

PENGARUH PELATIHAN, KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

by Nur Azura, Ervin Nora Susanti , Yannik Ariyati

Submission date: 31-Aug-2023 09:22AM (UTC+0800)

Submission ID: 2154612742

File name: 11._Ervin_Nora-Bening-Nur_Azura.pdf (769.62K)

Word count: 4667

Character count: 28525

PENGARUH PELATIHAN, KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Nur Azura¹, Ervin Nora Susanti², Yannik Ariyati³

^{1,3}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas Riau Kepulauan, Batam, Kepulauan Riau

²Magister Manajemen, Program Pascasarjana,

Universitas Riau Kepulauan, Batam, Kepulauan Riau

email : nurazuraazura19@gmail.com¹ , ervin.nora@gmail.com² ,

yannik_ariyati@yahoo.co.id³

1 ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pelatihan, Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel GV Batam. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi peneliti ini adalah sebanyak 100 orang yang merupakan Karyawan Hotel GV Batam. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh sehingga sampel berjumlah 100 responden. Data diperoleh dengan menyebarkan instrument angket yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Analisis data menggunakan regresi linier berganda dan uji hipotesis dengan menggunakan uji t dan uji F. Data diolah menggunakan SPSS versi 25. Hasil penelitian adalah secara parsial Pelatihan dan Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, variabel Kompensasi Dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Hotel GV Batam, dan secara simultan pelatihan, kompensasi, disiplin kerja, motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Hotel GV Batam.

Kata Kunci: pelatihan, kompensasi, disiplin kerja, motivasi, kinerja karyawan.

1 ABSTRACT

This study aims to determine Training, Compensation, Work Discipline and Motivation on Employee Performance at the Hotel GV Batam. The type of research used in this research is quantitative research. The population of this research is 100 people who are employees of Hotel GV Batam. The sampling technique in this study used a saturated sample technique so that the sample numbered 100 respondents. Data is obtained by distributing questionnaire instruments that have been tested for validity and reliability. Data analysis used multiple regression and hypothesis testing using the t test and F test. Data were processed using SPSS version 25. The results of the research is that partially Training and Work Discipline had no significant effect on Employee Performance, Compensation and Motivation variables had a positive and significant effect on Hotel GV Batam Employee Performance, and simultaneously the training, compensation, work discipline, motivation independent variables have a significant effect on Hotel GV Batam Employee Performance.

Keywords: training, compensation, work discipline, motivation, employee performance.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan bagian dari perusahaan, karena berperan aktif serta terlibat langsung dalam menjalankan kegiatan perusahaan. Untuk itu perusahaan wajib memberikan perhatian secara maksimal kepada karyawan melalui peningkatan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan karyawan, terutama untuk menghadapi perkembangan teknologi yang sangat demikian pesat.

Adapun persoalan sebagai akibat yang ditimbulkan atas adanya globalisasi tercermin pada perkembangan kehidupan dunia yang terasa begitu tergesa-gesa, salah satunya di dunia bisnis. Hal ini terlihat dari persaingan bisnis yang kian hari-kian ketat sehingga terlihat dari adanya paksaan yang menyebabkan setiap subjek bisnis harus mampu bertahan dalam situasi yang semakin sulit. Iklim bisnis di Indonesia turut berubah karena adanya perubahan struktur pasar Indonesia dalam aspek perdagangan. Hal ini oleh isu global yang dilihat memberikan dampak yang cukup besar bagi dunia perekonomian Indonesia.

Di sela pandemi yang sedang menimpa global saat ini, terlihat hampir seluruh perusahaan mengalami resesi yang luar biasa. Contoh yang bisa dilihat yaitu dunia pariwisata khususnya perhotelan yang merupakan salah satu bidang yang terimbas dari adanya pandemi ini. Perhotelan merupakan bidang yang menyediakan jasa penginapan dan akomodasi seperti makanan, hiburan, dan tempat penyelenggaraan acara dalam hotel.

Karyawan sebagai salah satu elemen dari perusahaan diharapkan memiliki kinerja yang tinggi. Sebab dengan kinerja yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas karyawan sehingga dapat memenuhi tujuan perusahaan dalam meningkatkan pelayanan. Karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi dapat merasakan betah atau membuat karyawan bertahan di tempat kerja. Kinerja yang tinggi dibutuhkan oleh setiap individu dalam mencapai tujuan baik jangka pendek maupun jangka panjang. Tenaga manusia yang terampil dan cekatan dalam menyelesaikan tugas-tugas atau tanggung jawabnya.

Pada kenyataannya kinerja tinggi tidak semua dimiliki oleh setiap karyawan, ada juga sebagian karyawan yang memiliki kinerja rendah. Kinerja rendah dapat diketahui melalui kurang disiplinnya serta kurang semangatnya karyawan dalam bekerja, seperti halnya karyawan yang datang terlambat ke perusahaan atau tidak masuk kerja tanpa surat izin dan dalam melakukan tugas-tugasnya kurang teliti. Kinerja yang tinggi maupun yang rendah yang dimiliki oleh karyawan sangat berpengaruh pada suatu perusahaan, adanya kinerja yang tinggi ataupun kinerja yang rendah timbul disebabkan adanya beberapa aspek-aspek seperti kuantitas dan kualitas kerja, kemampuan, inisiatif, ketepatan waktu, komunikasi di lingkungan kerja. Faktor yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan antara lain adalah pelatihan, kompensasi, disiplin kerja dan motivasi. Bila salah satu aspek atau faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dialami karyawan, hal ini akan berpengaruh pada suatu perusahaan.

Upaya untuk meningkatkan kemampuan karyawan bisa dilakukan melalui penyelenggaraan kegiatan pelatihan pada perusahaan bagi karyawan dipandang bisa menghasilkan dampak positif yang cukup besar bagi perusahaan, terutama dalam hubungannya terhadap peningkatan produktivitas kinerja karyawan. Pelaksanaan pelatihan yang diharapkan bisa menaikkan produktivitas kinerja karyawan dapat dilakukan secara bertahap. pada akhirnya, diharapkan bahwa para karyawan bisa mencapai pada taraf sumber daya manusia yang diinginkan asal perusahaan sebagai hasil akhir dari pelaksanaan pelatihan karyawan.

Berkaitan dengan situasi pandemi saat ini, perusahaan bisa mengambil kesempatan pada peningkatan produktivitas hasil kerja para karyawan melalui pemberian pelatihan kerja pada para karyawan yang bekerja di dalam perusahaan. seperti halnya untuk bidang perhotelan, hal ini dapat dinilai menjadi kesempatan yang baik bagi perusahaan untuk memberikan pelatihan kinerja terhadap karyawannya.

Pengertian pelatihan secara sederhana didefinisikan oleh Pramudyo (2017) sebagai: “Proses pembelajaran yang dirancang untuk mengubah kinerja orang dalam melakukan pekerjaannya”.

Selain pelatihan kompensasi juga bisa berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kompensasi merupakan suatu biaya yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya sebagai salah satu alat untuk memotivasi karyawan dengan harapan perusahaan akan memperoleh imbalan dalam bentuk kinerja karyawan yang maksimal dari karyawannya. Kompensasi lebih luas dari cakupannya dari upah. Pemberian kompensasi yang sesuai, dengan hasil pekerjaan, dapat membuat karyawan secara efektif dan efisien. Hal ini juga menuntut para karyawan agar fokus dan konsisten dalam bekerja.

Pemberian kompensasi bagi karyawan harus dilakukan sebaik mungkin, karena pemberian kompensasi yang tidak menarik kepada karyawan akan menimbulkan kurangnya motivasi kerja. Pemberian kompensasi yang tidak sesuai juga menjadi kurangnya minat karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan sesuai target karena dinilai perusahaan tidak peduli dengan kesejahteraan karyawannya.

Faktor lain yang bisa berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin kerja sesuatu peraturan yang harus ditaati oleh karyawan agar setiap prosedur perusahaan berjalan dengan baik dan mengurangi masalah dari keterlambatan waktu dan target. Kedisiplinan merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja karyawan, semakin baik kinerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi karyawan untuk mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan merupakan faktor yang utama yang diperlukan sebagai alat peringatan terhadap karyawan yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Sehingga seorang karyawan dikatakan memiliki disiplin yang baik jika karyawan tersebut memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya.

Kinerja karyawan bisa juga dipengaruhi oleh motivasi. Motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan Ekhsan (2019). Setiap perusahaan menginginkan kinerjanya karyawannya meningkat. Untuk mencapai tujuan tersebut perusahaan memberikan motivasi kerja kepada seluruh karyawan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan. Tanpa motivasi, karyawan tidak akan bisa mengerjakan tugasnya sesuai dengan standar karena motivasinya tidak terpenuhi.

Motivasi untuk bekerja sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas suatu perusahaan. Tanpa adanya motivasi dari para karyawan untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya, apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para karyawan, maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Penelitian ini dilakukan di Hotel GV Batam. Hotel GV Batam merupakan perusahaan yang beroperasi di bidang hotelan dimana turut mengandalkan pariwisata yang membutuhkan peran besar dari sumber daya manusia yang berkualitas yang bisa mendukung pencapaian tujuan dari Hotel GV Batam. Selain memberikan pelayanan bagi para tamu yang datang, pihak manajemen hotel juga turut memberikan perkembangan industri Kota Batam. Hotel ini juga membutuhkan kinerja karyawan yang mendukung tercapainya tujuan untuk meningkatkan profitabilitas dan menjamin keberlangsungan usahanya.

Tabel 1. Kinerja Karyawan Periode Agustus Sampai Desember 2022

Departemen	Bulan														
	Agustus			September			Oktober			November			Desember		
	Jumlah Karyawan	Angka	Nilai	Jumlah Karyawan	Angka	Nilai	Jumlah Karyawan	Angka	Nilai	Jumlah Karyawan	Angka	Nilai	Jumlah Karyawan	Angka	Nilai
Front Office	12	2,52	E	12	2,57	E	12	2,58	E	12	2,60	E	12	2,70	E
Housekeeping	20	2,30	M	20	2,40	E	20	2,00	M	20	2,15	M	20	2,67	E
Food and Beverage	12	2,30	M	12	2,17	M	12	1,95	M	12	1,89	M	12	1,75	M
Engineering	11	2,20	M	11	2,10	M	11	2,30	M	11	2,11	M	11	2,10	M
Marketing	15	2,34	M	15	2,20	M	15	1,98	M	15	2,10	M	15	1,80	M
Accounting	14	2,59	E	14	2,65	M	14	2,33	M	14	2,24	M	14	2,11	M
HRD	16	2,55	E	16	2,55	E	16	2,40	M	16	2,31	M	16	2,42	M
Total	100	16,90		100	16,64		100	15,54		100	15,4		100	15,55	
Rata-Rata	2,40		M	2,37		M	2,22		M	2,20		M	2,22		M

Sumber: Hotel GV Batam, 2022

Hasil dari penilaian kinerja karyawan di atas berdasarkan pada pelayanan terhadap tamu, pengetahuan tentang pekerjaan, kualitas pekerjaan, kerja sama dan kemampuan berkomunikasi. Pada tabel 1 dapat dilihat bahwa hasil kinerja setiap bagian pada Hotel GV Batam selama lima bulan terakhir berfluktuasi. Dari bulan Agustus 2022 sampai Desember 2022 ada satu bagian yang mengalami kenaikan yaitu Front Office, tetapi ada juga beberapa yang mengalami penurunan kinerja diantaranya Food dan Beverage. Pada 3 bulan terakhir desember, november dan oktober relatif lebih rendah dibandingkan kinerja pada bulan september dan agustus. Secara keseluruhan hasil nilai kinerja setiap bagian pada Hotel GV Batam setelah diakumulasikan dan rata-ratakan mencapai nilai 2,40 yang berarti memenuhi harapan atau met expectations (M). Tentunya hasil tersebut belum sesuai dengan target yang diinginkan manajemen yaitu melebihi harapan atau exceeded expectations (E) yang disebabkan beberapa masalah diantaranya; pelayanan terhadap tamu yang belum mencapai pelayanan yang optimal, kurangnya pengetahuan tentang pekerjaan, belum konsistennya hasil pekerjaan yang dihasilkan karyawan, kerja sama yang belum terjalin dengan baik, kemampuan dalam menyelesaikan masalah dalam pekerjaan belum tercapai dan komunikasi yang dilakukan belum efektif.

Selain permasalahan kinerja karyawan, Peneliti mendengar secara langsung dari beberapa karyawan yang bekerja pada Hotel GV Batam, contohnya saat pihak hotel merekrut karyawan banyak karyawan yang kurang mendapat perhatian dari atasan yaitu pihak manajemen hotel mengenai pelatihan yang kurang maksimal, pelatihan diberikan hanya teori dan dasarnya saja, tidak ada praktik secara langsung, sehingga banyak karyawan yang kurang dalam mempraktikkan pelatihan tersebut. Fenomena yang terjadi adalah kurangnya keahlian dalam bekerjanya karyawan sehingga berdampak hasil yang dilakukan karyawan kurang maksimal dan membuat karyawan kesusahan dalam bekerja dan waktu yang diberikan pada target penyelesaian tidak maksimal.

Pelatihan kinerja karyawan bisa dilakukan sesuai dengan bidang yang sesuai dengan keahlian dari masing-masing karyawan, contohnya seperti bagian Housekeeping atau pembersihan, pelayanan atau resepsionis, dan sebagainya.

Bila karyawan dilengkapi menggunakan pelatihan kinerja pada pandemi saat ini, jika situasi global dan perekonomian sudah balik normal seperti sediakala, maka tingkat kualitas serta kinerja para karyawan hotel berkemungkinan bertambah baik dan memberikan dampak pada pertumbuhan industri perhotelan yang semakin semakin tinggi.

Tabel 2. Kegiatan Pelatihan Bagi Karyawan di Hotel GV Batam Tahun 2022

No	Nama Kegiatan	Departemen	Bulan
1	Orientasi	<i>Room Service</i>	Januari
2	<i>On Boarding</i>	<i>House Keeping</i>	Februari
3	Samapta dan <i>Emergency</i>	<i>Securty</i>	Maret
4	<i>Technical</i>	Teknisi	April
5	<i>Softskill</i>	<i>All Departement</i>	Mei

Sumber: Hotel GV Batam, 2022

Pada tabel 2 menggambarkan adanya beragam kegiatan yang sudah dijadwalkan oleh pihak manajemen hotel sebagai usaha buat meningkatkan kinerja para karyawan. Adanya kegiatan ini diharapkan mampu meningkatkan kinerja karyawan, dalam hal menambah ilmu serta kompetensi setiap karyawan hotel yang bekerja di Hotel GV Batam. Adanya program pelatihan ini pula diharapkan bisa memberikan motivasi terhadap karyawan untuk meningkatkan kinerjanya dalam hal pelayanan terhadap konsumen, sehingga gambaran merek hotel bisa mengalami peningkatan.

Setiap dari karyawan yang bekerja pada perusahaan, pastinya mempunyai maksud serta tujuannya di mana memiliki kepentingan masing-masing karyawan. Ada beberapa karyawan yang melaksanakan perkerjaannya untuk mendapatkan penghasilan atau uang untuk memenuhi kehidupannya, dan ada juga karyawan yang bekerja untuk mendapatkan penghargaan diri sebagai perbedaan dengan yang tidak bekerja.

Pada hal ini, peneliti juga melihat serta mendengar secara langsung dari beberapa karyawan yang bekerja pada bidang perhotelan. banyak karyawan yang kurang mendapat perhatian dari atasan yaitu pihak manajemen hotel mengenai kompensasi. Sebagai contohnya karyawan sering tidak menerima kompensasi dalam hal upah karyawan bagi mereka yang melayani tamu yang berkunjung atau menginap di hotel. Hal ini sering menjadi pemicu atau alasan karyawan yang tidak bekerja dengan baik.

Tabel 3. Daftar Gaji Karyawan Hotel GV Batam

No	Gaji	Departemen	Keterangan
1	<i>Front Office</i>	Rp.5.251.000,-	No Service
2	<i>Room Service dan House Keeping</i>	Rp.3.750.000,-	Service
3	<i>Kitchen</i>	Rp.5.100.000,-	Service
4	<i>Security</i>	Rp.4.100.000,-	No Service
5	Teknisi	Rp.5.000.000,-	No Service
6	<i>GA (General Affair)</i>	Rp.4.000.000,-	No Service

Sumber: Hotel GV Batam, 2022

Dapat dilihat dalam tabel 3 ada beberapa departement yang tidak menerima kompensasi sesuai dengan UMK (Upah Minimum Kota) pada Kota Batam. Faktanya pada saat ini ini UMK

di Kota Batam adalah Rp. 4.186.359,. Adanya karyawan yang masih mendapatkan kompensasi yang belum sesuai dengan hak yang selayaknya mereka terima. Selain permasalahan upah yang tidak sesuai dengan kinerja karyawan, permasalahan juga terjadi didalam pembagian service antara pihak karyawan dengan manajemen hotel yang tidak sesuai.

Permasalahan ini pada akhirnya akan berakibat buruk bagi perusahaan. Karyawan akan cenderung bekerja secara tidak konsisten dan berpikir yang terpenting yaitu saya bekerja dan mendapatkan gaji dari perusahaan.

Tabel 4. Daftar Kehadiran Bulan Juli Hingga Desember 2022

Bulan	Jumlah HariKerja	Jumlah Karyawan	Keterangan			Terlambat (Jam)
			Sakit	Izin	Alpa	
Juli	31	100	11	10	6	30
Agustus	31	100	14	7	7	32
September	30	100	12	10	10	34
Oktober	31	100	14	12	8	38
November	30	100	18	13	9	44
Desember	31	100	18	15	12	46

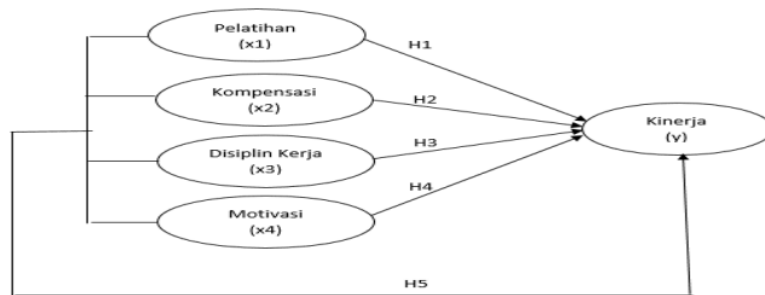
Sumber: Hotel GV Batam, 2022

Berdasarkan pada tabel 4 mengenai daftar hadir setiap karyawan, masih banyak ditemukan adanya keterlambatan atau ketidak disiplin karyawan dalam hal bekerja. Tingkat kehadiran karyawan di Hotel GV Batam terlihat masih tidak disiplin. Apabila dijumlahkan setiap bulan tingkat kehadiran karyawan terus mengalami peningkatan dalam kurun waktu perbulannya. Ketidak hadiran karyawan alpa atau yang tanpa alasan juga semakin meningkat. Jika hal ini terus terjadi, akan merugikan pihak manajemen hotel. Fenomena yang terjadi di tempat penelitian ini adalah kebiasaan karyawan datang terlambat, alpa dan tidak memiliki kedisiplinan dalam bekerja.

Permasalahan lain yang terjadi pada Hotel GV Batam yaitu motivasi. Berdasarkan observasi dan wawancara dengan beberapa orang karyawan pada Hotel GV Batam ditemukan beberapa fenomena motivasi kerja pegawai sebagai berikut: Terdapat karyawan yang bermalasan - malasan dalam bekerja sehingga lebih banyak bersantai daripada bekerja, lalu terdapat karyawan yang mendahulukan kepentingan pribadi daripada kepentingan perusahaan dalam melaksanakan tugasnya. Hasil wawancara ditemukan juga karyawan yang kurang inisiatif dalam menyelesaikan masalah ketika melakukan kesalahan dalam bekerja. Bahkan juga dalam menyelesaikan tugasnya karyawan masih kurang aktif untuk memberikan ide – ide baru. Disini terlihat masih kurangnya tanggung jawab, inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan dan kreatif dalam melaksanakan pekerjaannya. Fenomena yang ada masih terdapat karyawan dalam bekerja mengalami penurunan motivasi kerja atau rendahnya motivasi kerja.

Berdasarkan pengamatan dari peneliti, pada Hotel GV Batam ditemukan adanya beberapa keluhan yang sering dikeluhkan oleh karyawan, diantaranya ketiadaan pengadaan pelatihan kinerja untuk karyawan yang dipindahkan dari satu bagian ke bagian yang lainnya, besaran kompensasi yang diterima oleh karyawan yang tidak seimbang dengan hasil kerja keras karyawan, permasalahan karyawan bagi yang sering tidak hadir tanpa adanya alasan atau alpa, serta kurangnya motivasi terhadap karyawan. Berdasarkan latar belakang tersebut, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis secara parsial dan simultan pengaruh pelatihan, kompensasi, disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan di Hotel GV Batam.

Hipotesis Penelitian



Gambar 1. Kerangka Berfikir

Sumber : Data yang diolah, 2022

Adapun perumus¹¹ hipotesis atas pengujian yang dilakukan antara lain.

H1: Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Hotel GV Batam.

H2: Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Hotel GV Batam.

H3: Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Hotel GV Batam.

H4: Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Hotel GV Batam.

H5: Pelatihan, Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Hotel GV Batam.

17

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif

Populasi Dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Hotel GV Batam sejumlah 100 pegawai. Metode penentuan besar sampel ditentukan dengan menggunakan teknik sampling jenuh, sehingga jumlah sampel adalah 100 pegawai yang merupakan seluruh karyawan Hotel GV Batam.

Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini dibagi menjadi 2 yaitu :

- Data Primer, merupakan data yang diperoleh langsung dari responden (obyek penelitian) yaitu seluruh karyawan Hotel GV Batam melalui kuesioner.
- Data Sekunder, merupakan data yang diperoleh melalui data yang dikumpulkan oleh pihak lain yaitu seperti profil perusahaan, data penjualan, dan lainnya yang berkaitan dengan penelitian yang akan dilakukan.

16

PEMBAHASAN

Deskripsi Objek Penelitian

Objek penelitian ini adalah Hotel GV Batam. Hotel GV Batam merupakan perusahaan yang beroperasi di bidang perhotelan dimana turut mengandalkan pariwisata yang

membutuhkan peran besar dari sumber daya manusia yang berkualitas yang bisa mendukung pencapaian tujuan dari Hotel GV Batam. Selain memberikan pelayanan bagi para tamu yang datang, pihak manajemen hotel juga turut memberikan perkembangan industri Kota Batam. Hotel ini juga membutuhkan kinerja karyawan yang mendukung tercapainya tujuan untuk meningkatkan profitabilitas dan menjamin keberlangsungan usahanya. Dalam hal ini responden dalam penelitian ini membahas sejumlah jenis karakteristik responden yaitu berdasarkan usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir dan lama kerja. Pengumpulan data dilakukan dengan mengunkan menyebarkan kuesioner sebanyak 100 orang responden dan karakteristik responden yang didapatkan peneliti dalam olahan menggunakan *software* SPSS 25. Data penelitian dapat diketahui dari seluruh responden berjumlah 100 orang yang berpartisipasi dalam penelitian ini.

Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas

Uji Validitas

Tabel 5. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Pelatihan	X1.1	0,644	0,1966	Valid
	X1.2	0,649	0,1966	Valid
	X1.3	0,644	0,1966	Valid
	X1.4	0,742	0,1966	Valid
	X1.5	0,704	0,1966	Valid
Kompensasi	X2.1	0,824	0,1966	Valid
	X2.2	0,759	0,1966	Valid
	X2.3	0,832	0,1966	Valid
	X2.4	0,820	0,1966	Valid
	X2.5	0,820	0,1966	Valid
Disiplin Kerja	X3.1	0,822	0,1966	Valid
	X3.2	0,796	0,1966	Valid
	X3.3	0,854	0,1966	Valid
	X3.4	0,835	0,1966	Valid
	X3.5	0,799	0,1966	Valid
Motivasi	X4.1	0,851	0,1966	Valid
	X4.2	0,809	0,1966	Valid
	X4.3	0,807	0,1966	Valid
	X4.4	0,781	0,1966	Valid
	X4.5	0,823	0,1966	Valid
Kinerja Karyawan	Y1.1	0,798	0,1966	Valid
	Y1.2	0,781	0,1966	Valid
	Y1.3	0,847	0,1966	Valid
	Y1.4	0,834	0,1966	Valid
	Y1.5	0,832	0,1966	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS V.25, 2022

Berdasarkan Tabel 5 dapat dilihat bahwa nilai r hitung atas jawaban responden terhadap semua variabel dinyatakan valid karena r hitung $>$ r tabel. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa keseluruhan item dari lima variabel dinyatakan valid.

Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Cronbach Alpha yang disyaratkan	Keterangan
Pelatihan	0,770	0,60	Reliabel
Kompensasi	0,824	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja	0,904	0,60	Reliabel
Motivasi	0,872	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,877	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS V.25

Hasil uji reliabilitas pada Tabel 6 menunjukkan bahwa jika nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,60, maka hal ini menunjukkan bahwa setiap item pernyataan dalam kuesioner handal atau reliabel. Atau dengan kata lain, semua pernyataan yang digunakan adalah stabil dan konsisten dalam mengukur masing-masing variabel.

9 Hasil Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya kolerasi antara setiap variabel bebas dalam suatu model regresi dalam penelitian, ada tidaknya antara variabel dapat dilihat dari *tolerance volue* dan *wariance inflation faktor* (VIF). Jika *tolerance volue* > 0,10 dan VIF < 10, maka tidak ada korelasi serius antara variabel bebas dan sebaliknya. Nilai *tolerance* dan VIF masing-masing terlihat di tabel berikut.

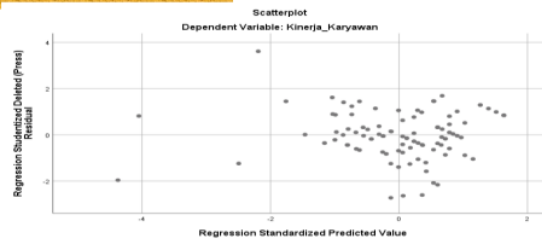
Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tol	VIF
(Constant)		
Pelatihan	.913	1.095
Kompensasi	.228	4.381
Disiplin Kerja	.245	4.087
Motivasi	.460	2.172

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS V.25, 2022

Dari tabel diatas, diperoleh nilai VIF seluruh variabel bebas < 10 dan *tolerance* > 0,10 dapat diartikan bahwa model regresi bebas dari multikolinearitas.

Hasil Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas
Sumber : SPSS 25, 2022

Berdasarkan gambar 2 menunjukkan bahwa titik-titik nya tidak membentuk pola tertentu dan penyebar diatas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. dengan demikian dapat dikemukakan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastitas.

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 8. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5.880	1.567		3.753	.001
Pelatihan	-.073	.056	-.082	-.1.306	.195
Kompensasi	.378	.145	.329	2.603	.011
Disiplin Kerja	.182	.094	.237	1.942	.055
Motivasi	.297	.077	.341	3.839	.001

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS V.25, 2022

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 16 di atas dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut.

$$Y = 5,880 - 0,073X_1 + 0,378 X_2 + 0,182 X_3 + 0,297 X_4 + e$$

Artinya:

1. Nilai konstanta (a) sebesar 5,880. Artinya adalah apabila variabel independen diasumsikan nol (0), maka kinerja karyawan sebesar 5,880.
2. Nilai koefisien regresi variable pelatihan sebesar $-0,073$. Artinya adalah pada variabel pelatihan, jika pelatihan meningkat justru menurunkan kinerja karyawan. Setiap peningkatan pelatihan sebesar 1 satuan maka akan menurunkan kinerja karyawan sebesar $-0,073$.
3. Nilai koefisien regresi kompensasi sebesar $0,378$. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar $0,378$ dan sebaliknya dengan asumsi variabel lain tetap.
4. Nilai koefisien regresi disiplin kerja sebesar $0,182$. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar $0,182$ dan sebaliknya dengan asumsi variabel lain tetap.
5. Nilai koefisien regresi motivasi sebesar $0,297$. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar $0,297$ dan sebaliknya dengan asumsi variabel lain tetap.

- Standart error (e) merupakan variabel acak dan mempunyai distribusi probabilitas yang mewakili semua faktor yang mempunyai pengaruh terhadap Y tetapi tidak dimasukan dalam persamaan.

Hasil Uji Hipotesis

Hasil Uji T (Prasial)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen. Hasil uji pengaruh variabel Pelatihan (X1), Kompensasi (X2), Disiplin Kerja (X3), Motivasi (X4) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Pengujian signifikan koefisien 0,05.

Tabel 9. Hasil Uji t (Prasial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5.880	1.567		3.753	.001
Pelatihan	-.073	.056	-.082	-1.306	.195
Kompensasi	.378	.145	.329	2.603	.011
Disiplin Kerja	.182	.094	.237	1.942	.055
Motivasi	.297	.077	.341	3.839	.001

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS V.25, 2022

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 9, maka bisa diketahui sebagai berikut:

- Pelatihan. Diketahui nilai t_{hitung} sebesar $-1,306 < 1,985$ nilai t_{tabel} atau nilai signifikansi sebesar 0,195. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka dapat dinyatakan hipotesis yang pertama ditolak. Artinya secara parsial variabel Pelatihan tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
- Kompensasi. Diketahui nilai t_{hitung} sebesar $2,603 > 1,985$ nilai t_{tabel} atau nilai signifikansi sebesar 0,011. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka dapat dinyatakan hipotesis yang kedua diterima. Artinya secara parsial variabel Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- Disiplin kerja. Diketahui nilai t_{hitung} sebesar $1,942 < 1,985$ nilai t_{tabel} atau nilai signifikansi sebesar 0,055. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka dapat dinyatakan hipotesis yang ketiga ditolak. Artinya secara parsial variabel Disiplin kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
- Motivasi. Diketahui nilai t_{hitung} sebesar $3,839 > 1,985$ nilai t_{tabel} atau nilai signifikansi sebesar 0,001. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka dapat dinyatakan hipotesis yang keempat diterima dan signifikan. Artinya secara parsial variabel Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil Uji F (Simultan)

Uji F dilakukan untuk menguji adakah pengaruh secara bersama-sama (simultan) antara tiap-tiap variabel *independent* dengan variabel *dependent* dengan tingkat signifikan koefisien 0,05.

Tabel 10. Hasil Uji T (Simultan)

ANOVA

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	589.894	4	147.473	46.215	.001 ^b
	Residual	303.146	95	3.191		
	Total	493.040	99			

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS V.25, 2022

Dengan demikian diketahui $F_{hitung} (46,215) > F_{tabel} (2,47)$ dengan Sig. $(0,001) < 0,05$. Artinya adalah bahwa variabel pelatihan, kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Pada uji R^2 menjelaskan seberapa besar variabel independen mampu menjelaskan variasi variabel dependen.

Tabel 11. Hasil Uji Pengujian R Square (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.809 ^a	.654	.640	1.80219

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS V.25, 2022

Berdasarkan Tabel 11 memperlihatkan nilai R square sebesar 0,654 hal ini menunjukkan pelatihan, kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi mempunyai pengaruh sebesar 64,0% terhadap kinerja karyawan sedangkan sisannya yaitu 36,0% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari hasil analisis yang telah dibahas sebelumnya, maka ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel GV Batam.
2. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel GV Batam.
3. Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel GV Batam.
4. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel GV Batam.
5. Hasil uji F menunjukkan bahwa variabel pelatihan, kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas untuk meningkatkan keputusan pembelian yang telah dilakukan, maka saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini yaitu:

1. Bagi Perusahaan
 - a. Diharapkan Hotel GV Batam dapat meningkatkan kompensasi dan motivasi yang semakin baik yang berpengaruh positif pada peningkatan kinerja karyawan Hotel GV Batam.

- b. Diharapkan Hotel GV Batam juga dapat mempertahankan pelatihan serta disiplin kerja walaupun variabel ini tidak begitu berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan.
2. Bagi Penelitian Selanjutnya Penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu contoh untuk penelitian berikutnya dan dapat menganalisis variabel-variabel lainnya yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Andayani, N. R., & Makian, P. (2017). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap kinerja Karyawan Bagian PT. PCI Elektronik International (Studi pada Karyawan PT. PCI Elektronik Internasional). *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 4(1), 41–26.
- Ayuningtias, N., & Nainggolan, B. M. . (2019). Pengaruh Pelatihan Karyawan, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Blue Sky Pandurata Boutique Hotel Jakarta. *Jurnal Human Capital Deveopment*, 6(1), 1–14.
- Ekhsan (2019). Pegaaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 15-16
- Hanafi, B. D., & Yohana, C. (2017). Pengaruh Motivasi, Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pt Bni Lifeinsurance. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEB)*, 5(1), 73–89. <https://doi.org/10.21009/jpeb.005.1.6>
- Hasibuan. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada BPMPD Provinsi Sulawesi Utara Rio Vicky Bolung 1. *Jurnal Manajemen Bisnis S1 Universita Sam Ratulangi*, 2, 952–962.
- Ilahi, D., Mukzam, M., & Prasetya, A. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasional (Studi Pada Karyawan PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 44(1), 31–39.
- Jufrizen. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conferences Management and Business (NCMAB)*, 405–424.
- Kusumah, S., & Sandra, E. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan. *Economica*, 7(1), 17–28.
- Lusri, L., & Siagian, H. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Pt . Borwita Citra Prima Surabaya. *Agora*, 5(1), 2–8.
- Nurchayani, N., & Adnyani, I. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 5(1).
- Pramudyo (2017). Pegaaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Kabupaten Luwu Utara. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 1-4.

PENGARUH PELATIHAN, KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

ORIGINALITY REPORT

11%

SIMILARITY INDEX

6%

INTERNET SOURCES

7%

PUBLICATIONS

0%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

- 1** Kadek Surya Prabawa, I Made Sudjana, Dika Pranadwipa Koeswiyono. "Pengaruh Suasana Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Puri Saron Lovina", Jurnal Ilmiah Pariwisata dan Bisnis, 2023 2%

Publication
- 2** Muhammad Idris. D.M. "PERANAN ORGANISASI TERHADAP PRILAKU INDIVIDU, DISIPLIN DAN MOTIVASI YANG BERDAMPAK MEMBANGUN KINERJA", Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Finansial Indonesia, 2018 1%

Publication
- 3** doaj.org 1%

Internet Source
- 4** digilib.unila.ac.id 1%

Internet Source
- 5** repository.um-palembang.ac.id 1%

Internet Source
- 6** repository.umpalopo.ac.id 1%

Internet Source

-
- 7 IDRIS AGUNG SAPUTRA. "PENGARUH PELATIHAN SERVICE EXCELLENT DAN SISTEM INFORMASI MANAJEMEN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI LABORATORIUM PARAHITA DIAGNOSTIC CENTER SURABAYA", MANAJERIAL, 2018
Publication 1 %
-
- 8 ojsicobuss.stiesia.ac.id
Internet Source 1 %
-
- 9 Pandu Chaniago, Fitrawati Ilyas. "53 THE INFLUENCE OF FAMILY'S ENVIRONMENT, MOTIVATION AND PERCEPTION OF UNIVERSITY STUDENT ABOUT THE PROFESSION OF PUBLIC ACCOUNTANT AGAINST THE INTENTION TO BE PUBLIC ACCOUNTANT TO ACCOUNTING STUDENT IN BENGKULU CITY", Jurnal Akuntansi, 2019
Publication <1 %
-
- 10 Sri Rumiati Junus, Mr. Suwandi. "PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA ANGGOTA POLRES TEGAL KOTA", Multiplier: Jurnal Magister Manajemen, 2017
Publication <1 %
-
- 11 Kadek Nanda Ari Rianti, Luh Putu Ratih Andhini, Nyoman Trisna Aryanata. "KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN <1 %

RUMAH SAKIT X DITINJAU DARI KEPUASAN KERJA", Jurnal Psikologi Malahayati, 2023

Publication

12

repository.stiemahardhika.ac.id

Internet Source

<1 %

13

3lib.net

Internet Source

<1 %

14

Delila Rambe, Ahmad Nurdin Hasibuan, Irma Setyawati. "Analisis Perbedaan Perilaku Kerja Dilihat dari Motivasi dan Stres Kerja Karyawan di Masa Pandemi COVID-19", Jurnal Kajian Ilmiah, 2022

Publication

<1 %

15

Teti Mimortinnilawati, Yohanes Susanto, Dheo Rimbano. "The Correlation between Discipline, Motivation and Compensation on the Performance of the Land Office of Musi Rawas District", Proceedings International Conference on Business, Economics & Management, 2023

Publication

<1 %

16

www.researchgate.net

Internet Source

<1 %

17

Putu Misiliana Christi W, Nyoman Sri Subawa. "Kepemimpinan, Stres Kerja, Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kinerja Kerja

<1 %

Karyawan", Journal Of Administration and Educational Management (ALIGNMENT), 2020

Publication

18

Rusli Nugraha, Eva Marsusanti, Andi Riyanto.
"Pelatihan dan Motivasi Kerja Berkelanjutan:
Impak Terhadap Kinerja Karyawan Industri
Manufaktur", Swabumi, 2022

Publication

<1 %

19

www.slideshare.net

Internet Source

<1 %

Exclude quotes On

Exclude matches Off

Exclude bibliography On