

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

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 ornamen

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 di perusahaan 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.”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Adapaun rumusan masalah yang penulis ajukan dalam usulan penelitian adalah sebagai berikut:

- a. Apakah pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Hotel di Kabupaten Luwu Utara?
- b. Apakah pemberian kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Hotel di Kabupaten Luwu Utara?
- c. Apakah Pelatihan dan pemberian kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Hotel di Kabupaten Luwu Utara?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

- a. Untuk mengetahui apakah pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Hotel di Kabupaten Luwu Utara.
- b. Untuk mengetahui apakah pemberian kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Hotel di Kabupaten Luwu Utara.
- c. Untuk mengetahui apakah Pelatihan dan kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Hotel di Kabupaten Luwu Utara.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian adalah kontribusi penelitianmu terhadap bidang keilmuan yang dipelajari, manfaat penelitian di bagi menjadi dua yaitu:

#### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

Manfaat penelitian teoritis adalah berlatar dari tujuan penelitian varifikatif untuk memverifikasi teori yang sudah ada. Apakah akan memperkuat atau menggugurkan teori tersebut. Manfaat teoritis muncul karena peneliti tidak puas atau ragu terhadap suatu teori tertentu.

#### **1.4.2 Manfaat Praktis**

manfaat penelitian praktis adalah berhubungan dengan peneliti itu sendiri dan pembaca. Manfaat penelitian praktis harapannya dapat memberikan kontribusi kepada pembaca mengenai pemahaman suatu ilmu pengetahuan

### **1.5 Ruang Lingkup dan Batasan Penelitian**

#### **1.5.1 Ruang Lingkup**

Ruang lingkup dalam penelitian ini adalah hotel yang ada di Kabupaten Luwu Utara. Penulis akan melakukan penelitian di 3 ( tiga ) hotel yang ada di kabupaten luwu utara. Penelitian ini dilakukan untuk melihat pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan hotel.

### **1.5.2 Batasan Penelitian**

Berikut batasan-batasan masalah dalam penelitian ini antara lain:

- a. Pelatihan sebagai variabel (X1).
- b. Kompensasi sebagai variabel (X2)
- c. Kinerja karyawan sebagai variabel (Y)

### **1.6 Sistematika Penulisan**

Penelitian ini membahas tentang “Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Di Kabupaten Luwu Utara.”

Adapun sistematika penulisan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### **a. Bab I Pendahuluan**

Pada bab ini merupakan bagian yang memaparkan latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup dan batasan penulisan serta sistematika penulisan.

#### **b. Bab II Tinjauan Pustaka**

Pada bab ini merupakan bagian yang memuat konsep – konsep teoritis yang digunakan sebagai landasan untuk menjawab masalah penelitian.

#### **c. Bab III Metode Penelitian**

Pada bab ini menjelaskan mengenai lokasi dan waktu penelitian, teknik

pengumpulan data, definisi operasional variabel penelitian, serta instrument penelitian.

d. Bab IV Penelitian Dan Pembahasan

Dalam bab ini menguraikan tentang hasil penelitian, analisis data dan pembahasan penelitian sebagai dasar menarik kesimpulan.

e. Bab V Penutup

Didalam bab ini memaparkan tentang keterbatasan penelitian, kesimpulan dari hasil penelitian dan sara

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Pelatihan**

##### **2.1.1 Pengertian Pelatihan**

Pengertian..pelatihan secara sederhana didefinisikan oleh Pramudyo (2017) sebagai: "Proses pembelajaran yang dirancang untuk mengubah kinerja orang dalam melakukan pekerjaannya". Yang dimaksud dalam hal ini adalah adanya empat hal yang harus diperhatikan. Yaitu, proses pelatihan, peserta pelatihan, kinerja, dan pekerjaan. Harus dipahami bahwa proses pelatihan mengacu kepada suatu perubahan yang harus terjadi pada peserta pelatihan. Proses dalam pelatihan, kinerja yang kurang baik dibenahi sedemikian rupa sehingga menjadi lebih baik. Sehingga sekumpulan tugas-tugas yang telah menanti dapat dikerjakan dengan baik oleh pekerja yang telah mengikuti pelatihan.

Seperti yang dinyatakan oleh Sutrisno (2019) bahwa pelatihan ditujukan untuk melengkapi keterampilan dalam melakukan pekerjaan, serta mampu menggunakan peralatan kerja dengan tepat.

Menurut Rachmawati (2018) menjelaskan bahwa: "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". Proses kegiatan pelatihan adakalanya diberikan

setelah karyawan tersebut ditempatkan dan ditugaskan sesuai dengan bidangnya masing-masing.

### 2.1.2. Tujuan pelatihan

Menurut Sikula dalam (Priansa, 2017) Program pelatihan yang dilaksanakan oleh perusahaan memiliki sejumlah tujuan dan manfaat bahwa tujuan pelatihan adalah sebagai berikut :

#### a. Produktivitas (*productivity*)

Pelatihan dapat meningkatkan kemampuan, pengetahuan, keterampilan, dan perubahan tingkah laku. Hal ini diharapkan dapat meningkatkan produktivitas perusahaan.

#### b. Perencanaan kepegawaian (*human resource planning*)

Pelatihan akan memudahkan pegawai untuk mengisi kekosongan jabatan dalam perusahaan sehingga perencanaan pegawai dapat dilakukan sebaik- baiknya. Perencanaan sumber daya manusia salah satu diantaranya mengenai kualitas dan kuantitas pegawai yang direncanakan, untuk memperoleh pegawai dengan kualitas yang sesuai dengan yang diarahkan.

#### c. Moral (*morale*)

Pelatihan akan meningkatkan prestasi kerja dari pegawai sehingga dapat,menimbulkan peningkatan upah pegawai. Hal tersebut dapat meningkatkan moral kerja pegawai untuk lebih bertanggung jawab terhadap berbagai tugas yang diembannya dalam perusahaan.

#### d. Kompensasi tidak langsung (*indirect compensation*)

Pemberian kesempatan pada pegawai untuk mengikuti pelatihan dapat diartikan sebagai pemberian balas jasa atas prestasi yang telah

dicapai pada waktu yang lalu, yang dengan mengikuti program tersebut, pegawai yang bersangkutan mempunyai kesempatan untuk dapat mengembangkan diri.

e. Keselamatan dan kesehatan (*health and safety*)

Pelatihan merupakan langkahg tebaik untuk mencgah atau menguangi terjadinya kecelakaan kerja dalam perusahaan sehingga akan menciptakan suasana kerja yang tenangm, aman,. dan stabilitas sikap mental mereka

f. Perkembangan pribadi (*personal growth*)

Memberikan kesempatan bagi pegawai untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki pegawai, termasuk meningkat perkembangan pribadinya.

### **2.1.3 Alasan pentingnya diadakan pelatihan**

Menurut Hariandja (2017 : 168), ada beberapa alasan penting untuk mengadakan pelatihan, yaitu:

- a. Karyawan yang baru direkrut sering kali belum memahami secara benar bagaimana melakukan pekerjaan.
- b. Perubahan – perubahan lingkungan kerja dan tenaga kerja. Perubahan – perubahan disini meliputi perubahan – perubahan dalam teknologi proses seperti munculnya teknologi baru atau munculnya metode kerja baru. Perubahan dalam tenaga kerja seperti semakin beragamnya tenaga kerja yang memiliki latar belakang keahlian, nilai, sikap yang berbeda yang memerlukanpelatihan untuk menyamakan sikap dan

perilaku mereka terhadap pekerjaan.

- c. Meningkatkan daya saing perusahaan dan memperbaiki produktivitas.  
Saat ini daya saing perusahaan tidak bisa lagi hanya dengan mengandalkan aset berupa modal yang dimiliki, tetapi juga harus sumber daya manusia yang menjadi elemen paling penting untuk meningkatkan daya saing sebab sumber daya manusia merupakan aspek penentu utama daya saing yang langgeng.
- d. Menyesuaikan dengan peraturan – peraturan yang ada, misalnya standar pelaksanaan pekerjaan yang dikeluarkan oleh asosiasi industri dan pemerintah, untuk menjamin kualitas produksi atau keselamatan dan kesehatan kerja.

#### **2.1.4 Teknik-teknik pelatihan**

- a.. Metode praktis.

Teknik-teknik *“on the job training”* merupakan metode latihan yang paling banyak digunakan. Karyawan dilatih tentang pekerjaan yang baru dengan supervisi langsung, seorang “pelatih” yang berpengalaman. Berbagai macam teknik ini yang biasa digunakan dalam praktek adalah sebagai berikut:

1. Rotasi jabatan merupakan latihan dengan memberikan kepada karyawan pengetahuan tentang bagian-bagian organisasi yang berbeda dan praktek berbagai macam ketrampilan manajerial.
2. Latihan instruksi pekerjaan merupakan latihan dengan memberikan petunjuk-petunjuk pekerjaan diberikan secara langsung pada pekerjaan

dan digunakan terutama untuk melatih para karyawan tentang cara pelaksanaan pekerjaan sekarang.

3. Magang merupakan latihan dengan memberikan proses belajar dari seorang atau beberapa orang yang telah berpengalaman. Pendekatan itu dapat dikombinasikan dengan latihan "*off job training*". Hampir semua karyawan pengrajin (*care off*), seperti tukang kayu dan ahli pipa atau tukang ledeng, dilatih dengan program-program magang formal. *Aksestensi* dan *internship* adalah bentuk lain program magang.
4. Pengarahan merupakan latihan dengan penyelia atau atasan memberikan bimbingan dan pengarahan kepada karyawan dalam pelaksanaan kerja rutin mereka. Hubungan penyelia dan karyawan sehingga bawahan serupa dengan hubungan kotor-mahasiswa.
5. Penugasan sementara merupakan latihan dengan memberikan penempatan karyawan pada posisi manajerial atau sebagai anggota panitia tertentu untuk jangka waktu yang ditetapkan

b.. Metode simulasi.

Dengan metode ini karyawan peserta latihan representasi tiruan (*artificial*). Suatu aspek organisasi dan diminta untuk menanggapi seperti dalam keadaan sebenarnya. Diantara metode-metode simulasi yang paling umum digunakan adalah sebagai berikut:

1. Metode Studi Kasus.

Deskripsi tertulis suatu situasi pengambilan keputusan nyata disediakan. Aspek organisasi terpilih diuraikan pada lembar

kasus. Karyawan yang terlibat dalam tipe latihan ini diminta untuk mengidentifikasi masalah-masalah, menganalisa situasi dan merumuskan penyelesaian-penyelesaian alternatif. Dengan metode kasus, karyawan dapat mengembangkan ketrampilan pengambilan keputusan

#### 2. Permainan Rotasi Jabatan.

Teknik ini merupakan suatu peralatan yang memungkinkan para karyawan (peserta latihan) untuk memainkan berbagai peranan yang berbeda. Peserta ditugaskan untuk individu tertentu yang digambarkan dalam suatu periode dan diminta untuk menanggapi para peserta lain yang berbeda perannya.

#### 3. Permainan Bisnis.

*Bussiness (management)* game adalah suatu simulasi pengambilan keputusan skala kecil yang dibuat sesuai dengan kehidupan bisnis nyata. Permainan bisnis yang kompleks biasanya dilakukan dengan bantuan komputer untuk mengerjakan perhitungan-perhitungan yang diperlukan. Permainan di sistem dengan aturan-aturan tentunya yang diperoleh dari teori ekonomi atau dari study operasi-operasi bisnis atau industri secara terperinci.

#### 4. Ruang Pelatihan.

Agar program latihan tidak mengganggu operasi-operasi normal, organisasi menggunakan vestibule training. Bentuk latihan ini bukan dilaksanakan oleh atasan (penyelia), tetapi oleh pelatih-pelatih khusus.

Area-area yang terpisah dibangun dengan berbagai jenis peralatan sama seperti yang akan digunakan pada pekerjaan sebenarnya.

#### 5. Latihan Laboratorium.

Teknik ini adalah suatu bentuk latihan kelompok yang terutama digunakan untuk mengembangkan ketrampilan-ketrampilan antar pribadi. Salah satu bentuk latihan laboratorium yang terkenal adalah latihan sensitivitas dimana peserta belajar menjadi lebih sensitif (peka) terhadap perasaan orang lain dan lingkungan.

#### 6. Program-program pengembangan eksekutif.

Program-program ini biasanya diselenggarakan di Universitas atau lembaga-lembaga pendidikan lainnya. Organisasi bisa mengirimkan para karyawannya untuk mengikuti paket-paket khusus yang ditawarkan ; atau bekerjasama dengan suatu lembaga pendidikan untuk menyelenggarakan secara khusus suatu bentuk penataran, pendidikan atau latihan sesuai kebutuhan organisasi.

### **2.1.5. Manfaat pelatihan**

Menurut Werther dan Davis dalam (Priansa, 2017) menyatakan bahwa “manfaat pelatihan adalah adanya kemampuan untuk meningkatkan jenjang karier pegawai dan membantu pegawai untuk berkembang dalam rangka menyelesaikan berbagai tanggung jawab pada masa yang akan datang” Menurut Simamora dalam (Priansa, 2017) menyatakan bahwa manfaat dari program pelatihan adalah :

- a. Meningkatkan kualitas dan kuantitas produktivitas.

- b. Mengurangi waktu belajar yang diperlukan pegawai untuk mencapai standar- standar kinerja yang dapat diterima.
- c. Menciptakan sikap, loyalitas dan kerja sama yang lebih menguntungkan antara perusahaan dan pegawai pimpinan dan pegawai ataupun antar pegawai yang ada diperusahaan.
- d. Memenuhi persyaratan perencanaan SDM yang ada.
- e. Mengurangi jumlah dan kecelakaan kerja yang terjadi diperusahaan.
- f. Membantu pegawai dalam peningkatan dan pengembangan pribadi mereka diperusahaan.

#### **2.1.6 Faktor-faktor yang berperan dalam pelatihan**

Dalam melaksanakan pelatihan terdapat beberapa faktor yang perlu dipertimbangkan dan berperan dalam pelatihan. Menurut Rivai dalam Jurnal (Fibriany, 2017) faktor yang berperan dalam pelatihan adalah sebagai berikut :

1. Efektifitas biaya
2. Materi program yang dibutuhkan
3. Prinsip pembelajaran
4. Ketepatan dan kesesuaian fasilitas
5. Kemampuan dan preferesi peserta pelatihan
6. Kemampuan dan preferesi instruktur pelatihan

#### **2.1.7 Hubungan antar variabel pelatihan terhadap kinerja karyawan**

Dalam penelitian ini disimpulkan hasil yng diperoleh adalah pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan hasil ini sejalan dengan

penelitian yang dilakukan oleh Leonardo Wiliam Goni, Adolfina, Jacky Sumarauw pada tahun 2015 yang menemukan bahwa variabel pelatihan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **2.2 Kompensasi**

### **2.2.1 Pengertian kompensasi**

Menurut (Ariandi, 2018) Kompensasi adalah seluruh imbalan yang diterima karyawan atas hasil kerja karyawan tersebut pada organisasi. Kompensasi bisa berupa fisik maupun non fisik dan harus dihitung dan diberikan kepada karyawan sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikannya kepada organisasi/perusahaan tempat ia bekerja.

Menurut Hasibuan dalam (Badriyah, 2017) mendefinisikan "Kompensasi sebagai semua pendapat yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan".

Menurut (Hamali, 2018) "Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia. Kasus yang terjadi dalam hubungan kerja mengandung masalah kompensasi dan berbagai segi yang terkait, seperti tunjangan, kenaikan kompensasi, struktur kompensasi, dan skala kompensasi".

Menurut Handoko dalam (Sutrisno, 2017) yang dimaksud dengan "kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa".

### **2.2.2 Jenis-jenis kompensasi**

Ada 3 jenis kompensasi karyawan yang dapat diberikan oleh perusahaan.

Ketiga jenis kompensasi tersebut adalah:

- a. Kompensasi finansial secara langsung,  
yang berupa bayaran gaji atau upah pokok, bayaran prestasi, bayaran insentif (meliputi bonus, komisi, pembagian laba/keuntungan dan opsi saham) dan bayaran tertanggung (seperti program tabungan dan anuitas pembelian saham).
- b. Kompensasi finansial tidak langsung,  
yang berupa program-program proteksi (meliputi asuransi kesehatan, asuransi jiwa, pensiun, asuransi tenaga kerja), bayaran di luar jam kerja (seperti liburan, hari besar, cuti tahunan dan cuti hamil) dan fasilitas-fasilitas seperti kendaraan, ruang kantor dan tempat parkir.
- c. Kompensasi non finansial,  
yaitu berupa pekerjaan (seperti tugas-tugas yang menarik, tantangan, tanggung jawab, pengakuan dan rasa pencapaian). Lingkungan kerja (seperti kebijakan-kebijakan yang sehat, supervisor yang kompeten, kerabat yang menyenangkan, lingkungan kerja yang nyaman).

### **2.2.3 Tujuan dan fungsi kompensasi**

Pemberian kompensasi karyawan oleh perusahaan memiliki tujuan tertentu. Diantaranya adalah untuk menghargai prestasi karyawan, menjamin keadilan gaji karyawan, mempertahankan karyawan atau mengurangi *turnover* karyawan, memperoleh karyawan yang bermutu,

pengendalian biaya, dan memenuhi peraturan-peraturan. Kompensasi memiliki fungsi yang cukup penting dalam memperlancar jalannya roda perusahaan. Fungsi-fungsi kompensasi diantaranya adalah:

- a. Penggunaan SDM secara lebih efisien dan lebih efektif. Semakin banyak karyawan yang diberikan kompensasi yang tinggi, berarti semakin banyak karyawannya yang berprestasi tinggi. Banyaknya karyawan yang berprestasi tinggi, maka akan mengurangi pengeluaran biaya untuk pekerjaan yang tidak perlu.
- b. Mendorong stabilitas perusahaan dan pertumbuhan ekonomi. Sistem pemberian kompensasi yang baik dapat membantu stabilitas perusahaan dan secara tidak langsung juga dapat mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi.
- c. Sebagai bagian dari manajemen SDM, pemberian kompensasi berfungsi untuk memperoleh karyawan yang memenuhi persyaratan. Kompensasi yang cukup tinggi sangat dibutuhkan untuk memberi daya tarik kepada para pelamar kerja. Selain itu juga dapat mempertahankan karyawan yang sudah ada.

Untuk memenuhi tujuan dan fungsi di atas, pemberian kompensasi perlu diikuti tahapan-tahapan manajemen kompensasi, yaitu:

- a. Mengevaluasi setiap pekerjaan dengan menggunakan informasi analisis pekerjaan.
- b. Melakukan survei untuk menentukan keadilan eksternal yang didasarkan pada pembayaran gaji di pasar kerja.

- c. Menilai harga setiap pekerjaan untuk menentukan pembayaran gaji yang didasarkan pada keadilan internal dan eksternal.

#### **2.2.4 Dampak positif dan manfaat kompensasi**

Pemberian kompensasi yang baik kepada karyawan akan memberikan dampak positif pada sebuah perusahaan, diantaranya adalah sebagai berikut ini:

- a. Dapat memacu karyawan untuk berprestasi dan bekerja lebih giat lagi.
- b. Perusahaan mendapat karyawan yang berkualitas baik.
- c. Memudahkan proses administrasi dan aspek hukum dalam perusahaan.
- d. Kompensasi dapat menjadi daya pikat bagi para pencari kerja yang berkualitas.
- e. Perusahaan memiliki kelebihan tersendiri dibanding perusahaan lain atau kompetitor.

#### **2.2.5 Implementasi pemberian kompensasi karyawan**

Dalam mengukur keberhasilan implementasi sistem kompensasi, ada beberapa kriteria yang perlu diperhatikan.

- a. Mendukung pencapaian tujuan-tujuan perusahaan.
- b. Mendukung strategi dan struktur perusahaan.
- c. Menarik dan dapat mempertahankan karyawan yang berkompeten sesuai dengan standar keahlian yang ditetapkan oleh perusahaan.
- d. Menetapkan spektrum yang lebih luas atas perilaku tugas (*task behavior*) yang diinginkan dari seluruh anggota perusahaan.

- e. Merefleksikan ekuitas (persamaan dan keadilan) bagi seluruh anggota perusahaan.
- f. Sejalan dengan hukum atau perundang-undangan yang berlaku.
- g. Dapat mencapai ke enam kriteria sebelumnya dengan biaya yang proporsional sesuai dengan kondisi keuangan internal.
- h. Dapat mencapai ketujuh kriteria diatas dengan penggunaan biaya yang paling efektif.

Sistem kompensasi yang diterapkan oleh satu perusahaan biasanya tidak sama dengan perusahaan lainnya. Misalnya, dalam paket kompensasi finansial langsung, ada perusahaan yang memberikan upah saja tanpa tunjangan. Tetapi ada pula perusahaan yang menambahkan insentif sebagai perangsang kinerja karyawan. Kompensasi jenis ini tentu saja membutuhkan perhitungan yang cermat, terutama jika kompensasi finansial terdiri atas beberapa komponen.

Namun Anda tidak perlu khawatir, Anda dapat menghitungnya dengan mudah hanya dengan mengandalkan aplikasi *payroll*. Salah satu yang terbaik adalah *Sleekr*, software HR berbasis web dengan teknologi cloud yang dapat diandalkan dalam berbagai tugas administrasi penggajian. Dengan menggunakan *Sleekr*, pekerjaan rutin tim HR (*Human Resorce*) yang rumit dan menghabiskan waktu mampu diselesaikan dengan cepat dan akurat. Anda tidak perlu lagi menggunakan cara-cara manual seperti menggunakan spreadsheet. Perhitungan kompensasi karyawan berupa gaji, tunjangan, bonus, komisi, THR, dan lainnya dapat

dilakukan secara otomatis.

### **2.2.6 Hubungan antar variabel kompensasi dan kinerja karyawan**

Dalam penelitian variabel kompensasi di dapat ka hasil yaitu kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. hasil ini sejalan dengan beberapa penelitian terdahulu dari hasil penelitian Anggrian Permana pada tahun 2013 menemukan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan tetapi ada penelitian lainnya yang bertolak belakang namun penelitian lain yang dilakukan oleh Gainer Frisky Lakoy (2013) mengatakan bahwa kompensasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### **2.3 Kinerja karyawan**

Kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Kinerja merupakan catatan *out-come* yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu. Kinerja dapat dikatakan hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Kinerja individu merupakan pondasi kinerja organisasi. Faktor penting dalam keberhasilan suatu organisasi adalah adanya karyawan yang mampu dan terampil serta mempunyai semangat kerja yang tinggi, sehingga dapat diharapkan suatu hasil kerja yang memuaskan. Kenyataannya tidak semua karyawan mempunyai kemampuan dan ketrampilan serta semangat kerja sesuai dengan harapan organisasi. Seorang karyawan yang mempunyai kemampuan

sesuai dengan harapan organisasi, kadang-kadang tidak mempunyai semangat kerja tinggi sehingga kinerjanya tidak sesuai dengan yang diharapkan (Pasaribu dan Krisnaldy, 2020).

Menurut Khotimah, dkk. (2017) menyatakan bahwa kinerja adalah standart yang telah ditentukan yangdigunakan sebagai bukti seseorang sudah berusaha semaksimal mungkin dan usaha tersebut merupakan indikator seseorang yang memiliki potensi yang dapat dikembangkan dalam rangka memikul tanggung jawab yang lebih besar seperti kualitas kerja, kecepatan dan ketepatan kerja, inisiatif dalam bekerja, kemampuan kerja sama. Kinerja dapat diartikan hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang telah dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Penilaian kinerja adalah suatu sistem terstruktur dan formal untuk mengukur, mengevaluasi dan mempengaruhi atribut-atribut yang dapat berhubungan dengan pekerjaan, perilaku, dan outcomes karyawan, serta tingkat absensi, untuk mengetahui tingkat produktivitas dan efektivitas karyawan dalam melaksanakan pekerjaan di masa depan sehingga bermanfaat bagi karyawan, organisasi, dan masyarakat. Secara lebih sederhana dapat dikemukakan bahwa penilaian kinerja merupakan suatu proses melalui organisasi dapat mengevaluasi atau menilai prestasi dari kerja karyawan. (Hakim dan Fanani, 2019).

Jika kinerja tidak sesuai sesuai dengan standar, maka perlu disusun rencana peningkatan kinerja. Dalam penilaian kinerja karyawan

tidak hanya fisik yang dinilai, tetapi kegiatan pekerjaan keseluruhan dari kinerja karyawan yang menyangkut berbagai hal seperti kemampuan kerja, kedisiplinan, kerajinan, hubungan kerja, atau hal-hal khusus sesuai dengan bidang dan tingkat pekerjaan.(Siswanto dan Hamid, 2017).

### **2.3.1 Tujuan pengukuran kinerja karyawan**

Tujuan utama pengukuran kinerja adalah untuk memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan organisasi dan untuk mematuhi standar perilaku yang telah ditentukan untuk mencapai hasil dan ukuran yang diinginkan. Pengukuran kinerja dapat digunakan untuk menekan perilaku yang tidak pantas dan merangsang serta menerapkan perilaku yang diinginkan melalui umpan balik yang tepat waktu atas hasil dan penghargaan kinerja, baik secara intrinsik maupun ekstrinsik. Manfaat pengukuran kinerja karyawan adalah: Mengelola proses organisasi secara efektif dan efisien dengan motivasi maksimal karyawan.

### **2.3.2. Kiat untuk meningkatkan kinerja**

bagaimana cara atau kiat untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu bisa dilakukan dengan:

#### **a. Melalui Diagnosis**

Diagnosis yang bermanfaat dapat dibuat secara informal oleh siapa saja yang tertarik dalam meningkatkan kemampuan mereka untuk mengevaluasi dan meningkatkan kinerja. yaitu cara-caranya tentang cara berpikir, mengamati kinerja, mendengarkan komentar orang lain tentang mengapa sesuatu terjadi, menilai kembali dasar-dasar

keputusan sebelumnya, dan mencatat atau membuat jurnal kerja yang dapat membantu memperluas pencarian penyebab kinerja manajer.

b. Melalui Pelatihan

Setelah gaya atribusi diakui dan dipahami, pelatihan dapat membantu manajemen untuk menggunakan pengetahuan dan kualitas kinerja karyawan itu dengan mudah.

c. Melalui Tindakan

Tidak ada program atau pelatihan yang dapat mencapai hasil yang lengkap tanpa insentif dan tindakan untuk menggunakannya. Analisis penyebab penulisan harus dilakukan secara teratur dalam fase evaluasi kinerja formal.

### **2.3.3 Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan**

Berikut ini adalah hal-hal dan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan:

a. Faktor Efektifitas dan Efisiensi

Jika tujuan tertentu bisa dicapai, kita bisa mengatakan bahwa kegiatan tersebut adalah kegiatan yang efektif, tetapi jika konsekuensi yang tidak diinginkan mengangap pentingnya hasil yang dicapai memuaskan, bahkan jika mereka didefinisikan sebagai kegiatan yang tidak efisien. Sebaliknya, jika hasil yang diinginkan tidak penting atau sepele, kegiatannya bersifat efisien.

b. Faktor Otoritas (wewenang)

Menurut otoritas atau wewenang adalah sifat pemberitahuan atau

perintah dalam organisasi formal yang dimiliki oleh anggota organisasi yang mendelegasikan pekerjaan kepada anggota lain sesuai dengan kontribusinya. Perintah itu mengatakan apa yang bisa dan apa yang tidak ada dalam organisasi.

c. Faktor Disiplin

Disiplin mematuhi hukum dan peraturan yang berlaku. Oleh karena itu, disiplin karyawan adalah aktivitas karyawan yang bersangkutan sesuai dengan perjanjian kerja dengan organisasi selama dan tempat ia bekerja.

d. Faktor Inisiatif

Inisiatif ini terkait dengan kekuatan pemikiran dan kreativitas untuk mengembangkan ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

### **2.3.4 Karakteristik kinerja karyawan**

Berikut ini adalah karakteristik kinerja karyawan yang dapat dikatakan bahwa ia memiliki kinerja yang tinggi adalah sebagai berikut:

- a. Memiliki tingkat tanggung jawab pribadi yang tinggi.
- b. Berani mengambil risiko yang ia hadapi.
- c. Memiliki tujuan yang realistis.
- d. Memiliki jadwal kerja yang lengkap dan berusaha untuk mencapai tujuannya.
- e. Menggunakan umpan balik dalam semua aktivitas kerja yang ia lakukan.
- f. Mencari cara untuk membuat rencana.

g. Indikator Kinerja Karyawan.

Berikut ini adalah indikator pengaruh kualitas terhadap kinerja karyawan:

a. Kualitas

Kualitas pekerjaan diukur oleh persepsi karyawan dalam kaitannya dengan kualitas pekerjaan yang dilakukan dan kesempurnaan tugas dalam kaitannya dengan keterampilan dan kemampuan karyawan.

b. Kuantitas

Merupakan jumlah yang diproduksi, dinyatakan sebagai jumlah unit dan jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

c. Aktualitas atau ketepatan waktu

Merupakan kegiatan yang diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, seperti yang ditampilkan oleh titik koordinasi dengan hasil keluaran dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan lain.

d. Efektivitas

Efektivitas ini mewakili tingkat penggunaan sumber daya organisasi (energi, uang, teknologi, bahan baku) yang dimaksimalkan untuk meningkatkan kinerja setiap unit dalam menangani sumber daya.

e. Kemandirian atau otonomi

Ini adalah level seorang karyawan yang dapat melakukan fungsi profesionalnya. Pada level ini, karyawan merasa berkewajiban untuk bekerja dengan agensi dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan.

### 2.3.5 Hubungan antar variabel X dan Y secara simultan

Hasil dalam penelitian ini adalah diperoleh pelatihan dan kompensasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan 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.

### 2.4. Penelitian terdahulu

Penelitian sebelumnya telah memainkan peran penting dalam penyusunan artikel ini. Hasil penelitian sebelumnya semakin memperkuat penelitian sebelumnya.

**Tabel 2.4.** Penelitian terdahulu

No	Nama Peneliti/ Tahun	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	Nenden restu Hidayah, 2020 (Scopus)	Pengaruh pendidikan dan pelatihan pemahaman sistem akuntansi keuangan daerah terhadap kinerja pengelola keuangan daerah	Wawancara, kuesioner dan studi dokumentasi dan pengolahan data menggunakan software SPSS	pelatihan berpengaruh terhadap kinerja

2	Antony.S/ 2019 (sinta)	Pengaruh Lingkungan kerja, kepemimpinan, kompensasi dan pelatihan kerja pada keterikatan karyawan Hotel Berbintang 4 di Batam.	Menggunakan software SPSS	nilai beta sebesar 0,151 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kepemimpinan terhadap keterikatan karyawan..
3	Heryenzus/ 2018(scholar )	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Karyawan sebagai Variabel Intervening Pada PT Bank Negara Indonesia Cabang Batam.	Analisis jalur	kompensasi dan motivasi sebesar 90,0 persen. Oleh karena Standardized Coefficients Beta = 0,211 dan Sig t = 0,022 $\geq 0,05$ maka dapat disimpulkan kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Oleh karena Standardized Coefficients Beta = 0,312 dan Sig t = 0,001 $\leq 0,05$ maka dapat disimpulkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

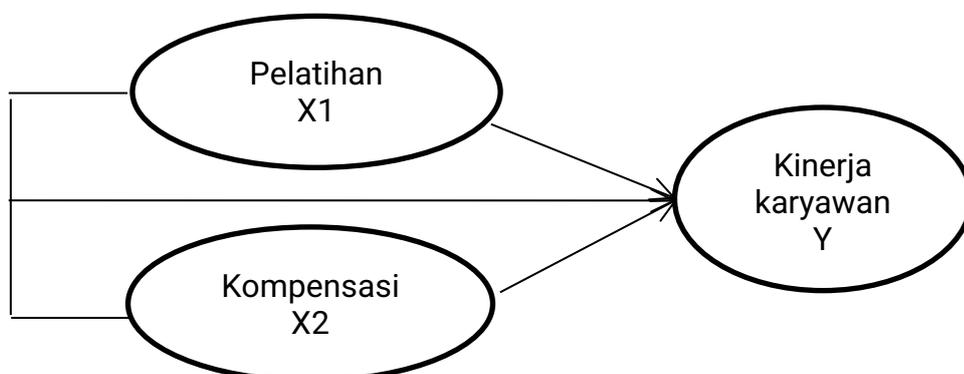
4	Rr.Watie Rachmawti/ 2016 (sinta)	Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Bank BJB Kantor Cabang Suci Bandung	Metode verifikatif, dengan teknik sampling jenuh atau sensus.	Pelatihan (X1) memengaruhi secara signifikan terhadap variabel Kinerja (Y). Hal ini terlihat dari tingkat signifikansi variabel Pelatihan (X1) sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ).
5	Juliana dan Theresia Jessica/ 2020 (sinta)	Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Swiss-Bel Hotel Mangga Besar	Metode analisis menggunakan regresi dengan SPSS versi 25	Pengujian dari uji t atau regresi linear, pada hipotesis 1 thitung sebesar 9,149 lebih besar dibandingkan ttabel sebesar 1,982 sehingga secara parsial pelatihan kerja berpengaruh terhadap, kinerja karyawan. Pada hipotesis 2 thitung sebesar 10,661 lebih besar dibandingkan ttabel sebesar 1,982 sehingga secara parsial motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

6	Slamet Riyadi, 2017(sinta)	Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan,dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur	Menggunakan SPSS	Kompensasi finansial (X1) tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja (Z). $X1 \rightarrow Z$ 0,060 0,283 Tidak Signifikan
---	----------------------------	--	------------------	--

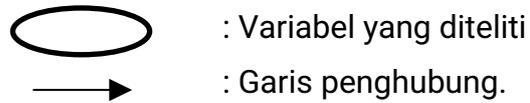
## 2.5. Kerangka konseptual

Kerangka berpikir atau kerangka pemikiran adalah penjelasan sementara mengenai gejala yang dijadikan sebagai permasalahan pada topik penelitian. Kriteria utama dalam membuat kerangka berpikir adalah supaya bisa meyakinkan ilmuwan mengenai alur pemikiran logis dalam membuat kerangka berpikir. Sehingga bisa membuahkan kesimpulan berupa hipotesis. Adapun kerangka berpikir yang penulis buat dalam usulan penelitian adalah sebagai berikut.

**Gambar 2.5** : kerangka konseptual pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.



Keterangan Gambar :



## 2.6 Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan

- a. Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan hotel di Kabupaten Luwu Utara.
- b. pemberian Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan hotel di Kabupaten Luwu Utara.
- c. Pelatihan dan pemberian kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja,karyawan.di Kabupaten,,Luwu,,Utara.

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Dan Lokasi Penelitia**

##### **3.1.1 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.

##### **3.1.2 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

#### **3.2 Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data untuk membuktikan kebenaran hipotesis yang telah diuraikan dalam penelitian untuk mendapatkan data, informasi dan

bahan yang diperlukan dan 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.

### **3.3 Definisi Operasional Variabel Penelitian**

Studi alternatif tentang perilaku, objek, atau aktivitas yang ingin dieksplorasi dan dipilih oleh sebagian besar peneliti. Variabel penelitian yang dimanfaatkan dalam studi ini yaitu :

- a. Variabel Independen

Atau disebut dengan variabel bebas ialah yang memberikan dampak serta juga menyebabkan perubahan ataupun manifestasi dari variabel terikat. Variabel terikat pada studi ini yaitu:

1. Pelatihan

Pelatihan merupakan kegiatan yang dilakukan oleh sekelompok pemimpin untuk meningkatkan keterampilan staf dan membangun komitmen tingkat tinggi terhadap lembaga pembangunan.

## 2. Kompensasi

Kompensasi adalah semua yang diterima karyawan atas pekerjaannya, kompensasi harus subjektif, wajar dan stabil.

### b. Variabel Dependen

Atau dianggap sebagai variabel terikat yang mempengaruhi variabel bebas.

Yang menjadi variabel dependen di studi ini ialah kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan hasil atas tugas yang diberikan pada waktu tertentu dan tugas serta hasil yang dilakukan untuk memenuhi tanggung jawab.

**Tabel 3.3.**Defenisi operasional dan variabel

<b>Variabel</b>	<b>Konsep</b>	<b>Indikator</b>	<b>Skala</b>
Pelatihan (X1)	Kegiatan yang dilaksanakan	Materi atau bahan, teknik penyampaian, pemateri atau narasumber, alat pendukung dan peserta	Ordinal
Kompensasi (X2)	Segala imbalan atas kerja kerasnya	Gaji, tunjangan hari raya, hak cuti dan ikut serta jaminan sosial	Ordinal
Kinerja Karyawan (Y)	Buah kerja atas beban tanggung jawab dan pekerjaannya	Pengetahuan dan pelatihan, hasil yang dikerjakan, kesesuaian waktu dan hasil, serta komitmen karyawan	likert

### 3.4 Instrument Penelitian

Instrumen penelitian adalah alat yang digunakan untuk melakukan kegiatan penelitian terutama sebagai pengukuran dan pengumpulan data berupa angket, seperangkat soal tes, lembar observasi, dsb. Pernyataan tersebut senada dengan pengertian instrumen penelitian menurut Sugiyono (2018, hlm. 102) instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Ada pun instrument penelitian yang penulis gunakan adalah wawancara, kuesioner dan studi dokumentasi dan pengolahan data menggunakan software SPSS.

### 3.5 Uji Hipotesis

#### 3.5.1 Koefisien determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya adalah untuk mengukur seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menerangkan variasi variabel dependent nilai koefisien determinasi adalah antar nol (0) dan satu (1). Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen..

Koefisien determinasi ( adjusted  $R^2$ ) menggunakan rumus :

$$D = R^2 \times 100\%$$

Dimana :

D: Koefisien Determinasi

R: Koefisien variabel bebas atau variabel terikat.

### 3.5.2 Uji parsial ( Uji t )

Uji t statistic dimaksudkan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstanta, dengan tingkat keyakinan 99% ( $\alpha = 0,1$ )  $H_0$  diterima jika  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  pada tingkat kepercayaan 99% ( $\alpha = 0,1$ ) artinya jika nilai  $t_{hitung}$  lebih kecil dari pada  $t_{tabel}$ , berarti  $t_{hitung}$  berada di daerah penerimaan  $H_0$ , maka variabel independen tidak memiliki pengaruh terhadap variabel dependen.

$H_0$  ditolak ( $H_a$  diterima) jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  pada tingkat kepercayaan 99% ( $\alpha = 0,1$ ), artinya jika nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari pada  $t_{tabel}$ , berarti  $t_{hitung}$  berada di daerah penerimaan  $H_a$ , maka variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen.

### 3.5.3 Uji Simultan ( Uji F )

Uji F, dengan maksud menguji apakah secara simultan variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat, dengan tingkat keyakinan 99% ( $\alpha = 0,1$ ).  $H_0$  diterima jika  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$  pada tingkat kepercayaan 99% ( $\alpha = 0,1$ ), artinya jika nilai  $F_{hitung}$  lebih kecil daripada  $F_{tabel}$ , berarti  $F_{hitung}$  berada di daerah penerimaan  $H_0$ , maka kedua variabel independen secara serentak tidak memiliki pengaruh terhadap variabel dependen.

$H_0$  ditolak ( $H_a$  diterima) jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  pada tingkat kepercayaan 99% ( $\alpha = 0,1$ ), artinya jika nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari pada  $F_{tabel}$ , berarti

$F_{hitung}$  berada di daerah penerimaan  $H_a$ , maka kedua variabel independen memiliki pengaruh secara serentak terhadap variabel dependen.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian**

##### **4.1.1 Sejarah singkat lokasi 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 km<sup>2</sup>, 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, Km<sup>2</sup> 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 berbukit-

bukit. Keseluruhan wilayah Kecamatan Masamba berada pada ketinggian antara 50 sampai 300 meter diatas permukaan laut.

#### **4.1.2 Letak geografis**

Masamba dengan luas wilayah 1.068,85 Km<sup>2</sup>, 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 Km<sup>2</sup>) atau meliputi 23,76 persen luas wilayah Kecamatan Masamba. Adapun wilayah yang mempunyai wilayah yang kecil adalah UPT Maipi (2,00 Km<sup>2</sup>) 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 Km<sup>2</sup> dan jumlah penduduk sebanyak 36.862 jiwa, maka tingkat kepadatan penduduk di Kecamatan ini hanya sebesar 34 jiwa per Km<sup>2</sup>. 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.

#### **4.1.3 Kondisi sosial Kecamatan Masamba**

Kultur sosial budaya masyarakat merupakan hal yang mutlak untuk dipertimbangkan 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.

##### **a. 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  $\pm$  36.862 jiwa jumlah penduduk

##### **b. 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.

## **4.2 Gambaran Umum Hotel di Luwu Utara**

### **4.2.1 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.

### **4.2.2 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.

### **4.2.3 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.

#### **4.2.4 Visi dan misi hotel**

##### **1. Visi**

Terwujudnya sebuah hotel yang berkelas yang memiliki pelayanan profesional dengan mengutamakan pelanggan.

##### **2. Misi**

- 1) Memenuhi kebutuhan dan keinginan pelanggan melalui pelayanan terbaik sehingga diperoleh kepuasan pelanggan.
- 2) Mendorong terciptanya kondisi financial yang sehat sehingga mampu memberikan kontribusi keuntungan yang optimal bagi perusahaan.
- 3) Meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan suasana kerja yang kondusif serta kooperatif untuk mewujudkan kepuasan kerja dan kesejahteraan karyawan.
- 4) Memperoleh "*goodwill*" sebagai umpan balik dari manfaat yang diberikan terhadap lingkungan sosial masyarakat.

#### **4.3 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 :

#### 4.3.1. Analisis deskriptif

Analisis deskriptif merupakan analisis yang didasarkan pada jawaban yang diperoleh dari responden, dimana responden memberikan pernyataan dan penilaian atas pertanyaan – pernyataan yang diajukan oleh penulis. Kemudian data yang diperoleh dari jawaban responden atas pernyataan yang diajukan selanjutnya dihitung persentasinya.

- a. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur Karakteristik responden berdasarkan umur adalah gambaran tentang responden menurut umur masing- masing responden. Karakteristik responden berdasarkan usia di bagi menjadi (empat) kelompok yakni, usia 19-23 tahun, 24-27 tahun, 28-32 tahun, 33- 36 tahun, Karakteristik responden berdasarkan usia ini dapat kita lihat pada tabel 4.1 berikut ini:

**TABEL 4.1**  
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

NO	USIA	JUMLAH	PERSENTASE
1	19-23	10	34%
2	24-27	8	26%
3	28-31	6	20%
4	32-36	6	20%
	Jumlah	30	100%

Pada tabel 4.1 Karakteristik responden berdasarkan usia, diatas dapat diketahui responden berusia 19-23 tahun berjumlah 10 orang atau

sekitar 34%, responden yang berusia 24-27 tahun berjumlah 8 orang atau sekitar 26%, responden yang berusia 28-31 tahun berjumlah 6 orang atau sekitar 20%, responden yang berusia 37-45 tahun berjumlah 6 orang atau sekitar 20%.

- b. Karakteristik Responden Berdasarkan Jumlah Kelamin Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin adalah gambaran tentang responden menurut jenis kelamin masing-masing responden. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin ini dapat kita lihat pada tabel 4.2 berikut ini:

**tabel 4.2**  
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki laki	18	60%
2	perempuan	12	40%
	Jumlah	30	100%

Pada tabel 4.2 Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, dapat diketahui bahwa responden berjenis kelamin laki-laki berjumlah 18 orang atau sekitar 60% dari sejumlah responden sedangkan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 12 orang atau sekitar 40% dari keseluruhan responden.

- c. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan terakhir Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan terakhir adalah

gambaran tentang responden menurut pendidikan terakhir yang pernah diikuti oleh masing-masing responden. Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan terakhir dibagi jadi 3 (tiga) kelompok yaitu SMA/ SMK, Diploma Tiga (D3), dan strata satu (S1). Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel 4.3 berikut.

**Tabel 4.3**  
Karakteristik Responden Berdasarkan tingkat Pendidikan Terakhir

N0	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase
1	SMA/SMK	23	77%
2	D3	4	13%
3	S1	3	10%
	JUMLAH	30	100%

#### 4.3.2. 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)

**Tabel 4.4**  
Hasil uji validasi variabel pelatihan (X1)

Pernyataan	R hitung	R Tabel	Kesimpulan
------------	----------	---------	------------

X1.1	0,642	0,3610	Valid
X1.2	0,513	0,3610	Valid
X1.3	0,749	0,3610	Valid
X1.4	0,943	0,3610	Valid
X1.5	0,943	0,3610	Valid
X1.6	0,943	0,3610	Valid
X1.7	0,664	0,3610	Valid
X1.8	0,622	0,3610	Valid
X1.9	0,629	0,3610	Valid

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 diperoleh R tabel menggunakan rumus: sebagai

berikut:

$$R = n - k$$

**Tabel 4.5**  
Hasil Uji validitas Kompensasi (X2)

Pernyataan	R hitung	R tabel	Kesimpulan
X2.1	0,848	0,3610	Valid
X2.2	0,481	0,3610	Valid
X2.3	0,851	0,3610	Valid
X2.4	0,716	0,3610	Valid
X2.5	0,812	0,3610	Valid
X2.6	0,851	0,3610	Valid

Dari tabel 4.6 di atas dapat diketahui bahwa semua pernyataan pada variabel Kompensasi (X2) seluruhnya valid. Hal ini diketahui karena

hasil signifikan lebih kecil dari pada tingkat signifikan.

Berikut ini adalah hasil uji validitas dari kinerja karyawan (Y).

**Tabel 4.6**  
Hasil uji validitas kinerja karyawan (Y)

Pernyataan	R hitung	R tabel	Kesimpulan
Y.1	0,908	0,3610	Valid
Y.2	0.870	0,3610	Valid
Y.3	0,682	0,3610	Valid
Y.4	0,828	0,3610	Valid
Y.5	0,931	0,3610	Valid
Y.6	0,778	0,3610	Valid

Kinerja karyawan (Y) seluruhnya valid. Hal ini diketahui karena hasil signifikan lebih kecil dari pada tingkat signifikan

#### 4.3.3 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*.

**Tabel 4.7**  
Hasil Uji Realibilitas

Variabel	<i>Cronbach's alpha</i>	Batas Realibilitas	Keterangan
Pelatihan	0,903	0,60	<i>Reliable</i>
Kompensasi	0,847	0,60	<i>Reliable</i>
Kinerja Karyawan	0,912	0,60	<i>Reliable</i>

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*.

#### 4.3.4 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:

**Tabel 4.8**  
*Descriptive Statistics*

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
TOTALX1_Pelatihan	30	24	45	38.50	5.406
TOTALX2_Kompensasi	30	19	30	26.13	3.026
TOTALY_Kinerja	30	18	30	25.90	3.566
Valid N (listwise)	30				

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.

#### **4.3.5 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.

**Tabel 4.9**  
Hasil analisis regresi linear berganda

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	327.906	2	163.953	108.514	.000 <sup>b</sup>
	Residual	40.794	27	1.511		
	Total	368.700	29			

a. Dependent Variable: KINERJA\_Y

b. Predictors: (Constant), PELATIHAN\_2, PELATIHAN\_X1

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	-.939	2.001		-.469	.643
	PELATIHAN_X1	.372	.091	.564	4.097	.000
	PELATIHAN_2	.479	.162	.406	2.948	.007

a. Dependent Variable: KINERJA\_Y

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 :

- 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.
- 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.

#### 4.3.6 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<sup>2</sup>) berguna untuk mengetahui pengaruh variabel terhadap independen terhadap variabel dependen, seperti yang disajikan pada tabel berikut:

**Tabel 4.10**  
Hasil analisis koefisien determinasi (R<sup>2</sup>)

<b>Model Summary</b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.943 <sup>a</sup>	.889	.881	1.22918

a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI\_X2, PELATIHAN\_X1

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.

#### 4.3.7. 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:

**Tabel 4.11**  
Hasil Uji T

Model		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.939	2.001		-.469	.643
	PELATIHAN_X1	.372	.091	.564	4.097	.000
	KOMPENSASI_X2	.479	.162	.406	2.948	.007

a. Dependent Variable: KINERJA\_Y

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

1. Pelatihan diperoleh thitung 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 thitung 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:

**Tabel 4.12**  
Hasil Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	327.906	2	163.953	108.514	.000 <sup>b</sup>
	Residual	40.794	27	1.511		
	Total	368.700	29			

a. Dependent Variable: KINERJA\_Y

b. Predictors: (Constant), KOMPENSASI\_X2, PELATIHAN\_X1

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  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $108.514 > 3,34$  dengan tingkat signifikan sebesar  $0.000 < 0,05$  yang artinya secara simultan (bersama-sama) pelatihan dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan kinerja karyawan.

#### 4.4 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 Jojor 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.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 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.
3. 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 karyawan.

#### **5.2 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

3. sebaiknya dilakukan, karena responden dapat menanyakan secara langsung pernyataan yang tidak dipahami.
4. 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.

## DAFTAR RUJUKAN

- Ariandi, F. (2018). *Pengaruh Metode Pembayaran Kompensasi Terhadap Kinerja Tutor*. Perspektif, XVI(1), 84–90.
- Badriyah, Mila. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : CV Pustaka Setia.
- Donni Juni Priansa. 2017. *Komunikasi Pemasaran Terpadu Pada Era Media Sosial*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Fibriany. (2017). *Peningkatan Produktivitas Melalui Pelatihan Karyawan*. *Manajemen Informatika*, XVII(2), 165–170.
- Hakim, Mujibul dan M. Rudi Fanani (2019). *Analisis Kinerja Karyawan Studi Kasus PT. Reycom Dokumen Solusi*. *Jurnal Dinamika Ekonomi dan Bisnis*. Volume 16 Nomor 1.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT Buku Seru.
- Hariandja, Mariot Tua Effendy. 2016. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Khotimah, Khusnul dkk. 2017. *“Strategi Pengembangan Destinasi Pariwisata Budaya*. (Studi kasus pada kawasan situs Trowulan sebagai Pariwisata Budaya Unggulan di Kabupaten Mojokerto)”. *jurnal Administrasi Bisnis*, Vol 41 No
- Pasaribu, Veta Lidya Delimah dan Krisnaldy (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Hasil Kinerja Karyawan Kelurahan Pisangan Ciputat*. *Prosiding Seminar Nasional*.
- Pramudyo, G. N. 2017. *Etika ilmiah dan penelitian*. Malang: Universitas Brawijaya. diakses pada 11 Januari 2019,
- Rachmawati (2018) *jurnal riset akuntansi dan keuangan* , Universitas Widyatama, Bandung, Indonesia
- Siswanto, Rendyka D. & Hamid, Djambur. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan divisi Human Resources Management Compensation and Benefits PT Freeport Indonesia)*. *Jurnal Administrasi Bisnis*. 42 (1): 189-198.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pertama)*. PRENADAMEDIA GROUP.

