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

SKRIPSI

Oleh:
Rika Indriana
170910394

PRODI MANAJEMEN BISNIS
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2021

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

SKRIPSI

Untuk memenuhi salah satu syarat
memperoleh gelar sarjana

Oleh
Rika Indriana
170910394

PRODI MANAJEMEN BISNIS
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2021

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertandatangan di bawah ini saya:

Nama	: Rika indriana
NPM	: 170910394
Fakultas	: Ilmu Sosial dan Humaniora
Program Studi	: Manajemen

Menyatakan bahwa "**Skripsi**" yang saya buat dengan judul:

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

Merupakan hasil karya tulis sendiri dan bukan "duplikasi" dari karya orang lain. Naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, namun kutipan milik orang lain tentu disebutkan sumber kutipan kedalam daftar pustaka.

apabila naskah skripsi ini dibuktikan terdapat unsur-unsur PLAGIASI, saya bersedia naskah skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang saya peroleh dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari pihak siapapun.

Batam, 25 July 2021

Rika Indriana
170910394

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

SKRIPSI

Untuk memenuhi salah satu syarat
mendapat gelar sarjana

Oleh:
Rika Indriana
170910394

Telah disetujui oleh pembimbing pada tanggal
seperti tertera dibawah ini

Batam, 2021

Heryenzus, S.Kom., M.Si.
Pembimbing

UPB

Universitas Putera Batam

ABSTRAK

Pemeriksaan dilakukan di salah satu hotel di Batam, misalnya Golden View Hotel Batam. Penelitian ini mengkaji dampak pelatihan, manfaat, dan disiplin terhadap kinerja hotel. Survei dilakukan terhadap seluruh staf hotel dengan total 120 responden. Analisis multivariat linier digunakan untuk melanjutkan perangkat lunak SPSS 25. Berdasarkan hasil pengujian, dapat dilihat bahwa hasil pelatihan berpengaruh positif atau baik dan signifikan terhadap kinerja pegawai, kompensasi berpengaruh positif atau baik terhadap kesejahteraan pegawai, serta tempat kerja efektif dan penting terhadap kinerja pegawai. Hasil pengujian secara simultan diperoleh nilai Fhitung sebesar 74,588 dan nilai Ftabel sebesar 2,683. Menurut standar uji-t, H0 ditolak dan Ya lulus, yang berarti bahwa pelatihan (X1), kompensasi (X2) dan disiplin kerja (X3) berhubungan dengan kinerja karyawan (Y), yang mengubah pelatihan (X1).), gaji (X2) mempengaruhi dan kegiatan disiplin (X3) menunjukkan efektif dan penting untuk efisiensi karyawan (Y).

Kata Kunci : Kompensasi; Kinerja karyawan; Pelatihan; Disiplin Kerja

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 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

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa, yang telah melimpahkan segala rahmat dan karuniaNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan tugas akhir yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi sastra satu (S1) pada Program Studi Manajemen Bisnis di Universitas Putera Batam.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Karena itu, kritik dan saran akan senantiasa penulis terima dengan senang hati. Dengan segala keterbatasan, penulis menyadari pula bahwa skripsi ini tidak selesai tanpa ada bantuan, bimbingan, dan dorongan dari berbagi pihak. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terimakasih kepada:

1. Ibu Dr. Nur Elfi Husda, S.Kom., M.Si selaku Rektor Universitas Putera Batam;
2. Bapak Dr. Michael Jibrael Rorong, S.T., M.I.Kom selaku Dekan Universitas Putera Batam;
3. Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Putera Batam;
4. Bapak Heryenzus, S.Kom., M.Si selaku pembimbing dan petunjuk sampai selesainya skripsi ini;
5. Seluruh Dosen dan Staf Universitas Putera Batam yang telah memberikan ilmu dan wawasan pengetahuan selama perkuliahan;
6. Orang tua dan keluarga yang telah memberikan doa, nasihat dan dukungan penuh kasih sayang;

7. Seluruh pimpinan dan karyawan Golden View Hotel Batam yang telah memberi izin dan berpartisipasi untuk penelitian ini;
8. Teman satu angkatan yang memberikan dukungan dan dorongan dalam menyelesaikan penelitian ini;

Semoga Tuhan Yang Maha Esa membalas kebaikan dan selalu mencurahkan hidayah serta taufik-Nya Amin.

Batam, 02 Agustus 2021

Rika Indriana

UPB

Universitas Putera Batam

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL ..... **i**
HALAMAN JUDUL ..... **i**
SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS ..... **ii**
HALAMAN PENGESAHAN ..... **iii**
ABSTRAK ..... **iv**
ABSTRACT ..... **v**
KATA PENGANTAR ..... **v**
KATA PENGANTAR ..... **v**
KATA PENGANTAR ORISINALITAS ..... **v**
DAFTAR ISI ..... **vii**
DAFTAR GAMBAR ..... **x**
DAFTAR TABEL ..... **xi**
DAFTAR RUMUS ..... **xii**
BAB I PENDAHULUAN **1**
1.1. Latar Belakang Masalah 1
1.2. Identifikasi Masalah 5
1.3. Batasan Masalah 6
1.4. Rumusan Masalah 6
1.5. Tujuan Penelitian 7
1.6. Manfaat Penelitian 7
1.6.1 Manfaat Teoritis 7
1.6.2 Manfaat Praktis 7
BAB II KAJIAN PUSTAKA **9**
2.1. Kajian Pustaka 9
2.1.1 Pelatihan 9
2.1.2 Kompensasi 11
2.1.3 Displin Kerja 15
2.1.4 Kinerja Karyawan 18
2.2. Penelitian Terdahulu 19
2.3. Kerangka Pemikiran 21

2.4. Hipotesis 21
BAB III METODE PENELITIAN.....23
3.1 Jenis Penelitian 23
3.2 Sifat Penelitian.....23
3.3 Lokasi dan Periode Penelitian.....24
3.3.1 Lokasi Penelitian..... 24
3.3.2 Periode Penelitian 24
3.4 Populasi dan Sampel.....24
3.4.1 Populasi 24
3.4.2 Metode Penentuan Besar Sampel..... 25
3.4.3 Teknik Sampling..... 25
3.5 Sumber Data 25
3.6 Metode Pengumpulan Data.....25
3.7 Definisi Operasional Variabel Penelitian.....26
3.8 Metode Analisis Data.....28
3.8.1 Analisis deskriptif 28
3.8.2 Uji Kualitas Data 28
3.8.3 Uji Asumsi Klasik..... 29
3.8.4 Uji Pengaruh 30
3.9 Uji Hipotesis 31
3.9.1 Uji T..... 31
3.9.2 Uji F..... 32
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN 33
4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian.....33
4.2. Hasil Responden 33
4.2.1 Profil Responden 33
4.2.2 Profil Responden Jenis Kelamin..... 34
4.2.3 Profil Responden Usia 34
4.2.4 Profil Responden Pendidikan 35
4.3. Deskripsi Jawaban Responden.....36
4.3.1 Variabel X1 36

4.3.2 Variabel X2 37
4.3.3 Variabel X3 38
4.3.4 Variabel Y..... 39
4.4. Analisis Data.....40
4.3.5 Hasil Uji Kualitas Data..... 40
4.4.2 Hasil Uji Asumsi Klasik 42
4.5. Hasil Uji Pengaruh.....46
4.5.1 Analisis Regresi Linear Berganda..... 46
4.6. Pengujian Hipotesis 49
4.6.1 Uji t 49
4.6.2 Uji F..... 51
4.7. Pembahasan 52
4.7.1 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan pada Golden View Hotel Batam 52
4.7.2 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Golden View Hotel Batam 52
4.7.3 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Golden View Hotel Batam 53
4.7.4 Pengaruh Pelatihan, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Golden View Hotel Batam 53
4.8. Implikasi Hasil Penelitian.....53
BAB V SIMPULAN DAN SARAN 55
5.1 Simpulan 55
5.2 Saran 55
DAFTAR PUSTAKA xiii
LAMPIRAN
LAMPIRAN (DAFTAR RIWAYAT HIDUP)

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....21
Gambar 4.1 Uji Normalias.....43
Gambar 4.2 Normal P-P Plot Regression Standardized Residual.....44

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Kegiatan Pelatihan Bagi Karyawan di Golden View Hotel Batam 2
Tabel 1.2 Daftar Gaji Karyawan Golden View Hotel Batam 4
Tabel 1.3 Daftar Kehadiran Bulan Juli Hingga Desember 2020 4
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu 20
Tabel 3.1 Periode Penelitian 24
Tabel 4.1 Deskripsi Respnden berdasarkan Jenis Kelamin 34
Tabel 4.2 Deskripsi Responden berdasarkan Usia.....34
Tabel 4.3 Deskripsi Responden berdasarkan Pendidikan 35
Tabel 4.4 Frekuensi Jawaban Responden X1 36
Tabel 4.5 Frekuensi Jawaban Responden X2 37
Tabel 4.6 Frekuensi Jawaban Responden X3 38
Tabel 4.7 Frekuensi Jawaban Responden Y 39
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas 40
Tabel 4.9 Hasil Uji Reabilitas.....42
Tabel 4.10 One Sample Kolmogorov Smirnov Test.....44
Tabel 4.11 Uji Multikolinearitas.....45
Tabel 4.12 Uji Heteroskedastisitas 46
Tabel 4.13 Analisis Regresi Linear Berganda 47
Tabel 4.14 Koefisien Determinasi 48
Tabel 4.15 Uji T.....50
Tabel 4.16 Uji F 51

DAFTAR RUMUS

Rumus 3.1 Uji Analisis Linier Berganda.....30
Rumus 3.2 Uji t.....31

UPB

Universitas Putera Batam

BAB I
PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

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

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

Penyelenggaraan kegiatan pelatihan dalam perusahaan bagi karyawan dilihat mampu menghasilkan dampak positif yang cukup besar bagi perusahaan, terutama dalam hubungannya terhadap peningkatan produktivitas kinerja karyawan. Pelaksanaan pelatihan yang diharapkan mampu meningkatkan produktivitas kinerja karyawan dapat dilakukan secara bertahap. Pada akhirnya, diharapkan bahwa para karyawan dapat mencapai pada tingkat sumber daya manusia yang diinginkan dari perusahaan sebagai

hasil akhir dari pelaksanaan pelatihan karyawan.

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

Pelatihan kinerja karyawan dapat dilakukan sesuai dengan bidang yang sesuai dengan keahlian dari masing-masing karyawan, contohnya seperti bagian pelayanan atau resepsionis, restoran sebagi koki atau pramusaji, dan sebagainya. Jika karyawan dilengkapi dengan pelatihan kinerja di pandemi ini, apabila situasi global dan perekonomian sudah kembali normal seperti sediakala, maka tingkat kualitas dan kinerja para karyawan hotel berkemungkinan bertambah baik serta memberikan dampak pada pertumbuhan industri perhotelan yang semakin meningkat.

Tabel 1.1 Kegiatan Pelatihan Bagi Karyawan di Golden View Hotel Batam

No	Nama Kegiatan	Departemen	Bulan
1	Orientasi	*Room Service*	Januari
2	On Boarding	*House Keeping*	Februari
3	Samapta dan *Emergency*	*Security*	Maret
4	*Technical*	Teknisi	April
5	*Softskill*	*All Departemet*	Mei

Sumber*:* Golden View Hotel Batam

Pada tabel 1.1. menggambarkan adanya beragam kegiatan yang telah dijadwalkan oleh pihak manajemen hotel sebagai usaha untuk meningkatkan kinerja para karyawan. Adanya kegiatan yang dijadwalkan ini diharapkan mampu meningkatkan kinerja karyawan, dalam hal menambah ilmu dan kompetensi setiap karyawan hotel yang bekerja di Golden View Hotel Batam. Adanya program pelatihan ini juga diharapkan mampu memberikan motivasi terhadap karyawan untuk meningkatkan kinerjanya dalam hal pelayanan terhadap konsumen, sehingga citra merek hotel dapat mengalami peningkatan.

Setiap dari karyawan yang bekerja di perusahaan, pastinya memiliki maksud dan tujuannya di mana berbeda-beda kepentingan masing-masing karyawan. Beberapa melaksanakan pekerjaannya maksud untuk mendapatkan penghasilan atau uang dalam hal untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Ada juga yang bekerja bukan demi uang sebagai pemenuhan hidupnya, namun bekerja untuk mendapatkan penghargaan diri sebagai perbedaan dengan yang tidak bekerja.

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

Tabel 1 2 Daftar Gaji Karyawan Golden View Hotel Batam

No	Gaji	Departemen	Keterangan
1	*Front Office*	Rp.5.250.000,-	*No Service*
2	*Room Service* dan *House Keeping*	Rp.3.800.000,-	*Service*
3	*Kitchen*	Rp.5.200.000,-	*Service*
4	*Security*	Rp.4.100.000,-	*No Service*
5	Teknisi	Rp.5.000.000,-	*No Service*
6	GA	Rp.4.000.000,-	*No Service*

Sumber *:* Golden View Hotel Batam

Dapat dilihat dalam tabel 1.2, bahwa ada beberapa departemen yang tidak mendapatkan kompensasi yaitu upah yang tidak setara dengan UMK (Upah Minimum Kota) pada Kota Batam. Kenyataannnya pada saat ini UMK di Kota Batam adalah Rp. 4.200.000,-. Ditemukan adanya karyawan yang masih diberi kompensasi yang belum sesuai dengan hak yang seharusnya mereka terima. Selain permasalahan upah yang tidak sesuai, permasalahan juga terjadi untuk pembagian *sevice* antara pihak karyawan dengan manajemen hotel yang tidak sesuai.

Tabel 1.3 Daftar Kehadiran Bulan Juli Hingga Desember 2020

Bulan	Jumlah HariKerja	Jumlah Karyawan	Keterangan			Terlambat (Jam)
			Sakit	Izin	Alpa	
Juli	31	120	12	9	7	32
Agustus	31	120	15	8	6	35
September	30	120	13	11	9	30
Oktober	31	120	15	13	9	35
November	30	120	17	12	8	43
Desember	31	120	19	14	11	45

Berdasarkan pada data yang diperlihatkan pada tabel 1.3 mengenai absensi karyawan, masih ditemukan adanya ketidakdisiplinan karyawan dalam hal bekerja. Tingkat absensi karyawan di Golden View Hotel Batam terlihat masih belum disiplin. Apabila dijumlahkan tingkat absensi setiap hari dalam kurun waktu perbulan, angka keterlambatan karyawan terus mengalami peningkatan. Selain peningkatan keterlambatan karyawan, juga ketidakhadiran karyawan yang tanpa alasan atau alpa juga semakin meningkat. Jika hal ini terus terjadi, tentunya merugikan pihak manajemen hotel.

Golden View Hotel Batam ialah perusahaan yang beroperasi di bidang perhotelan dimana turut mengandalkan pariwisata yang membutuhkan peran besar dari sumber daya manusia sebagai konsumen atau pengunjungnya. Selain memberikan pelayanan bagi para tamu yang datang, pihak manajemen hotel juga turut memberikan perkembangan industri Kota Batam.

Berdasarkan pengamatan dari peneliti, pada Golden View Hotel Batam ditemukan adanya beberapa keluhan yang sering dikeluhkan oleh karyawan, diantaranya ketiadaan pengadaan pelatihan kinerja untuk karyawan yang dipindahkan dari satu bagian ke bagian yang lainnya, besaran kompensasi yang diterima oleh karyawan yang tidak seimbang dengan hasil kerja keras karyawan, serta permasalahan pegawai bagi sering tidak hadir tanpa adanya alasan atau alpa. Oleh sebab inilah peneliti mengerjakan studi yang bertema "**Pengaruh Pelatihan, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Golden View Hotel Batam".**

1.2. Identifikasi Masalah

Beberapa identifikasi atas masalah diantaranya:

1. Adanya penurunan kinerja pada karyawan Golden View Hotel Batam
2. Kurangnya pelatihan kinerja dari pihak manajemen hotel bagi karyawan
3. Pemberian kompensasi perusahaan yang tidak sesuai bagi karyawan
4. Meningkatnya angka ketidakhadiran atau alpa karyawan

1.3. Batasan Masalah

Supaya cakupan penelitian ini tidak meluas, perlu diberikannya batasan dalam penelitian ini, diantaranya:

1. Lokasi penelitian akan dilaksanakan di Golden View Hotel Batam
2. Penelitian dilaksanakan terhadap para karyawan yang bekerja di Golden View Hotel Batam
3. Variabel yang akan digunakan ialah pelatihan, kompensasi, disiplin karyawan dan kinerja karyawan

1.4. Rumusan Masalah

Beberapa Rumusan berdasar pada masalah di studi ini yaitu:

1. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada GoldenView Hotel Batam?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Golden View Hotel Batam?
3. Apakah displin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Golden View Hotel Batam?
4. Apakah pelatihan, kompensasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh

terhadap kinerja karyawan pada Golden View Hotel Batam?

1.5. Tujuan Penelitian

Adapun beberapa tujuan dilaksanakannya studi ini diantaranya:

1. Memahami pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan di GoldenView Hotel Batam
2. Memahami pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di GoldenView Hotel Batam
3. Memahami pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Golden View Hotel Batam
4. Memahami pengaruh pelatihan, kompensasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di Golden View Hotel Batam

1.6. Manfaat Penelitian

Beberapa manfaat yang diperoleh atas studi ini diantaranya:

1.6.1 Manfaat Teoritis

Studi-studi tersebut membawa keuntungan teoritis, yaitu: memperluas ilmu di divisi manajemen, tepatnya di divisi SDM, dalam hal pelatihan, review, tugas disiplin dan tanggung jawab karyawan.

1.6.2 Manfaat Praktis

Secara praktis, beberapa manfaat yang akan diperoleh yaitu:

1. Terhadap Perusahaan

   Studi ini diekspektasikan mampu bersumbangsih dalam sebagai pemikiran untuk bahan perbandingan mengenai pengaruh pelatihan, kompensasi serta disiplin kerja pada kinerja karyawan di Golden View Hotel Batam

2. Terhadap Universitas Putera Batam

   Buah atas studi ini dimaksudkan untuk digunakan artikel yang berharga dan bermanfaat yang akan berguna sebagai referensi dalam penelitian dan sebagai informasi bagi beberapa peneliti.

UPB

Universitas Putera Batam

BAB II
KAJIAN PUSTAKA

2.1. Kajian Pustaka
2.1.1 Pelatihan

2.1.1.1 Pengertian Pelatihan

Arti dari Pelatihan ialah sebuah program yang dilakukan manajemen perusahaan sebagai upaya peningkatan keterampilan dan keahlian karyawan dengan tujuan untuk mempunyai kaitan dalam pekerjaan (Lai et al.:2017). Pemberian pelatihan pada karyawan yang sesuai dengan bidang pekerjaannya akan mendorong karyawan lebih memiliki rasa keterikatan yang erat terhadap pekerjaan dan perusahaannya. Menurut Ologbo & Sofian dalam (Ayuningtias and Nainggolan 2019), adanya keterikatan karyawan terhadap perusahaan akan berdampak positif bagi perilaku dan perhatian antar karyawan.

Untuk lebih meningkatkan kinerja pegawai, perusahaan harus memberikan pelatihan kepada karyawan mereka dalam menanggapi kebutuhan pegawai. Pelatihan ialah contoh kebutuhan yang diperlukan karyawan dalam hal memupuk rasa keterikatan karyawan. Semakin karyawan ahli dalam pekerjaannya, maka karyawan akan semakin merasa terikat pada pekerjaannya.

Menurut Dessler (2002), pelatihan merupakan sebuah proses untuk mendidik karyawan yang baru ataupun yang lama mengenai keterampilan yang diperlukan untuk menyelesaikan segala pekerjaan mereka.

Nitisemito (2018) mendefinisikan pelatihan sebagai program perusahaan dengan tujuan untuk memperbaiki dan mengembangkan keahlian, kemampuan dan pengetahuan karyawan hingga sesuai dengan pekerjaan mereka di dalam perusahaan.

Pelatihan adalah upaya meningkatkan kinerja agar karyawan tersebut mempunyai tanggung jawab yang berhubungan dengan pekerjaan yang dimilikinya (Gomes, 2013). Pelatihan memberikan kemungkinan adanya perkembangan cara kerja yang lebih efektif untuk para karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dlam perusahaan (Andayani and Makian 2017).

Berdasarkan pengertian pendapat ahli, dapat dikonklusikan pelatihan ialah usaha, program atau kegiatan yang diselenggarakan oleh pihak perusahaan dalam upaya untuk memperluas ilmu serta keterampilan yang dimiliki oleh karyawan dengan tujaun untuk meningkatkan kinerja para karyawan perusahaan.

2.1.1.2 Jenis-Jenis Pelatihan

Ragam pelatihan menurut Mathis dan Jackson (2004:318), antara lain:

1. Kegiatan pelatihan yang diperlukan dan bersifat kontinu
2. Kegiatan pelatihan untuk memperlengkapi atau melatih pekerjaan secara teknis
3. Kegiatan pelatihan yang dilaksanakan antar personal serta penyelesaian permasalahan

4. Kegiatan pelatihan yang mendukung perkembangan dan kreativitas

2.1.1.3 Indikator Pelatihan Kerja

Menurut (Siswadi, 2017) ada beberapa hal yang menjadi indikator dalam pelatihan, diantaranya:

1. Mutu dari bahan yang digunakan untuk pelatihan
2. Kualitas dari teknik yang dilakukan dalam kegiatan pelatihan
3. Kualitas dari penyampai atau pemberi materi dalam kegiatan pelatihan
4. Kualitas atas fasilitas atau kelengkapan yang digunakan dalam kegiatan pelatihan
5. Kualitas dari para peserta yang mengikuti proses pelatihan

2.1.2 Kompensasi

Menurut (Jufrizen, 2018) kompensasi ialah beberapa kebijakan perusahaan dan semua metode pembayaran dirancang untuk memberi penghargaan kepada karyawan. Efisiensi karyawan dapat ditingkatkan dengan pemberian kompensasi agar karyawan bekerja lebih keras untuk melakukan tugas mereka.

Shieh dan Peteara dalam (Saprudin, 2018) menjelaskan kompensasi adalah alat penting untuk mempekerjakan dan mempertahankan karyawan yang berkualifikasi tinggi dan bertanggung jawab untuk organisasi. Tujuan dari manajemen kompensasi adalah untuk mencapai tujuan bisnis jangka panjang dengan mempekerjakan, mempromosikan dan mempertahankan karyawan berbakat.

Menurut Handsoko (2012:156) dalam (Putra & Sriathi, 2018) tujuan kompensasi adalah untuk mempertahankan karyawan yang baik dan memastikan keadilan. Analisis upah dan gaji mengharuskan perusahaan membayar jumlah kompensasi yang sama untuk pekerjaan serupa. Secara rinci tujuan yang ingin dicapai dengan pemberian kompensasi dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Untuk menarik upah, perlu ditentukan jumlah pekerja terampil. Pemberian upah hendaknya seimbang dengan apa yang diminta oleh pegawai berdasarkan nominal upah kelayakan, dikarenakan para perusahaan melakukan persaingan di tengah pasar karyawan.
2. Mempertahankan karyawan saat ini, yaitu jika kompensasi dari perusahaan tidak sesuai, banyak karyawan akan meninggalkan perusahaan.
3. Advokasi untuk keadilan, yaitu perusahaan dalam rangka menegakkan prinsip-prinsip keadilan. Untuk menentukan tingkat kompensasi, penting untuk mempertimbangkan korespondensi dan koordinasi internal dan eksternal.
4. Evaluasi perilaku yang perusahaan inginkan. Perencanaan pembayaran menghargai kinerja yang baik, pengalaman, loyalitas, tanggung jawab, dan perilaku lainnya.
5. Mengikuti persyaratan hukum, yaitu program kompensasi yang baik yang memperhitungkan kekurangan perubahan dan semua peraturan pemerintah yang mengatur kompensasi.

Melalui pemaparan tersebut dapat diketahui bahwa tujuan kompensasi adalah untuk membantu perusahaan meningkatkan kehidupan lebih banyak karyawan setiap tahun dan kebutuhan sehari-hari mereka. Besar kecilnya hak atas kompensasi sebagai

balas jasa kerja yang diterima oleh karyawan akan mendefinisikan seberapa besarnya kinerja.

Mengacu pada pendapat ahli, disimpulkanlah bahwa kompensasi adalah hak yang diterima karyawan berdasarkan kinerjanya dalam perusahaan yang sebanding dengan usaha dari karyawan.

2.1.1.4 Ragam Kompensasi

Wineata, Tinggi, & Sukma (2016) menjelaskan bahwa kompensasi mempunyai beberapa ragam, yaitu

1. Pembayaran keuangan kontan
2. Pembayaran keuangan tidak kontan
3. Pembayaran bukan keuangan

2.1.1.5 Tujuan Kompensasi

(Ayuningtias & Nainggolan, 2019) menjelaskan ada beberapa tujuan atas penyerahan kompensasi ialah:

1. Ikatan kerja sama

   Kompensasi dilaksanakan melalui kemitraan formal antara perusahaan dan karyawannya. Karyawan melaksanakan tugasnya secara efektif dan diberi upah sesuai dengan perjanjian kerja.
2. Kesenangan Dalam Bekerja

Kompensasi memungkinkan karyawan untuk memenuhi kebutuhan sosial, pribadi dan individu mereka, hanya untuk menerima kepuasan dari pekerjaan mereka.

3. Pengefektifan Pekerjaan

   Selama rencana gaji perusahaan memadai, akan lebih mudah bagi perusahaan untuk menemukan karyawan yang berkualitas.

4. Motivasi

   Jika kompensasi besar, maka hal ini akan memudahkan perusahaan untuk memotivasi pegawai.

5. Penyeimbangan Pegawai

   Kompensasi berdasarkan kondisi yang adil, karena persaingan eksternal membuat karyawan tetap stabil.

6. Penegasan

   Menentukan pembayaran yang cukup tinggi akan melibatkan karyawan untuk mematuhi semua kebijakan perusahaan mana yang diberlakukan oleh manajemen perusahaan.

7. Campur Tangan Sekutu Pekerja

   Tingkat kefokusan para pekerja bisa dikendalikan oleh kompensasi dari perusahaan yang diterimanya. Jika adanya kompensasi yang setimpal dengan kinerja pekerja, maka para sekutu pekerja akan menciptakan kerja sama yang baik antara pekerja dengan perusahaan pemberi kerja.

2.1.1.6 Indikator Kompensasi

Bernadin dalam (Putra & Sriathi, 2018) mendefinisikan kompensasi dengan semua material serta keuntungan material yang didapat oleh pegawai yang ialah bagian dari hasil kerja kerasnya. Ada dua ragam mengenai kompensasi, 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: gaji, cuti (atau hari libur), insentif, serta jaminan sosial.

2.1.3 Displin Kerja

Disiplin yang baik menunjukkan bahwa seseorang serius dengan pekerjaannya. Ini akan meningkatkan profesionalisme, etos kerja, dan pemahaman. Maka itu semua pelaku usaha menerapkan bahwa bawahan untuk memiliki kedisiplinan yang baik.

Menurut (Siagian, 2018) disiplin biasanya diartikan sebagai taat atau patuh kepada hukum yang ditegakkan dalam suatu lingkungan organisasi. Jika ada karyawan yang melanggar hukum yang berlaku di lingkungan kerja, berarti perilaku karyawan tersebut masuk dalam kategori perilaku disiplin.

Menurut M.Syamsul Ma’arif (93:2011) Disiplin adalah kegiatan manajerial dalam menerapkan standar organisasi.

Terdapat dua jenis tindakan pendisiplinan, diantaranya:

1. Displin Preventif

Tindakan disipliner untuk mendorong karyawan mematuhi standar dan kebijakan yang berbeda untuk mencegah penyelewengan. Kunci utamanya adalah untuk menggagas tingkat disiplin karyawan.

2. Disiplin Korektif

   Ialah bagian dalam pelaksanaan menyelesaikan permasalahan yang timbul akibat ketidakdisiplinan yang terjadi dan untuk menjaga agar kedepannya tidak terjadi hal yang sama kembali.

3. Disiplin Progresif

   Merupakan tindakan untuk memberikan hukuman terhadap pelanggar disiplin yang berat pada pelanggaran yang sudah terjadi berulang-ulang. Tujuan dari disiplin ini adalah untuk memberikan waktu kepada karyawan sebelum mereka dihukum atau dihukum berat.

Menurut (Suwondo & Sutanto, 2015) menjelaskan disiplin adalah suatu kondisi yang memotivasi atau memotivasi karyawan untuk mengikuti dan mematuhi semua aturan atau peraturan. Menurut interpretasi ini, pentingnya disiplin memungkinkan seseorang untuk menciptakan lingkungan atau suasana yang menguntungkan, sehingga memungkinkan karyawan untuk bertindak sesuai dengan norma dan aturan organisasi.

Berdasarkan definisi dari pendapat ahli di atas, disiplin adalah Seperangkat tindakan pengaturan yang dimiliki organisasi dan yang akan diambil tanpa melanggar norma atau aturan yang berlaku di organisasi.

2.1.1.7 Indikator Disiplin Kerja

(Hasibuan, 2019) mengatakan apa saja yang termasuk dari indikator disiplin kerja diantaranya:

1. Sasaran serta Keahlian

   Sasaran keberhasilan perlu jelas, komprehensif, dan tepat agar kompetensi karyawan dapat diprediksi. Artinya harus ada kesesuaian antara pekerjaan dengan kemampuan karyawan. Namun, jika pekerjaannya melebihi kemampuannya, atau jika pekerjaannya tidak mencapai kemampuannya, karyawan tersebut tidak akan berkembang.

2. Teladan pimpinan

   Dalam menyelenggarakan disiplin karyawan, pemimpin dijadikan sebagai panutan dan panutan bagi karyawannya.

3. Balas jasa

   Apa yang karyawan peroleh atas hasil kerjanya akan menimbulkan kepuasan karyawan terhadap perusahaannya. Sehingga hal ini akan memacu karyawan untuk bertindak disiplin atau mematuhi segala aturan yang berlaku dalam perusahaan.

4. Keadilan

   Keadilan mempromosikan tindakan disipliner penuh terhadap karyawan, karena keegoisan dan kemanusiaan selalu berpikir bahwa perlu dan mengharuskan untuk diperlakukan seperti orang lain. Ketika keadilan digunakan sebagai dasar kebijaksanaan untuk memastikan kompensasi (kesadaran) atau hukuman, hal itu mendorong disiplin positif di antara karyawan.

5. Pemeriksaan Dekat

Sudah sepatutnya menerapkan disiplin karyawan pada perusahaan, karena undang-undang ini berarti bahwa perusahaan harus mengatur dan mengendalikan perilaku, proses, sikap, emosi dan kinerja pegawai.

6. Sanksi hukuman

   Peranan atas sanksi hukuman mengendalikan sebuah kekuasaan dalam menjaga kedisiplinan pegawai, karena semakin tingginya hukumannya mengakibatkan akan rendahnya kemungkinan karyawan akan melanggar peraturan perusahaan, dan demikian pula dengan sebaliknya.

7. Ketegasan

   Tindakan yang tepat harus diambil untuk menghukum setiap karyawan yang batasan hukumnya mencakup disiplin. Pemimpin yang didorong untuk menjadi bagian dari disiplin akan dihormati dan disegani oleh pemimpinnya.

8. Hubungan kemanusiaan

   Hubungan yang baik antara orang dan pekerja mempromosikan disiplin yang baik dalam masyarakat.

2.1.4 Kinerja Karyawan

Kinerja ialah pelaksnaan tugas yang diberikan dalam langkah menuju misi dari setiap perusahaan yang ditetapkan oleh pelaku usaha. Kinerja dapat ditingkatkan dengan standar yang baik kepada karyawan, mendorong karyawan dan selalu memperhatikan karyawan di tempat kerja mereka.

Menurut (Fachdreza, Musnadi, & Masjid, 2018) kinerja adalah standar kerja prosedur, sistem, dan ukuran ditulis atau digunakan dalam organisasi oleh individu atau

kelompok dalam organisasi dalam kinerja fungsi dan fungsi utama.

Kinerja merupakan buah kerja serta metode kinerja ketika dilaksanakan selama pelaksanaan pekerjaan yang dibebankan selama kurun waktu yang ditetapkan (Suratman Hadi, 2019).

(Hanafi & Yohana, 2017) menjelaskan kinerja merupakan nilai efektivitas merupakan penjumlahan dari pendapat pegawai yang berdampak baik atau buruk atas kontribusinya dalam memenuhi target perusahaan.

2.1.1.8 Faktor Kinerja

Pada kenyataannya, kinerja karyawan tidak selalu seperti yang perusahaan inginkan. Banyak kendala mempengaruhi kinerja organisasi dan individu. Beberapa hal yang termasuk factor ialah: kemampuan dan pengetahuan, keterampilan, periode kerja, daya dorong bekerja, kepemimpinan manajemen, area kerja, kesetiaan dan etika dalam bekerja.

2.1.1.9 Indikator Kinerja

Indikator kinerja diantaranya:

1. Sasaran
2. Mutu
3. Durasi
4. Kepatuhan

2.2. Penelitian Terdahulu

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

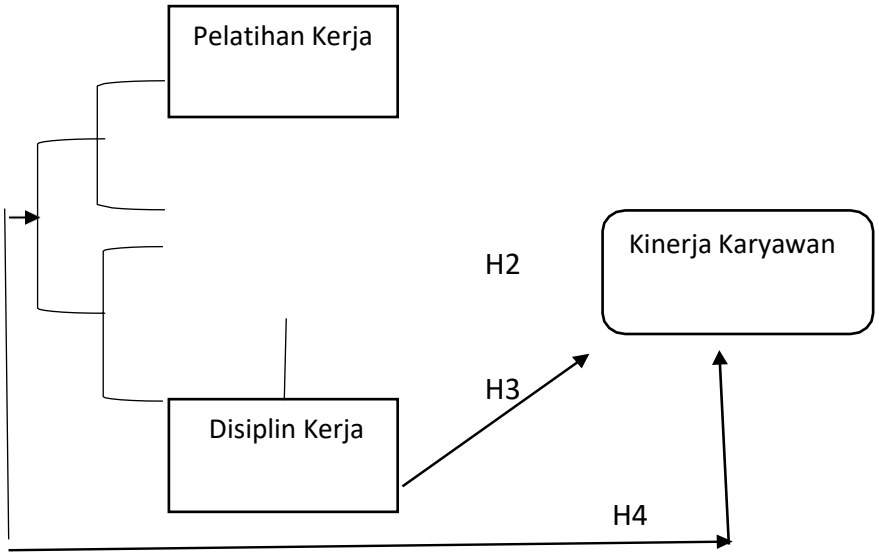
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti/ Tahun	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	Nenden restu Hidayah, 2020 (Scopus)	Pengaruh pendidikan dan pelatihan pemahaman sistem akuntansi keuangan daerah terhadap kinerja pengelola keuangan daerah	Wawancara, kuesioner dan studi dokumentasi dan penggolahan data menggunakan software SPSS	pelatihan berpengaruh terhadap kinerja
2	Antony.S / 2019 (sinta)	Pengaruh Lingkungan kerja, kepemimpinan, kompensasi dan pelatihan kerja pada keterikatan karyawan HotelBerbintang 4 di Batam.	Menggunakan software SPSS	kompensasi dapat meningkatkan keterikatan karyawan.
3	Heryenzus/ 2018(scholar)	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Karyawan sebagai Variabel Intervenig PadaPT Bank Negara Indonesia Cabang Batam.	Analisis jalur	Kompensasi pengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja
4	Rr. Watie Rachmawati / 2016 (sinta)	Pengaruh Pelatihan dan Motivasi KerjaTerhadap Kinerja Karyawan PT.Bank BJB Kantor CabangSuci Bandung	Metode verifikatif, dengan teknik sampling jenuhatau sensus.	Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan (Y)
5	Juliana dan Theresia Jessica/ 2020 (sinta)	Pengaruh Pelatihan KerjaDan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Swiss-Bel Hotel Mangga Besar	Metode analisis menggunakan regresi dengan SPSS versi 25	Pelatihan kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh

				positif terhadap kinerja
6	Slamet Riyadi, 2017(sinta)	Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan,dan Motivasi Kerja TerhadapKinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur	Menggunakan SPSS	Kompensasi finansial (X1) tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja (Z).

2.3. Kerangka Pemikiran

Berikut ialah kerangka pemikiran dalam studi ini berdasar pada latar belakang permasalahan:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.4. Hipotesis

Hipotesis penelitian ini diantaranya:

H1 : Pelatihan Kerja berpengaruh dan signifikan pada kinerja karyawan di Golden View Hotel Batam

H2 : Kompensasi berpengaruh dan signifikan pada kinerjakarawan di Golden View Hotel Batam

H3 : Disilpin Kerja berpengaruh dan signifikan pada kinerja karyawan di Golden View Hotel Batam

H4 : Pelatihan, Kompensasi dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh dan signifikan di kinerja karyawan pada Golden View Hotel Batam.

UPB

Universitas Putera Batam

BAB III
METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan kendala yang menerapkan akumulasi data dan data pengukuran untuk praktik dan analisis menggunakan model yang telah ditentukan. (Hermawan 2018). Penelitian ini menggunakan sampel masyarakat yang menggunakan kuesioner yang disebarkan untuk menghasilkan data-data penting (Siagian, 2018). Kajian ini memberi tumpuan untuk mengkaji perubahan dalam sektor pengurusan sumber manusia, terutama dalam hal ini ialah Pelatihan, Kompensasi, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan. Berdasarkan titik fokus studi ini, maka diketahui studi ini ialah jenis studi *explanatory research*, dimana merupakan jenis studi yang meneliti kaitan antar variabel penelitian serta kemudian pengujian kebenaran dari hipotesis. Studi ini disusun secara sistematis dari informasi yang berasal dari objek penelitian yaitu karyawan pada Golden View Hotel Batam.

3.2 Sifat Penelitian

Studi ini berkarakter replikasi yang artinya untuk menguji variabel yang satu dengan variabel lainnya dengan didasari oleh teori-teori dalam penelitian yang telah ada sebelumnya (Suhardi & Firwish, 2020) seperti yang tertera pada tabel penelitian terdahulu.

3.3 Lokasi dan Periode Penelitian

3.3.1 Lokasi Penelitian

Area studi merupakan tempat yang ideal bagi para peneliti untuk mendapatkan penelitian dan informasi. Lokasi penelitian berada di Golden View Hotel Batam yang berlokasi di Jalan Bengkong Laut, Tg. Buntung, Kec. Bengkong, Kota Batam, 29433 Kepulauan Riau.

3.3.2 Periode Penelitian

Tabel 3.1 Periode Penelitian

Nama Aktivitas	Periode						
	Febuari	**Maret**	**April**	**Mei**	**Juni**	**Juli**	**Agustus**
Penentuan judul studi							
Tuntunan skripsi							
Formulasi studi							
Pengumpulan teori							
Metode studi							
Perancangan angket							
Penyebaran angket							
Perolehan data							
Pengerjaan studi akhir							
Sidang skripsi							

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Yang diartikan sebagai populasi ialah sebuah wilayah ketergantungan, termasuk sesuatu, dan ciri-ciri serta ciri-cirinya telah ditemukan dari peneliti. Pada studi ini, yang

menjadi populasi ialah seluruh karyawan Golden View Hotel Batam sejumlah 120 pegawai.

3.4.2 Metode Penentuan Besar Sampel

Metode yang digunakan dalam menentukan besaran sampel ialah *(non probability sampling)* sebesar sampel sebanyak 120 orang dimanfaatkan dalam studi ini.

3.4.3 Teknik Sampling

Karena populasi yang relatif kecil, seluruh sampel digunakan untuk mengumpulkan seluruh populasi untuk analisis sistematis.

3.5 Sumber Data

Sumber data menurut cara perolehannya antara lain (Hermawan 2018):

1. Data primer

   Merupakan informasi diberikan persis di mana penelitian dilakukan. Data primer pada studi ini ialah angket yang sudah diisi oleh karyawan Golden View Hotel Batam.

2. Data sekunder

   Arti dari data sekunder ialah data yang belum diolah.

3.6 Metode Pengumpulan Data

Metode penghimpun data yang dimanfaatkan, yaitu:

1. Kuisioner, Teknik pengumpulan informasi menjadi tahapan yang paling penting dalam kegiatan pnelitian karena tujuan penelitian memperoleh data. Pengumpulan

data dlakukan setelah menyusun instrumen dan merupakan pekerjaan yang pening. Mengumpulkan data adalah mengamati variabel yang ingin diteliti. Teknik kuesioner di lakukan dengan cara meminta kesediaan respondn untuk mengisi pernyataan dan memilih alternatif jawaban pada lembar yang telah disediakan.

2. Wawancara merupkan pemberian pertanyaan dan jawaban secara langsung.

3.7 Definisi Operasional Variabel Penelitian

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

1. Variabel Independen

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

   a. Pelatihan

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

   b. Kompensasi

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

   c. Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan Jika ada pegawai yang tidak mengikuti semua hukum di tempat kerja, maka semua hukum di perusahaan harus dipatuhi dan ditegakkan, yang dapat diikuti dengan tindakan pegawai, seperti pergaulan.

2. Variabel Dependen

Atau dianggap sebagai variabel terikat yang mempengaruhi variabel bebas. Yang menjadi variabel dependen di studi ini ialah kinerja karyawan.

Kinerja pegawai merupakan hasil atas tugas yang diberikan pada waktu tertentu dan tugas serta hasil yang dilakukan untuk memenuhi tanggung jawab.

Tabel 3.2 Defenisi Operasional dan Varabel

Variabel	Konsep	Faktor	Indikator	Skala
Pelatihan (X1)	Kegiatan yang dilaksanakan	Karakteristik pengajar, metode pengajaran, pengajar, ruang belajar dan kesempatan bagi pendidik	Materi atau bahan, teknik penyampaian, pemateri atau narasumber, alat pendukung dan peserta	Likert
Kompensasi (X2)	Segala imbalan atas kerja kerasnya	Honor, insentif, cuti dan jaminan sosial	Gaji, tunjangan hari raya, hak cuti dan ikut serta jaminan sosial	Likert
Disiplin Kerja (X3)	Kepatuhan dan ketaatan terhadap lingkungan kerja	Tujuan dan keterampilan sendiri, kepemimpinan teladan, gaji, keadilan, dan kontrol fairness	Peran staf, hubungan administratif, gaji, perbedaan dengan karyawan lain dan bimbingan teknis untuk keberadaan	Likert
Kinerja Karyawan (Y)	Buah kerja atas beban tanggung	Target, kualitas, waktu	Pengetahuan dan pelatihan, hasil yang dikerjakan,	Likert

	jawab dan pekerjaannya	penyelesaian, dan taat asas	kesesuaian waktu dan hasil, serta komitmen karyawan	

3.8 Metode Analisis Data

3.8.1 Analisis deskriptif

Saat menganalisis data, data diklasifikasikan berdasarkan jenis variabel serta responden, data dimasukkan pada semua variabel responden, data disiapkan untuk setiap variabel yang dianalisis. Pengolahan data yang sistematis ini dapat digunakan oleh orang lain sebagai informasi yang berharga. Metodologi penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dan analisis kuantitatif. Definisi tersebut mewakili kemampuan untuk secara akurat menggambarkan konsekuensi dari informasi yang dihasilkan oleh peneliti. Hasil dari data yang diperoleh kemudian akan diolah dengan memanfaatkan SPSS tipe 25.

3.8.2 Uji Kualitas Data

Tes yang diperlukan untuk penelitian adalah kualitas data sehingga keakuratan data dapat diukur. Sebelum melanjutkan ke tahap pengujian, terlebih dahulu kita perlu memverifikasi keabsahan data dan bagaimana data tersebut dimanfaatkan.

3.8.2.1 Uji Validitas

Validitas adalah alat yang digunakan untuk mengukur keakuratan atau kewajaran data. Tanda tanya berguna jika pertanyaan di atas dapat mengungkapkan sesuatu yang mengisyaratkan pertanyaan tersebut. Untuk melkukan uji valditas dilihat dari tabel Item-

Total Sttistics. Nilai tersebut dibandingkan dengan nilai r hitung > r tabel maka dikatakan valid.

3.8.2.2 Uji Realibilitas

Keyakinan sebagai instrument yang dimanfaatkan dalam pengukuran masalah adalah tanda perubahan atau tren. Jika jawaban atas pertanyaan tepat waktu, akurat, atau konsisten, maka dapat yakin dengan jawaban yang tidak. Pengukuran yang andal dapat dilakukan dengan pipa atau beban. Atau, ambil satu langkah dan ukur hubungan antara pertanyaan atau jawaban SPSS menyediakan fasilitas dengan tujuan kegiatan pengukuran reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Sebuah data dikatakan reliabel jika menghasilkan nominal (α) diatas dari 0,60.

3.8.3 Uji Asumsi Klasik

3.8.3.1 Uji Normalitas

Pengujian yang bertujuan menunjukkan bahwa ketika pada situasi regresi, perbedaannya tidak jelas ataupun hilang. Sesuai dengan apa yang sudah diketahui, uji t serta uji F memperhitungkan nominal residual terdistribusi dengan normal. Adapun pada umumnya, pola tipikal dapat dilihat melalui pengamatan pada sebaran data (titik) disekitar pusat dari paralel histogram. Apabila data yang disajikan dalam arah garis normal di sekitar diagonal, model regresi sesuai dengan asumsi normal. Contoh regresi yang baik adalah dengan menggunakan server database atau server log database untuk database server standar.

3.8.3.2 Uji Multikolinearitas

Adapun tujuan yang ingin diperoleh dari pengujian multilateral ialah untuk mengetes ada tidaknya hubungan antara variabel: pelatihan, penghargaan, dan disiplin kerja. Model regresi yang baik tidak mencerminkan hubungan antar variabel dependen. Apabila mengikuti variabel mandiri, variabel tersebut tidak valid.

3.8.3.3 Uji Heteroskedastistas

Uji Heteroskedastistas mendeteksi perubahan dari satu periode pengamatan ke periode pemeriksaan lainnya. (Hermawan 2018). Tes ini menunjukkan grafik pencar antara nilai yang diharapkan dari variabel dependen menggunakan sisanya. Dasar terbentuknya suatu pola tertentu atau elegan adalah penentuan apakah telah terjadi Heteroskedastistas atau tidak. Di sisi lain, plot tanpa heterocystality berarti ketika titik 0 dan Y memanjang di atas dan di bawah sumbu.

3.8.4 Uji Pengaruh

3.8.4.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Studi sering menggunakan pengukuran representatif untuk mengukur keakuratan ukuran tertentu ((Hermawan 2018). Berikut ialah rumus yang digunakan dalam perhitungan ini:

$$\mathbf{Y = a + B1X1 + B2X2 + B3X3}$$

Rumus 3.1 Uji Analisis Linier Berganda

Keterangan:

a = Konstanta

X1 = Pelatiahan

X2 = Kompensasi

X3 = Disiplin

B = Koefisien Regresi

3.8.4.2 Koefisien Determinasi (R^2)

(Hermawan 2018) mengatakan pengujian ini digunakan secara bersamaan atau simultan untuk menentukan kedalaman daya independen dalam sistem kontrol konvensional yang berbeda. Uji R^2 ini digunakan untuk mewakili potensi keragaman yang berbeda untuk menggambarkan variabel.

3.9 Uji Hipotesis

3.9.1 Uji T

Sebagai bagian dari penelitian, dilakukan bagian dari rangkaian pengukuran yang bertujuan untuk menentukan besarnya perbedaan unsur X dan Y (Hermawan 2018).

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Rumus 3.2 Uji t

Catatan:

t_{hitung} = Nilai Uji t dikonsultasikan dengan t_{tabel} r

= Korelasi pasrial r^2

=Koefisien determinasi n

= Total sampel

Dasar pengambilan keputusan pengajuan (Hermawan 2018) sebagai berikut.

1. Apabila nominal t_{hitung} lebih besar dari nominal t_{tabel} kesimpulannya ialah Ho ditolak serta Ha diterima
2. Apabila nominal t_{hitung} lebih kecil dari nominal t_{tabel} kesimpulannya ialah Ho diterima serta Ha ditolak

3.9.2 Uji F

Pengujian hipotesis dengan uji F yang merespon ketika semua elemen independen dalam model memainkan peran penting dalam faktor dependen atau variabel (Hermawan 2018).

UPB

Universitas Putera Batam