayah terdapat masjid dan mushollah sebagai sarana fisik ritual keagamaan yang diharapkan dapat mengantar kepada gerbang pembangunan di berbagai aspek yang berujung

pada perolehan keridhaan Allah Swt.

Gambaran Umum Hotel di Luwu Utara

Hotel elegant

Bersama ini kami perkenalkan PT. Bumi Damai Tanah Luwu. Permukaan kami bergerak dibidang jasa perbotelan, berdiri sejak tahun 2016, Masamba Elegant Hotel di Masamba, Luwu Utara, Sulawesi Selatan.

Masamba Elegant Hotel berdiri diatas lahan yang luas dengan pemandangan yang masih alami dan memiliki fasilitas 20 (dua puluh) unit kamar tidur, kolam renang, *meeting room*, *outdoor*, *space*, restoran, *café*, dan area parkir yang luas dan nyaman berlokasi di poros Trans Sulawesi, Jl. Ir. Soekarno samping kantor

pengadilan negeri Masamba.

Airport hotel

Airport Hotel di design dengan standar tata ruang city hotel memiliki 16 unit kamar tidur berbagai tipe dan ukuran, restoran dan parkir yang luas. Terletak menyatu di dalam area Sentra Bisnis Masamba yang dikelilingi oleh 100 unit kafe yang menyediakan aneka jenis makanan, minuman, dan area bermain anak berlokasi di Jalan Poros Trans Sulawesi dan berhadapan dengan Bandara Andi Djemma Masamba. Semua fasilitas kamar dilengkapi dengan water heater, AC, TV, *Free Wifi*, *Coffee Tea Maker* dan menu sarapan yang lengkap.

Hotel bukit indah Luwu Utara

Hotel Bukit Indah Luwu Utara ini merupakan hotel yang bentuknya

menyerupai rumah pribadi.

Letaknya berada di Jalan Drs. Muh. Hatta, Baliase, Masamba. Tidak terlalu sulit untuk menemukan hotel ini. Harga kamar hotel yang ditetapkan pihak hotel mulai dari 100 ribuan saja. Namun bisa mengalami kenaikan pada waktu yang ditentukan. Bergantung harga kamar hotel di Luwu Utara.

Hasil Penelitian

Analisis data adalah suatu kegiatan untuk meneliti, memeriksa, mempelajari, membandingkan data yang ada dan membuat interpretasi yang diperlukan. Selain itu analisis data dapat digunakan untuk mengidentifikasi jawaban atas masalah yang telah dirumuskan sebelumnya. Data diperoleh dari penyebaran kuesioner yang

dikuantitatifkan agar dapat dianalisis secara statistic sebagai berikut :

Uji validitas

Uji validitas ini dilakukan dengan tujuan apakah setiap pernyataan yang diajukan dalam kuosioner tersebut valid atau tidak valid. Hal ini diketahui dengan membandingkan hasil signifikan dengan tingkat signifikan. Jika hasil signifikan lebih kecil dari pada tingkat signifikan maka data tersebut valid. Sedangkan jika hasil signifikan lebih besar kecil dari pada tingkat signifikan, maka data tersebut tidak valid. Berikut adalah hasil uji validitas dari variabel Pelatihan (X1)

Dari tabel 4.5 di atas dapat diketahui bahwa pernyataan pada variabel pelatihan (X1) seluruhnya valid. Hal ini diketahui karena nilai

$R_{hitung} >$ dari R TABEL dimana diproler R tabel menggunakan rumus: sebagai berikut:

Uji realibilitas

Menurut sugiyonoi (2017:130) menyatakan bahwa uji realibilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Uji realibilitas ini dilakukan pada responden sebanyak 30 karyawan pada 3 (tiga) Hotel yang ada di Luwu Utara dengan menggunakan pertanyaan yang telah dinyatakan valid dalam uji validitas dan akan ditentukan realibilitasnya. Menggunakan program SPSS 27.0 *For Windows*, variabel dinyatakan realibel dengan kriteria berikut:

1. Jika r-alpha positif dan lebih besar dari r-tabel maka

pernyataan tersebut *reliable*.

2. Jika r -alpha negative dan lebih kecil dari r -tabel maka pernyataan tersebut tidak realibel.

a. Jika nilai *cronbach's alpha* $> 0,6$ maka *reliable*.

b. Jika nilai *cronbach's alpha* $< 0,6$ maka tidak *reliable*.

Hasil uji realibilitas berdasarkan output realibility statistic dapat diketahui bahwa Alpha Cronbach seluruh instrument tersebut lebih besar dari 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa alat ukur untuk seluruh variabel penelitian tersebut *reliable*.

Deskriptif hasil penelitian

Berdasarkan data kuesioner yang diperoleh dari 3 Hotel di Luwu Utara, apabila di lihat dari nilai *mean* (rata-rata) dan standar

deviasi dari masing-masing variabel penelitian dapat dilihat pada tabel berikut:

Berdasarkan hasil tabel 4.9 *Descriptive Statistics* tersebut, terlihat bahwa variabel pelatihan jawaban minimum responden sebesar 24 dan maximum 45 dengan rata-rata jawaban 38.50 dan standar deviasi 5.406, artinya pada jawaban minimum rata-rata menjawab sangat tidak setuju, tidak setuju dan kurang setuju. Dan nilai maximum rata-rata responden menjawab setuju dan sangat setuju, dengan penyimpangan sebesar 5.406.

Variabel kompensasi jawaban minimum responden sebesar 19 dan maximum 30 dengan rata-rata jawaban 26.13 dan standar deviasi 3.026, artinya pada jawaban minimum rata-rata

menjawab sangat tidak setuju, tidak setuju, dan kurang setuju. Dan nilai maximum rata-rata responden menjawab setuju dan sangat setuju. Dengan penyimpangan sebesar 3.026.

Variabel kinerja karyawan jawaban minimum responden sebesar 18 dan maximum 30 dengan rata-rata jawaban 25.90 dan standar deviasi 3.566, artinya pada jawaban minimum rata-rata menjawab sangat tidak setuju, tidak setuju, dan kurang setuju. Dan nilai maximum rata-rata responden menjawab setuju dan sangat setuju. Dengan penyimpangan sebesar 3.566.

Analisis regresi linear berganda

Analisis Regresi Linear Berganda digunakan untuk mengetahui bagaimana hubungan antara ketiga sub variabel, dalam hal ini

variabel Pelatihan, Kompensasi dan Kinerja Karyawan, dengan produktivitas kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan dengan menggunakan SPSS V.27.0 *for windows*, maka hasilnya secara lengkap disajikan dalam tabel dibawah ini.

Dari tabel diatas diperoleh persamaan regresi linear berganda pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = -0,939 + 0,372 X_1 + 0,479 X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan yang telah dibuat diatas dapat diketahui hal-hal sebagai berikut :

a. Nilai konstanta sebesar -0,939 dapat diartikan bahwa apabila semua variabel bebas yang meliputi pelatihan dan kompensasi dianggap konstan (pelatihan, kompensasi= 0), maka nilai kinerja karyawan sebesar 0,939.

b. Koefisien regresi pelatihan 0,372 menggambarkan bahwa apabila variabel pelatihan (X1) meningkat sebesar satu satuan, maka akan mengakibatkan peningkatan pada kinerja karyawan.

c. Koefisien regresi kompensasi sebesar 0,479 mempunyai arti bahwa apabila variabel Kompensasi (X2) meningkat sebesar satu satuan, maka akan mengakibatkan peningkatan pada kinerja karyawan.

Analisis koefisien determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar tingkat pengaruh atau tinggi rendahnya pengaruh antara pelatihan, kompensasi sebagai variabel independen terhadap kinerja karyawan sebagai variabel dependen. R Square (R^2)

berguna untuk mengetahui pengaruh variabel terhadap independen terhadap variabel dependen, seperti yang disajikan pada tabel berikut:

Hasil analisis koefisien determinasi (R^2) Hasil tabel 4.12 menunjukkan bahwa R square sebesar 0,889 yang artinya bahwa variabel independen (pelatihan, kompensasi) memberikan pengaruh sebesar 88,9% terhadap variabel dependen (kinerja karyawan), dilihat dari variabel independen terhadap variabel dependen.

Pengujian hipotesis

a. Uji T

Uji T digunakan untuk mengetahui signifikan atau tidaknya suatu pengaruh variabel independen secara parsial atas variabel dependen. Untuk menguji

hipotesis tersebut maka terlebih dahulu menentukan kriteria yaitu apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, dengan tingkat signifikan $< 0,05$ maka hipotesis yang diajukan ditolak. Kemudian dibandingkan dengan hasil signifikan yang telah diolah menggunakan program SPSS V.27.0 output uji pada tabel sebagai berikut:

Berdasarkan nilai uji t yang diperoleh secara persial pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen adalah sebagai berikut:

1. Pelatihan diperoleh t_{hitung} sebesar $4.097 > 2,052$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan dan kinerja karyawan.
2. Kompensasi diperoleh t_{hitung} sebesar $2.948 > 2,052$ dengan

tingkat signifikan $0,007 > 0,05$ berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kompensasi dan kinerja karyawan.

b.Uji F

Uji F digunakan untuk menguji koefisien regresi secara keseluruhan dan untuk mengetahui hubungan antara variabel independen secara bersama-sama dengan variabel dependen. Pengujian hipotesis akan menggunakan tingkat signifikansi sebesar $5\% = 0,05$. Hasil penelitian dengan menggunakan program SPSS V.27.0 dapat dilihat pada tabel berikut:

Hasil tabel 4.14 memperlihatkan nilai F_{hitung} sebesar 108.514 nilai ini yang akan menjadi statistik uji yang akan dibandingkan dengan

nilai F_{tabel} yang dihitung dengan df_1 (derajat bebas pembilang) = 2 dan df_2 (derajat bebas penyebut) = 30 maka diperoleh F_{tabel} sebesar 3,34. Berdasarkan nilai F_{hitung} dan nilai F_{tabel} yang telah didapat maka $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ atau $108.514 > 3,34$ dengan tingkat signifikan sebesar $0.000 < 0,05$ yang artinya secara simultan (bersama-sama) pelatihan dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan kinerja karyawan.

Pembahasan

Dalam hal ini peneliti ingin mengetahui bagaimana pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan hipotesis yang diajukan peneliti dari awal penelitian, dengan hipotesis tersebut dapat dibuktikan melalui penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan

menggunakan jenis data kuantitatif, menggunakan data primer yang didapatkan melalui penyebaran kuesioner dan pengolahan data menggunakan aplikasi SPSS 27.0 dengan demikian hasil yang ditemukan bahwa:

1. Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan hotel di Luwu Utara.

Pelatihan diperoleh t_{hitung} sebesar Pelatihan diperoleh t_{hitung} sebesar $4.097 > 2,052$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ berarti terdapat pengaruh signifikan antara pelatihan dan kinerja karyawan. Jadi dapat diartikan bahwa karyawan yang bekerja di hotel Luwu Utara saling memberi dukungan (*support*) satu sama lain, dan memberikan perhatian sesama karyawan atau

saling membantu secara perseorangan atau kelompok, memiliki empati yang tinggi atau kemampuan untuk memahami perasaan sesama karyawan dan kesanggupan untuk menempatkan diri dalam keadaan orang lain, dan juga dapat menerima pendapat orang, sehingga semakin baik pelatihan yang diberikan kepada karyawan maka semakin meningkat kinerja karyawan.

Pelatihan adalah sebuah wadah lingkungan bagi karyawan, dimana mereka memperoleh atau mempelajari sikap serta proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu, agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab dengan semakin baik, sesuai dengan standar yang dibutuhkan .

(Rachmawati , 2018). Hal ini berarti semakin baik pelatihan yang terjadi di dalam perusahaan akan meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Jacky Sumaraw (2015) yang menemukan bahwa variabel pelatihan memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan juga sejalan dengan hasil penelitian dari Jojo L. Sihotang (2014).

2. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan hotel di Luwu Utara.

Kompensasi diperoleh t_{hitung} sebesar 2.948 > 2.052 dengan tingkat signifikan 0.007 < 0.05 berarti variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat diartikan bahwa kompensasi

mempengaruhi karyawan dalam bekerja, dengan adanya kompensasi dapat mengendalikan perilaku karyawan, memiliki kegigihan dan usaha terhadap apa yang dicapai. Kondisi ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kompensasi yang diberikan kepada karyawan maka akan semakin meningkat kinerja karyawan. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa". (Sutrisno, 2017).

Hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa penelitian terdahulu dari hasil penelitian Angrian Permana pada tahun (2013), yang menemukan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan juga sejalan dengan hasil penelitian dari Hadi

Purnomo (2013)

3. Berdasarkan nilai F_{hitung} dan nilai F_{tabel} yang telah didapat maka $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $108.514 > 3,34$ dengan tingkat signifikan sebesar $0.000 < 0,05$ yang artinya secara simultan (bersama-sama) pelatihan dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat diartikan bahwa pelatihan dan kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja, dengan adanya pelatihan maka karyawan akan lebih teliti dan lebih baik dalam bekerja. Kondisi ini menunjukkan semakin baik pelatihan yang diberikan maka akan semakin baik kinerja karyawan dan serta adanya kompensasi dapat mengendalikan perilaku karyawan, memiliki kegigihan dan usaha

terhadap apa yang dicapai. Kondisi ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kompensasi yang diberikan kepada karyawan maka akan semakin meningkat kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa penelitian terdahulu dari hasil penelitian Ika Fatmawati pada tahun (2018), yang menemukan bahwa pelatihan dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian dan analisis dalam penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan sesuai dengan hipotesis yang telah dirumuskan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh dan signifikan pelatihan terhadap kinerja karyawan artinya semakin banyak pelatihan yang berikan kepada karyawan maka semakin meningkat pula kinerja karyawan tersebut.
2. Terdapat pengaruh dan signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan yang artinya semakin baik kompensasi yang diberikan kepada karyawan maka semakin meningkat pula kinerja karyawan.
1. Terdapat pengaruh dan

signifikan pada pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan yang artinya semakin baik pelatihan dan kompensasi yang di berikan maka semakin meningkatkan kinerja karywan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, penelitian ini mempunyai saran sebagai berikut:

1. Diharapkan penelitian ini dapat digunakan sebagai sumber referensi penelitian selanjutnya yang memiliki topik dan tema yang sama.
2. Pengumpulan data pada penelitian selanjutnya diharapkan tidak hanya sebatas penyebaran kuesioner saja tetapi dapat juga dilakukan dengan pengamatan, dokumentasi, observasi serta wawancara langsung ke objek penelitian. Kehadiran peneliti

pada saat responden melakukan pengisian kuesioner sebaiknya dilakukan, karena responden dapat menanyakan secara langsung pernyataan yang tidak dipahami.

1. Dalam meningkatkan kinerja diharapkan perusahaan lebih meningkatkan pelatihan dengan para karyawan, memberikan kompensasi kepada karyawan, dan memberikan fasilitas yang nyaman sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.