

PENGARUH PELATIHAN KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA GOLDEN VIEW HOTEL BATAM

Rika Indriana¹, Heryenzus²

¹Mahasiswa Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam

²Dosen Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam

Email: pb170910394@upbatam.ac.id

ABSTRACT

The inspection is carried out at a hotel in Batam, for example Golden View Hotel Batam. This study examines the impact of training, benefits, and discipline on hotel performance. The survey was conducted for all hotel staff with a total of 120 respondents. Linear multivariate analysis was used to continue the SPSS 25 software. Reflecting on the test results, could be seen by that training result there is a positive or good and significant effect for staff performance, compensation have a positive or good effect for employee benefits, also workplace is effective and important to the performance of employees. The test results simultaneously obtained that the Fcount value is 74.588 and the Ftable value is 2.683. According to the t-test standards, H0 rejected and Yes passed, which means that training (X1), compensation (X2) and work discipline (X3) are related to employee performance (Y), which is what changes training (X1.), salary (X2) affects and disciplinary activities (X3) show effective and important for employee efficiency (Y).

Keywords : *Compensation; Employee Performance; Training; Work Discipline*

PENDAHULUAN

Produktivitas karyawan adalah kunci untuk mempertahankan keberhasilan serta eksistensi suatu usaha. Kinerja tinggi sangat bermanfaat baik bagi pengusaha, yang paling utama karena keuntungannya. Kinerja mencerminkan karakter karyawan dan mencerminkan karakter baik mereka. Karyawan harus berusaha untuk bergabung dengan masyarakat dan produktivitas yang lebih besar.

Produktivitas Efisiensi adalah ukuran hasil dari semua sumber daya yang tersedia (Soeprihanto, 2006) dalam (A. Nur Ainal Karima, Idayanti, & Fauziah Umar, 2018) berpendapat bahwa kunci yang mempengaruhi produktivitas adalah pelatihan dan kompensasi karyawan.

Tingkat kehadiran karyawan di Golden View Hotel Batam belum secara maksimal hadir. Jika di akumulasikan setiap harinya dalam sebulan, tingkat keterlambatan karyawan terus mengalami peningkatan, dan juga karyawan yang ijin tidak masuk dan alfa tanpa pemberitahuan jika di akumulasikan setiap bulannya juga mengalami peningkatan. Jika ini terus berlanjut, tentu saja Golden Hotel Batam akan dirugikan

Menurut Prawirosentono (2014:27) dalam (Faslah & Savitri, 2017) hal penting yang berpengaruh terhadap kinerja adalah kinerja dan kecepatan, kemampuan, kedisiplinan dan kesukarelaan atau inisiatif.

Golden View Hotel Batam merupakan perusahaan industri perhotelan yang

mengandalkan pariwisata kota Batam dan juga membutuhkan peranan manusia yang besar dalam memberikan pelayanan kepada para pengunjungnya. Golden View Hotel Batam adalah perusahaan yang bergerak dibidang industry perhotelan yang turut serta dalam mengembangkan dunia industry pariwisata di kota Batam.

Adapun tujuan penelitian ini ialah supaya memahami:

1. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Golden View Hotel Batam
2. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Golden View Hotel Batam
3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Golden View Hotel Batam
4. Bagaimana pengaruh pelatihan, kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Golden View Hotel Batam

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Pelatihan

Pelatihan diartikan sebagai kegiatan organisasi untuk meningkatkan kualifikasi pegawai agar dapat memberikan kontribusi lebih dalam pekerjaan dan menjadi bagian dari kemajuan organisasi (Lai et al., 2015)

Karyawan yang berkembang dalam pekerjaannya akan lebih merasakan pekerjaan dan organisasinya, dan komitmen karyawan organisasi akan mempengaruhi hubungan, sikap, dan perasaan berteman (Ayuningtias & Nainggolan, 2019).

Penelitian Tanujaya (2015) dalam (Siswadi, 2016) indicator pelatihan:

1. Kualitas materi, baik dan buruk, digunakan oleh guru atau instruktur untuk melakukan kegiatan pembelajaran.
2. Kualitas metode pengajaran
Metode yang efektif digunakan oleh manajer untuk memberikan materi pelatihan.
3. Kualitas instruktur pelatihan

Kemampuan instruktur untuk menyampaikan bahan ajar dengan menggunakan metode yang tersedia.

4. Kualitas fasilitas
Kepegawaian dan pelatihan yang efektif untuk membantu staf berhasil.
5. Kualitas peserta pelatihan
Kemampuan peserta untuk menguasai dan memperoleh semua informasi konsultasi dari manajemen perusahaan.

2.2 Kompensasi

Shieh dan Petera dalam (Saprudin, 2018) mengartikan kompensasi ialah alat utama untuk merekrut dan mempertahankan karyawan berbakat yang setia dan bertanggung jawab kepada organisasi. Tujuan manajemen kompensasi adalah untuk mencapai tujuan bisnis jangka panjang melalui pembaruan, motivasi, dan retensi karyawan yang berkualitas. Berdasarkan pendapat pakar di atas, tidak terdapat dimensi yang sesuai dengan keadaan perusahaan, maka konsep ini kurang relevan dengan kebijakan yang diterapkan oleh perusahaan.

Tiga jenis kompensasi, diantaranya:

1. Kompensasi dasar; Upah biasanya diterima oleh karyawan, baik sebagai upah maupun sebagai upah.
2. Insentif; Sebuah program yang dirancang untuk menghargai karyawan atas kinerja yang luar biasa. Insentif tersebut berupa bonus dan bagi hasil.
3. Tunjangan, Manfaatnya antara lain program asuransi kesehatan, liburan, dll.

Jika bertentangan dengan undang-undang ketenagakerjaan (seperti upah minimum), intervensi pemerintah lainnya dapat dihindari.

Bernadin dalam (Putra & Sriathi, 2018) menyatakan bahwa kompensasi adalah semua jenis imbalan finansial dan manfaat yang terlihat tersedia bagi karyawan sebagai cara untuk berpartisipasi dalam pekerjaan. Kompensasi dibagi dua, yaitu kompensasi kas yang merupakan pembayaran langsung atas hasil kerja

dan kompensasi tambahan yang berupa program dan manfaat sosial. Menurut Bernardin yang menjadi indikator dari kompensasi ialah:

1. Honor
2. Bonus
3. Hari libur
4. Asuransi

2.3 Disiplin Kerja

Menurut Lumentut & Dotulong, 2015: 76 dalam (Siagian, 2018) Disiplin seringkali berarti mengikuti dan menerapkan aturan atau peraturan dalam organisasi mereka, jika ada karyawan yang tidak menghormati semua aturan dan peraturan lingkungan kerjanya, itu berarti pekerjaan karyawan dapat dibagi sebagai pelanggaran hukum.

Menurut M.Syamsul Ma'arif (93;2011) Disiplin adalah fungsi manajemen untuk mencapai norma organisasi.

Ada dua tipe kegiatan pendisiplinan yaitu antara lain sebagai berikut :

1. Disiplin Preventip
2. Disiplin Korektif
3. Disiplin Progresif

Disiplin kerja memiliki beberapa indikator (Hasibuan, 2016) diantaranya:

1. Target
2. Keteladanan atasan
3. Kompensasi
4. Kesetaraan
5. Pengawasan kerja
6. Hukuman
7. Kejelasan
8. Relasi

2.4 Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan akhir dari kerja keras atas sebuah pekerjaan serta mutu dari kerja dimana diperoleh selama kinerja jangka panjang dari tugas yang diberikan pada pekerjaan (Suratman Hadi, 2019).

Colquitt dalam (Hanafi & Yohana, 2017) kinerja merupakan ukuran Sekelompok karyawan memiliki dampak positif atau negatif bagi tujuan atau target yang ingin dicapai oleh perusahaan. Faktor kinerja yang diklasifikasikan oleh Colquitt, diantaranya:

1. Hasil akhir pekerjaan

2. Sikap kelayalitas pegawai
3. Taraf produktivitas pegawai
Emron Edison (2019;10)
mengklasifikasikan indikator kinerja, yaitu :

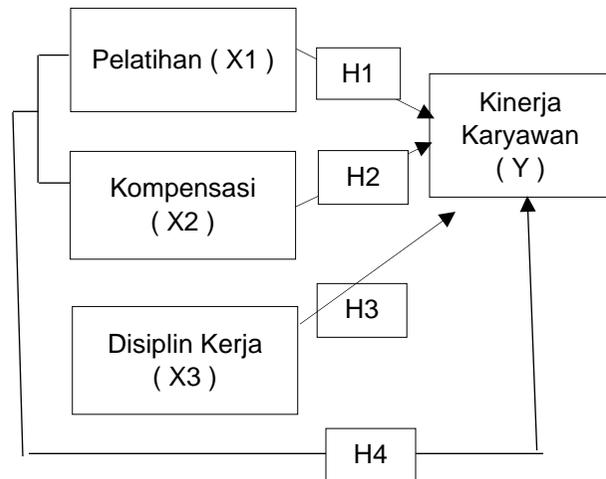
1. Tujuan
2. Keunggulan
3. Efisiensi dalam penyelesaian tugas
4. Kepatuhan terhadap aturan

2.5. Penelitian Terdahulu

Tujuannya adalah menemukan hasil penelitian yang dirancang sebagai model untuk penelitian selanjutnya.

1. Abd. Rasyid Syamsuri, 2015, Analisis dampak disiplin, pekerjaan kontrol subjek atas pekerjaan staf Kabupaten Natal.
2. Heryenzus 2018 dengan penelitian Dampak Kepuasan Kompensasi Pekerja di BNI Batam.
3. Juliana dan Theresia Jessica 2020 Dampak pelatihan kejuruan dan insentif kerja terhadap kinerja staf di Hotel Swiss-Bel Mangga Besar.

2.5 Kerangka Pemikiran



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

Sumber : Peneliti (2020)

2.6 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan latar belakang seperti uraian diatas, penulis membuat hipotesis dalam penelitian ini yang dirumuskan sebagai berikut :

- H₁ : Pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H₂ :Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H₃ : Disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
- H₄ : Pelatihan, kompensasi, dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif jenis metode survey. Penelitian yang memanfaatkan metode kuantitatif merupakan penelitian yang bersandar pada positivisme, hal ini diungkapkan oleh Sugiyono (2014:8). Metode ini digunakan pada penelitian dengan populasi ataupun sampel yang tertentu, pengumpulan semua data dilakukan dengan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/ statistik yang bertujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Variabel yang digunakan pada pengujian ini terdiri dari variabel terikat atau dependen (Y) yakni kinerja karyawan dan variabel bebas atau independen (X₁, X₂, serta X₃) yakni pelatihan, kompensasi serta disiplin kerja. Sebanyak 120 jumlah karyawan Golden View Hotel yang menjadi populasi dalam penelitian ini. Peneliti menggunakan metode sensus dalam menentukan sampel yang akan diteliti.

Penelitian ini memanfaatkan data primer dan sekunder untuk dilanjutkan ke proses pengolahan data. Data primer merupakan penyedia data bagi peneliti yang mengumpulkan data. Dalam penelitian ini, pengumpulan data dasar dilakukan melalui penyebaran kuesioner secara langsung kepada staf Golden View Hotel. Data sekunder merupakan data yang tidak memberikan informasi secara langsung kepada peneliti sebagai pengumpul data, mungkin dari orang lain, dari buku atau dokumen.

Pengumpulan data sekunder ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner berupa pernyataan yang menjadi jawaban responden. Selain kuesioner, penelitian ini secara sekunder mengutip teori sebagai kajian pustaka yang berkaitan dengan variabel yang diteliti. Penelitian ini memanfaatkan Skala Likert sebagai skala pengukur. Dapat menentukan persepsi, opini, atau opini seseorang tentang suatu fenomena sosial. (Sugiyono, 2014:93).

Variabel diukur pada skala Likert dan diubah menjadi indikator variabel pencarian.

Tabel 1 Skala Likert

PERNYATAAN	SKOR
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (ST)	4
Ragu-ragu (RG)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2014: 94)

Menurut Sugiyono (2012: 348) data dapat disebut reliable dengan ketentuan dapat menghasilkan hasil yang sama walaupun diuji oleh peneliti yang berbeda-beda. Jika mengulangi pengukuran pada instrumen dimana tidak mengalami perbedaan, pengesanan reliable dikerjakan dengan tujuan menentukan urutan serta keakuratan perhitungan untuk item yang sama. Pengesanan reliable bias diterapkan simultan pada semua pernyataan atau pertanyaan dalam angket. Sebuah data akan dianggap reliabel atau bisa dipercaya jika diuji melalui Uji *statistic Cronbach Alfa* (α) yang dimana nilai *Cronbach Alfa* > 0,60. Uji reliabilitas yang dikerjakan pada penelitian ini memanfaatkan bersamaan dengan *Cronbach's alpha* menggunakan sistem SPSS25.

Tes normalitas adalah tes untuk distribusi normal data normal, hal ini diungkapkan oleh Ghozali (2013: 160). Uji normalitas dimanfaatkan dengan tujuan mengetahui ada atau tidaknya hasil reaktif terhadap indikator dependen serta independen, dan juga apakah adanya distribusi secara normal antar variabel.

Untuk pengujian pendistribusian normal data, dapat dilakukan dengan tes yang menggunakan *Kolmogrov Smirnov*.

Data akan disebut berdistribusi dengan normal jika:

1. Hasil nilai (sig.) diatas dari nominal 0,05 akan dianggap data yang telah terdistribusi dengan normal
2. Hasil nomimal (sig.) dibawah dari nomilal 0,05 akan dianggap data yang tidak terdistribusi dengan normal

Pengetesan multikolinearitas dikerjakan untuk mengetahui ada tidaknya penurunan dapat mendeteksi korelasi antar variabel bebas, hal ini dikemukakan oleh (Ghozali (2013:105)

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan dengan tujuan memahami isi laporan. Pengujian heteroskedastisitas dilaksanakan dengan tujuan supaya memahami ada tidaknya perbedaan kontras yang signifikan dari

residu antara satu pengujian dengan pengujian lainnya berupa rekurensi. Jika perbedaan antara studi yang satu dengan studi yang lain masih ada, dikatakan sebagai kekuatan seni, dan jika sisanya tidak diselesaikan maka disebut heteroskedastisitas. (Ghozali, 2013: 139). Supaya dapat menentukan apa indikasi melalui cara yang berbeda, hal ini dapat dicapai dengan memeriksa ada tidaknya pencitraan lain.

Pengujian regresi melalui linier yang berganda adalah desain penurunan data yang secara mudah yang cocok dengan penerapan atau implikasi di mana turut melibatkan beberapa variabel (prediktor) untuk memperkirakan lawannya variabel bebas.

Uji-t adalah uji yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap perubahan variabel dependen (Ghozali, 2018:98). Hasil akhir ditentukan dengan mengamati nilai t signifikan (0,05) dari setiap perubahan nilai yang diperoleh ($\alpha = 5\%$).

Tabel 1 Hasil Uji Validitas Pelatihan(X1)

Keterangan	R hitung	R tabel	Kete
Materi pelatihan sudah sesuai harapan	0,846	0,30	
Metode pelatihan sudah dapat di mengerti	0,882	0,30	
Pemateri latihan adalah orang yang ahli di bidangnya	0,692	0,30	Valid
Sarana dan prasarana pelatihan berfungsi dengan baik	0,709	0,30	
Pelatihan yang di berikan menarik untuk di ikuti	0,723	0,30	

Sumber Data : Hasil pengolahan SPSS versi 25 (2020)

Tabel 2 Uji Validitas Kompensasi (X2)

Keterangan	R hitung	R tabel	Ket
Gaji yang diberikan sudah sesuai ekspektasi	0,687	0,30	
Mendapatkan tunjangan hari raya atau tunjangan kerajinan	0,869	0,30	
Mendapatkan cuti bulanan atau tahunan 12 hari	0,692	0,30	Valid
Karyawan mendapatkan bonus diluar dari gaji pokok	0,677	0,30	
Mendapatkan tunjangan sosial bpjs dan ketenagakerjaan	0,644	0,30	

Gaji yang diberikan sudah sesuai ekspektasi	0,687	0,30
Mendapatkan tunjangan hari raya atau tunjangan kerajinan	0,869	0,30

Sumber Data : Hasil pengolahan SPSS versi 25 (2020)

Tabel 3 Uji Validitas Displin Kerja (X3)

Keterangan	R hitung	R tabel	Ket
Penempatan karyawan sesuai dengan kemampuannya	0,525	0,30	
Pimpinan sudah bijaksana dan tegas kepada semua karyawan	0,718	0,30	
Balas jasa atau kompensasi yang diterima sudah sesuai dengan harapan	0,746	0,30	Valid
Bersikap adil kepada semua karyawan	0,847	0,30	
Karyawan di berikan sanksi jika melanggar aturan perusahaan	0,701	0,30	

Sumber Data : Hasil pengolahan SPSS versi 25 (2020)

Tabel 4 Uji Validitas Kinerja karyawan (Y)

Keterangan	R hitung	R tabel	Ket
Karyawan memiliki pengetahuan dan kompetensi dibidangnya	0,818	0,30	
Bekerja dengan hasil yang maksimal dan berkualitas	0,684	0,30	
Melakukan pekerjaan dengan efektif dan efisien	0,697	0,30	
Memiliki tanggungjawab dengan apa yang dikerjakan	0,621	0,30	
Loyalitas dan Berkomitmen terhadap perusahaan	0,706	0,30	Valid
Karyawan memiliki pengetahuan dan kompetensi dibidangnya	0,818	0,30	
Bekerja dengan hasil yang maksimal dan berkualitas	0,684	0,30	

Sumber Data : Hasil pengolahan SPSS versi 25 (2020)

Mengacu kepada table 1-4, dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Hasil yang ditampilkan oleh tabel 1 ialah bahwa X1 yaitu Pelatihan bernilai valid.
2. Hasil yang ditampilkan oleh tabel 2 ialah bahwa X2 yaitu Kompensasi bernilai valid.

3. Hasil yang ditampilkan oleh tabel 3 ialah bahwa X3 yaitu Disiplin Kerja bernilai valid
4. Hasil yang ditampilkan oleh tabel 4 ialah bahwa Y yaitu Kinerja Karyawan bernilai valid

4.2 Hasil Uji Realibilitas

Pengujian jenis ini dikerjakan dengan tujuan memahami apakah data yang

digunakan merupakan data yang dapat diandalkan atau sebaliknya merupakan data yang tidak dapat diandalkan.

Adapun persyaratan dari pengujian ini ialah hasil nilai CA harus lebih besar dari angka 0,60.

Tabel 2 Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Hasil Korelasi Produk Moment	Kriteria	Interpretasi
Variabel Pelatihan (X ₁)	0,910	5	
Variabel Kompensasi (X ₂)	0,877	2	Reliabilitas
Variabel Disiplin Kerja (X ₃)	0,891	6	

Sumber Data : Hasil pengolahan SPSS versi 25 (2019)

Dari table di atas, dapat disimpulkan bahwa :

1. Variabel pelatihan (X₁) 0,910 > 0,60, sehingga data dikatakan sebagai data yang reliable.
2. Variabel kompensasi (X₂) 0,877 > 0,60, sehingga data dikatakan sebagai data yang reliable
3. Variabel kinerja karyawan (Y) 0,891 > 0,60, sehingga data dikatakan sebagai data yang reliable.

Pengujian data normalitas adalah pengujian yang dikerjakan dengan tujuan untuk memahami serta mengetahui apakah data yang diperoleh dan sedang diolah ini merupakan data yang telah terdistribusi dengan cara normal.

4.3 Hasil Uji Kolmogrov-Smirnov

Tabel 3 Hasil Uji Kolmogrov-Smirnov

		Unstandardized Residual
N		120
Normal Parameters ^{a,b}	Mean Std. Deviation	Normal Parameters ^{a,b}
Most Extreme Differences	Absolute Positive Negative	Most Extreme Differences 0,038 -0,054
Test Statistic		0,054
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,200 ^{c,d}

Sumber Data: Hasil pengolahan SPSS versi 25 (2020)

Mengacu kepada hasil pengolahan data yang telah didapatkan, maka dapat dikatakan bahwa data telah terdistribusi dengan normal, karena telah memenuhi

persyaratan kenormalitasan data yaitu angka signifikansi lebih dari pada nominal 0,05.

4.4 Hasil Uji Multikolinieritas

Tabel 4 Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Pelatihan (X ₁)	,567	1,763
Kompensasi (X ₂)	,571	1,751
Disiplin Kerja (X ₃)	,502	,1991

Sumber Data: Hasil Pengolahan SPSS versi 25 (2020)

Tabel 7 menunjukkan hasil perhitungan nilai tolerance tidak ada variabel independen yang nilai Tolerancenya <0.10 dengan nilai tolerance masing-masing variabel independen pelatihan (X1) sebesar 0,567

dan kompensasi (X2) bernilai 0,571, dan X3 yaitu disiplin kerja sebesar 0,502.

4.3. Uji Pengaruh Analisis Regresi Berganda.

Tabel 5 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

	B	Std. Error	Beta	T	Sig.
(Constant)	1,098	1,319		,832	,407
1 Pelatihan (X1)	,266	,068	,284	3,944	,000
Kompensasi (X2)	,409	,068	,434	6,051	,195
Disiplin Kerja (X3)	,195	,066	,266	2,953	,004

Sumber Data: Hasil Pengolahan SPSS versi 25 (2020)

Mengacu pada table yang ditampilkan pada bagian atas, disimpulkan bahwa:

1. Konstanta a sebesar 1,098 menyatakan bahwa jika variabel pelatihan, kompensasi dan disiplin kerja dianggap konstan, maka kinerja karyawan adalah sebesar 1,098
2. Koefisien b_1 sebesar 0,266 menyatakan bahwa jika terjadi peningkatan setiap satu satuan terhadap variabel pelatihan sedangkan variabel kompensasi dan disiplin kerja dianggap konstan, oleh karena itu variabel kinerja karyawan mengalami peningkatan sebesar 0,266.
3. Koefisien b_2 sebesar 0,409 menyatakan bahwa jika terjadi peningkatan setiap satu satuan

terhadap variabel kompensasi sedangkan variabel pelatihan dan disiplin kerja dianggap konstan, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,409.

4. Koefisien b_3 sebesar 0,195 menyatakan bahwa jika terjadi peningkatan setiap satu satuan terhadap variabel disiplin kerja sedangkan variabel pelatihan dan kompensasi dianggap konstan, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,195.

4.4. Hasil Uji T (Masing-Masing)

Pengujian ini dikerjakan dengan tujuan untuk memahami apa pengaruh dari variabel X terhadap variabel Y secara parsial atau masing-masing.

Tabel 6 Hasil Uji T (Parsial)

Model	B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1 (Constant)	2,595	1,123		2,311	0,022
Pelatihan	0,205	0,077		3,944	,000
Kompensasi	0,458	0,051		6,051	,000
Disiplin kerja(X3)	2,953	0,004		1,832	,000

Sumber Data : Hasil Pengolahan SPSS versi 25 (2019)

Berdasarkan hasil olah data yang ditampilkan pada bagian di atas, maha disimpulkan bahwa:

1. Variabel pelatihan (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dibuktikan dengan hasil pengolahan

data nilai t hitung dengan nominal 3,944 di mana hasil ini lebih besar daripada nilai t tabel dengan nominal 1,971.

2. Variabel Kompensasi (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dibuktikan dengan

hasil pengolahan data nilai t hitung dengan nominal 6,051 di mana hasil ini lebih besar daripada nilai t table dengan nominal 1,971.

4.5 Hasil Uji F (Simultan)

Tabel 7 Hasil Uji F (Simultan)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1759,392	3	586,464	.000 ^b
1	Residual	912,075	116	7,863	
	Total	2671,467	119		

Sumber Data: Hasil Pengolahan SPSS versi 25 (2020)

Pada pengujian data ini, dihasilkan bahwa nilai F hitung sebesar 586,464 dan nilai F table ialah sebesar 2,683. Syarat dari pengujian F dikatakan berpengaruh adalah jika nilai F hitung yang dihasilkan dari pengolahan data lebih besar daripada nilai F table. Maka berdasarkan hasil perhitungan yang diperoleh dan syarat tersebut, maka pengujian ini dikatakan adanya pengaruh antara variabel X dan Y secara simultan.

4.6 Pembahasan

Mengacu pada hasil penelitian ini, maka penjelasannya ialah sebagai berikut:

1. Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Golden View Hotel Batam. Hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ (3,944 > 1,981). Maka variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Golden View Hotel Batam. Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian (Antony, 2019) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja, kepemimpinan, kompensasi dan pelatihan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan perhotelan Hotel Berbintang 4 di Batam.
2. Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Golden View Hotel Batam. Hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ (6,051 > 1,981). variabel Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada

Golden View Hotel Batam. Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian (Heryenzus & Laia, 2018) yang mengatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

3. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Golden View Hotel Batam. Hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2,953 > 1,981). Variabel Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Golden View Hotel Batam. Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian (Syamsudin, Gentari, & Suhartini, 2019) yang mengatakan disiplin kerja secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Pelatihan, Kompensasi dan Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Golden View Hotel Batam. Relevan hasil pengolahan diatas F_{hitung} adalah 74,588 dan nilai F_{tabel} adalah 2,683 yang berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$. Maka variabel pelatihan, kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Golden View Hotel Batam.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil dari pengujian dan pembahasan yang telah diuraikan di atas, peneliti menarik kesimpulan penelitian ini sebagai berikut :

1. Variabel pelatihan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap

- kinerja karyawan pada Golden View Hotel Batam.
2. Variabel kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Golden View Hotel Batam.
 3. Variabel disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Golden View Hotel Batam.
 4. Variabel pelatihan, kompensasi, dan disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada Golden View Hotel Batam.

Daftar Pustaka

Antony,S.(2019).PENGARUH PELATIHAN KARYAWAN, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BLUE SKY PANDURATA BOUTIQUE HOTEL JAKARTA. Jurnal Human Capital Development.

Ayuningtias, N.,& Nainggolan, B. M. . (2019). PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL (Studi Pada Karyawan PT.PLN (Persero)

Ilahi, D., Mukzam, M., & Prasetya, A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Kompensasi dan Pelatihan Kerja pada Keterikatan Karyawan Hotel Berbintang di Batam. Jesya (Jurnal Ekon Ekon Syariah). Ekonomi & Ekonomi Syariah.

Syamsudin, S., Gentari, R. E., & Suhartini, S. (2019). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi , Disiplin Kerja Serta Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT . Ediral Tritunggal Perkasa Kantor Ciakande Serang. Jurnal Sains Manajemen.