

**PENGARUH PELATIHAN, KOMPENSASI DAN MOTIVASI  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA HOTEL SWAN HOSPITALITY  
MANAGEMENT**

**Disusun Oleh:**

**Febrianti**

**4519012023**



**SKRIPSI**

**Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan**

**Guna Memperoleh Gelar**

**Sarjana Ekonomi**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS BOSOWA**

**MAKASSAR**

**2023**

## HALAMAN PEGESAHAN

Judul : Pengaruh Pelatihan, Kompensasi dan Motivasi Kerja  
terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Swan Hospitality  
Management .

Nama Mahasiswa : Febrianti

Stambuk/Nim : 4519012023

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Program Studi : Manajemen

Telah Disetujui :

**Pembimbing I**

**Pembimbing II**

Dr. Sukmawati Marjuni, S.E., M.Si

Ahmad Jumarding, S.E., M.M

**Mengetahui dan Mengesahkan:**

Sabagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar  
Sarjana Ekonomi pada Universitas Bosowa Makassar

**Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Bosowa**



Dr. Hj. Hermawati Abu Bakar S.E., M.M

**Ketua Program Studi  
Manajemen**

Ahmad Jumarding S.E., M.M

Tanggal Pengesahan:

## PERNYATAAN KOERSINILAN SKIRPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini

Nama : Febrianti  
NIM : 4519012023  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Program Studi : Manajemen  
Judul : Pengaruh Pelatihan, Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Swan Hospitality Management.

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan skripsi ini berdasarkan hasil penelitian, pemikiran dan pemaparan asli dari saya adalah karya ilmiah asli saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis dikutip didalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan daftar pustaka

Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tanpa dapat paksaan sama sekali dari pihak lain.

Makassar, 20 Februari 2023

Mahasiswa yang bersangkutan



Febrianti

## PRAKATA

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah swt atas berkat rahmat dan karunia-Nya lah penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Pelatihan, Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Swan Hospitality Management”. Penulis menyadari bahwa skripsi ini jauh dari kata sempurna karena keterbatasan akan kemampuan yang dimiliki penulis, baik dari materi, penulisan, maupun sistematika pembahasannya. Oleh karena itu, segala kritik dan saran yang membangun guna perbaikan skripsi ini, penulis akan menerima dengan senang hati.

Dalam penyusunan laporan ini, penulis banyak menerima bantuan dari berbagai pihak, baik berupa bimbingan, saran, data, maupun dukungan moril. Pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar - besarnya kepada:

1. Pertama-tama, ucapan terima kasih penulis berikan kepada rektor Universitas Bosowa Bapak Prof. Dr. Ir. Batara Surya, S.T., M.Si
2. Bapak Prof. Dr. Haeruddin Saleh, S.E., M.Si selaku *Vice Rector for Academic and Student Affairs*
3. Ibu Dr. Seri Suriani, S.E., M.Si selaku *Vice Rector Resources and Support*.
4. Ibu Dr. Hj. Herminawati Abu Bakar S.E., M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa Makassar.
5. Ibu Indrayani Nur, S.E., M.Si selaku Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis
6. Bapak Ahmad Jumarding SE., M.M selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa Makassar.

7. Ibu Dr. Sukamwati Mardjuni, S.E., M.Si selaku Pembimbing I penulis yang telah memberikan bimbingan dan nasehat dalam penyusunan skripsi ini.
8. Bapak Ahmad Jumarding S.E., M.M selaku Pembimbing II penulis yang telah memberikan bimbingan, arahan, dan nasehat dalam penyusunan skripsi ini.
9. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa Makassar yang telah memberikan ilmu dan pendidikannya kepada penulis sehingga wawasan penulis bisa bertambah serta seluruh Staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa Makassar, terimakasih atas bantuannya dalam pengurusan administrasi.
10. Bapak Haris Ahmad sebagai perwakilan Sumber Daya Manusia Hotel Swan Hospitality Management beserta stafnya, atas pemberian izin kepada peneliti untuk melakukan penelitian di perusahaan beliau.
11. Kedua orang tua saya dan saudara-saudaraku yang telah mendoakan serta memberikan motivasi baik secara material maupun spiritual.
12. Kepada teman-teman saya Ahmad Rafli Andriawan, Iqra Setiawan Ilham, Amalia Ramadhani, Indrawati, dll, yang selalu mendukung dalam proses pengerjaan skripsi dan dalam segala hal.
13. Para Bapak dan Ibu Responden Hotel Swan Hospitality Management yang bersedia membantu proses pengerjaan skripsi ini.
14. Segenap pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Terimakasih atas doa, motivasi dan bantuannya. Penulis menyadari sepenuhnya bahwa laporan ini masih terdapat berbagai kelemahan sehingga

sangat diharapkan saran dan kritikan yang membangun untuk menyempurnakan laporan ini.

Makassar, 12 Februari 2023  
Penulis

Febrianti



# **PENGARUH PELATIHAN, KOMPENSASI, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA SWAN HOSPITALITY MANAGEMENT**

**Oleh:  
FEBRIANTI**

**Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Bosowa**

## **ABSTRAK**

FEBRIANTI. 2023. Skripsi. Pengaruh Pelatihan, Kompensasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Swan Hospitality Management. (Dibimbing Oleh Sukmawati Mardjuni Dan Ahmad Jumarding).

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji, menganalisis dan menginterpretasikan pengaruh pelatihan, kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Swan Hospitality Management. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian (*Explanatory Research*) dengan pendekatan kuantitatif. Data diperoleh melalui observasi, dokumentasi dan kuisioner yang disebar kepada 79 responden.

Hasil penelitian ini menunjukkan pelatihan, kompensasi dan motivasi kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Swan Hospitality Management. Dengan demikian faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menunjukkan hasil dengan nilai koefisien determinasi 72% artinya keseluruhan dari variabel bebas memiliki hubungan secara bersama-sama.

**Kata Kunci:** Pelatihan, Kompensasi, Motivasi Kerja, kinerja karyawan

# ***THE EFFECT OF TRAINING, COMPENSATION, AND WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT SWAN HOSPITALITY MANAGEMENT HOTEL***

**By :  
FEBRIANTI**

***Management Study Program, Faculty of Economics and Business  
Bosowa University***

## **ABSTRACT**

*FEBRIANTI. 2023. Thesis. The Effect of Training, Compensation, and Work Motivation on Employee Performance at Swan Hospitality Management Hotel t. (Supervised by Sukmawati Mardjuni and Ahmad Jumarding).*

*This study aims to examine, analyze and interpret the effect of training, compensation and work motivation on employee performance at Swan Hospitality Management Hotel. This study uses a type of research (Explanatory Research) with a quantitative approach. Data obtained through observation, documentation and questionnaires distributed to 79 respondents.*

*The results of this study indicate that training, compensation and work motivation partially and simultaneously have a positive and significant effect on employee performance at the Swan Hospitality Management Hotel. Thus the factors that influence employee performance show results with a determination coefficient value of 72% meaning that all of the independent variables have a joint relationship.*

***Keywords:*** *Training, Compensation, Work Motivation, mployee Performance*



## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN SAMPUL</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	<b>ii</b>
<b>PERNYATAAN KOERSINILAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>PRAKARTA</b> .....	<b>iv</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>vii</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>ix</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xiv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	4
C. Tujuan Penelitian.....	4
D. Manfaat Penelitian.....	5
E. Lingkup Penelitian.....	6
F. Sistematika Pembahasan.....	6
<b>BAB II KAJIAN TEORI DAN KERANGKA PIKIR</b> .....	<b>8</b>
A. Deskripsi Teori.....	8
1. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	8
2. Pelatihan.....	9
3. Kompensasi.....	14
4. Motivasi Kerja.....	19
5. Kinerja Karyawan.....	22

B. Penelitian Terdahulu.....	26
C. Kerangka Pikir.....	28
1. Hubungan Pelatihan dengan Kinerja Karyawan .....	28
2. Hubungan Kompensasi dengan Kinerja Karyawan .....	28
3. Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan .....	29
D. Hipotesis .....	31
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>32</b>
A. Jenis Penelitian.....	32
B. Lokasi Penelitian .....	32
C. Populasi dan Sampel.....	33
D. Uji Instrumen Penelitian. ....	34
E. Variabel Penelitian .....	35
F. Jenis dan Sumber Data.....	35
G. Teknik Pengumpulan Data .....	36
H. Teknik Analisis Data .....	37
I. Definisi Operasional.....	39
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>41</b>
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	41
B. Analisis Data Penelitian .....	54
1. Karakteristik Data Responden.....	54
2. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Penelitian.....	56
C. Hasil Analisis Data. ....	62
1. Analisis Deskriptif.....	62
2. Analisis Regresi Berganda .....	65
D. Hasil Pengujian Hipotesis .....	68

1. Hasil Uji t (Parsial).....	68
2. Hasil Uji f (Simultan).....	69
E. Pembahasan Hasil Penelitian .....	70
1. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan .....	71
2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	71
3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	72
4. Pengaruh Pelatihan, Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	75
<b>BAB V PENUTUP.....</b>	<b>73</b>
A. Kesimpulan.....	73
B. Saran .....	73
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>74</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	26
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	54
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	55
Tabel 4.3 Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Variabel $X_1$ .....	56
Tabel 4.4 Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Variabel $X_2$ .....	57
Tabel 4.5 Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Variabel $X_3$ .....	58
Tabel 4.6 Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Variabel Y .....	59
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian.....	60
Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas .....	61
Tabel 4.9 Analisis Regresi Linear Berganda.....	62
Tabel 4.10 Koefisien Determinasi.....	64
Tabel 4.11 Hasil Uji Parsial (Uji t).....	64
Tabel 4.12 Hasil Uji Simultan (Uji f).....	66

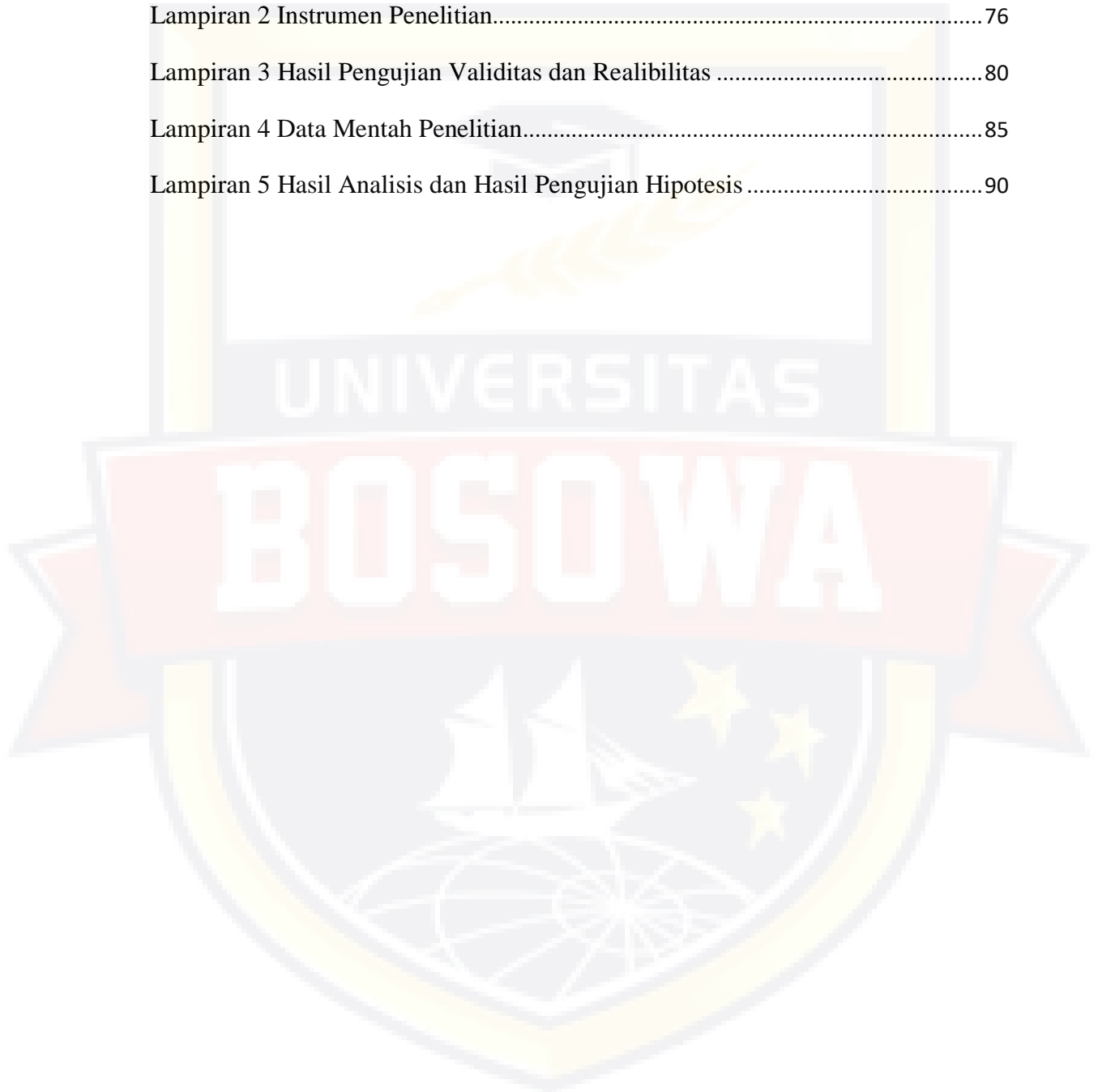
## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir.....30



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Ijin Penelitian.....	75
Lampiran 2 Instrumen Penelitian.....	76
Lampiran 3 Hasil Pengujian Validitas dan Realibilitas .....	80
Lampiran 4 Data Mentah Penelitian.....	85
Lampiran 5 Hasil Analisis dan Hasil Pengujian Hipotesis .....	90



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Sumber daya manusia dapat dikatakan sebagai aset utama yang mempunyai pengaruh besar terhadap suatu kemajuan organisasi, untuk mencapai suatu keunggulan kompetitif manajemen sumber daya manusia juga menjadi fokus banyak organisasi. Sumber daya manusia di dalam perusahaan atau organisasi dapat membantu meningkatkan kemampuan perusahaan tersebut dalam melaksanakan kegiatan operasional. Sumber daya manusia dapat dilihat dari kinerja yang dimiliki oleh pegawai (Mukti dan Adwiyah, 2019 )

Kinerja pegawai sangat mempengaruhi kemajuan suatu organisasi, hal itu dapat dilihat dari seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi itu sendiri. Pegawai yang memiliki tingkat kinerja yang baik, maka akan dapat memberikan berbagai manfaat yang positif bagi organisasi dalam melaksanakan berbagai kegiatan di dalam organisasi untuk dapat mencapai suatu tujuan. Untuk mencapai keberhasilan tersebut, maka di dalam suatu organisasi sangat dibutuhkan suatu manajemen sumber daya manusia yang memiliki fungsi sebagai pengelola sumber daya manusia agar memiliki kinerja tinggi yang dapat meningkatkan efektifitas serta efisiensi dalam mencapai suatu tujuan organisasi.

Kinerja dapat dikatakan sebagai hasil kerja yang telah dicapai seorang dalam melakukan perintah atau tugas-tugas yang dibebankan kepadanya serta ditekankan dalam pengalaman, kecakapan, dan kesungguhan serta waktu. Faktor utama dalam penentuan keberhasilan sebagian besar organisasi yakni sangat bergantung pada kinerja para karyawan individual. Menurut (Garaika, 2020)

Menyatakan kinerja pegawai adalah tindakan, perilaku dan hasil yang dapat diukur dimana pegawai terikat dengan tujuan organisasi dan berkontribusi pada tujuan organisasi. Hal yang dapat mempengaruhi tingkat kinerja yang dimiliki oleh seorang karyawan atau pegawai di dalam suatu organisasi adalah kompensasi, motivasi dan juga pelatihan yang diberikan kepada karyawan tersebut (Leonu et al., 2019)

Mukti dan Adawiyah (2019) Pelatihan berperan dalam memberikan kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan sehingga karyawan memiliki alasan untuk mau bekerja lebih lama lagi di organisasi. Sedangkan Menurut (Bolung et al., 2018) mengemukakan bahwa pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya. Pelatihan (training) merupakan suatu proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan, atau sikap untuk meningkatkan kinerja tenaga kerja. Pelatihan diperlukan untuk upaya meningkatkan kemampuan yang dimiliki oleh pegawai di dalam organisasi tersebut sehingga dapat membantu meningkatkan kinerja yang dimiliki oleh pegawai tersebut.

Kompensasi merupakan suatu pendapatan yang dapat berupa barang, uang secara langsung atau bahkan tidak langsung yang di berikan kepada karyawan sebagai suatu imbalan atas apa yang telah di berikan kepada perusahaan (Arianty 2016). Kompensasi mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia yang di miliki. Pemberian kompensasi yang semakin baik akan memicu karyawan agar bekerja dengan lebih produktif



serta lebih baik dari sebelumnya. Menurut (Raja, 2016) Kompensasi meliputi kompensasi finansial dan jasa terwujud dan tunjangan yang di terima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Kompensasi merupakan apa yang di terima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi.

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan . (Ishak dan Hendri, 2003:12) mengemukakan bahwa motivasi sebagai suatu hal pokok yang menjadi dorongan setiap motif untuk bekerja. Motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Motivasi adalah serangkaian dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu kekuatan untuk mendorong individu bertindak dalam mencapai tujuan.

SWAN HOSPITALITY adalah Management Perhotelan, dengan *one stop service* serta jasa layanan yang diberikan kepada *Owner*, Hotel Operator, serta Investor, dari mulai membuat konsep awal, perencanaan gambar, Pembangunan Hotel, *Financial Projection*, Memberikan Referensi Kontrator, *Set up Opening* Hotel hingga sewa kelola hotel. Kualitas dalam pengalaman profesional di industri perhotelan dari SWAN HOSPITALITY adalah bantuan dari pengetahuan yang luas dan pemahaman mendalam tentang bagaimana memberikan layanan dalam industri perhotelan . berdasarkan observasi awal yang dilakukan oleh peneliti, peneliti menemukan bahwa masih ada sebagian karyawan yang sering

mengeluh terhadap pekerjaan yang dikerjakannya, menunda-nunda dan tingkat semangat dalam menjalankan aktivitas masih tergolong rendah. Hal itu dapat dinilai karena kurangnya pelatihan yang diberikan oleh pihak manajemen hotel selain dari itu karena kurangnya motivasi terhadap karyawan dan perusahaan tidak memberikan kompensasi kerja kepada karyawan tersebut.

Berdasarkan uraian permasalahan diatas penulis tertarik melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Pelatihan, Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Swan Hospitality Management”**

#### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka masalah yang akan dikemukakan adalah sebagai berikut:

1. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Hotel Swan Hospitality Management ?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Hotel Swan Hospitality Management ?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Hotel Swan Hospitality Management ?
4. Apakah pelatihan, kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan?

#### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan diatas maka tujuan penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Swan Hospitality Management ?
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Hotel Swan Hospitality Management?
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Swan Hospitality Management ?
4. Untuk mengetahui apakah berpengaruh secara signifikan dan simultan pelatihan, kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan?

#### **D. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat sebagai berikut :

##### 1. Bagi perusahaan

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang berguna bagi pihak Perhotelan dan dapat mengetahui pengaruh pelatihan, kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

##### 2. Bagi Universitas Bosowa

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi bagi penyusun skripsi dalam bidang yang sama maupun bagi pihak yang membutuhkan.

##### 3. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk mengukur dan mengetahui sejauh mana ilmu yang diperoleh khususnya mata kuliah Manajemen Sumber Daya Manusia dapat diserap dan diterapkan dalam

sebuah kasus nyata mengenai pengaruh dari pelatihan, kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

#### **E. Lingkup Penelitian**

Ruang lingkup penelitian di dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Variabel bebas pada penelitian yang dikaji membahas tentang pelatihan ( $X_1$ ), kompensasi ( $X_2$ ) dan motivasi kerja ( $X_3$ ), sedangkan Kinerja karyawan ialah variabel terikat yang ada pada penelitian ini.
2. Semua karyawan yang dimiliki hotel Swan Hospitality Management adalah objek penelitian yang diteliti.
3. Lokasi penelitian pada Hotel Swan Hospitality Management berlokasi Jl. Lagaligo No. 34 Makassar, Kec. Makassar, Kota, Makassar, Provinsi Sulawesi Selatan.

#### **F. Sistematika Pembahasan**

Sistematika pembahasan untuk dapat mengetahui isi penelitian ini, maka secara singkat akan disusun dalam 5 bab, yang terdiri dari:

##### **BAB I : PENDAHULUAN**

Pada bab ini berisi tentang latar belakang permasalahan, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian dan sistematika penelitian.

##### **BAB II : TINJAUAN PUSTAKA**

Pada bab ini berisi landasan teori mengenai pelatihan, kompensasi, motivasi kerja dan kinerja karyawan, tinjauan penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, keterkaitan antara variabel, dan hipotesis.

### BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini menjelaskan mengenai jenis penelitian, lokasi penelitian, populasi dan sampel, instrumen penelitian, variabel penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, teknik analisis data, definisi operasional, dan jadwal penelitian.

### BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini berisi tentang gambaran umum perusahaan, hasil penelitian dan pembahasan menguraikan tentang gambaran umum perusahaan serta pengaruh pelatihan, kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

### BAB V : PENUTUP

Pada bab ini berisi tentang kesimpulan dan saran.

## **BAB II**

### **KAJIAN TEORI DAN KERANGKA PIKIR**

#### **A. Kajian Teori**

##### **1. Manajemen Sumber Daya Manusia**

###### **a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen adalah proses pendayagunaan seluruh sumber daya yang dimiliki organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Proses dimaksud melibatkan organisasi, arahan, koordinasi, dan evaluasi orang-orang guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan tersebut.

Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai sesuatu pengolahan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu. Sumber daya manusia juga dapat merupakan suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup pegawai, nuruh, manajer, dan tenaga kerja lainnya untuk menunjang aktivitas organisasi atau organisasi demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. (Sinambela, 2017:9).

Hasanuddin Remmang dan Haeruddin dalam Saputra (2021) Mengatakan bahwa Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah ilmu dan seni yang mempelajari tentang seluk beluk mengenai keberadaan sumber daya manusia di dalam menerapkan fungsi manajemen. Setiap individu sumber daya manusia mampu dalam mengembangkan atau mengelola setiap fungsi manajemen berupa perencanaan, pelaksanaan, pengorganisasian dan pengendalian untuk mencapai tujuan organisasi.

## **b. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Susan (2019) meliputi:

### 1) Perencanaan

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian.

### 2) Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi. Karena organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan.

### 3) Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

### 4) Pengendalian

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, maka akan diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana.

### 5) Pengadaan

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

## **2. Pelatihan.**

### **a. Pengertian Pelatihan.**

Pelatihan adalah suatu proses membantu para tenaga kerja untuk memperoleh efektivitas dalam pekerjaan mereka yang sekarang atau yang akan datang melalui pengembangan kebiasaan tentang pikiran, tindakan, kecakapan, pengetahuan, dan sikap yang layak (Sastrohadiwiryono, 2019). Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa pelatihan merupakan suatu kunci manajemen lini dan staf. Manajemen lini memiliki tanggung jawab yang besar terhadap penyelenggaraan pelatihan, sedangkan staf memberi teknis operasional untuk membantu lini dalam melaksanakan fungsinya. Pelatihan berhubungan dengan efektivitas pekerjaan individu tenaga kerja dan hubungan antar tenaga kerja yang dikembangkan melalui program untuk memudahkan pencapaian tujuan perusahaan. Pelatihan (training) juga dapat dikatakan sebagai pendidikan yang membantu pekerja untuk melaksanakan pekerjaannya saat ini. Dengan kata lain pelatihan berfokus pada pekerjaan yang dilakukan saat ini (Bangun, 2012).

Pelatihan juga dapat diartikan sebagai sarana pembentukan dan pembekalan karyawan dengan menambag kemampuan, pengetahuan, keahlian, dan perilaku karyawan tersebut. Dengan kata lain pelatihan ini akan membentuk perilaku karyawan yang sesuai dengan budaya perusahaan. Kemudian akan membekali karyawan dengan berbagai pengetahuan, keahlian, kemampuan, sesuai



dengan bidang pekerjaannya. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa pelatihan merupakan suatu fasilitas yang disediakan perusahaan untuk mempelajari pekerjaan yang berhubungan dengan pengetahuan, keahlian dan perilaku karyawan (Kasmir, 2016).

Dalam peningkatan, pengembangan dan pembentukan tenaga kerja dilakukan melalui upaya pembinaan, pendidikan dan pelatihan. Ketiga unsur ini saling terkait, namun pelatihan pada hakikatnya mengandung unsur-unsur pembinaan dan pendidikan. Secara operasional dapat dirumuskan, bahwa pelatihan adalah suatu proses yang meliputi serangkaian tindak (upaya) yang dilaksanakan dengan sengaja dalam bentuk pemberian bantuan kepada tenaga kerja yang dilakukan oleh tenaga profesional kepelatihan dalam satuan waktu yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja peserta dalam bidang pekerjaan tertentu guna meningkatkan efektivitas dan produktifitas dalam suatu organisasi.

#### **b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pelatihan.**

Faktor faktor yang mempengaruhi pelatihan menurut Marwansyah (2014: 156) antara lain:

##### 1) Dukungan manajemen puncak

Program pelatihan harus mendapatkan dukungan penuh dari manajemen puncak dalam sebuah organisasi. Dukungan ini harus bersifat konkret dan perlu dikomunikasikan kepada seluruh bagian organisasi. Selanjutnya dukungan ini harus diwujudkan dalam bentuk

sumber daya yang memadai untuk melaksanakan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia.

2) Komitmen para spesialis dan generalis dalam pengelolaan SDM

Dibutuhkan komitmen yang kuat dan keterlibatan para manajer generalis dalam pengelolaan sumber daya manusia, dan terutama para manajer spesialis pelatihan dan pengembangan SDM.

3) Perkembangan teknologi

Kemajuan teknologi tidak saja memberikan dampak pada identifikasi kebutuhan pelatihan tetapi juga terhadap pemilihan metode pelatihan dan pengembangan.

4) Kompleksitas organisasi

Kompleksitas organisasi, seorang pekerja yang sukses harus secara berkesinambungan meningkatkan atau memperbaharui kompetensi mereka dan membangun sikap yang memungkinkan mereka untuk tidak hanya beradaptasi dengan perubahan tetapi juga menerima dan bahkan mencari perubahan.

5) Gaya belajar

Keberhasilan program pengembangan dan pelatihan sumber daya manusia dipengaruhi oleh gaya belajar. Ketika mengatakan seseorang telah belajar, kita tidak menunjuk kepada perubahan perilaku yang

bersifat sementara atau temporer. Seseorang disebut telah belajar jika pada dirinya terjadi perubahan perilaku yang bersifat menetap atau permanen.

6) Kinerja fungsi-fungsi manajemen SDM lainnya

Kinerja fungsi-fungsi manajemen SDM yakni, rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, kompensasi, manajemen kinerja, perencanaan dan pengembangan karir, hubungan karyawan, manajemen PHK dan administrasi personalia, serta sistem informasi SDM.

**c. Indikator Pelatihan**

Pelatihan pada dasarnya bermakna sebagai upaya yang dilakukan perusahaan untuk memperoleh pengetahuan, keterampilan dan sikap yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Semua itu biasanya berjalan beriringan dengan indikator-indikator keberhasilan yang sudah ditetapkan. Menurut (Sedarmayanti, 2017) Pelatihan memiliki lima indikator yang telah diterapkan yaitu sebagai berikut :

1) Pendidikan

Pendidikan adalah usaha untuk menyiapkan peserta melalui kegiatan bimbingan pengajaran, dan latihan bagi perannya dimasa yang akan datang.

2) Prosedur Sistematis

Program pelatihan harus dilakukan dengan cara yang teratur dan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan agar tujuan dari pelatihan yang dilaksanakan dapat terwujud.

3) Keterampilan Teknis

Kecakapan untuk menyelesaikan tugas secara teknik (pengetahuan) dan kepanduan membuat sesuatu yang berkenaan dengan keterampilan.

4) Mempelajari Pengetahuan

Seluruh peserta program pelatihan harus mempelajari ilmu pengetahuan tentang suatu bidang yang disusun secara sistematis menurut metode tertentu.

5) Mengutamakan Praktek dari

Pada Teori Perusahaan wajib memberikan program pelatihan kepada seluruh karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut, tujuannya adalah untuk mengetahui kemampuan setiap karyawan serta meningkatkan keterampilan karyawan

Menurut (Tanujaya, 2015) Terdapat beberapa hal yang dapat dijadikan indikator pelatihan adalah sebagai berikut :

- 1) Materi Pelatihan, yaitu mutu dari baik buruknya materi yang digunakan instruktur atau pelatih di dalam melakukan pelatihan kerja.
- 2) Metode Pelatihan, yaitu keefektifan suatu cara atau metode yang digunakan manajemen dalam penyiapan materi pelatihan.

- 3) Instruktur Pelatihan, yaitu kemampuan dari instruktur dalam penyampaian materi pelatihan menggunakan metode yang ada.

### **3. Kompensasi**

#### **a. Pengertian Kompensasi**

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian (Rivai, 2009:741).

Kompensasi merupakan istilah yang berkaitan dengan imbalan-imbalan finansial (*financial reward*) yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka didalam sebuah organisasi. Menurut Septawan (2014:5) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atas kerja mereka. Pada umumnya bentuk kompensasi berupa finansial karena pengeluaran moneter yang dilakukan oleh organisasi. Kompensasi bisa langsung diberikan kepada karyawan, ataupun tidak langsung, dimana karyawan menerima kompensasi dalam bentuk-bentuk non moneter. Kompensasi berbentuk uang, artinya gaji dibayar dengan sejumlah uang kartal kepada karyawan yang bersangkutan. Kompensasi berbentuk barang, artinya gaji dibayar dengan barang. Misalnya gaji dibayar 10% dari produksi yang dihasilkan Kompensasi sering kali juga disebut penghargaan dan dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi (Panggabean, 2002:181).

### **b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi.**

Menurut Hasibuan (2000;126) faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi adalah :

1) Penawaran dan Permintaan

Tenaga Kerja Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak dari pada lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit daripada lowongan pekerjaan, maka kompensasi relatif semakin besar.

2) Kemampuan dan Kesiediaan Perusahaan

Apabila kemampuan dan kesiediaan perusahaan untuk membayar semakin baik maka tingkat kompensasi akan semakin besar. Tetapi sebaliknya, jika kemampuan dan kesiediaan perusahaan untuk membayar kurang maka tingkat kompensasi relatif kecil.

3) Serikat Buruh/Organisasi

Karyawan Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi semakin besar. Sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat kompensasi relatif kecil.

4) Produktivitas Kerja Karyawan

Jika produktivitas kerja karyawan baik dan banyak maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya kalau produktivitas kerjanya buruk serta sedikit maka kompensasinya kecil.

5) Pemerintah dengan Undang-undang dan Keppres

Pemerintah dengan undang-undang dan keppres menetapkan besarnya batas upah/balas jasa minimum. Peraturan pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan. Pemerintah berkewajiban melindungi masyarakat dari tindakan sewenang-wenang.

6) Biaya hidup/*Cost of Living*

Apabila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi/upah semakin besar. Sebaliknya, jika tingkat biaya hidup di daerah itu rendah maka tingkat kompensasi/upah relatif kecil. Seperti tingkat upah di Jakarta lebih besar dari di Bandung karena tingkat biaya hidup di Jakarta lebih besar daripada di Bandung.

7) Posisi jabatan Karyawan

Karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima gaji/kompensasi lebih besar. Sebaliknya karyawan yang menduduki jabatan yang lebih rendah akan memperoleh gaji/kompensasi yang kecil. Hal ini wajar karena seseorang yang mendapat kewenangan dan tanggung jawab yang besar harus mendapatkan gaji/kompensasi yang lebih besar pula.

8) Pendidikan dan Pengalaman Kerja

Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka gaji/balas jasanya akan semakin besar, karena kecakapan serta keterampilannya lebih baik. Sebaliknya, karyawan yang berpendidikan

rendah dan pengalaman kerja yang kurang maka tingkat gaji/kompensasinya kecil.

#### 9) Kondisi Perekonomian Nasional

Apabila kondisi perekonomian nasional sedang maju maka tingkat upah/kompensasi akan semakin besar, karena akan mendekati kondisi full employment. Sebaliknya, jika kondisi perekonomian kurang maju (depresi) maka tingkat upah rendah, karena terdapat banyak penganggur (*disqueshed unemployment*).

#### 10) Jenis dan Sifat Pekerjaan

Kalau jenis dan sifat pekerjaan yang sulit dan mempunyai risiko (finansial, keselamatan) yang besar maka tingkat upah/balas jasanya semakin besar karena membutuhkan kecakapan serta ketelitian untuk mengerjakannya. Tetapi jika jenis dan sifat pekerjaannya mudah dan risiko (finansial, kecelakaannya) kecil, tingkat upah/balas jasanya relatif rendah.

### **c. Indikator Kompensasi**

Kompensasi biasanya selalu dijadikan motif bagi karyawan untuk bekerja. Pemberian kompensasi bagi karyawan merupakan kewajiban perusahaan yang harus dipenuhi tepat waktu secara adil dan berdasarkan hasil kerja. Menurut (Mangkunegara, 2018) terdapat beberapa hal yang dapat dijadikan sebagai indikator kompensasi, yaitu sebagai berikut :

#### 1) Tingkat Pembayaran



Tingkat pembayaran adalah besarnya kompensasi yang diberikan kepada karyawan tergantung kepada kondisi perusahaan. Tingkat bayaran bisa diberikan tinggi, rata-rata atau rendah.

#### 2) Struktur Pembayaran

Struktur pembayaran berhubungan dengan rata-rata pembayaran, tingkat bayaran dan klasifikasi jabatan di perusahaan.

#### 3) Penentuan Bayaran Individu

Penentuan bayaran kompensasi bagi individu perlu didasarkan pada rata-rata tingkat pembayaran, masa kerja, tingkat pendidikan dan prestasi kerja karyawan.

#### 4) Metode Pembayaran

Ada dua metode pembayaran yang dilakukan perusahaan, metode pembayaran pertama berdasarkan pada waktu (per jam, per hari, per minggu, per bulan) dan metode pembayaran kedua didasarkan pada pembagian hasil.

#### 5) Kontrol Pembayaran

Kontrol pembayaran merupakan pengendalian secara langsung dan tidak langsung dari biaya kerja. Tugas mengontrol pembayaran adalah mengembangkan standar kompensasi dan meningkatkan fungsinya, mengukur hasil yang bertentangan dengan standar yang telah ditetapkan, serta meluruskan perubahan standar pembayaran upah.

## 4. Motivasi

### a. Pengertian Motivasi

Menurut Winardi (2002:1) mengemukakan bahwa istilah motivasi (motivation) berasal dari perkataan latin yakni *movere* yang berarti menggerakkan (to move). Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2002: 95).

Herminawat (2021:74) Motivasi kerja terdiri dari dua kata, yaitu motivasi dan kerja. Setiap pegawai mempunyai perbedaan individual sebagai akibat dari latar belakang pendidikan, pengalaman, dan lingkungan masyarakat yang beraneka ragam. Hal ini akan terbawa ke dalam pekerjaannya, sehingga akan mempengaruhi sikap dan tingkah laku pegawai tersebut dalam melaksanakan pekerjaannya.

Ishak dan Hendri (2003:12) mengemukakan bahwa motivasi sebagai suatu hal pokok yang menjadi dorongan setiap motif untuk bekerja. Motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Motivasi adalah serangkaian dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Dorongan tersebut terdiri dari dua komponen, yaitu arah perilaku kerja (kerja untuk mencapai tujuan), dan kekuatan perilaku (sebagai kuat usaha individu dalam bekerja).

Motivasi meliputi perasaan unik, pikiran dan pengalaman masa lalu yang merupakan bagian dari hubungan internal dan eksternal perusahaan. Motivasi adalah cara memuaskan dengan memenuhi kebutuhan seorang karyawan, yang berarti bahwa ketika kebutuhan seseorang dipenuhi oleh faktor-faktor tertentu, orang tersebut akan mengerahkan upaya terbaik untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Robbins (2008:222) motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seseorang individu untuk mencapai tujuan. Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan bagian yang urgen dalam suatu organisasi yang berfungsi sebagai alat untuk pencapaian tujuan atau sasaran yang ingin dicapai.

#### **b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja**

Jusmaian (2011) mengatakan Motivasi sebagai proses dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-Faktor tersebut dapat dibedakan atas:

- 1) Faktor eksternal yang mempengaruhi motivasi kerja :
  - a) Lingkungan kerja yang menyenangkan.

Lingkungan kerja yang menyenangkan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.

- b) Kompensasi yang memadai.

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.

c) Supervisi yang baik.

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, bimbingan kerja kepada karyawan, agar mereka dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik tanpa membuat kesalahan.

d) Adanya penghargaan atas prestasi.

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan pada dirinya untuk perusahaan, agar dapat meraih penghargaan atas prestasi dan jaminan karir yang jelas di dalam perusahaan.

e) Status dan tanggung jawab.

Status dan kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja di perusahaan.

f) Peraturan yang berlaku.

Bagi perusahaan yang besar biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh semua karyawan.

2) Faktor internal yang mempengaruhi pemberian motivasi :

a) Keinginan untuk dapat hidup.

b) Keinginan untuk dapat memiliki.

c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan.

d) Keinginan untuk berkuasa

### c. Indikator Motivasi

Menurut uno (2012:72) terdapat 3 indikator motivasi kerja sebagai berikut:

#### 1) Kebutuhan fisik

Kebutuhan fisik ditunjukkan dengan pemberian gaji yang layak kepada pegawai, pemberian bonus, uang makan, uang transportasi, fasilitas, perumahan dan lain sebagainya.

#### 2) Keamanan,

Keamanan ditunjukkan dengan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja, dana pension, tunjangan kesehatan, asuransi kesehatan, dan perlengkapan keselamatan kerja.

#### 3) Sosial

Sosial ditunjukkan dengan melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya dengan menjalin hubungan kerja yang harmonis, kebutuhan untuk diterima dalam kelompok dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.

## 5. Kinerja Karyawan

### a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan tingkat menunjukkan sejauh mana pelaksanaan tugas yang sebenarnya dapat dilakukan dan misi organisasi dicapai dalam kinerja karyawan di organisasi tertentu (Tamba, dkk, 2018:35). Kinerja adalah pekerjaan karyawan yang memberikan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan. Tetapi setiap orang memiliki kecenderungan untuk menghadapi

hal-hal yang tidak terduga, dan dalam perjalanan untuk memenuhi kebutuhan melalui pengalaman mereka, mereka akan membuat kemajuan dalam hidup mereka (Bentar, dkk, 2017:5).

Kinerja karyawan merupakan suatu hasil kerja dari mutu pekerjaan yang telah karyawan lakukan dalam melakukan kegiatan pelaksanaan tugas dengan rasa tanggung jawab terhadap tugas yang dikerjakan. (Riedel,dkk., 2019:2961). Kinerja adalah kinerja kerja seorang karyawan, yang dapat diukur dari segi mutu kerja yang berdasarkan standar kerja yang sudah ditentukan oleh perusahaan. Performa bagus adalah kinerja maksimal. (Rukhayat, 2018:99) Dimana dapat diketahui suatu kinerja karyawan yang baik dalam kedisiplinan kerja dapat menciptakan suatu kualitas kerja, serta konsistensi karyawan dalam melaksanakan tanggung jawab yang sudah diberikan atasannya.

#### **b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.**

Warelle. S, dkk (2021:17) , ada beberapa faktor yang memengaruhi kinerja, yaitu:

- 1) Efektivitas dan efisiensi yaitu, suatu tujuan tertentu akhirnya tercapai berarti kegiatan yang dilakukan efektif, tetapi apabila melakukan kegiatan yang tidak dicari atau tidak ada tujuannya walaupun hasilnya memuaskan maka kegiatan tersebut tidak efisien.
- 2) Otoritas (wewenang) yaitu, perintah anggota kepada anggota yang lain untuk melakukan kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya.

- 3) Disiplin yaitu, mematuhi hukum dan peraturan yang berlaku. Disiplin anggota kerja berarti kegiatan anggota yang bersangkutan sesuai perjanjian kerja dengan organisasi di mana ia bekerja.
- 4) Inisiatif yaitu, kreativitas dalam membentuk ide dalam merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.
- 5) Lingkungan kerja yaitu, lingkungan kerja yang baik juga dibutuhkan dalam suatu organisasi. Pegawai yang peduli akan lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas yang lebih baik.

### **c. Indikator Kinerja Karyawan.**

Indikator merupakan suatu variable atau alat ukur yang digunakan dalam mengukur suatu hal, dalam mengukur indikator kinerja karyawan maka perlu diketahui beberapa hal yang mampu menjadi tolak ukur indikator kinerja tersebut. Menurut (Kasmir, 2016) indikator yang dapat digunakan sebagai alat pengukur kinerja karyawan didalam suatu perusahaan yaitu antara lain:

#### 1) Kualitas (mutu)

Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kuantitas (mutu) dari pekerjaan yang dihasilkan melalui proses tertentu.

#### 2) Kuantitas (jumlah)

Kuantitas merupakan sesuatu yang dihasilkan dari kinerja yang dapat berupa bentuk satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus yang diselesaikan.

### 3) Waktu (jangka)

Ketepatan waktu merupakan dimana kegiatan tersebut dapat diselesaikan sesuai waktu yang ditetapkan sebelumnya. Semakin cepat suatu pekerjaan tersebut diselesaikan, maka makin baik kinerjanya karyawan demikian pula sebaliknya makin lambat penyelesaiannya suatu pekerjaan, maka kinerjanya menjadi kurang baik.

### 4) Penekanan biaya

Penekanan Biaya artinya biaya yang telah ditetapkan tersebut digunakan sebagai acuan bagi karyawan agar tidak melebihi batas anggaran.

### 5) Pengawasan

Pengawasan merupakan proses dan pengambilan tindakan yang diperlukan untuk mencapai suatu hasil. Dengan adanya pengawasan maka setiap pekerjaan akan menghasilkan kinerja yang baik.

### 6) Hubungan antar karyawan

Hubungan antar karyawan ini diukur apakah seseorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antar sesama karyawan.



## B. Penelitian Terdahulu

**TABEL 2.1**  
**PENELITIAN TERDAHULU**

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Sinaga, T, S dan Hidayat, R. (2020)	Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia	Uji data dilakukan dengan validitas dan reliabilitas. Analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan uji hipotesis koefisien determinasi, uji simultan dan uji parsial. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2.	Azas, A, I., Ramadhoni, B dan Tamsah, H. (2019)	Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja karyawan pad Rektorat UIN Alauddin Makassar.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Motivasi Kerja, Kompensasi, dan pelatihan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Rektorat UIN Alauddin Makassar dengan koefisien regresi sebesar 39,8%, Motivasi kerja dominan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Rektorat UIN Alauddin Makassar dengan nilai koefisien regresi sebesar 42,1%
3.	Siregar, D (2019)	Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Perseroan terbatas Digitdata Terminal Evolusi.	Hasil penelitian menyatakan variabel Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja dan variabel kompensasi secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel

			kinerja. Sedangkan secara parsial motivasi dan kompensasi secara serempak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja.
4.	Kusuma, G, C., Musadieg, M, A., Nurtjahjono, G, E. (2015)	Pengaruh motivasi dan pelatihan terhadap kinerja (Studi pad Karyawan PT. PLN Distribusi Jawa Timur Area Malang)	Hasil pengujian hipotesis diketahui Sig. $F \leq \alpha$ ( $0,000 \leq 0,05$ ) ini menunjukkan ada pengaruh signifikan secara simultan dari variabel motivasi kerja karyawan dan pelatihan kerja karyawan terhadap variabel kinerja karyawan. Dan diketahui Sig.t $\leq \alpha$ ( $0,000 \leq 0,05$ ) untuk motivasi kerja karyawan terhadap kinerja karyawan dan Sig.t $\leq \alpha$ ( $0,021 \leq 0,05$ ) untuk pelatihan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan, menunjukkan pengaruh signifikan secara parsial dari variabel motivasi kerja karyawan dan pelatihan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan.
5.	Primajaya, D (2012)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pertamina (Persero) UPMS IV Semarang	Berdasar hasil analisis diketahui ada pengaruh positif antara motivasi kerja terhadap kinerja, dengan koefisiensi determinasi sebesar 71,8%. Ada pengaruh positif antara pelatihan kerja terhadap kinerja, dengan koefisien determinasi sebesar 63,5%. Ada pengaruh positif antara motivasi kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja, dengan koefisien determinasi sebesar 78,6%. Semakin tinggi tingkat motivasi kerja dan pelatihan kerja maka semakin tinggi pula kinerja

---

karyawan.

---

*Sumber: Data diolah dari berbagai sumber, 2022*

### **C. Kerangka Pikir**

Kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.

#### **1. Hubungan Pelatihan dengan Kinerja Karyawan.**

Salah satu benefit yang diperoleh dari pelaksanaan penilaian kinerja adalah informasi yang sangat penting untuk merancang dan memprogramkan pelatihan yang dibutuhkan oleh pegawai. Pelatihan membantu para pegawai dalam mengembangkan berbagai keterampilan tertentu yang memungkinkannya untuk berhasil pada pekerjaan saat ini dan mengembangkan pekerjaannya dimasa yang akan datang, para ahli manajemen mengakui pelatihan strategis signifikan menumbuhkan keberhasilan sehingga akan meningkatkan kinerja pegawai. Pelatihan dapat membantu pegawai dalam mengembangkan berbagai keterampilan yang dibutuhkan dalam menjalankan perusahaannya, yang secara langsung akan mempengaruhi kinerja yang dilakukannya. Memberikan kepada peluang pegawai untuk belajar berkembang dapat menciptakan lingkungan pekerjaan yang positif, yang mendukung strategi kinerja menjadi menarik pegawai berbakat serta memotivasi dan mempertahankan pegawai yang ada saat ini (Sinambela, 2012)

#### **2. Hubungan Kompensasi dengan Kinerja Karyawan.**

Setiap perusahaan menghendaki agar perusahaannya mempunyai kinerja

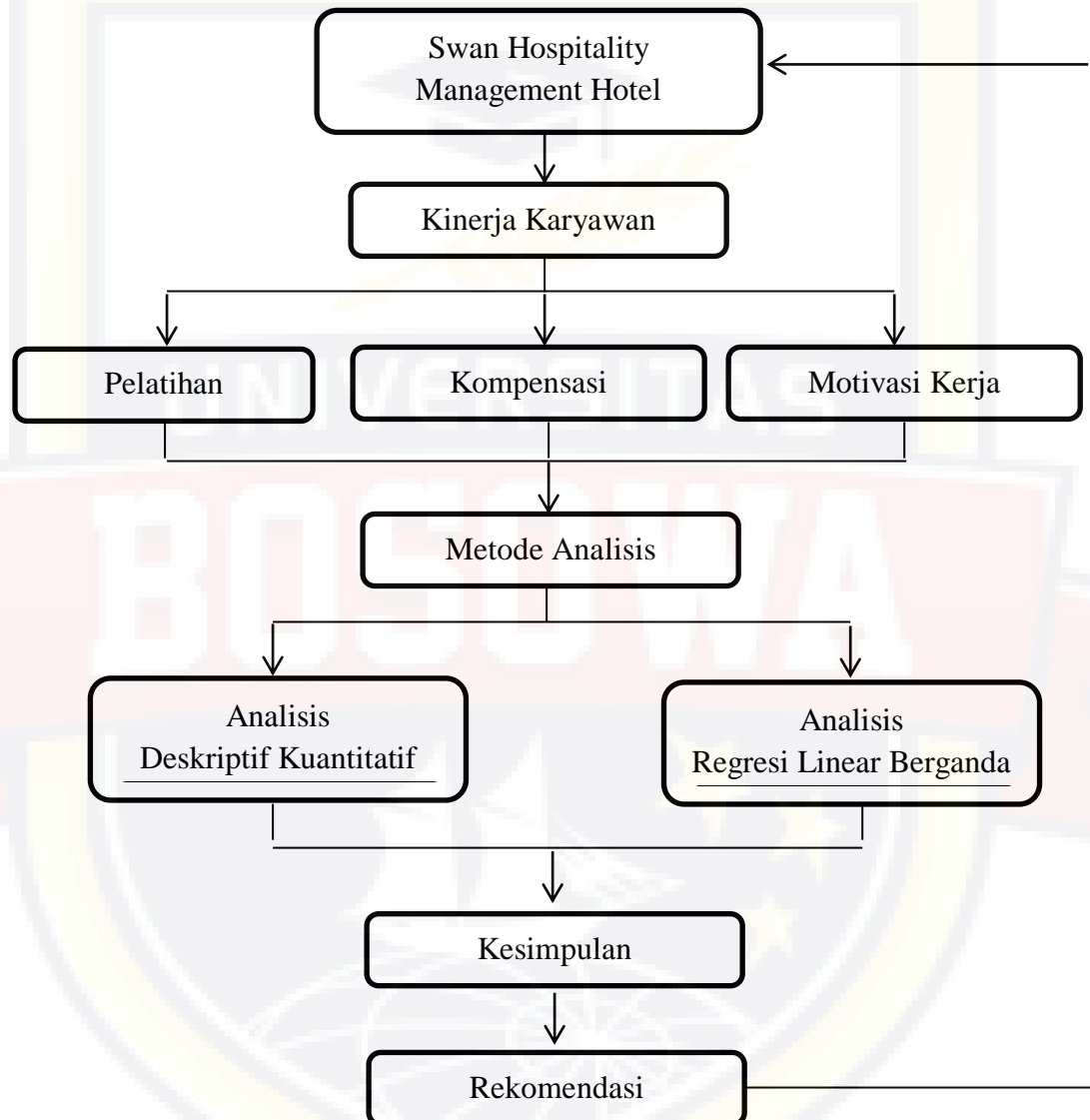
karyawan yang tinggi agar tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik. Adapun yang menimbulkan tingginya kinerja adalah apabila harapan-harapan para karyawan sesuai kenyataan yang para karyawan alami baik secara material maupun non material (Rivai, 2009:353). Dalam peningkatan kinerja karyawan, perusahaan dapat memilih beberapa cara yang sesuai dengan situasi dan kemampuan perusahaan, yang salah satunya adalah pemberian kompensasi. Seperti yang dikemukakan oleh Handoko (2010:155), “suatu departemen personalia meningkatkan kinerja karyawan, prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja karyawan adalah melalui kompensasi”. Dari uraian di atas maka tersirat bahwa dengan pemberian kompensasi dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini disebabkan karena setiap karyawan mempunyai harapan untuk memiliki kehidupan yang lebih baik sesuai pengorbanan dan tanggung jawab yang dibebankan karyawan didalam melakukan pekerjaannya

### **3. Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan.**

Terciptanya kinerja karyawan yang tinggi, tentunya menjadi salah satu aset penting dalam menjalankan sebuah perusahaan. Meskipun cukup sulit, namun bagaimanapun juga para karyawan menjadi kunci utama untuk memajukan suatu perusahaan. Loyal tidaknya para karyawan terhadap perusahaan, pastinya akan memberikan imbas tertentu bagi perkembangan bisnis. Apabila karyawan mendapat kepuasan dari pekerjaan atau sesuatu yang datang dari perusahaan, bisa dipastikan bila mereka akan loyal dan menunjukkan kinerja dengan baik secara berulang ulang di masa-masa yang akan datang. Begitu juga sebaliknya, bila mereka kecewa dengan apa yang datang dari perusahaan, maka tidak menutup

kemungkinan bila mereka akan meninggalkan bisnis anda dan berpaling ke perusahaan lain.

**Gambar 2.1 Kerangka Pikir**



## 2.4 Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data (Hikmawati 2017:50)

Dalam penelitian ini, hipotesis dikemukakan dengan tujuan untuk mengarahkan serta memberi pedoman bagi peneliti tentang apa yang akan dilakukan. Apabila ternyata hipotesis tidak terbukti dan berarti salah, maka masalah dapat dipecahkan dengan kebenaran yang ditentukan dari keputusan yang berhasil dijalankan selama ini. Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H<sub>1</sub> : Diduga bahwa pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

H<sub>2</sub> : Diduga bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

H<sub>3</sub> : Diduga bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

H<sub>4</sub> : Diduga bahwa Pelatihan, kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis Penelitian**

Jenis Penelitian saat ini adalah *explanatory research* dengan metode penelitian kuantitatif deskriptif dan di bantu program SPSS. Efendi (1995) *explanatory research* adalah penelitian pengujian hipotesis. Penelitian ini ditujukan untuk menjelaskan hubungan kausal antara variabel - variabel penelitian dan menguji hipotesis yang dirumuskan. Dalam penelitian ini metode deskriptif digunakan untuk menganalisis dan menjelaskan bagaimana pelatihan, kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sedangkan pendekatan kuantitatif digunakan ntuk menganalisis besarnya pengaruh pelatihan, kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

#### **B. Lokasi dan Waktu Penelitian**

##### **1. Lokasi Penelitian**

Dalam rangka memperoleh data sebagai bahan penulisan proposal ini, maka penelitian dilaksanakan di Hotel Swan Hospitality Management yang berlokasi di Jl. Lagaligo No. 34 Makassar, Kec. Makassar, Kota, Makassar, Provinsi Sulawesi Selatan.

##### **2. Waktu Penelitian**

Waktu Pelaksanaan Penelitian dilakukan selama kurang lebih 2 bulan pada bulan Januari – Februari 2023.

## **C. Populasi dan Sampel.**

### **1. Populasi**

Populasi merupakan salah satu hal yang esensial dan perlu mendapat perhatian dengan saksama apabila peneliti ingin menyimpulkan suatu hasil yang dapat dipercaya dan tepat guna untuk daerah (*area*) atau objek penelitian. Secara umum dapat dikatakan bahwa populasi merupakan keseluruhan dari unit analisis dengan informasi yang diinginkan dapat berupa manusia, hewan, tumbuh-tumbuhan, benda atau objek maupun kejadian yang terdapat dalam suatu area/daerah tertentu yang telah ditetapkan. Karyawan yang bekerja pada Swan Hospitality Management Hotel berjumlah 79 karyawan yang merupakan populasi dari penelitian ini.

### **2. Sampel**

Sampel adalah sebagian dari populasi yang terpilih dan mewakili populasi tersebut. Sebagian dan mewakili dalam batasan diatas merupakan dua kata kunci dan merujuk kepada semua ciri populasi dalam jumlah yang terbatas pada masing-masing karakteristiknya. Teknik sampling adalah teknik pengambilan sampel untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik selurus atau sampling jenuh. Sugiyono (2018:84) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Jumlah populasi sama dengan jumlah sampel yaitu sebanyak 79 orang.



## **D. Uji Instrumen Penelitian**

### **1. Uji Validitas**

Uji Validitas digunakan untuk mengetahui tingkat kevalidan dari instrument (kuesioner) yang digunakan dalam pengumpulan data. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut Ghozali (2011: 97). Dasar pengambilan keputusan yang digunakan untuk menguji validitas butir angket adalah:

1. Jika  $r$  hitung positif dan  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel maka variabel tersebut valid.
2. Jika  $r$  hitung negatif serta  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel maka variabel tersebut tidak valid

### **2. Uji Reliabilitas**

Reliabilitas adalah instrument yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur suatu objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama Asra (2015 :143). Menurut Sujarweni (2014: 197), uji reliabilitas dapat dilakukan dengan bersama-sama terhadap seluruh butir atau item pertanyaan dalam angket (kuesioner) penelitian. Adapun dasar pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai Cronbach Alpha  $>0,60$  maka kuesioner atau angket dinyatakan reliable atau konsisten.
2. Sementara, jika nilai Cronbach Alpha  $<0,60$  maka kuesioner atau angket dinyatakan tidak reliable atau tidak konsisten.

## **E. Variabel Penelitian**

### **1. Variabel bebas ( *Independent Variabel* )**

Sugiyono (2018:39) variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Yang menjadi variabel bebas dalam penelitian ini adalah pelatihan ( $X_1$ ), kompensasi ( $X_2$ ), dan motivasi kerja ( $X_3$ )

### **2. Variabel Terikat ( *Dependent Variabel* )**

Sugiyono (2018:39) variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Yang menjadi variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan ( $Y$ ).

## **F. Jenis dan Sumber Data.**

### **1. Jenis Data**

#### **a. Data Kuantitatif**

Data kuantitatif adalah jenis data dalam penelitian yang dapat diukur, dihitung, serta dapat dideskripsikan dengan menggunakan angka. Umumnya, data seperti ini digunakan untuk menjelaskan fenomena-fenomena yang jelas dan sudah ada instrumen ukurnya.

#### **b. Data Kualitatif**

Data kualitatif adalah data dalam penelitian yang menjelaskan suatu fenomena berdasarkan hal-hal yang umumnya tidak dapat dihitung. Oleh karena itu, data ini disebut data kualitatif karena berdasarkan *kualitas* dari suatu objek atau fenomena.

## 2. Sumber Data

### a. Data primer

Data primer yaitu data yang didapat peneliti secara langsung dari tangan pertama yang dimana langsung dikumpulkan oleh peneliti dari sumber pertamanya . Adapun yang menjadi sumber data primer dalam penelitian ini adalah karyawan Swan Hospitality Management Hotel.

### b. Data sekunder

Data skunder yaitu data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti sebagai penunjang dari sumber pertama. Dapat juga dikatakan data yang tersusun dalam bentuk dokumen-dokumen. Dalam penelitian ini, dokumentasi dan angket merupakan sumber data sekunder.

## G. Teknik Pengumpulan Data

Dalam menyusun proposal ini, penulis menggunakan metode pengumpulan data sebagai berikut:

### 1. Studi Kepustakaan (*library research*)

Melalui pengumpulan dan penelaah literatur-literatur yang relevan dengan permasalahan yang dikaji untuk mendapatkan konsep dalam upaya penyusunan landasan teori yang sangat berguna dalam pembahasan selanjutnya literatur tersebut berupa buku, skripsi, laporan, artikel, dan lain-lain.

### 2. Studi Lapangan (*file research*)

Studi Lapangan merupakan metode pengumpulan data penelitian yang dilakukan untuk memperoleh data dengan mengadakan pengamatan langsung

ditempat atau lokasi yang dijadikan objek penelitian. Metode pengumpulan data ini dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut :

**a. Observasi (Pengamatan)**

Observasi yaitu metode pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan secara langsung terhadap objek yang sedang diteliti, diamati atau kegiatan yang sedang berlangsung.

**b. Wawancara (*interview*)**

Wawancara yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui tatap muka dan tanya jawab secara langsung antara peneliti dan narasumber, dimana peneliti melakukan wawancara secara lisan dengan pihak-pihak yang terkait guna mendapatkan informasi yang diperlukan.

**c. Angket ( Kuesioner)**

Angket adalah metode pengumpulan data dimana kuesioner dibagikan kepada responden sampel. Dalam metode ini peneliti harus membuat daftar pertanyaan yang berkaitan dengan masalah yang akan diteliti. Kuesioner lebih dari sekedar metode pengumpulan data. Efektif bila peneliti memiliki pemahaman yang jelas tentang variabel yang diukur dan apa yang diharapkan dari responden.

**H. Metode Analisis Data**

**1. Analisis Deskriptif Kuantitatif**

Sugiyoni (2018) Analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang

telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

## 2. Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda digunakan untuk penelitian kali ini karena menggunakan lebih dari satu variabel independen. Menurut Ghozali (2018) mengatakan bahwa analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui bagaimana arah dan seberapa besar pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen tersebut. Hasil dari analisis regresi linear berganda ini akan menguji seberapa besar pengaruh Pelatihan, Kompensasi dan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Menurut Ghozali (2011) mengatakan bahwa berikut ini persamaan dari Regresi Linear Berganda:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y : Kinerja Karyawan

X<sub>1</sub> : Pelatihan

X<sub>2</sub> : Kompensai

X<sub>3</sub> : Motivasi Kerja

a : Nilai konstanta

b<sub>1</sub>,b<sub>2</sub>,b<sub>3</sub> : Nilai koefisien regresi pada setiap variabel independen

e : Error Term (Kesalahan Pengganggu)

## 3. Uji Hipotesis

### a. Uji Parsial (Uji t)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri berpengaruh secara signifikan terhadap

variabel terikatnya. Dimana nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dengan tingkat signifikanya ( $p-value$ )  $< 5\%$ , maka hal ini menunjukkan  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  diterima begitupula sebaliknya apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  dengan tingkat signifikanya ( $p-value$ )  $< 5\%$ , maka hal ini menunjukkan  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak (Sugiyono, 2018 )

#### **b. Uji Simultan ( Uji f )**

Uji F adalah bagian uji statistik yang digunakan untuk membuktikan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara serentak (simultan). Apabila nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dengan tingkat signifikanya ( $p-value$ )  $< 5\%$ , maka hal ini menunjukkan  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  diterima begitupula sebaliknya apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$  dengan tingkat signifikanya ( $p-value$ )  $> 5\%$ , maka hal ini menunjukkan  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak (Sugiyono, 2018).

### **I. Definisi Operasional**

Definisi operasional didasarkan pada kriteria yang dapat diobservasi dan yang dimaksud dengan definisi operasional ialah suatu definisi yang didasarkan pada karakteristik yang dapat diobservasi dari apa yang sedang didefinisikan

#### **1. Pelatihan**

Pelatihan adalah suatu proses membantu para tenaga kerja untuk memperoleh efektivitas dalam pekerjaan mereka yang sekarang atau yang akan datang melalui pengembangan kebiasaan tentang pikiran, tindakan, kecakapan, pengetahuan, dan sikap yang layak. Di dalam penelitian ini yang dimaksud dengan pelatihan yaitu pengetahuan, kemampuan berfikir, sikap, dan kecakapan.

## **2. Kompensasi.**

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Yang dimaksud kompensasi dalam penelitian ini yaitu, Upah dan gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas.

## **3. Motivasi kerja**

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Yang dimaksud dengan motivasi kerja dalam penelitian ini yaitu balas jasa, prestasi kerja, pengakuan dari atasan dan pengakuan diri sendiri

## **4. Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan adalah hasil kerja para karyawan dalam pencapaian tugas-tugas yang harus dikerjakan dalam perusahaan tersebut. Dalam penelitian ini yang dimaksud Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan yang diberikan dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas yang diberika.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

##### **1. Karakteristik Pengelolaan Perhotelan**

###### **a. Sejarah Singkat Hotel Swan Hospitality Management**

PT. Swan Hospitality Management, merupakan perusahaan Manajemen Perhotelan yang didirikan di Kota Makassar dengan menitikberatkan orientasi bisnisnya pada sistem one stop service yang memberikan layanan jasa kepada owner, Hotel operator dan investor yang concern pada konsep perencanaan pembangunan hotel, mulai dari konsep awal, rencana gambar, rencana keuangan, set up opening hotel dan sewa kelolah hotel.

PT. Swan Hospitality Management merupakan reinkarnasi dari Kagum Hotels Management yang berdiri sejak tahun 2015, ditahun ini perusahaan asal Bandung ini concern dibidang jasa perhotelan yang memiliki kurang lebih 55 hotel yang tersebar dibeberapa wilayah kota besar di Indonesia.

Kagum Hotels Management, sebelumnya bermula dari bisnis Factory Outlet (FO) yang didirikan oleh Henry Husada pada Tahun 1991, berupa industri Korek api Jeans di jalan Chiampeas, Bandung, kemudian Ia Melebarkan sayapnya dengan membuka Factory Outlet lainnya. Terpilihnya Bandung sebagai KTT Asia Afrika pada Tahun 2005, menjadi titik balik dalam kerajaan bisnis Hendry, melihat tingginya kebutuhan akomodasi saat itu, dan kemudian Hendry menyewa sebuah hotel mungil yang dinamai Serela di jalan Riau Kota Bandung.

Kehadiran Tol Cipularang membuat arus wisatawan ke Bandung kian pesat, hotel mungil yang dinamai Serela itu lalu berkembang dengan membangun



beberapa Hotel di beberapa kota seperti Jakarta, Semarang, Yogyakarta, Surabaya, Medan dan Bali, hal tersebut menjadi titik balik dari tumbuh dan berkembangnya Kagum yang semula merupakan Factory Outlet dari Korek Api yang diabadikan dalam nama grup Kagum merupakan akronim dari Korek Api Guna Mandiri, bagi Hendry Korek Api menyimpan filosofi menarik yakni “Menyala Kian Terang” Hotel-hotel dibawah Kagum Hotels management, melayani beragam segmen dikelas budget mereka menggunakan merek zodiak, untuk bintang tiga menggunakan merk Serela, sedangkan untuk segmen bintang empat ada golden flower, Grand Serela dan Gino Ferucci, sementara untuk segmen kategori khusus bernama Private Collection yakni properti pihak ketiga yang dikelola oleh kagum Hotels Managemen.

Meski bermarkas di Bandung, jaringan bisnis Kagum Hotels Management cukup luas, KHM merambah bisnis hotel dari pelosok sampai kota besar. Asep Supardi, selaku Director Of Operations Kagum, merupakan alumni Sekolah Perhotelan Universitas Padjajaran merupakan sosok yang berada dibalik suksesnya Kagum Hotel Management. Namun keberlangsungan dan kejayaan Kagum Hetels Management hanya berlangsung 6 tahun, memasuki awal Tahun 2020, kondisi industri sektor perhotelan sangat memperhatikan akibat Pandemi Covid – 19, yang memicu terjadinya resesi di dunia perhotelan yang sangat kompleks. Industri perhotelan global mengalami kerugian besar akibat pandemi yang menuntut pemberlakuan periode karantina, pembatasan sosial dan sampai penutupan, saat pemberlakuan PPKM pertama di Indonesia, tingkat okupansi

hotel anjlok dari 52% pada Maret 2019 menjadi hanya 19,7% pada bulan yang sama ditahun 2020.

Demikian pula halnya dengan Kagum Hotel Management, meski telah menerapkan berbagai strategi untuk tetap bertahan di era pandemi, namun perusahaan ini tetap tidak mampu bertahan dan memilih untuk menutup usahanya. Bahwa ditengah badai pandemi Covi-19, Asep Supardi selaku Director Operations, pada pertengahan tahun 2020, dirinya memilih untuk henggang dari perusahaan Kagum Group, kemudian berinisiatif mengembangkan salah satu hotel di Kota Makassar, yakni Hotel Serela (sekarang hotel W-Three ) yang terletak di Jl. Lagaligo, Kota Makassar Provinsi, Sulawesi Selatan.

Bahwa hotel W-Three yang dulunya bernama hotel Serela juga merupakan hotel yang berada dalam pengelolaan dan naungan Kagum Group. di hotel ini, Asep Supardi, setapak-demi setapak mengembangkan ilmu perhotelannya dengan membuat terobosan dan strategi bertahan ditengah pandemi, alhasil berkat tangan dinginnya meski sempat terseok- seok kini memasuki pertengahan tahun 2022, PT. Swan Hospitality Management yang didirikannya telah mengelolah 5 unit hotel di Kota Makassar.

#### **b. Visi dan Misi Hotel Swan Hospitality Management.**

Visi :

Memberikan jasa dengan konsep, “ONCE STOP SOLUTION” kepada pada owner, Hotel Operator, dan Investor dalam berbagi project pembangunan dan jasa pendamping Hotel, serta menawarkan kerjasama sewa kelola.

Misi :

- 1) Membantu para owner untuk mewujudkan memiliki hotel dengan investasi yang terukur serta waktu pembangunan yang sesuai *schedule* dan terukur.
- 2) Memastikan dan membantu owner dalam penghematan biaya pembangunan hotel dengan tandard yang sesuai RAB.
- 3) Dapat membantu owner menyusun perencanaan pembangunan, Menyusun Financial Projection, recruitment SDM, hingga set up Opening hotel
- 4) Memberikan Asistensi kepada owner yang ingin dengan sistem sewa kelola.

**c. Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas Hotel Swan Hospitality Management..**

**1) Departement Administration & General, ( General Manager)**

- a) General Manager harus mempersiapkan dari awal pendelegasian wewenang yang direncanakan akan dilakukan selama kepergiannya ke pengganti/para penggantinya. Pendelegasian wewenang itu harus berada pada tingkat dimana sang pengganti dapat menjalankan Hotel secara efektif selama General Manager tidak ada.
- b) Pendelegasian harus terbatas hanya pada persoalan hari ke hari, seperti yang disebutkan di atas. Dalam hal pengambilan keputusan penting, dan apabila pengganti/para pengganti tidak dapat menghubungi General Manager, masalah yang ada harus dikirimkan ke Direktur Operasional dan

Managing Director sebelum keputusan diambil.

- c) Pendelegasian wewenang tidak merubah fakta bahwa General Manager tetap menjawab ke SWAN MANAGEMENT. Namun, dalam hal pemberian delegasi ketika General Manager tidak ada, para penggantinya dapat menanggung tanggung jawab untuk Hotel.
- d) Dalam kasus beberapa delegasi, staf harus diinformasikan selengkapnya detail lengkap pembagian wewenang kepada para pengganti. Anggota staf harus bekerja sama dengan pengganti/para pengganti seperti jika mereka bekerjasama dengan General Manager itu sendiri.
- e) Sebelum meninggalkan Hotel, General Manager harus menginformasikan secara tertulis kepada Managing Director keputusannya untuk pergi, sesuai dengan prosedur absensi General Manager.

## **2) Departement Administration & General, (Manager on Duty)**

- a) Berfungsi sebagai Manager on Duty dengan spesialisasi di bidang Operasional, untuk memastikan organisasi pekerjaan, sistem, metode, prosedur, dokumentasi, dan komunikasi untuk mencapai efisiensi operasional yang maksimum dan kepuasan pelanggan yang semuanya tercakup dalam atmosfer semangat individu yang tinggi.
- b) Memastikan bahwa aktivitas-aktivitas Manager on Duty sesuai dengan strategi Management yang ada, dan segala tindakan yang diperlukan telah diberlakukan.
- c) Mengawasi persiapan dan perbaruan manual-manual operasional departemen.

- d) Melakukan rapat komunikasi divisi secara rutin dan memastikan keefektifan briefing departemen dan rapat-rapat yang harus dilakukan ketika dibutuhkan.
- e) Memastikan operasional Executive Department berjalan lancar .
- f) Memastikan seluruh karyawan mematuhi standar brand dan memberikan pelayanan tamu yang berkualitas setiap saat.
- g) Memastikan bahwa karyawan juga menyediakan layanan yang berkualitas ke pihak-pihak internal di departemen lainnya kapanpun dibutuhkan.
- h) Meluangkan waktu di area publik mengamati interaksi karyawan dengan tamu, berkomunikasi dengan tamu, memberikan instruksi kepada HOD untuk melatih karyawan dalam keahlian melayani kapanpun dibutuhkan.
- i) Menangani seluruh keluhan dan pertanyaan tamu dan pihak-pihak internal secara sopan dan efisien, lalu melakukan tindak lanjut untuk memastikan masalah yang ada dapat diselesaikan secara memuaskan.

**3) Departement Sales & Marketing , (E-Commerce Coordinator)**

- a) Memahami dan menjalankan tugas dan kewajibannya sesuai dengan prosedur hotel.
- b) Memelihara penampilan dan grooming serta menjaga seragam kerja dalam keadaan bersih setiap saat.
- c) Mengetahui semua informasi fasilitas dan kegiatan yang ada di hotel dari semua unit hotel yang di kelola oleh SWAN Management
- d) Mengecek semua GUEST COMMENT yang di posting tamu melalui ONLINE, baik komentar tamu yang di tulis di OTA ataupun di

TripAdvisor, serta mengkomunikasikan kepada semua FO Leader atau OM in charge di masing – masing unit hotel

- e) Menghadiri training dan meeting yang telah ditentukan.
- f) Memelihara hubungan yang baik terhadap internal hotel – hotel di bawah SWAN dan external (yang merupakan mitra business secara ON LINE)
- g) Memastikan laporan per hari kepada Management untuk semua akti yang berhubungan dengan ON LINE Program.
- h) Menjaga kerahasiaan data-data hotel dan tamu, khusus nya database customer
- i) Menjaga kebersihan area kerja.
- j) Menunjukkan perilaku sebagai karyawan profesional yang memiliki sikap ramah dan mau menolong terhadap tamu.
- k) Melaksanakan proses sharing atau training kepada team FRONT OFFICE di semua unit hotel bilamana ada program program atau promo yang berhubungan dengan OTA baik dari internal promo yang dilakukan oleh Hotel ataupun program promo yang di kerjasamakan dengan OTA.
- l) Memastikan bahwa semua rate yang di update di extranet sudah mendapatkan dari SWAN Management
- m) Mengontrol & Memaksimalkan penjualan kamar di semua OTA agar mendapatkan hasil yang maksimal
- n) Melakukan korrordinasi dengan pihak accounting perihal actual revenue dari OTA vs pembayaran dari OTA.

#### **4) Departement House Keeping, (Executive House Keeper)**

- a) Mengerti dan memahami Peraturan dan Tata Tertib Perusahaan yang berlaku.
- b) Mentaati prosedur yang berlaku di Perusahaan.
- c) Wajib Mengikuti program pelatihan yang dilaksanakan oleh Perusahaan.
- d) Taat dan patuh terhadap standar perilaku dan penampilan yang diberlakukan di Perusahaan seperti yang disebutkan dalam SWAN MANAGEMENT.
- e) Taat dan patuh terhadap tugas dan tanggung jawab yang diperintahkan oleh atasan atau yang dikuasakan. Menandatangani daftar hadir (finger print).
- f) Anggaran dan Perencanaan.
  - i. Menyiapkan anggaran biaya tahunan dan diserahkan kepada General Manager untuk minta persetujuan.
  - ii. Menyiapkan dan merekomendasikan FF & E tahunan yang diperlukan dan diserahkan kepada General Manager untuk minta persetujuan.
  - iii. Menyiapkan dan memelihara Housekeeping panduan operasional.
  - iv. Merencanakan, mengatur dan mengawasi standard kebersihan dan pemeliharaan diseluruh hotel area. Tanggung jawab meliputi kamar tamu, public area didepan dan dibelakang, laundry, linen, seragam, florist, dan gardener.
  - v. Memastikan biaya operasional department diawasi dan dicermati dengan seksama.
- g) Operasional dan administrasi

- i. Memastikan bahwa semua karyawan masuk kerja pada waktunya dan memakainametag setiap saat.
- ii. Mengkoordinasikan dan mengawasi semua aktivitas housekeeping berjalan lancar dan efisien.
- iii. Menghadiri dan mewakili housekeeping untuk pertemuan dan rapat yang ditetapkan management atau General Manager.
- iv. Bertanggung jawab untuk pengawasan kunci-kunci di housekeeping yang sudah ditetapkan management atau General Manager.
- v. Memastikan penerapan buku panduan operasional dan administrasi dalam hal pelayanan room attendant, linen, seragam, laundry seperti halnya juga kamar-kamar tamu, public area didepan/dibelakang, florist dan gardener.
- vi. Meninjau dan mengevaluasi semua peralatan dan perlengkapan housekeeping secara berkala dan membuat rekomendasi untuk pembelian.
- vii. Mengecek sejumlah kamar-kamar tamu setiap harinya khususnya kamar-kamar VIP.
- viii. Menyerahkan laporan yang dibutuhkan kepada department-department terkait.
- ix. Memastikan produktivitas dan efisiensi karyawan dalam hal pelaksanaan dan penyelesaian tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan.
- x. Memastikan semua karyawan bersikap ramah tamah dan professional



setiap saat.

- xi. Mengawasi karyawan dan memastikan metode dan standard yang ditetapkan dijalankan secara konsisten.

h) Sumber Daya Manusia

- i. Menyeleksi dan mengangkat karyawan mengikuti standard kualitas dan kualifikasi yang sudah ditetapkan management hotel.
- ii. Memimpin dan mengevaluasi karyawan dan memberikan penyuluhan untuk pengembangan professional kerja. Menetapkan dan menjalankan program pelatihan untuk karyawan housekeeping department.
- iii. Membangun dan memotivasi karyawan dalam hal karakter etos kerja kesejahteraan, keselamatan dan keamanan.
- iv. Memastikan semua karyawan mengerti dan melaksanakan tata tertib dan peraturan yang sudah ditetapkan management hotel. Memperlakukan hak dan tanggung jawab karyawan secara adil dan seimbang.

i) Komunikasi

- i. Bekerja sama dan berkomunikasi secara dekat dengan semua department didalam hal menjaga kualitas dan/atau professional etos kerja sehari-hari.
- ii. Menghadiri atau menjalankan briefing harian, rapat department dan/atau rapat-rapat lainnya apabila diperlukan.
- iii. Berhubungan dekat dengan perkumpulan organisasi professional dan

atau perkumpulan housekeeping/hotel lainnya.

iv. Melaksanakan tradisi “pintu selalu terbuka” untuk semua karyawan housekeeping.

j) Tanggung Jawab Lainnya

- i. Memastikan semua karyawan housekeeping mengerti dan melaksanakan kebijakan hotel management dalam hal hubungannya dengan antisipasi kebakaran, sanitasi, kebersihan, kesehatan dan keamanan.
- ii. Efisien dan efektif dalam menjalankan tanggung jawab lainnya yang ditetapkan hotel management atau general manager.

#### **5) FB Service (FBS Supervisor Restaurant & Banquet )**

- a) Berpenampilan dan bersikap baik serta loyalitas terhadap pekerjaan.
- b) Memiliki pemahaman yang mendalam tentang visi dan misi hotel khususnya F&B.
- c) Membantu untuk pelaksanaan program pelatihan pelayanan restoran yang sesuai dengan Standar Operatinonal Prosedur.
- d) Memastikan agar produktivitas kerja dapat dilakukan dengan efektif dan efisien untuk anggaran yang telah ditetapkan dan terlibat serta mengawasi langsung, terutama selama waktu makan (breakfast/lunch/dinner/special event) dan selama acara berlangsung.
- e) Memastikan terjadinya up selling dan kinerja yang baik setiap waktu, dengan mengajukan ide-ide kreatif .
- f) Membuat laporan yang diperlukan pada log book restoran.

- g) Memastikan SOP restoran diimplementasikan dengan baik dan benar.
- h) Dapat merekomendasikan menu-menu makanan & minuman baru untuk

Promo F&B berikutnya.

- i) Memastikan Promo F & B ditawarkan dengan terus menerus oleh Staff restoran kepada para tamu dengan material promo yang tersedia.
- j) Berkelanjutan dalam memeriksa restoran, room service, lounge dan cake shop terutama untuk peralatan dan juga pemeliharaan agar dapat digunakan setiap waktu dan dalam kondisi yang bersih dan rapih.
- k) Mengontrol, memelihara dan memastikan persediaan barang yang diperlukan untuk kebutuhan operasional restoran, room service, dan lounge
- l) Bergabung untuk mempromosikan dan meningkatkan penjualan dengan cara diantaranya; sales blitz, courtesy calls, dan lain-lainnya yang berhubungan dengan kontak para tamu dan potensi tamu.
- m) Memeriksa keberadaan staf pada saat operasional restoran, room service, lounge, cake shop.
- n) Menindaklanjuti dan memastikan hal-hal yang penting untuk dilaporkan tertulis di logbook dan disampaikan kepada OM/ GM.
- o) Memantau penjualan makanan dan minuman.
- p) Membantu Chef dan team FBS untuk memantau penjualan makanan dan minuman, memastikan minuman dingin disimpan dengan benar dan baik serta dengan kondisi bersih.
- q) Selalu memantau persediaan minuman dan barang-barang yang ada agar

tersedia sesuai dengan perkiraan kebutuhan dan kelancaran operasional.

- r) Turut membantu mengawasi seluruh kegiatan di banquet, termasuk memeriksa persiapan operasional mengenai peralatan, karyawan, kebersihan, sanitasi dan kerapihan banquet.
- s) Memeriksa dan menyetujui jadwal kerja yang dibuat HRD.
- t) Membantu menangani tamu-tamu VIP.
- u) Membantu untuk melakukan rapat secara periodik dengan team FBS di banquet, membahas permasalahan yang ada.
- v) Mengadakan koordinasi dengan bagian yang terkait dalam hal pelatihan karyawan.
- w) Menciptakan suasana kerja yang harmonis di banquet serta menjalin hubungan yang harmonis dengan bagian lain.
- x) Mengawasi pelaksanaan inventori terhadap peralatan servis.
- y) Mengisi Look Book yang tersedia untuk hal-hal yang dapat dilaporkan.
- z) Menghadiri Briefing dan rapat, atas tugas dari OM/ GM

## **B. Analisis Data Penelitian**

### **1. Karakteristik Data Responden**

Karakteristik deskripsi responden merupakan suatu bentuk gambaran dari objek penelitian yang memberikan hasil penelitian mengenai pengaruh pelatihan, kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel swan hospitality Management. Menurut data yang telah terkumpul dari 79 kuisisioner yang disebar ke responden penelitian, maka diperoleh informasi mengenai karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, dan derajat pendidikan:

**a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.**

Berikut ini disajikan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin :

**Tabel 4.1**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan**  
**Jenis Kelamin**

NO	Jenis Kelamin	Responden	
		Jumlah	Presentase%
1	Laki-Laki	51	64,56 %
2	Perempuan	28	36,44 %
	<b>Jumlah</b>	79	100%

*Sumber : Data Kuisisioner Penelitian*

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan dapat dilihat bahwa mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 51 karyawan (64,56%) dan responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 28 karyawan (36,44%)

**b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Berikut ini disajikan karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir :

**Tabel 4.2**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

NO	Usia	Responden	
		Jumlah	Presentase %
1	21 - 30 Tahun	36	45,57 %
2	31 - 40 Tahun	22	27,84 %
3	41 – 50 Tahun	15	18,91 %
4	>50 Tahun	6	7,68
	<b>Jumlah</b>	79	100 %

*Sumber : Data Kuisisioner Penelitian*

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui untuk umur responden terbanyak

adalah umur 21-30 tahun yaitu sebanyak 36 orang atau 45,57% hal ini menunjukkan bahwa karyawan Hotel Swan Hospitality Management sebagian besar berusia muda dan merupakan umur yang sangat produktif. Untuk urutan kedua diikuti dengan usia responden 31- 40 tahun sebanyak 22 orang atau 27,84%. Untuk urutan ketiga adalah umur 41-50 tahun sebanyak 15 orang atau 18,91% dan urutan selanjutnya 50< tahun sebanyak 6 orang atau 7,68% .

## 2. Tanggapan Responden

### a. Tanggapan Responden terhadap Variabel Pelatihan (X<sub>1</sub>)

Dibawah ini merupakan hasil tanggapan dari para responden terhadap variabel Pelatihan (X<sub>1</sub>) sebagai berikut:

**Tabel 4.4**  
**Deskripsi Jawaban Responden Mengenai**  
**Variabel Pelatihan (X<sub>1</sub>)**

No	Pertanyaan	Jawaban Responden					Jumlah
		SS	S	RR	TS	STS	
1	X <sub>1</sub> . P <sub>1</sub>	46	33	-	-	-	79
2	X <sub>1</sub> . P <sub>2</sub>	47	32	-	-	-	79
3	X <sub>1</sub> . P <sub>3</sub>	43	36	-	-	-	79
4	X <sub>1</sub> . P <sub>4</sub>	49	30	-	-	-	79
5	X <sub>1</sub> . P <sub>5</sub>	44	35	-	-	-	79
6	X <sub>1</sub> . P <sub>6</sub>	46	33	-	-	-	79
7	X <sub>1</sub> . P <sub>7</sub>	51	28	-	-	-	79
8	X <sub>1</sub> . P <sub>8</sub>	51	28	-	-	-	79
9	X <sub>1</sub> . P <sub>9</sub>	53	26	-	-	-	79
10	X <sub>1</sub> . P <sub>10</sub>	53	26	-	-	-	79
<b>Jumlah</b>		483	307	-	-	-	790

Sumber: Data Kuisisioner Penelitian

Hasil dari tanggapan responden diatas, diketahui terdapat 5 bentuk pernyataan sebagai berikut :

- 1) Instruktur pelatihan memiliki kemampuan yang baik untuk memberikan pelatihan kepada peserta.
- 2) Proses pelatihan yang diberikan bertujuan untuk dapat meningkatkan kemampuan berpikir peserta
- 3) Proses pelatihan yang diberikan bertujuan untuk dapat memahami makna pelatihan yang diberikan
- 4) Pelatihan yang diberikan perusahaan diharap mampu meningkatkan kemampuan pegawai
- 5) Setelah mengikuti pelatihan, anda mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih mudah dan cepat
- 6) Instruktur ahli dalam menyampaikan materi saat pelatihan
- 7) Materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan anda, sehingga mampu menunjang pekerjaan yang anda lakukan.
- 8) Materi yang diberikan lengkap dan dapat dengan mudah dipahami
- 9) Anda selalu bersemangat untuk mengikuti pelatihan
- 10) Setelah mengikuti pelatihan, anda mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih mudah dan cepat.

Diketahui bahwa hasil tanggapan responden terhadap variabel Pelatihan ( $X_1$ ) menyatakan bahwa hampir semua responden menjawab sangat setuju, dimana jumlah skor totalnya ada 483 skor, kemudia jumlah skor yang menjawab setuju sebanyak 307 skor. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara umum jawaban responden terhadap variabel Pelatihan ( $X_1$ ) didominasi jawaban sangat setuju dimana skor nilainya sebanyak 483.

## 2. Tanggapan Responden terhadap Variabel Kompensasi ( $X_2$ )

Dibawah ini merupakan hasil tanggapan dari para responden terhadap variabel Pelatihan ( $X_2$ ) sebagai berikut:

**Tabel 4.5**  
**Deskripsi Jawaban Responden Mengenai**  
**Variabel Kompensasi ( $X_2$ )**

No	Pertanyaan	Jawaban Responden					Jumlah
		SS	S	RR	TS	STS	
1	$X_2.P_1$	53	26	-	-	-	79
2	$X_2.P_2$	49	30	-	-	-	79
3	$X_2.P_3$	51	28	-	-	-	79
4	$X_2.P_4$	47	32	-	-	-	79
5	$X_2.P_5$	51	28	-	-	-	79
6	$X_2.P_6$	50	29	-	-	-	79
7	$X_2.P_7$	51	28	-	-	-	79
8	$X_2.P_8$	53	26	-	-	-	79
9	$X_2.P_9$	53	26	-	-	-	79
10	$X_2.P_{10}$	51	28	-	-	-	79
<b>Jumlah</b>		509	281	-	-	-	790

Sumber: Data Kuisisioner Penelitian

Hasil dari tanggapan responden diatas, diketahui terdapat 5 bentuk pernyataan sebagai berikut :

- 1) Gaji yang diberikan perusahaan sesuai dengan apa yang diharapkan
- 2) Gaji pegawai dibayar tepat pada tanggal yang sudah ditentukan
- 3) Perusahaan memberikan insentif kepada pegawai yang berprestasi.
- 4) Tunjangan hari tua dapat memberikan pegawai rasa aman dalam melaksanakan pekerjaan.
- 5) Pemberian fasilitas diberikan secara adil dan merata kepada pegawai perusahaan.



- 6) Bonus yang diberikan perusahaan tempat saya bekerja selama ini dapat meningkatkan semangat kerja dalam bekerja
- 7) Serasa merasa bahwa tunjangan yang diberikan sesuai dengan peranan/posisi saya diperusahaan
- 8) Perusahaan tempat saya bekerja telah memberikan bonus secara adil kepada karyawan
- 9) Saya merasa aman dengan adanya asuransi yang diberikan
- 10) Perusahaan tempat saya bekerja, memberikan kepercayaan kepada karyawan untuk mempertanggung jawabkan tugas-tugasnya

Diketahui bahwa hasil tanggapan responden terhadap variabel kompensasi ( $X_2$ ) menyatakan bahwa hampir semua responden menjawab sangat setuju, dimana jumlah skor totalnya ada 509 skor, kemudia jumlah skor yang menjawab setuju sebanyak 281 skor. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara umum jawaban responden terhadap variabel kompensasi ( $X_2$ ) didominasi jawaban sangat setuju dimana skor nilainya sebanyak 509.

### c. Tanggapan Responden terhadap Variabel Motivasi Kerja ( $X_3$ )

Dibawah ini merupakan hasil tanggapan dari para responden terhadap variabel Motivasi Kerja ( $X_3$ ) sebagai berikut:

**Tabel 4.6**  
**Deskripsi Jawaban Responden Mengenai**  
**Variabel Motivasi Kerja ( $X_3$ )**

No	Pertanyaan	Jawaban Responden					Jumlah
		SS	S	RR	TS	STS	
1	$X_3, P_1$	55	24	-	-	-	79
2	$X_3, P_2$	51	28	-	-	-	79
3	$X_3, P_3$	51	28	-	-	-	79

<b>4</b>	X <sub>3</sub> . P <sub>4</sub>	47	32	-	-	-	79
<b>5</b>	X <sub>3</sub> . P <sub>5</sub>	53	26	-	-	-	79
<b>6</b>	X <sub>3</sub> . P <sub>6</sub>	51	28	-	-	-	79
<b>7</b>	X <sub>3</sub> . P <sub>7</sub>	51	28	-	-	-	79
<b>8</b>	X <sub>3</sub> . P <sub>8</sub>	51	28	-	-	-	79
<b>9</b>	X <sub>3</sub> . P <sub>9</sub>	50	29	-	-	-	79
<b>10</b>	X <sub>3</sub> . P <sub>10</sub>	53	26	-	-	-	79
	<b>Jumlah</b>	513	277	-	-	-	790

*Sumber: Data Kuisisioner Penelitian*

Hasil dari tanggapan responden diatas, diketahui terdapat 5 bentuk pernyataan sebagai berikut :

- 1) Gaji yang diberikan telah mampu memenuhi kebutuhan hidup saya
- 2) Lingkungan kerja anda nyaman dan aman
- 3) Hubungan dengan rekan kerja terjalin dengan baik
- 4) Pegawai mengetahui wewenang dari pekerjaan yang diberikan
- 5) Kinerja anda dihargai oleh atasan baik secara kualitas maupun kuantitas
- 6) Atasan akan memberikan pujian apabila anda menyelesaikan tugas tepat waktu
- 7) Saya merasa bangga dengan bekerja di perusahaan ini
- 8) Saya selalu bekerja keras untuk mencapai prestasi terbaik dalam bekerja
- 9) Saya selalu berusaha keras agar produktivitas kerja saya melebihi teman kerja saya
- 10) Bagi saya, keberhasilan dalam pekerjaan merupakan hal yang utama

Diketahui bahwa hasil tanggapan responden terhadap variabel Motivasi Kerja (X<sub>3</sub>) menyatakan bahwa hampir semua responden menjawab sangat setuju, dimana jumlah skor totalnya ada 513 skor, kemudia jumlah skor yang menjawab setuju sebanyak 277 skor. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara umum

jawaban responden terhadap variabel Motivasi Kerja ( $X_3$ ) didominasi jawaban sangat setuju dimana skor nilainya sebanyak 513.

**d. Tanggapan Responden terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Dibawah ini merupakan hasil tanggapan dari para responden terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebagai berikut:

**Tabel 4.7**  
**Deskripsi Jawaban Responden Mengenai**  
**Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

No	Pertanyaan	Jawaban Responden					Jumlah
		SS	S	RR	TS	STS	
1	Y.P <sub>1</sub>	60	19	-	-	-	79
2	Y.P <sub>2</sub>	49	30	-	-	-	79
3	Y.P <sub>3</sub>	54	25	-	-	-	79
4	Y.P <sub>4</sub>	59	20	-	-	-	79
5	Y.P <sub>5</sub>	56	23	-	-	-	79
6	Y.P <sub>6</sub>	53	26	-	-	-	79
7	Y.P <sub>7</sub>	53	26	-	-	-	79
8	Y.P <sub>3</sub>	51	28	-	-	-	79
9	Y.P <sub>9</sub>	53	26	-	-	-	79
10	Y.P <sub>10</sub>	51	28	-	-	-	79
<b>Jumlah</b>		539	251	-	-	-	790

Sumber: Data Kuisisioner Penelitian

Hasil dari tanggapan responden diatas, diketahui terdapat 5 bentuk pernyataan sebagai berikut :

- 1) Anda selalu mengerjakan pekerjaan dengan teliti sehingga tidak terdapat kesalahan
- 2) Pekerjaan yang anda lakukan selalu mencapai target yang telah ditentukan
- 3) Kualitas hasil pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan
- 4) Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan meningkat

- 5) Mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar waktu yang telah ditentukan
- 6) Saya melakukan pekerjaan dengan terampil dan teliti sesuai dengan kuantitas perusahaan
- 7) Saya memiliki rasa antusias yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan
- 8) Saya dapat bekerja sama dengan sesama karyawan dan atasan
- 9) Saya tidak memaksakan pendapat dalam diskusi /rapat.
- 10) Saya cepat dalam bertindak atau mengambil keputusan

Diketahui bahwa hasil tanggapan responden terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) menyatakan bahwa hampir semua responden menjawab sangat setuju, dimana jumlah skor totalnya ada 539 skor, kemudia jumlah skor yang menjawab setuju sebanyak 251 skor. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara umum jawaban responden terhadap variabel kinerja karyawan ( $X_3$ ) didominasi jawaban sangat setuju dimana skor nilainya sebanyak 539.

## **C. Hasil Analisis Data**

### **1. Analisis Deskriptif**

#### **a. Uji Validitas**

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan sejauh mana instrumen pengukuran mampu mengukur apa yang ingin diukur. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian**

Variabel	Item	R Hitung	R tabel	Keterangan
Pelatihan ( $X_1$ )	$X_1.P_1$	0,361	0,218	Valid
	$X_1.P_2$	0,448	0,218	Valid
	$X_1.P_3$	0,313	0,218	Valid
	$X_1.P_4$	0,464	0,218	Valid
	$X_1.P_5$	0,408	0,218	Valid
	$X_1.P_6$	0,468	0,218	Valid
	$X_1.P_7$	0,471	0,218	Valid
	$X_1.P_8$	0,449	0,218	Valid
	$X_1.P_9$	0,432	0,218	Valid
	$X_1.P_{10}$	0,344	0,218	Valid
Kompensasi ( $X_2$ )	$X_2.P_1$	0,519	0,218	Valid
	$X_2.P_2$	0,476	0,218	Valid
	$X_2.P_3$	0,581	0,218	Valid
	$X_2.P_4$	0,456	0,218	Valid
	$X_2.P_5$	0,560	0,218	Valid
	$X_2.P_6$	0,445	0,218	Valid
	$X_2.P_7$	0,598	0,218	Valid
	$X_2.P_8$	0,322	0,218	Valid
	$X_2.P_9$	0,519	0,218	Valid
	$X_2.P_{10}$	0,513	0,218	Valid
Motivasi Kerja ( $X_3$ )	$X_3.P_1$	0,363	0,218	Valid
	$X_3.P_2$	0,350	0,218	Valid
	$X_3.P_3$	0,559	0,218	Valid
	$X_3.P_4$	0,517	0,218	Valid
	$X_3.P_5$	0,343	0,218	Valid
	$X_3.P_6$	0,350	0,218	Valid
	$X_3.P_7$	0,438	0,218	Valid
	$X_3.P_8$	0,559	0,218	Valid
	$X_3.P_9$	0,385	0,218	Valid
	$X_3.P_{10}$	0,343	0,218	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	$Y.P_1$	0,406	0,218	Valid
	$Y.P_2$	0,441	0,218	Valid
	$Y.P_3$	0,348	0,218	Valid
	$Y.P_4$	0,406	0,218	Valid
	$Y.P_5$	0,354	0,218	Valid
	$Y.P_6$	0,425	0,218	Valid
	$Y.P_7$	0,442	0,218	Valid
	$Y.P_8$	0,486	0,218	Valid
	$Y.P_9$	0,358	0,218	Valid

Y. P <sub>10</sub>	0,416	0,218	Valid
--------------------	-------	-------	-------

Sumber : Data diolah berdasarkan IBM SPSS Versi 24.0

Berdasarkan tabel 4.8 diatas dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen penelitian untuk pengaruh pelatihan ( $X_1$ ), kompensasi ( $X_2$ ), Motivasi Kerja ( $X_3$ ) dan Kinerja Karyawan (Y) sudah dinyatakan valid karena nilai *person correlation*  $> r_{\text{tabel}} (0,05;79) = 0,2185$  sehingga instrumen tersebut dapat digunakan untuk penelitian ini.

#### b. Uji Realiabilitas Cronbach Alpha

Realiabilitas mengandung pengertian bahwa suatu indikator cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data. Realibilitas menunjukkan pada tingkat keterandalan. Reliable artinya dapat dipercaya jadi dapat diandalkan. Instrumen penelitian dapat dikatakan handal atau reliable jika memiliki kofisien keandalan reliabilitas sebesar 0,6 atau lebih. Uji reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan *crocbach alpha*. Hasil pengujian reliabilitas terhadap pengaruh pelatihan ( $X_1$ ), kompensasi ( $X_2$ ), Motivasi Kerja ( $X_3$ ) dan Kinerja Karyawan (Y) ditunjukkan pada Tabel 4.9 sebagai berikut :

**Tabel 4.9**  
**Hasil uji reliabilitas**  
*Reliability statistic*

<i>Crocbach Alpha</i>	<b>N of Items</b>
0,731	40

Sumber : Data diolah berdasarkan IBM SPSS Versi 24.0

Berdasarkan tabel 4.9 diatas dapat disimpulkan bahwa semua variabel baik pengaruh Pelatihan ( $X_1$ ), kompensasi ( $X_2$ ), motivasi kerja ( $X_3$ ) dan Kinerja

Karyawan (Y) memiliki nilai koefisien *Crocbach Alpha* lebih besar dari 0,6 sehingga dapat dikatakan instrumen yang digunakan untuk ke empat variabel tersebut sudah reliabel atau reliabilitasnya baik.

## 2. Analisis Regresi Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui antara pengaruh variabel bebas dengan variabel terikat yaitu pengaruh Pelatihan ( $X_1$ ), kompensasi ( $X_2$ ), dan motivasi kerja ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Swan Hospitality Management secara parsial dan simultan. Hasil analisis regresi linear berganda dapat dilihat di tabel 4.10 sebagai berikut:

**Tabel 4.10**  
**Analisis Regresi Linear Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	13.622	6.514		5.423	.000
1 Pelatihan ( $X_1$ )	.388	.142	.312	4.141	.000
Kompensasi ( $X_2$ )	.465	.231	.152	4.192	.001
Motivasi Kerja ( $X_3$ )	.621	.501	.421	6.217	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah berdasarkan IBM SPSS Versi 24.0

Dari tabel diatas dengan memperhatikan angka yang berada pada kolom *Unstandardized Coefficients Beta*, dapat dibuat persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 13,622 + 0,388X_1 + 0,465X_2 + 0,621X_3$$

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda tersebut, didapatkan:

(a) = 13,622 adalah konstanta ataupun keadaan saat variabel kinerja karyawan belum dipengaruhi oleh variabel lainnya yaitu Pelatihan ( $X_1$ ), kompensasi ( $X_2$ ), dan motivasi kerja ( $X_3$ )

$b_1$  = merupakan nilai koefisien regresi variabel pelatihan ( $X_1$ ) sebesar 0,388 dan memiliki tanda positif yang menunjukkan bahwa pelatihan terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh positif, yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel pelatihan maka akan menaikkan kinerja karyawan sebesar 0,384 dengan asumsi pengaruh variabel lain dianggap konstan atau sama dengan nol.

$b_2$  = merupakan nilai koefisien regresi variabel kompensasi ( $X_2$ ) sebesar 0,465 dan memiliki tanda positif yang menunjukkan bahwa kompensasi terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh positif, yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel kompensasi maka akan menaikkan kinerja karyawan sebesar 0,496 dengan asumsi pengaruh variabel lain dianggap konstan atau sama dengan nol.

$b_3$  = merupakan nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja ( $X_3$ ) sebesar 0,621 dan memiliki tanda positif yang menunjukkan bahwa motivasi kerja terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh positif, yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel motivasi maka akan menaikkan kinerja karyawan sebesar 0,605



dengan asumsi pengaruh variabel lain dianggap konstan atau sama dengan nol.

Dari hasil persamaan regresi diatas, maka pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja karyawan adalah variabel motivasi kerja sebesar 0,621, variabel kompensasi sebesar 0,465, dan variabel pelatihan 0,388 yang paling rendah. Sementara untuk nilai tersebut dapat membuktikan bahwa variabel motivasi kerja pengaruhnya paling besar atau dominan mempengaruhi.

Hasil dari koefisien korelasi antara variabel Pelatihan ( $X_1$ ), kompensasi ( $X_2$ ), dan motivasi kerja ( $X_3$ ) dan kinerja karyawan ( $Y$ ) diketahui nilai koefisien determinasinya sebagai berikut :

**Tabel 4.11**  
**Koefisien Determinasi**

<b>Model Summary</b>				
<b>Model</b>	<b>R</b>	<b>R Square</b>	<b>Adjusted R Square</b>	<b>Std. Error of the Estimate</b>
1	.863 <sup>a</sup>	.744	.706	.78652

a. Predictors: (Constant), pelatihan ( $X_1$ ), Kompensasi ( $X_2$ ), motivasi kerja ( $X_3$ ).

b. Dependent variable: Kinerja Karyawan ( $Y$ )

*Sumber : Data diolah berdasarkan IBM SPSS Versi 24.0*

Dari hasil analisis diatas maka faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menunjukkan hasil nilai koefisien determinasi (R Square) 0,744 Hal ini berarti keseluruhan dari variabel bebas memiliki hubungan secara bersama-sama sebesar 74% terhadap variabel kinerja karyawan sedangkan sisanya sebesar 26% yang di pengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak ada pada penelitian ini.

#### **D. Hasil Pengujian Hipotesis**

##### **1. Hasil Uji t (Parsial)**

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka hasilnya signifikan dan berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Sedangkan jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka hasilnya tidak signifikan dan berarti  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak.

$$\text{Rumus} = t_{tabel} = t(a/2 ; n-k-1) = t(0,025;76) = 1,991$$

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji Parsial (Uji T)**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	13.622	6.514		5.423	.000
1 Pelatihan (X <sub>1</sub> )	.388	.142	.312	4.141	.000
Kompensasi (X <sub>2</sub> )	.465	.231	.152	4.192	.001
Motivasi Kerja (X <sub>2</sub> )	.621	.501	.421	6.217	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah berdasarkan IBM SPSS Versi 24.0

Berdasarkan tabel 4.12 diperoleh hasil sebagai berikut :

- 1) Pengujian pengaruh variabel pelatihan terhadap kinerja Karyawan dapat diketahui dengan melihat nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4,141 dan  $t_{tabel}$  sebesar 1,991 dengan nilai signifikan sebesar 0,001. Nilai  $t$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  dan nilai signifikansi yang berada di bawah 0,05 yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh dari variabel pelatihan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini mendukung hipotesis pertama bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan pelatihan terhadap kinerja karyawan.

- 2) Pengujian pengaruh variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan dapat diketahui dengan melihat nilai t hitung sebesar 4,192 dan t tabel sebesar 1,991 dengan signifikansi sebesar 0,000. Nilai t hitung lebih besar dari t tabel dan nilai signifikansi yang berada di bawah 0,05 yang menunjukkan adanya pengaruh dari variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian mendukung hipotesis kedua bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan.
- 3) Pengujian pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dapat diketahui dengan melihat nilai t hitung sebesar 6,217 dan t tabel sebesar 1,991 dengan signifikansi sebesar 0,000. Nilai t hitung lebih besar dari t tabel dan nilai signifikansi yang berada di bawah 0,05 yang menunjukkan adanya pengaruh dari variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian mendukung hipotesis ketiga bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

## 2. Hasil Uji f (Simultan)

Uji f digunakan Untuk mengetahui signifikan pengaruh variabel-variabel bebas secara bersama-sama atas suatu variabel terikat. Jika  $f_{hitung} > f_{tabel}$  maka hasilnya signifikan dan berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_4$  diterima. Sedangkan jika  $f_{hitung} < f_{tabel}$  maka hasilnya tidak signifikan dan berarti  $H_0$  diterima dan  $H_4$  ditolak. Hasil pengujian hipotesis secara simultan dengan menggunakan SPSS 24 disajikan pada Tabel 4.13 di bawah ini

$$\text{Rumus} = f_{\text{tabel}} = f(k-1 ; n-k) = f(3 ; 75) = 2,727$$

**Tabel 4.13**  
**Hasil Uji Simultan (Uji F)**

ANOVA <sup>a</sup>						
	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	13.623	3	7.322	11.874	.000 <sup>b</sup>
	Residual	19.232	75	.753		
	Total	32.855	78			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), pelatihan (X1), kompensasi(X2), motivasi kerja(X3)

Sumber : Data diolah berdasarkan IBM SPSS Versi 24.0

Berdasarkan tabel 4.13 maka dapat diketahui bahwa nilai signifikansi untuk pengaruh pelatihan (X<sub>1</sub>), kompensasi (X<sub>2</sub>), dan motivasi kerja (X<sub>3</sub>) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai sig 0,000<sup>b</sup><0,05 dan nilai f<sub>hitung</sub> 11.874 > f<sub>tabel</sub> 2,727 sehingga dapat disimpulkan bahwa H<sub>4</sub> diterima yang berarti terdapat pengaruh variabel X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, X<sub>3</sub> secara simultan terhadap variabel Y.

## E. Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh pelatihan, kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Swan Hospitality Management. Berikut ini adalah pembahasan dari masing-masing variabel yang terkait dalam penelitian ini.

### 1. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis yang pertama dengan menggunakan uji t menunjukkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada Hotel Swan Hospitality Management. Dilihat

dari nilai  $t_{hitung}$  dalam variabel pelatihan ( $X_1$ )  $t_{hitung}$  (4,141) lebih besar dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  (1,991) dengan tingkat signifikan 0,001 sehingga  $H_1$  dapat diterima. Kesimpulannya pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga disebabkan karena beberapa pernyataan kuisioner dari variabel pelatihan yang disebar oleh penulis dalam pernyataan kuisioner mayoritas menjawab dengan sangat setuju.

## **2. Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan.**

Hasil pengujian hipotesis yang kedua dengan menggunakan uji t menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada Hotel Swan Hospitality Management. Dilihat dari nilai  $t_{hitung}$  dalam variabel kompensasi ( $X_2$ )  $t_{hitung}$  (4,192) lebih besar dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  (1,991) dengan tingkat signifikan 0,000 sehingga  $H_2$  dapat diterima. Kesimpulannya kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga disebabkan karena beberapa pernyataan kuisioner dari variabel kompensasi yang disebar oleh penulis dalam pernyataan kuisioner mayoritas menjawab dengan sangat setuju.

## **3. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.**

Hasil pengujian hipotesis yang ketiga dengan menggunakan uji t menunjukkan bahwa variabel Motivasi kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada Hotel Swan Hospitality Management. Dilihat dari nilai  $t_{hitung}$  dalam variabel motivasi kerja ( $X_3$ )  $t_{hitung}$  (6,217) lebih besar dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  (1,991) dengan tingkat signifikan 0,000 sehingga  $H_3$  dapat diterima. Kesimpulannya motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga disebabkan karena beberapa pernyataan kuisioner dari variabel motivasi kerja yang disebar oleh penulis dalam pernyataan kuisioner mayoritas menjawab dengan sangat setuju.

#### **4. Pengaruh Pelatihan, Kompensasi, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.**

Hasil pengujian hipotesis keempat dengan menggunakan uji F menunjukkan bahwa pelatihan ( $X_1$ ), kompensasi ( $X_2$ ), dan motivasi kerja ( $X_3$ ) secara signifikan dan simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Hal ini dapat dibuktikan dari hasil analisis uji f dan nilai signifikansi ( $\text{sig}$ ). dalam uji F nilai  $f_{\text{hitung}}$  sebesar 11,874 sedangkan nilai  $f_{\text{tabel}}$  dengan tingkat kesalahan 5% sebesar 2,727. Karena signifikansi  $f_{\text{hitung}} 11,874 > f_{\text{tabel}} 2,727$  maka variabel pelatihan ( $X_1$ ), kompensasi ( $X_2$ ), dan motivasi kerja ( $X_3$ ) secara simultan berpengaruh positif dan juga signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ )

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Kesimpulan pada penelitian ini yaitu “Pengaruh Pelatihan, Kompensasi, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Swan Hospitality Management “ Metode Penelitian yang digunakan yaitu *explanatory research* dengan mengadakan wawancara narasumber dan membagikan kuisioner kepada seluruh karyawan Hotel Swan Hospitality Management yang berjumlah 79 orang. Hasil dari keseluruhan penelitian yang dibahas dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Berdasarkan uji t dari ketiga variabel (pelatihan, kompensasi dan motivasi kerja) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Swan Hospitality Management.
2. Berdasarkan uji f, bahwa variabel (pelatihan, kompensasi dan motivasi kerja ) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Swan Hospitality Management.
3. terhadap kinerja karyawan, melalui uji F dimana menghasilkan angka sebesar 11,874 pada  $f_{hitung}$ .

#### B. Saran

Dengan memperhatikan hasil analisis dan pembahasan diatas, maka beberapa saran untuk dapat dijadikan bahan masukan kepada Hotel Swan Hospitality Management dalam mempertahankan Pelatihan, kompensasi dan motivasi kerja guna meningkatkan kinerja karyawan, antara lain sebagai berikut :

1. Perusahaan perlu memperhatikan dan meningkatkan pelatihan mengenai cara pekerjaan didalam hotel tersebut sehinggal dapat meningkatkan kemampuan karyawan dan mampu meningkatkan kinerja karyawan tersebut.
2. Perusahaan perlu menganalisis kembali kompensasi yang diberikan kepada pegawai didalam hotel tersebut apakah sudah dapat membantu serta memotivasi seseorang untuk melaksanakan pekerjaan yang dilakukanya, hal itu disebabkan apabila kompensasi dan motivasi yang diberikan kepada karyawan optimal maka akan memberikan hasil optimal terhadap kinerja.



**BOSOWA**



## DAFTAR PUSTAKA

- Asra., Prasetyo. (2015). *Pengambilan Sampel Dalam Penelitian Survei*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Azas, A, I., Ramadhoni, B., Tamsah, H. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai pada Rektorat UIN Alauddin Makassar*. *Journa Of Management*. Vol. 2(1).
- Bentar, A. Purbangkoro, M. Prihatini, D. (2017). *Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Taman Botani Sukorambi (Tbs) Jember*. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*. Vol.3 (1).
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasanuddin Remmang, Haeruddin Saleh. 2017. *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Telesindo Shop Cabang Makassar*. *Jurnal Riset Unibos Edisi XIV*.
- Hasibuan, M. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Askara.
- Herminawati, A, Hasanuddin, R., Thamrin, A. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Publik*. Gowa: Pusaka Almaida
- Indrayani Nur, Arifuddin Mane. 2021. *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Berita Kota Makassar*. *Jurnal Economic Bosowa Journal Edisi XXXVIII Januari S/D Maret 2021*.
- Jusmaiani. (2011). *Pengelolaan Sumber Daya Insani*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir, K. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Tori Dan Praktik )*. Makassar: PT. Raja Grafindo Persada
- Kusuma, G. C., Al Musadieq, M., & Nurtjahjono, G. E. (2015). *Pengaruh motivasi dan pelatihan terhadap kinerja*. Universitas Brawijaya.
- Leonu, P., Yani, A., & Abdurrahman, A. (2019). *Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Aparatur Paten Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Di Kecamatan Dusun Tengah Kabupaten Barito Timur*. *Jurnal ilmu Administrasi Dan Manajemen*. Vol. 3 (1)
- Mangkunegara, A. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan (S.Sandiasi)*. Bandung: PT. Remaja Rosda Kaya.
- Marwansyah. (2014). *Analisis Kinerja Pegawai*. Jakarta: Bintang Aksara Group.

- Mukti, M., & Adawiyah, R. (2019). *Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Pandeglang*. *Journal of Management Studies*. Vol. 6 (3)
- Primajaya, D. (2012). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pertamina (Persero) Upms Iv Semarang*. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*. Vol.1 (2).
- Rivai, V. Jauvan, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S, P. Timothy A. J. (2008). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sastrohadiwiryo, S. (2019). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sedarmayanti, S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sinaga, T. S. Hidayat, R. (2020). *Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap kinerja Karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia*. *Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen*. Vol.8 (1)
- Sinambela, S, P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sirgar, D. (2019). *Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Perseroan Terbatas Digitdata Terminal EvolusiI*. *Journal Of Education*. Vol. 2 (1).
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, W. (2014). *Metodologi penelitian: Lengkap, praktis, dan mudah dipahami*. Yogyakarta: PT Pustaka Baru.
- Susan, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*. Vol.9 (2).
- Tamba, A, W. Pio, R, J. Sambul, S, A, P. (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Columbindi Perdana Cabang Manado*. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol.7 (1).
- Tanujaya, L, R. (2015). *Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Motivasi Kerja Pada Kinerja Karyawan Departemen Produksi PT Coronet Crown*. *Jurnal Agora*. Vol. 3. (1).

Warella, S, dkk (2021). *Penilaian Kinerja Sumber Daya Manusia*. Medan: Yayasan Kita Menulis.

Winardi. P. (2002). *Motivasi dan Pemasalahan dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.





# LAMPIRAN

**Lampiran 1 Surat Ijin Penelitian :**



## Lampiran 2 Instrumen Penelitian:

### Lampiran 1 :

#### KUESIONER PENELITIAN

Perihal : Permohonan Menjadi Responden

Kepada Yth,  
Bapak/Ibu/Sdr : Karyawan Hotel Swan Hospitality Management

di-  
Tempat

Dengan hormat

Sehubungan dengan rencana penyelesaian penelitian saya yang berjudul **“Pengaruh Pelatihan, Kompensasi dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Swan Hospitality Management”**. Untuk itu Perkenalkan saya :

Nama	: Febrianti
Stambuk	: 4519012023
Program Studi	: Manajemen
PerguruanTinggi	: Universitas Bosowa Makassar

Memohon dengan hormat kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/I untuk mengisi kuesioner penelitian saya ini. Agar penelitian ini memberikan hasil yang bermanfaat, saya mohon kiranya untuk mengisi sejujur-jujurnya atau apa adanya. Perlu kami sampaikan bahwa sehubungan dengan apa yang Bapak/Ibu/Sdr/I isi hanya untuk kepentingan ilmiah dan semua jawaban dan identitas saudara yang bersifat privasi akan saya jaga sebaik-baiknya. Atas kesediaan dan waktu yang telah diluangkan untuk berpartisipasi dalam pengisian kuisisioner ini, saya ucapkan banyak terima kasih.

Demikian permohonan ini saya sampaikan atas perhatian dan kerjasamanya, saya ucapkan banyak terima kasih.

Hormat Saya,

Febrianti

**PETUNJUK PENGISIAN INSTRUMEN PENELITIAN (ANGKET)**

1. Untuk mengisi identitas, bapak/ibu cukup mengisi titik atau coret yang tidak perlu
2. Mohon bapak/ibu memberikan jawaban yang sebenarnya sesuai dengan kondisi atau fakta yang dirasakan.
3. Jawaban yang bapak/ibu berikan kami jamin kerahasiaannya dan hanya dipergunakan sebatas untuk kepentingan penelitian serta tidak memberikan pengaruh negative baik secara pribadi maupun pada perusahaan.
4. Berilah tanda (✓) pada kolom sesuai dengan jawaban bapak/ibu yang disediakan dalam pertanyaan kuesioner adalah :

- Sangat Setuju
- Setuju
- Ragu-ragu
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju

**Identitas Responden :**

- |  |  |
|--|--|
| <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Nama Responden:</li> <li>2. Jenis Kelamin           <ul style="list-style-type: none"> <li>Laki-laki     <input type="checkbox"/></li> <li>Perempuan   <input type="checkbox"/></li> </ul> </li> <li>4. Pendidikan Terakhir:           <ul style="list-style-type: none"> <li>SD     <input type="checkbox"/>     SMP     <input type="checkbox"/>     Diploma I/II/III     <input type="checkbox"/></li> <li>SMA   <input type="checkbox"/>     S1     <input type="checkbox"/></li> <li>S2     <input type="checkbox"/>     S3     <input type="checkbox"/></li> </ul> </li> </ol> | <ol style="list-style-type: none"> <li>3. Umur :           <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> 21-30 tahun</li> <li><input type="checkbox"/> 30-40 tahun</li> <li><input type="checkbox"/> 40-50 tahun</li> <li><input type="checkbox"/> &gt;50 tahun</li> </ul> </li> </ol> |
|--|--|

## DAFTAR PERTANYAAN

### 1. Variabel Pelatihan( X<sub>1</sub>)

No	Pertanyaan	SS	S	RR	TS	STS
X <sub>1.1</sub>	Instruktur pelatihan memiliki kemampuan yang baik untuk memberikan pelatihan kepada peserta.					
X <sub>1.2</sub>	Proses pelatihan yang diberikan bertujuan untuk dapat meningkatkan kemampuan berpikir peserta					
X <sub>1.3</sub>	Proses pelatihan yang diberikan bertujuan untuk dapat memahami makna pelatihan yang diberikan					
X <sub>1.4</sub>	Pelatihan yang diberikan perusahaan diharap mampu meningkatkan kemampuan pegawai					
X <sub>1.5</sub>	Setelah mengikuti pelatihan, anda mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih mudah dan cepat					
X <sub>1.6</sub>	Instruktur ahli dalam menyampaikan materi saat pelatihan					
X <sub>1.7</sub>	Materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan anda, sehingga mampu menunjang pekerjaan yang anda lakukan.					
X <sub>1.8</sub>	Materi yang diberikan lengkap dan dapat dengan mudah dipahami					
X <sub>1.9</sub>	Anda selalu bersemangat untuk mengikuti pelatihan					
X <sub>1.10</sub>	Setelah mengikuti pelatihan, anda mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih mudah dan cepat.					

### 2. Variabel Kompensasi ( X<sub>2</sub>)

No	Pertanyaan	SS	S	RR	TS	STS
X <sub>2.1</sub>	Gaji yang diberikan perusahaan sesuai dengan apa yang diharapkan					
X <sub>2.2</sub>	Gaji pegawai dibayar tepat pada tanggal yang sudah ditentukan					



X <sub>2.3</sub>	Perusahaan memberikan insentif kepada pegawai yang berprestasi					
X <sub>2.4</sub>	Tunjangan hari tua dapat memberikan pegawai rasa aman dalam melaksanakan pekerjaan.					
X <sub>2.5</sub>	Pemberian fasilitas diberikan secara adil dan merata kepada pegawai perusahaan.					
X <sub>2.6</sub>	Bonus yang diberikan perusahaan tempat saya bekerja selama ini dapat meningkatkan semangat kerja dalam bekerja					
X <sub>2.7</sub>	Serasa merasa bahwa tunjangan yang diberikan sesuai dengan peranan/posisi saya diperusahaan					
X <sub>2.8</sub>	Perusahaan tempat saya bekerja telah memberikan bonus secara adil kepada karyawan					
X <sub>2.9</sub>	Saya merasa aman dengan adanya asuransi yang diberikan					
X <sub>2.10</sub>	Perusahaan tempat saya bekerja, memberikan kepercayaan kepada karyawan untuk mempertanggung jawabkan tugas-tugasnya					

### 3. Variabel Motivasi Kerja ( X<sub>3</sub> )

No	Pertanyaan	SS	S	RR	TS	STS
X <sub>3.1</sub>	Gaji yang diberikan telah mampu memenuhi kebutuhan hidup saya					
X <sub>3.2</sub>	Lingkungan kerja anda nyaman dan aman					
X <sub>3.3</sub>	Hubungan dengan rekan kerja terjalin dengan baik					
X <sub>3.4</sub>	Pegawai mengetahui wewenang dari pekerjaan yang diberikan					
X <sub>3.5</sub>	Kinerja anda dihargai oleh atasan baik secara kualitas maupun kuantitas					
X <sub>3.6</sub>	Atasan akan memberikan pujian apabila anda menyelesaikan tugas tepat waktu.					
X <sub>3.7</sub>	Saya merasa bangga dengan bekerja di perusahaan ini					

X <sub>3.8</sub>	Saya selalu bekerja keras untuk mencapai prestasi terbaik dalam bekerja					
X <sub>3.9</sub>	Saya selalu berusaha keras agar produktivitas kerja saya melebihi teman kerja saya					
X <sub>3.10</sub>	Bagi saya, keberhasilan dalam pekerjaan merupakan hal yang utama					

#### 4. Variabel Kinerja Karyawan ( Y )

No	Pertanyaan	SS	S	RR	TS	STS
Y.1	Anda selalu mengerjakan pekerjaan dengan teliti sehingga tidak terdapat kesalahan					
Y.2	Pekerjaan yang anda lakukan selalu mencapai target yang telah ditentukan					
Y.3	Kualitas hasil pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan					
Y.4	Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan meningkat					
Y.5	Mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar waktu yang telah ditentukan					
Y.6	Saya melakukan pekerjaan dengan terampil dan teliti sesuai dengan kuantitas perusahaan					
Y.7	Saya memiliki rasa antusias yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan					
Y.8	Saya dapat bekerja sama dengan sesama karyawan dan atasan					
Y.9	Saya tidak memaksakan pendapat dalam diskusi /rapat.					
Y.10	Saya cepat dalam bertindak atau mengambil keputusan					

**Lampiran 3 Hasil Pengujian Validitas dan Reabilitas Instrumen :**

**1. Hasil Uji Validitas**

**a. Pelatihan (X<sub>1</sub>)**

		Correlations										
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	pelatihanX1
X1.1	Pearson Correlation	1	-.124	-.157	.100	-.135	-.041	-.037	-.252*	.117	-.156	.361**
	Sig. (2-tailed)		.277	.168	.379	.234	.721	.744	.025	.305	.169	.001
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
X1.2	Pearson Correlation	-.124	1	-.134	.121	-.009	.033	.035	.089	.081	.026	.448**
	Sig. (2-tailed)	.277		.240	.290	.936	.772	.756	.433	.480	.822	.000
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
X1.3	Pearson Correlation	-.157	-.134	1	-.275*	-.049	.050	-.040	.066	-.262*	-.154	.313
	Sig. (2-tailed)	.168	.240		.014	.671	.664	.724	.564	.020	.175	.001
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
X1.4	Pearson Correlation	.100	.121	-.275*	1	-.045	.154	-.070	-.180	.081	-.198	.464**
	Sig. (2-tailed)	.379	.290	.014		.695	.176	.539	.112	.476	.080	.000
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
X1.5	Pearson Correlation	-.135	-.009	-.049	-.045	1	.123	-.022	.085	.135	-.082	.408**
	Sig. (2-tailed)	.234	.936	.671	.695		.280	.850	.457	.237	.470	.000
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
X1.6	Pearson Correlation	-.041	.033	.050	.154	.123	1	.016	.070	-.156	-.156	.468

	Sig. (2-tailed)	.721	.772	.664	.176	.280		.887	.540	.169	.169	.001
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
X1.7	Pearson Correlation	-.037	.035	-.040	-.070	-.022	.016	1	.004	.044	-.012	.471
	Sig. (2-tailed)	.744	.756	.724	.539	.850	.887		.971	.699	.916	.001
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
X1.8	Pearson Correlation	-.252*	.089	.066	-.180	.085	.070	.004	1	-.181	.101	.449
	Sig. (2-tailed)	.025	.433	.564	.112	.457	.540	.971		.110	.378	.001
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
X1.9	Pearson Correlation	.117	.081	-.262*	.081	.135	-.156	.044	-.181	1	-.032	.432
	Sig. (2-tailed)	.305	.480	.020	.476	.237	.169	.699	.110		.780	.000
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
X1.10	Pearson Correlation	-.156	.026	-.154	-.198	-.082	-.156	-.012	.101	-.032	1	.344**
	Sig. (2-tailed)	.169	.822	.175	.080	.470	.169	.916	.378	.780		.002
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
pelatih	Pearson Correlation	.361**	.448**	.313	.464**	.408**	.468	.471	.449	.432	.344**	1
anX1	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.001	.000	.000	.001	.001	.001	.000	.001	
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).



	Sig. (2-tailed)	.378	.105	.012	.640	.971	.112		.110	.378	.971	.001
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
X2.8	Pearson Correlation	-.032	.007	-.125	-.066	-.237*	.081	-.181	1	-.032	.044	.322
	Sig. (2-tailed)	.780	.951	.273	.561	.035	.476	.110		.780	.699	.001
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
X2.9	Pearson Correlation	1.000**	.007	.326**	-.011	.044	-.198	.101	-.032	1	-.012	.519**
	Sig. (2-tailed)	.000	.951	.003	.922	.699	.080	.378	.780		.916	.000
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
X2.10	Pearson Correlation	-.012	.020	.170	-.054	.170	-.070	.004	.044	-.012	1	.513
	Sig. (2-tailed)	.916	.861	.134	.640	.134	.539	.971	.699	.916		.000
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
Kompe nsasiX 2	Pearson Correlation	.519**	.476**	.581**	.456**	.560**	.445	.598	.322	.519**	.513	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.001	.000	.000	
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
X3.7	Pearson Correlation	.143	.060	-.051	.001	-.068	.060	1	-.051	-.235*	-.068	.438
	Sig. (2-tailed)	.207	.602	.655	.995	.549	.602		.655	.037	.549	.002
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
X3.8	Pearson Correlation	-.029	.004	1.000**	.163	.044	.004	-.051	1	-.070	.044	.559**
	Sig. (2-tailed)	.799	.971	.000	.151	.699	.971	.655		.539	.699	.000
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
X3.9	Pearson Correlation	-.160	-.180	-.070	.141	.081	-.180	-.235*	-.070	1	.081	.385
	Sig. (2-tailed)	.158	.112	.539	.215	.476	.112	.037	.539		.476	.001
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
X3.10	Pearson Correlation	-.111	-.181	.044	-.011	1.000**	-.181	-.068	.044	.081	1	.343**
	Sig. (2-tailed)	.329	.110	.699	.922	.000	.110	.549	.699	.476		.002
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
Motiva	Pearson Correlation	.363**	.350**	.559**	.517**	.343**	.350**	.438	.559**	.385	.343**	1
siKerja	Sig. (2-tailed)	.001	.002	.000	.000	.002	.002	.002	.000	.001	.002	
X3	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



**d. Kinerja karyawan (Y)**

		Correlations										KinerjaKarya wanY
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	
Y.1	Pearson Correlation	1	-.013	-.064	-.039	-.035	.173	.002	-.169	-.205	-.107	.406**
	Sig. (2-tailed)		.909	.572	.730	.762	.127	.989	.136	.070	.346	.000
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
Y.2	Pearson Correlation	-.013	1	-.140	.048	-.100	-.271*	-.001	.020	-.215	.238*	.441**
	Sig. (2-tailed)	.909		.219	.675	.383	.016	.995	.861	.057	.035	.000
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
Y.3	Pearson Correlation	-.064	-.140	1	-.064	-.077	-.071	.046	.122	.161	.179	.348**
	Sig. (2-tailed)	.572	.219		.572	.502	.533	.684	.285	.157	.115	.002
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
Y.4	Pearson Correlation	-.039	.048	-.064	1	-.100	.047	.002	.140	-.079	.016	.406**
	Sig. (2-tailed)	.730	.675	.572		.381	.680	.989	.218	.489	.886	.000
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
Y.5	Pearson Correlation	-.035	-.100	-.077	-.100	1	.203	.032	.049	.026	-.125	.354**
	Sig. (2-tailed)	.762	.383	.502	.381		.072	.778	.665	.823	.271	.001
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
Y.6	Pearson Correlation	.173	-.271*	-.071	.047	.203	1	.081	.044	-.032	-.181	.425
	Sig. (2-tailed)	.127	.016	.533	.680	.072		.476	.699	.780	.110	.001

	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
Y.7	Pearson Correlation	.002	-.001	.046	.002	.032	.081	1	-.070	-.198	-.180	.442
	Sig. (2-tailed)	.989	.995	.684	.989	.778	.476		.539	.080	.112	.000
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
Y.8	Pearson Correlation	-.169	.020	.122	.140	.049	.044	-.070	1	-.012	.004	.486
	Sig. (2-tailed)	.136	.861	.285	.218	.665	.699	.539		.916	.971	.001
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
Y.9	Pearson Correlation	-.205	-.215	.161	-.079	.026	-.032	-.198	-.012	1	.101	.358
	Sig. (2-tailed)	.070	.057	.157	.489	.823	.780	.080	.916		.378	.001
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
Y.10	Pearson Correlation	-.107	.238*	.179	.016	-.125	-.181	-.180	.004	.101	1	.416
	Sig. (2-tailed)	.346	.035	.115	.886	.271	.110	.112	.971	.378		.001
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
Kinerja	Pearson Correlation	.406**	.441**	.348**	.406**	.354**	.425	.442	.486	.358	.416	1
Karya	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.002	.000	.001	.001	.000	.001	.001	.001	
wanY	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## 2. Hasil Uji Reabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
..731	40

UNIVERSITAS

**BOSOWA**



**Lampiran 4 Data Mentah Penelitian:**

NO	X1 (Pelatihan)											X2 (Kompensasi)										
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	Total	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	Total
1	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	45	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	46
2	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	43	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	44
3	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	47	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	45
4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	44	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	48
5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	46	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	44
6	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	46	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49
7	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	47	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	45
8	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	46	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
9	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	47	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	43
10	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	46	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	47
11	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	46	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	47
12	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	47	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	47
13	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	47	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	48
14	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	45	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	47
15	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	48	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
16	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	46	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	46
17	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	47	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	46
18	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	46	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	44
19	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	45	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	47
20	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	47	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	46
21	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
22	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	44	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	47
23	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	48	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49

24	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	46	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	44
25	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	47	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49
26	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	45	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	45
27	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	48	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	48
28	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	44	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	46
29	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	48	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	46
30	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	44	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	46
31	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	46	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	43
32	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	46	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	46
33	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	45	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	42
34	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	46	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	48
35	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	46	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	44
36	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	47	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	48
37	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	48
38	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	44	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	46
39	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	47	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	44
40	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	48	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	48
41	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	46	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	45
42	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	46	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	47
43	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	45	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	45
44	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	47	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	48
45	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	46	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	46
46	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	46	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	48
47	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	46	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	48
48	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	48	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	47
49	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	47	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	45
50	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	47	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	47
51	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	45	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	47
52	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	47	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	47

53	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	46	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
54	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	46	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	45
55	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	45	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	47
56	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	47	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	45
57	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	46	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	48
58	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	46	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	48
59	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	45	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	47
60	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	48	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
61	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	46	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	48
62	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	47	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	48
63	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	44	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	44
64	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	45	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	46
65	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	44	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	44
66	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	46	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	46
67	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	46	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	48
68	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	45	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	45
69	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	47	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	47
70	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	45	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	44
71	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	47	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	47
72	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	45	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	45
73	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	47	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	47
74	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	45	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	44
75	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	48	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
76	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	46	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	44
77	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	45	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	47
78	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	44	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	46
79	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49

X3 (Motivasi Kerja)											Y (Kinerja Karyawan)										
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	Total	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	Total

5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	48	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	48
5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	45	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	46
5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	47	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	47
5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	46	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	47
5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	44	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	44
5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	48	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	48
5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	46	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	47
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	48
5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	45	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	46
5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	46	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	47
4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	46	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	46
5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	47	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	47
4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	47	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	47
4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	43	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	45
4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	48	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49
5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	46	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	47
5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	46	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	47
5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	48	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	47
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	45	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	45
4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	46	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	47
5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	48	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	47
5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	45	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	45
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	48
5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	46	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	47
5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	47	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	47

5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	47	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	46
5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	43	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	45
5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	46	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	46
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	43
5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	48	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	48
5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	44	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	46
5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	48	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	48
5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	48	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	48
5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	46	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	48
5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	48	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	48
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	48	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	45
4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	47	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	47
5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	45	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	46
5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	47	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	47
5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	47	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	46
4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	47	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	48
5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	47	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	46
4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	46	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49
5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	46	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	45
4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	48	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	47
5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	45	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	46
4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	47	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	48
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	48
4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	45	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	46
5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	48	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	46
4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	46	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	47
4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	46	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	46
4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	44	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	45



5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	45	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	46
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	47	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	47
5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	47	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	47
5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	43	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	45
4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	44	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	46
5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	44	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	44
4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	44	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	46
5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	48	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	46	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	46
5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	48	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	48
4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	45	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	47
4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	46	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	46
5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	46	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	46
5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	47	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	46
5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	46	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	47
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	47
4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	46	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	48
5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	47	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	47
5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	45	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	45
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	46

No	Nama	Jenis Kelamin	Usia
1	Ahmad Marda	Laki-Laki	31-40 Tahun
2	Bustami	Perempuan	21-30 Tahun
3	Riska Purnama	Perempuan	31-40 Tahun
4	Aqsha	Laki-Laki	>51 Tahun
5	Umar	Laki-Laki	21-30 Tahun
6	Nawir	Laki-Laki	21-30 Tahun
7	Gina Hambali	Perempuan	31-40 Tahun
8	Tanardi	Laki-Laki	21-30 Tahun
9	Hartono	Laki-Laki	31-40 Tahun
10	Silalahi Podiman	Perempuan	21-30 Tahun
11	Doni Irwan	Laki-Laki	21-30 Tahun
12	Eko Budianto	Laki-Laki	31-40 Tahun
13	Rudi Bahar	Laki-Laki	21-30 Tahun
14	Kurnia Anggreini	Perempuan	21-30 Tahun
15	Erik Parman	Laki-Laki	21-30 Tahun
16	Fahmi Idris	Laki-Laki	41-50 Tahun
17	Efi Revina	Laki-Laki	21-30 Tahun
18	Faiz Babra	Laki-Laki	31-40 Tahun
19	Gerry Lian	Laki-Laki	31-40 Tahun
20	Gita Wirjaya	Perempuan	31-40 Tahun
21	Hans Raharta	Laki-Laki	21-30 Tahun
22	Juliati	Perempuan	31-40 Tahun
23	Husen Amin	Laki-Laki	21-30 Tahun
24	Elnisa	Perempuan	31-40 Tahun
25	Yunandi	Laki-Laki	21-30 Tahun
26	Nastian Jaya	Laki-Laki	31-40 Tahun
27	Wida Martha	Perempuan	31-40 Tahun
28	Putri Aris	Perempuan	31-40 Tahun
29	Yudi Halmin	Laki-Laki	21-30 Tahun
30	Sutandar	Laki-Laki	31-40 Tahun
31	Yenni	Perempuan	21-30 Tahun
32	Teguh Utama	Laki-Laki	21-30 Tahun
33	Susanti Tandra	Perempuan	21-30 Tahun
34	Sufan Zaini	Perempuan	31-40 Tahun
35	Darmawati	Perempuan	31-40 Tahun
36	Roy Kevin	Laki-Laki	21-30 Tahun
37	Melvin	Laki-Laki	21-30 Tahun
38	Amran	Laki-Laki	21-30 Tahun

39	Patrio Kalsim	Laki-Laki	31-40 Tahun
40	Kumalasari	Perempuan	41-50 Tahun
41	Kurniati	Perempuan	41-50 Tahun
42	Johan Hainim	Laki-Laki	>51 Tahun
43	Ishak Basri	Laki-Laki	41-50 Tahun
44	Asriadi	Laki-Laki	41-50 Tahun
45	Handi Gunawan	Laki-Laki	>51 Tahun
46	Gerry Wirjawan	Laki-Laki	21-30 Tahun
47	Fifi Indri	Perempuan	21-30 Tahun
48	Amalian Nanda	Perempuan	41-50 Tahun
49	Aris Pratama	Laki-Laki	41-50 Tahun
50	Lulung Haslim	Laki-Laki	>51 Tahun
51	Sri Yulina	Perempuan	>51 Tahun
52	Murtanti	Perempuan	21-30 Tahun
53	Kamal Alam	Laki-Laki	21-30 Tahun
54	Tono Gemma	Laki-Laki	21-30 Tahun
55	Alda Kasri	Perempuan	41-50 Tahun
56	Fitrah Alam	Laki-Laki	>51 Tahun
57	Furni Hasyim	Laki-Laki	31-40 Tahun
58	Sahab Lukman	Laki-Laki	41-50 Tahun
59	Mutmainnah	Perempuan	21-30 Tahun
60	Nisa Bahar	Laki-Laki	21-30 Tahun
61	Abdul Salam	Laki-Laki	31-40 Tahun
62	Firmansyah	Laki-Laki	21-30 Tahun
63	Kahar Dustan	Laki-Laki	21-30 Tahun
64	Emil Gusli	Laki-Laki	41-50 Tahun
65	Tanti Permata	Perempuan	41-50 Tahun
66	Reinardi	Laki-Laki	31-40 Tahun
67	Syifani	Perempuan	31-40 Tahun
68	Herman	Laki-Laki	31-40 Tahun
69	Eddy Setiawan	Laki-Laki	41-50 Tahun
70	Edo Kumlun	Laki-Laki	41-50 Tahun
71	Didit Herman	Laki-Laki	21-30 Tahun
72	Tasik Hasman	Laki-Laki	41-50 Tahun
73	Dian Desti	Perempuan	41-50 Tahun
74	Nada Aulia	Perempuan	21-30 Tahun
75	Radit Pratama	Laki-Laki	21-30 Tahun
76	Jaya Hardi	Laki-Laki	21-30 Tahun
77	Dani Hursan	Laki-Laki	21-30 Tahun
78	Nur Faizah	Perempuan	21-30 Tahun
79	Sitti Kaherun	Perempuan	21-30 Tahun

## Lampiran 5 Hasil Analisis dan Hasil Pengujian Hipotesis

### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	13.622	6.514		5.423	.000
	Pelatihan	.388	.142	.312	4.141	.000
	Kompensasi	.465	.231	.152	4.192	.001
	Motivasi Kerja	.621	.501	.421	6.217	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant) Pelatihan (X1), Kompensasi(x2), Motivasi Kerja (x3)

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.863 <sup>a</sup>	.744	.703	.87822

a. Predictors: (Constant), Pelatihan (X1), Kompensasi (X2), Motivasi Kerja(X3)

### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	13.623	3	7.322	11.874	.000 <sup>b</sup>
	Residual	19.232	75	.753		
	Total	32.855	78			

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), Pelatihan (X1), Kompensasi (X2), Motivasi Kerja(X3)



