

## *The Effect of Training, Work Discipline, and Compensation on Employee Performance at the Grand Inna Kuta Hotel*

### **Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja, dan Kompensasi terhadap Prestasi Karyawan di Hotel Grand Inna Kuta**

**I Made Agus Erika Yuda<sup>1</sup>, R. Tri Priyono Budi Santoso<sup>2\*</sup>, I Nyoman Tingkes<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup>Prodi Manajemen, Universitas Dhyana Pura, Bali, Indonesia

(\*) Corresponding Author: [budisantoso@undhirabali.ac.id](mailto:budisantoso@undhirabali.ac.id)

**Article info**

<b>Keywords:</b>	<b>Abstract</b>
<p><i>Training, Work Discipline, Compensation, Employee Performance</i></p>	<p><i>This study seeks to determine how employee performance is affected by training, work discipline, and compensation. This study was carried out at the Grand Inn Kuta Hotel. This study's population consisted of personnel of the Grand Inna Kuta Hotel, with 54 respondents selected using the saturated sampling technique. Quantitative research utilizing multiple regression analysis techniques and SPSS 23.0 for data processing (1) Based on the t-count value of 0.757, the t-table value of 1.676, and the regression coefficient of 0.096, training has a positive but insignificant impact on employee performance. Work discipline has a significant impact on employee performance; the t-count value was 3.140, the t-table value was 1.676, and the regression coefficient was 0.309. (3) Compensation influences employee performance significantly; t-count value 1.811 &gt; t-table value 1.676 and regression coefficient 0.233 (4) Training, work discipline, and compensation have a considerable impact on employee performance concurrently, where f-count value 6.768 &gt; f-table value 2.79 and multiple regression analysis <math>Y = 3.990 + 0.096 + 0.309 + 0.233 X_3</math> demonstrates this. The influence of independent variables on employee performance is 54% significant.</i></p>
<b>Kata kunci:</b>	<b>Abstrak</b>
<p>Pelatihan, Disiplin Kerja, Kompensasi, Prestasi Karyawan</p>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap prestasi karyawan. Penelitian ini dilakukan di Hotel Grand Inna Kuta. Populasi dalam menggunakan karyawan dari Hotel Grand Inna Kuta sebanyak 54 responden. Penelitian dengan metode kuantitatif menggunakan teknik analisis regresi berganda serta data diolah dengan SPSS 23.0. Dari hasil penelitian dapat dilihat bahwa: (1) Pelatihan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap prestasi karyawan, dimana diperoleh nilai t-hitung 0,757 &lt; nilai t-tabel 1,676 dan koefisien regresi 0,096. (2) Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi karyawan, diperoleh nilai t-hitung 3,140 &gt; nilai t-tabel 1,676 dan koefisiensi regresi 0,309. (3) Kompensasi</p>

berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi karyawan, diperoleh nilai t-hitung 1,811 > nilai t-tabel 1,676 dan koefisiensi regresi 0,233. (4) Pelatihan, disiplin kerja, dan kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi karyawan secara simultan, dimana diperoleh nilai f-hitung 6,768 > nilai f-tabel 2,79 dan analisis regresi berganda  $Y = 3,990 + 0,096 X_1 + 0,309 X_2 + 0,233 X_3$ . Besarnya pengaruh variabel bebas terhadap prestasi karyawan adalah 54%.

## PENDAHULUAN

Perkembangan pada era globalisasi menuntut perusahaan untuk dapat menyesuaikan kondisi perusahaan dengan situasi yang ada. Perusahaan dituntut agar dapat mengembangkan setiap sumber daya yang dimiliki secara optimal. Perusahaan diharapkan menjadi suatu organisasi yang efektif dan efisien. Keunggulan yang dimiliki perusahaan akan mampu menjadikan perusahaan bertahan ditengah persaingan dunia usaha. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting yang menjadi tonggak perkembangan suatu perusahaan. Perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang terdidik dan terampil di bidangnya. Dengan pengelolaan sumber daya manusia yang benar maka aktivitas perusahaan berjalan sebagaimana mestinya, sehingga mampu menghasilkan laba yang telah ditargetkan. Dengan laba yang terus meningkat akan mampu memberikan tingkat kesejahteraan yang semakin baik. Sumber daya manusia merupakan suatu kekayaan yang paling berharga dalam perusahaan. Oleh sebab itu perusahaan dan karyawan saling membutuhkan satu sama lain dan merupakan suatu kekayaan yang tak terpisahkan.

Menurut Hasibuan (2019:10), mengemukakan manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Prestasi karyawan menurut Mangkunegara (2016:67) adalah hasil kerja (*output*) baik kualitas ataupun kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Salah satu cara untuk mengembangkan prestasi yang dimiliki oleh karyawan di perusahaan adalah diadakannya suatu program pelatihan dimana program yang diterapkan tersebut dibuat sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Pelatihan menurut Widodo (2015:82) merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Pelatihan mempunyai peranan penting dalam memajukan prestasi karyawan. Pelatihan yang baik dapat membantu pegawai untuk mencapai kemampuan dan keahlian tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya.

Menurut Sumadhinata (2018:2). Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar mentaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku disuatu Perusahaan.

Menurut Santoso, dkk (2022). Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan demikian, disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan.

Menurut Handoko (2016:155) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Pengertian ini mengandung implikasi

bahwa kompensasi sebagai balas jasa tidak selalu diberikan dalam bentuk uang atau kebutuhan finansial saja. Kompensasi dapat diberikan dalam beberapa bentuk, sesuai dengan kebutuhan pegawai. Sehingga kompensasi menjadi perhatian oleh perusahaan, karena kompensasi berhubungan dengan tingkat prestasi karyawan.

## METODE

Penelitian ini dilakukan di Hotel Grand Inna Kuta. Penelitian ini melihat bagaimana pelatihan, disiplin kerja, dan kompensasi mempengaruhi prestasi karyawan. Penelitian ini menganalisis hubungan antara tiga variabel independen (pelatihan, disiplin kerja, dan kompensasi) dan satu variabel dependen (prestasi karyawan). Strategi penelitian yang digunakan adalah kuantitatif, dan metode *purposive proportional random sampling* digunakan untuk mengidentifikasi 54 responden. Hasil kuesioner dianalisis dengan menggunakan regresi linier berganda. Hipotesis diuji dengan menggunakan uji-t dan uji-F.

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan beberapa metode antara lain:

- 1) Wawancara  
Wawancara merupakan teknik pengumpulan data yang prosesnya dilakukan melalui tatap muka atau secara langsung dengan cara tanya jawab antara peneliti dengan responden/narasumber.
- 2) Observasi  
Observasi merupakan metode pengumpulan data yang kompleks yang melibatkan beberapa faktor dalam pelaksanaannya. Metode pengumpulan data observasi ini dapat digunakan untuk merekam berbagai fenomena yang terjadi.
- 3) Angket/Kuesioner  
Kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan serangkaian pertanyaan yang ditujukan kepada responden untuk dijawab. Metode ini merupakan salah satu metode yang efisien karena peneliti telah mengetahui variabel-variabel apa yang akan diukur dan tahu apa yang diharapkan dari responden.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

#### Variabel Pelatihan

Skor rata-rata untuk 5 pernyataan yang berkaitan dengan pelatihan ialah 3,66, yang menunjukkan penilaian baik. Skor rata-rata terendah ditemukan pada indikator kualifikasi peserta (3,22), yang menunjukkan bahwa masih ada ruang untuk perbaikan dalam meningkatkan kemampuan pelatihan untuk mencapai prestasi karyawan.

#### Variabel Disiplin Kerja

Skor rata-rata untuk 8 pernyataan yang berkaitan dengan motivasi ialah 4,08, yang menunjukkan penilaian baik. Skor rata-rata terendah ditemukan pada indikator sanksi hukuman (3,50), yang menunjukkan bahwa masih ada ruang untuk perbaikan dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.

#### Variabel Kompensasi

Skor rata-rata untuk 4 pernyataan yang berkaitan dengan kompensasi ialah 3,81, yang menunjukkan penilaian baik. Skor rata-rata terendah ditemukan pada indikator

tunjangan (3,59), yang menunjukkan bahwa masih ada ruang untuk perbaikan dalam meningkatkan tunjangan agar dapat memotivasi karyawan untuk mencapai prestasi yang lebih baik.

### Variabel Prestasi Karyawan

Skor rata-rata untuk 8 pernyataan yang berkaitan dengan motivasi ialah 4,00, yang menunjukkan penilaian baik. Skor rata-rata terendah ditemukan pada indikator efektivitas biaya (3,74), yang menunjukkan bahwa masih ada ruang untuk perbaikan dalam meningkatkan efektivitas biaya dalam melaksanakan pekerjaan sehingga dapat meningkatkan prestasi karyawan.

Tabel 1. Hasil Analisis Pengaruh Pelatihan (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Kompensasi (X3) Terhadap Prestasi Karyawan (Y)

Variabel Terikat	Variabel Bebas	R (Parsial)	R Berganda	R Square	b	t hitung	Sig.
Prestasi Karyawan	Pelatihan	0,106			0,096	0,757	0,452
	Disiplin Kerja	0,406	0,537	0,289	0,309	3,140	0,003
	Kompensasi	0,248			0,233	1,811	0,076

$$\text{Konstanta} = 3,990$$

$$\text{Persamaan Regresi Y} = 3,990 + 0,096 X_1 + 0,309 X_2 + 0,233 X_3$$

$$t_{\text{tabel}}(0,05 ; 49) = 1,676$$

$$F_{\text{hitung}} = 6,768$$

$$F_{\text{tabel}}(0,05 ; 3 ; 50) = 2,79$$

$$\text{Sig.F} = 0,001$$

$$\text{Rsquare adjusted} = 0,246$$

## Pembahasan

### Pengaruh Pelatihan terhadap Prestasi Karyawan

Hasil riset menunjukkan bahwa tidak menerima hipotesis H1 yang menyatakan bahwa tidak adanya pengaruh signifikan antara pelatihan terhadap prestasi karyawan di Hotel Grand Inna Kuta. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ika Fatmawati, Moh. Aris Pasigai, Nasruliah (2019) menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan antara pelatihan terhadap prestasi karyawan.

### Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Prestasi Karyawan

Hasil riset menunjukkan bahwa  $t_{\text{hitung}}$  berada di daerah penolakan  $H_0$  yang dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini juga menandakan bahwa menerima hipotesis H2 yang menyatakan bahwa adanya pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap prestasi karyawan di Hotel Grand Inna Kuta. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Aris Baharuddin, Taher Alhabsyi, Hamidah Nayati Utami (2013) menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap prestasi karyawan.

### Pengaruh Kompensasi Terhadap Prestasi Karyawan

Hasil riset menunjukkan bahwa menerima hipotesis H3 yang menyatakan bahwa adanya pengaruh signifikan antara kompensasi terhadap prestasi karyawan di Hotel Grand Inna Kuta. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Aria

Mulyapradana, Tri Rosewati, Farikhul Muafiq (2020) menyatakan bahwa adanya pengaruh signifikan antara kompensasi terhadap prestasi karyawan

### **Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja, dan Kompensasi Terhadap Prestasi Karyawan**

Hasil riset menunjukkan bahwa menerima hipotesis H4 yang menyatakan bahwa ada pengaruh signifikan antara pelatihan, disiplin kerja dan kompensasi terhadap prestasi karyawan di Hotel Grand Inna Kuta. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Aris Baharuddin, Taher Alhabsyi, Hamidah Nayati Utami (2013) menunjukkan bahwa pelatihan, disiplin kerja, dan kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi karyawan

### **SIMPULAN**

Berdasarkan analisis data dan pembahasan dapat ditarik beberapa kesimpulan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap prestasi karyawan di Hotel Grand Inna Kuta. Semakin meningkat pelatihan yang diberikan kepada karyawan Hotel Grand Inna Kuta maka pengaruhnya tidak signifikan terhadap prestasi karyawannya. Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi karyawan di Hotel Grand Inna Kuta. Semakin baik disiplin kerja yang dimiliki oleh karyawan Hotel Grand Inna Kuta maka semakin baik Prestasi Karyawannya. Disamping itu, kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi karyawan di Hotel Grand Inna Kuta. Semakin tinggi kompensasi yang diberikan dan diterima oleh karyawan Hotel Grand Inna Kuta maka semakin baik prestasi karyawannya. Pelatihan, disiplin kerja, dan kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap prestasi karyawan di Hotel Grand Inna Kuta. Ketika ketiga faktor ini dikelola dengan baik, prestasi karyawan cenderung meningkat.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Aris Baharuddin, T. A. H. N. U., 2013. Pengaruh Pelatihan, Kompensasi dan Disiplin Kerja Karyawan (Studi Pada Kantor PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Malang). *Jurnal Profit*, 6(2).
- Handoko, T. H., 2016. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S., 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ika Fatmawati, M. A. P. N., 2019. Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Bulukumba. *Jurnal Profitability Fakultas Ekonomi Dan Bisnis*, 3(1).
- Mangkunegara, A., 2016. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Sumadhinata, Y., 2018. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Non Edukatif Di Salah Satu Universitas Swasta Di Bandung. *Prosiding Seminar Internasional dan Call for Paper Sstainable Competitive Advantage (SCA)*, 8(1).
- Widodo, S., 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pusaka Pelajar.