

PENGARUH KOMPENSASI DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI KERJA HOTEL THE RITZ

Nurul Adha Aini

STIE Pariwisata Internasional (STEIN)

Parlagutan Silitonga

STIE Pariwisata Internasional (STEIN)

ABSTRACT

The Purpose Of This Research is To Determine The Direct Effect The Effect Of Compensation, Motivation and Training On Employees's Performance Of The Ritz Carlton Hotel Mega Kuningan Jakarta. The sample consist of 174 respondents by accidental method. Data collection by accidental method using questionnaire that distributed to employess. This study using descriptive and quantitative analysis. The quantitative analysis method used is path analysis. with employee of The Ritz Carlton Mega Kuningan Hotel, Jakarta as the questionnaire. The test results shows Compensation and Training have positive and significant effect on Motivation. Likewise, Compensation, Training and Motivation have positive and significant effect on Performance. Moreever, Compensation and Training also have indirect effect on Performance with Motivation as a moderator variable.

Keywords: Compensation(X_1), Training(X_2), Motivation(Y_1) and Performance(Y_2).

Latar Belakang

Setiap perusahaan atau hotel memiliki tujuan untuk menjadi yang terbaik dan mendapatkan laba yang sebesar-besarnya, namun dalam mencapai tujuan tersebut ada beberapa aspek yang harus dilihat dan ditingkatkan, salah satunya adalah aspek dari Sumber Daya Manusianya. Di dalam dunia perhotelan yang menjual jasa sangatlah penting aspek sumber daya manusia yang memberikan pelayanan dan kepuasan kepada setiap tamu yang datang. Sumber daya manusia sangat mempengaruhi penjualan dan citra dari suatu hotel. Sumber daya yang berkualitas sangat dibutuhkan dalam usaha memberikan pelayanan yang terbaik sehingga setiap tamu yang datang mendapatkan kepuasannya.

Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas setiap hotel yang sudah lama berdiri ataupun hotel yang baru berdiri harus meningkatkan setiap kinerja karyawannya atau sumber daya manusianya (SDM) karena tidak dapat dipungkiri dalam dunia hotel pelayanan adalah yang utama, dan harus dilihat

bagaimana kinerja karyawan untuk memberikan yang terbaik kepada tamu. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu faktor kompensasi, pelatihan dan motivasi.

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh langsung kompensasi, pelatihan terhadap motivasi, pengaruh langsung kompensasi, pelatihan, dan motivasi terhadap kinerja dan untuk mengetahui pengaruh tidak langsung kompensasi dan pelatihan terhadap kinerja melalui motivasi kerja.

Tinjauan Pustaka dan Perumusan Hipotesis

Landasan Teori

Menurut Sutrisno (2009) pada awalnya SDM merupakan terjemahan dari "human resource" namun ada pula ahli yang menyatakan sumber daya manusia dengan "manpower" (tenaga kerja). Bahkan sebagian orang menyetarakan pengertian sumber daya manusia dengan personal (personalia, kepegawaian, dan sebagainya).

Menurut Sutrisno (2009) manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bidang strategis dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya.

Singodimedjo dalam Sutrisno (2009) mengemukakan kompensasi adalah semua balas jasa yang diterima seorang karyawan dari perusahaannya sebagai akibat dari jasa/tenaga yang telah diberikannya pada perusahaan tersebut. Menurut Wibowo (2013) kompensasi dibagi menjadi dua, yaitu kompensasi langsung yang terdiri dari ; (a) Upah dan Gaji, (b) Insentif dan (c) *Gain Sharing* dan kompensasi tidak langsung yang terdiri dari ; (a) Tunjangan dan (b) Jaminan.

Menurut Zainal at all (2009) pelatihan merupakan wahana untuk membangun SDM menuju era globalisasi yang penuh dengan tantangan. Karena itu, kegiatan pelatihan tidak dapat diabaikan begitu saja terutama dalam memasuki era persaingan yang semakin ketat , tajam, berat pada abad milenial ini. Berkaitan dengan hal tersebut kita menyadari bahwa pelatihan merupakan fundamental bagi karyawan. Menurut Mondy (2008) ada sejumlah faktor yang mempengaruhi sekaligus dipengaruhi oleh pelatihan dan pengembangan, yang terdiri dari : (a) Dukungan Manajemen Puncak, (b) Komitmen Para Spealis dan Generalis, (c)

Kemajuan Teknologi, (d) Kompleksitas Organisasi, dan (e) Gaya Belajar.

Motivasi bersala dari kata lain *move* yang berarti dorongan, daya pergerakan atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Kata *move*, dalam bahasa inggris, sering disepadankan dengan *motivation* yang berarti pemberian motif, penimbunan motif, atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan (Suwatno dan Priansa, 2016). Menurut Sutrisno (2009) Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor – faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan ekstern yang berasal dari karyawan. Faktor intern terdiri dari ; keinginan untuk dapat hidup, keinginan untuk dapat memiliki, keinginan untuk memperoleh pengakuan dan keinginan untuk berkuasa. Sedangkan faktor ekstern terdiri dari ; kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervisi yang baik, adanya jaminan pekerjaan, status dan tanggung jawab, dan peraturan yang fleksibel.

Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut, kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya (Wibowo, 2016). Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut, kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya (Wibowo, 2016) yaitu, tujuan, standart, umpan balik, alat atau sarana, kompetensi, motif dan peluang.

Tabel 1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Metodologi Penelitian	Hasil Penelitian
1	Ni Made Tina Febriani, Ayu Desi Indrawati, 2013	Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Lingkungan Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Hotel The Niche Bali	Regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi, kompensasi serta lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel The Niche Bali. Secara parsial variabel motivasi, kompensasi serta lingkungan kerja fisik juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel The Niche Bali. Variabel kompensasi mempunyai pengaruh domain di banding variable lain.

Tabel Lanjutan

No	Peneliti	Judul	Metodologi Penelitian	Hasil Penelitian
2	Ni Ketut Ayu Juli Astuti, Sudharma Inyoman, 2013	Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Dan Kinerja Karyawan Pada Hotel Bakung's Beach Cottages Kuta-Bali.	Regresi linier	Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
3	Yuliandani Azhariyah, Dr. Fetty Poerwita Sary, SS., M.Pd. 2015	Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan anggrek Shopping Hotel Bandung	Regresi linier Sederhan a	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan karyawan di Anggrek Shopping Hotel Bandung berada pada kategori baik, kinerja karyawan Anggrek Shopping Hotel Bandung berada pada kategori baik dan pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Anggrek Shopping Hotel Bandung dengan pengaruh sebesar 18%, sedangkan sisanya sebesar 82% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.
4	Yuyun Yuniar Darmawan, Wayan Gede Supartha, Agoes Ganesha Rahyuda, 2017	Pengaruh Pelatihan terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja di Hotel Prama Sanur Beach-Bali	Partial Least Square	Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. (2) Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (3) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. (4) Motivasi kerja terbukti secara signifikan memediasi pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan.
5	Diana Sari, Nasrullah, 2015	Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Barista di Starbuck Jakarta	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukan bahwa kompensasi langsung tidak berpengaruh terhadap motivasi barista Kompensasi tidak langsung berpengaruh terhadap motivasi barista
6	Ndaru Prasastono, 2012	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan Hotel Muria Semarang	Regresi Linier Berganda	1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan sebesar 64,0% terhadap motivasi kerja. 2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi sebesar 38,1% terhadap motivasi kerja. 3. Variabel gaya kepemimpinan dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap motivasi kerja adalah sebesar 85,0%, sedangkan sisanya sebesar 15,0% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.
7	Evelyn Gerardine, Gloria Belinda, 2018	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Mediasi Di Java Paragon Hotel & Residence	Path Analysis	1. Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di <i>Java Paragon Hotel & Residence</i> . 2. Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja karyawan di <i>Java Paragon Hotel & Residence</i> . 3. Motivasi kerja karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di <i>Java Paragon Hotel & Residence</i> . 4. Motivasi kerja karyawan sebagai mediasi memberikan pengaruh yang rendah terhadap hubungan antara kompensasi dengan kinerja karyawan di <i>Java Paragon Hotel & Residence</i> .

Tabel Lanjutan

No	Peneliti	Judul	Metodologi Penelitian	Hasil Penelitian
8	Ruhadi Widiargo, Dedi Walujadi, Popy Novita Pasaribu, 2017	<i>Compensation, Organizational Culture, Education/Training of Work Motivation and Impact on The Performance Employees (Case Study : Hotel Sofyan Betawi, Jakarta)</i>	<i>Path Analysis</i>	1. Kompensasi dan budaya organisasi tidak berpengaruh nyata terhadap motivasi kerja, sedangkan pendidikan/pelatihan berpengaruh nyata terhadap motivasi kerja, 2. Kompensasi, budaya organisasi, pendidikan/pelatihan secara bersamaan berpengaruh nyata terhadap motivasi, 3. Kompensasi tidak berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan, sedangkan motivasi dan pendidikan/pelatihan berpengaruh nyata terhadap kinerja, 4. Kompensasi, motivasi, pendidikan/pelatihan secara bersamaan berpengaruh nyata terhadap kinerja, 5. Kompensasi, budaya organisasi, pendidikan/pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja melalui motivasi.

Metodologi Penelitian

Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel Bebas (*Independent Variable*).
Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kompensasi (X_1) dan Pelatihan (X_2).
2. Variabel Intervening.
Variabel intervening yang digunakan dalam penelitian ini adalah Motivasi (Y_1).
3. Variabel Terikat (*Dependent Variable*).
Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja (Y_2).

Jenis Data

Data yang peneliti gunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Menurut Siregar (2013) data primer adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan.

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian merupakan keseluruhan (*universum*) dari objek penelitian yang dapat berupa manusia, hewan, tumbuh-tumbuhan, udara, gejala, nilai, peristiwa, sikap hidup dan

sebagainya. Sehingga objek-objek ini dapat menjadi sumber data penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap dan kontrak Hotel The Ritz Carlton Mega Kuningan Jakarta. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *accidental sampling*.

Bentler & Chou dalam Riadi (2018) merekomendasikan rasio ukuran sampel terhadap jumlah parameter sebesar 5:1 hal ini berarti jika dalam model penelitian terdapat 30 parameter maka jumlah sampel minimal yang diperlukan sebesar 150 sampel. Sedangkan menurut Ferdinand (2014) ukuran yang harus dipenuhi dalam pemodelan SEM adalah minimum berjumlah 100 dan selanjutnya menggunakan perbandingan 5 observasi untuk setiap *estimated parameter*. Karena itu bila kita mengembangkan model dengan 20 parameter, maka minimum sampel yang harus digunakan sebanyak 100 sample. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan 175 sampel dari total populasi 285 orang. 175 sampel didapat dari banyaknya parameter (butir pernyataan) yaitu 37 dikalikan dengan 5 maka didapatkan hasil 175.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data yang peneliti lakukan ditujukan untuk memperoleh skor

yang berfungsi sebagai arah pengaruh kompensasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi pada hotel The Ritz Carlton Mega Kuningan Jakarta. Metode yang digunakan untuk mengumpulkan data yaitu kuesioner dan studi pustaka.

Kuesioner

Data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh melalui metode kuesioner, menurut Siregar (2013) kuesioner adalah suatu teknik pengumpulan informasi yang memungkinkan analisis mempelajari sikap-sikap, keyakinan, perilaku, dan karakteristik beberapa orang utama didalam organisasi yang bisa terpengaruh oleh sistem yang diajukan atau oleh sistem yang sudah ada. Penelitian kuesioner ini menggunakan skala likert untuk mengetahui pengaruh citra merek, kualitas produk dan persepsi harga terhadap keputusan pembelian dan kepuasan pelanggan asinan di toko Asinan Sedap Gedung Dalam. Skala likert adalah skala yang dapat digunakan mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang tentang suatu objek atau fenomena tertentu, Siregar (2013). Dengan menentukan skor pada setiap pertanyaan/pernyataan, dengan ukuran nilai sebagai berikut:

Tabel 2. Skala Likert

No.	Keterangan Skala Likert	Nilai
1	Sangat Tidak Setuju (STS)	1
2	Tidak Setuju (TS)	2
3	Netral (N)	3
4	Setuju (S)	4
5	Sangat Setuju (SS)	5

Sumber: Siregar (2013)

Skala ini mudah dipakai untuk penelitian yang terfokus pada responden dan objek. Jadi peneliti dapat mempelajari bagaimana respon yang berbeda dari tiap-tiap responden.

Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas

Valid berarti instrumen yang digunakan dapat mengukur apa yang hendak diukur, hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang hendak terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti (Sugiyono, 2017).

Tabel 3. Hasil Uji Validitas

Variable	Pernyataan	Tidak Valid	Valid
Kompensasi	9	0	9
Pelatihan	8	0	8
Motivasi	12	0	12
Kinerja	8	0	8

Sumber: Hasil olah data SPSS 20

Dari hasil uji validitas diatas dari 4 variable dengan total 37 pernyataan semua instrument telah valid karena $> 0,443$ dan signifikansinya $< 0,05$. Dengan menggunakan bantuan IBM SPSS 20, kuesioner yang peneliti ajukan telah memenuhi persyaratan dalam uji validitas sehingga kuesioner dinyatakan valid dan kuesioner bisa diteruskan pada tahap berikutnya.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama pula. Uji reliabilitas alat ukur dapat dilakukan secara eksternal maupun internal (Siregar, 2013). Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan koefisien *Cronbach's Alpha*. Secara keseluruhan uji reliabilita pada 20 responden dapat dilihat hasilnya pada tabel berikut :

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variable	Cronbach's Alpha	Kesimpulan
Kompensasi	0,870	Reliabel
Pelatihan	0,862	Reliabel
Motivasi	0,876	Reliabel
Kinerja	0,839	Reliabel

Sumber: Hasil olah data SPSS 20

Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60 sehingga dapat disimpulkan semua indikator atau kuesioner yang digunakan dinyatakan dapat dipercaya sebagai alat ukur variabel.

Uji Normalitas

Uji normalitas yang bertujuan untuk menguji apakah data variabel bebas (X) dan data variabel terikat (Y) pada persamaan regresi yang dihasilkan, apakah berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal (Sunyoto, 2011).

Tabel 5. Uji Normalitas Substruktural 1 dan 2

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		Sub 1	Sub 2
		Unstandardized Residual	Unstandardized Residual
N		174	174
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000	,0000000
	Std. Deviation	2,98249405	2,98249405
Most Extreme Differences	Absolute	,054	,054
	Positive	,046	,046
	Negative	-,054	-,054
Kolmogorov-Smirnov Z		,929	,715
Asymp. Sig. (2-tailed)		,353	,686

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Hasil olah data SPSS 20

Dengan menggunakan taraf signifikan $\alpha = 5\%$ (0,05) dengan menggunakan uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov* untuk variabel X_1 , X_2 , dan Y_1 ditemukan nilai signifikansi $0,353 > 0,05$ dengan demikian data tersebut berdistribusi normal. Berdasarkan hasil analisis di atas diperoleh kesimpulan bahwa asumsi kenormalan data pada substruktural 1 telah terpenuhi. Sedangkan untuk variabel X_1 , X_2 , Y_1 dan Y_2 ditemukan nilai signifikansi $0,686 > 0,05$ dengan demikian data tersebut berdistribusi normal. Berdasarkan hasil analisis di atas diperoleh kesimpulan bahwa asumsi kenormalan data pada substruktural 2 telah terpenuhi.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas diterapkan untuk analisis linear berganda yang terdiri atas dua atau lebih variabel bebas atau *independent* variabel ($X_1, X_2, X_3, \dots, X_n$) dimana akan diukur tingkat asosiasi (keeratan) hubungan atau pengaruh antar variabel bebas tersebut melalui bersama

koefisien korelasi (r) (Sunyoto, 2011). Dalam penelitian ini untuk mendeteksi ada atau tidak adanya multikolinearitas adalah dengan melihat dari nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* dan nilai *tolerance*. Jika nilai VIF kurang dari 10 dan nilai Tolerance lebih dari 0,1 untuk kedua variabel maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi masalah multikolinearitas.

Hasil table 6 di atas memberikan informasi bahwa variabel kompensasi dan pelatihan sebagai variabel independen dengan motivasi sebagai variabel dependen masing-masing variabel memiliki *Colinarity statistic* lebih dari 0,1 dan VIF kurang dari 10 maka variabel di atas tidak terjadi multikolinearitas. Juga memberikan informasi bahwa variabel kompensasi, pelatihan dan motivasi sebagai variabel independen dengan kinerja sebagai variabel dependen masing-masing variabel memiliki *Colinarity statistic* lebih dari 0,1 dan VIF kurang dari 10 maka variabel di atas tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas Substruktural 1 dan 2

		Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics Sub 1		Collinearity Statistics Sub 2	
		Tolerance	VIF	Tolerance	VIF
		1 (Constant)			
	kompensasi	,577	1,733	,493	2,029
	pelatihan	,577	1,733	,418	2,390
	Motivasi			,396	2,526

Sub 1 Dependent Variable: motivasi
Sub 2 Dependent Variable: kinerja

Sumber : Hasil olah data SPSS 20

Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah data yang kita miliki sesuai dengan garis linear atau tidak (apakah hubungan antar variabel yang hendak dianalisis mengikuti garis lurus atau tidak). Untuk uji linieritas pada SPSS 2.0 digunakan *Test for linearity* dengan taraf signifikansi 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila nilai signifikansi pada *Linearity* kurang dari 0,05 (< 0,05) dan pada *deviation from linearity* lebih dari 0,1 (> 0,1).

Tabel 7. Hasil Uji Linearitas

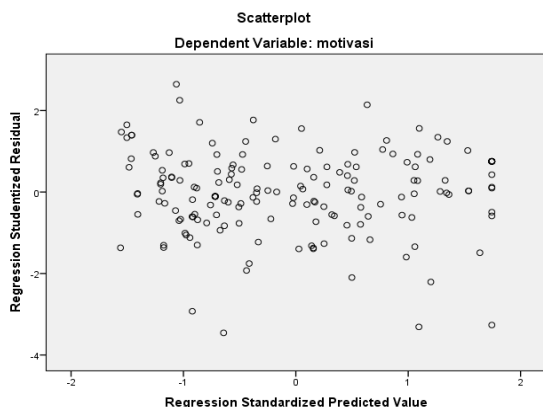
		ANOVA Table				
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Motivasi * Kompensasi	Linearity	3625,195	1	3625,195	121,000	,000
Motivasi * Pelatihan	Linearity	4282,502	1	4282,502	305,471	,000
Kinerja * Kompensasi	Linearity	1469,016	1	1469,016	122,153	,000
Kinerja * Pelatihan	Linearity	1616,058	1	1616,058	180,589	,000
Kinerja * Motivasi	Linearity	2197,363	1	2197,363	1505,097	,000

Sumber : Hasil olah data SPSS 20

Hasil olah data SPSS pada table 7. ditemukan bahwa semua hasil variabel memiliki nilai signifikan untuk linearity lebih kecil dari 0,05. Maka semua variabel memiliki hubungan linear sehingga asumsi linearitas terpenuhi.

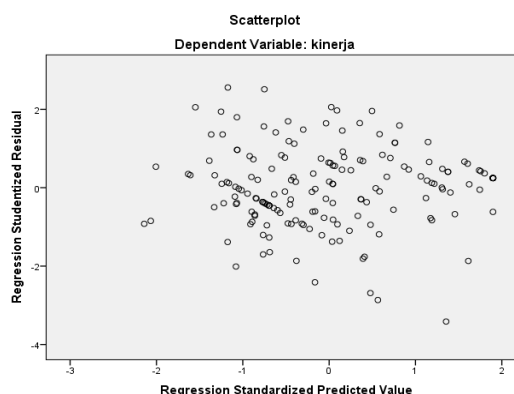
Uji Heteroskedastisitas

Dalam persamaan regresi berganda perlu juga diuji mengenai sama atau tidak varians dari residual dari observasi yang satu dengan observasi yang lain. Jika residualnya mempunyai varians yang sama, disebut terjadi homoskedastisitas, dan jika variansnya tidak sama/berbeda disebut terjadi heteroskedastisitas (Sunyoto, 2011).



Gambar 1. Grafik Scatterplot Sub1

Dari gambar 1 terlihat menunjukkan pola titik – titik yang menyebar dan tidak terjadi heteroskedastisitas, sehingga model



Gambar 2. Grafik Scatterplot Sub 2

regresi layak digunakan untuk memprediksi motivasi berdasarkan variabel independen kompensasi dan pelatihan. Dari gambar 2

terlihat menunjukkan pola titik – titik yang menyebar dan tidak terjadi heterokedstisitas, sehingga model regresi

layak digunakan untuk memprediksi kinerja berdasarkan variabel independen kompensasi, pelatihan, dan motivasi.

Tabel 8. Hubungan antara Variabel Konstruk Path

Pengaruh Antar Variabel	Koefisien	Std. Error	t	Total	Sig.	Kesimpulan
Langsung						
KS → MV	0,342	0,079	5,405	0,34	0,000	Signifikan
PL → MV	0,510	0,088	8,049	0,51	0,000	Signifikan
KS → KN	0,155	0,060	2,251	0,16	0,026	Signifikan
PL → KN	0,151	0,072	2,019	0,15	0,045	Signifikan
MV → KN	0,539	0,054	7,005	0,54	0,000	Signifikan
Tidak Langsung						
KS → MV → KN	0,185	0,046	3,972	0,882	0,000	Signifikan
PL → MV → KN	0,275	0,032	2,248	1,049	0,000	Signifikan

Pengujian Hipotesis

Pengaruh Langsung (*Dirrect Effect* atau *DE*)

1. Pengaruh variabel Kompensasi terhadap Motivasi
 $X_1 \rightarrow Y_1 = \rho Y_1 X_1 = 0,342$
 Nilai koefisien jalur kompensasi terhadap motivasi karyawan secara langsung sebesar 0,342 dan signifikannya 0,000 berarti hipotesis 1 dapat diterima karna nilai koefisien jalur positif (0,342) dan nilai signifikannya lebih kecil 0,05 (0,000 < 0,05). Hal tersebut berarti adanya pengaruh positif secara langsung dari kompensasi terhadap motivasi di Hotel The Ritz Carlton Jakarta Mega Kuningan. Hal ini sesuai dengan penelitian Prasastono (2012) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi sebesar 38,1% terhadap motivasi kerja.
2. Pengaruh variabel Pelatihan terhadap Motivasi
 $X_2 \rightarrow Y_1 = \rho Y_1 X_2 = 0,510$
 Nilai koefisien jalur pelatihan terhadap motivasi karyawan secara langsung sebesar 0,510 dan signifikannya 0,000 berarti hipotesis 2 dapat diterima karna nilai koefisien jalur positif (0,510) dan nilai signifikannya lebih kecil 0,05 (0,000 < 0,05). Hal tersebut berarti adanya pengaruh positif secara langsung dari pelatihan terhadap

motivasi di Hotel The Ritz Carlton Jakarta Mega Kuningan. Hal ini sesuai didukung dengan penelitian Darmawan dkk (2017) yang menyatakan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

3. Pengaruh variabel Kompensasi terhadap Kinerja
 $X_1 \rightarrow Y_2 = \rho Y_2 X_1 = 0,155$
 Nilai koefisien jalur kompensasi terhadap kinerja karyawan secara langsung sebesar 0,155 dan signifikannya 0,026 berarti hipotesis 3 dapat diterima karna nilai koefisien jalur positif (0,155) dan nilai signifikannya lebih kecil 0,05 (0,036 < 0,05). Hal tersebut berarti adanya pengaruh positif secara langsung dari kompensasi terhadap kinerja di Hotel The Ritz Carlton Jakarta Mega Kuningan. Hal ini sesuai dengan penelitian Febriani at all (2013) yang menyatakan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
4. Pengaruh variabel Pelatihan terhadap Kinerja
 $X_2 \rightarrow Y_2 = \rho Y_2 X_2 = 0,151$
 Nilai koefisien jalur pelatihan terhadap kinerja karyawan secara langsung sebesar 0,151 dan signifikannya 0,045 berarti hipotesis 4 dapat diterima karna nilai koefisien jalur positif (0,151) dan nilai signifikannya lebih kecil 0,05

(0,045 < 0,05). Hal tersebut berarti adanya pengaruh positif secara langsung dari pelatihan terhadap kinerja di Hotel The Ritz Carlton Jakarta Mega Kuningan. Hal ini sesuai dengan penelitian Azhariyah et al (2015) yang menyatakan pelatihan karyawan berada pada kategori baik pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. Pengaruh variabel Motivasi terhadap Kinerja

$$Y_1 \rightarrow Y_2 = \rho_{Y_1 Y_2} = 0,539$$

Nilai koefisien jalur motivasi terhadap kinerja karyawan secara langsung sebesar 0,539 dan signifikannya 0,000 berarti hipotesis 5 dapat diterima karena nilai koefisien jalur positif (0,539) dan nilai signifikannya lebih kecil 0,05 (0,000 < 0,05). Hal tersebut berarti adanya pengaruh positif secara langsung dari motivasi terhadap kinerja di Hotel The Ritz Carlton Jakarta Mega Kuningan. Hal ini sesuai dengan penelitian Astuti dkk (2013) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian Astuti dkk (2013) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect* atau *IE*)

1. Pengaruh variabel kompensasi

terhadap kinerja melalui motivasi
 $X_1 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2 = (\rho_{Y_1 X_1}) \times (\rho_{Y_1 Y_2}) = (0,342 \times 0,539) = 0,185$

Nilai pengaruh tidak langsung yang diperoleh variabel kompensasi terhadap motivasi dengan nilai jalur $\rho_{Y_1 X_1} = 0,342$ dikalikan variabel motivasi terhadap kinerja dengan nilai jalur $\rho_{Y_1 Y_2} = 0,539$ menjadi $(0,342 \times 0,539) = 0,185$. Hasil perkalian menunjukkan bahwa nilai koefisien tidak langsung 0,185 lebih besar

dibandingkan nilai koefisien secara langsung $\rho_{Y_2 X_1} = 0,155$ ($0,185 > 0,155$) dan nilai signifikannya lebih kecil 0,05 ($0,000 < 0,05$). Menunjukkan bahwa variabel kompensasi akan berpengaruh tidak langsung terhadap variabel kinerja dengan adanya intervening yaitu motivasi di Hotel The Ritz Carlton Mega Kuningan Jakarta. Pada Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Gerardine dkk (2018) yang menyatakan bahwa peran Motivasi kerja karyawan sebagai mediasi memberikan pengaruh terhadap hubungan antara kompensasi dengan kinerja karyawan.

2. Pengaruh variabel pelatihan terhadap kinerja melalui motivasi

$$X_2 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2 = (\rho_{Y_1 X_2}) \times (\rho_{Y_1 Y_2}) = (0,510 \times 0,539) = 0,275$$

Nilai pengaruh tidak langsung yang diperoleh variabel pelatihan terhadap motivasi dengan nilai jalur $\rho_{Y_1 X_1} = 0,510$ dikalikan variabel motivasi terhadap kinerja dengan nilai jalur $\rho_{Y_1 Y_2} = 0,539$ menjadi $(0,510 \times 0,539) = 0,275$. Hasil perkalian menunjukkan bahwa nilai koefisien tidak langsung 0,275 lebih besar dibandingkan nilai koefisien secara langsung $\rho_{Y_2 X_2} = 0,151$ ($0,275 > 0,151$) dan nilai signifikannya lebih kecil 0,05 ($0,000 < 0,05$). Menunjukkan bahwa variabel pelatihan akan berpengaruh tidak langsung terhadap variabel kinerja dengan adanya intervening yaitu motivasi di Hotel The Ritz Carlton Mega Kuningan Jakarta. Pada Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Darmawan dkk (2017) yang menyatakan bahwa motivasi kerja terbukti secara signifikan memediasi pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan.

Analisis Korelasi dan Determinasi

Koefisien korelasi (r) adalah nilai yang menunjukkan ada tidaknya hubungan yang linear antara variabel bebas dan

variabel tidak bebas. Menurut Sugiyono (2017), pedoman untuk menginterpretasikan hasil koefisien korelasi sebagai berikut:

- 0,00 – 0,199 = Sangat rendah
- 0,20 – 0,399 = Rendah
- 0,40 – 0,599 = Sedang
- 0,60 – 0,799 = Kuat
- 0,80 – 1,000 = Sangat kuat

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh

kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Nilai R yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terikat amat terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel bebas memberikan informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat (Ghozali, 2013).

Tabel 9. Korelasi dan Determinasi

Variabel	X ₁	X ₂	Y ₁	Y ₂	R ²
X ₁	1,000	,661**	,683**	,614**	
X ₂	,661**	1,000	,710**	,630**	
Y ₁	,683**	,710**	1,000	,720**	
Y ₂	,614**	,630**	,720**	1,000	
X ₁ , X ₂ , Y ₁					60,4%
X ₁ , X ₂ , Y ₁ , Y ₂					60,1%

Sumber : Hasil olah data SPSS 20

Dari tabel 9 diporel hasil hubungan antara variabel sebagai berikut :

1. Korelasi antara Kompensasi dan Pelatihan

Sesuai dengan perhitungan diperoleh angka korelasi antara variabel kompensasi dan pelatihan sebesar 0,661 untuk menafsir angka dengan kriteria korelasi kuat. Yang mempunyai maksud hubungan antara variabel kompensasi terhadap variabel pelatihan kuat dan searah (hasilnya positif) searah artinya jika kompensasi tinggi maka pelatihan tinggi. Nilai signifikan korelasi dua variabel 0,000 < 0,01 maka kedua hubungan variabel signifikan. Seperti penelitian sebelumnya oleh Widiargo at all (2017) pengaruh kompensasi, motivasi, dan pendidikan / pelatihan berturut-turut Korelasi antara Pelatihan dan Motivasi

2. Korelasi antara Kompensasi dan Motivasi

Dari perhitungan diperoleh angka korelasi antara variabel kompensasi dan motivasi sebesar 0,683 untuk menafsir angka dengan kriteria

korelasi kuat. Yang mempunyai maksud hubungan antara variabel kompensasi terhadap motivasi kuat dan searah (hasilnya positif) searah artinya jika kompensasi tinggi maka motivasi tinggi. Nilai signifikan korelasi dua variabel 0,000 < 0,01 maka kedua hubungan variabel signifikan. Seperti penelitian sebelumnya oleh Prasastono (2012) kompensasi mempunyai nilai t hitung > t tabel, yaitu sebesar 6.441 > 1,67. Jadi kesimpulannya H₀ diterima, berarti ada pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap motivasi kerja.

3. Korelasi antara Pelatihan dan Motivasi

Dari perhitungan diperoleh angka korelasi antara variabel pelatihan dan motivasi sebesar 0,710 untuk menafsir angka dengan kriteria korelasi kuat. Yang mempunyai maksud hubungan antara variabel pelatihan terhadap motivasi kuat dan searah (hasilnya positif) searah artinya jika pelatihan tinggi maka motivasi tinggi. Nilai signifikan korelasi dua variabel 0,000 < 0,01 maka kedua hubungan variabel signifikan. Seperti penelitian

sebelumnya oleh Widiargo at all (2017) dari analisa data diperoleh nilai signifikan untuk untuk pendidikan/pelatihan terhadap motivasi kerja ada hubungan linear yang signifikan antara pendidikan/pelatihan dengan motivasi kerja.

4. Determinasi Substruktural 1

Determinasi sub pertama menjelaskan kemampuan kompensasi dan pelatihan dalam membentuk motivasi adalah sebesar 60,4%. Adapun sisanya sebesar 39,6% dipengaruhi oleh faktor – faktor yang tidak termasuk dalam penelitian ini, seperti faktor, Perencanaan yaitu manajer yang berhasil akan mengerti dan mencurahkan waktunya untuk perencanaan. Perencanaan adalah proses penentuan tindakan untuk mencapai tujuan. Sebelum tujuan akhir perusahaan ditentukan, informasi, khususnya informasi mengenai kepegawaian harus lengkap. Fungsi perencanaan manajemen kepegawaian terutama adalah membantu pimpinan perusahaan untuk memberi informasi yang lengkap dan bentuk nasihat atau saran – saran yang berkaitan dengan pegawai. Seperti penelitian sebelumnya oleh Widiargo at all (2017) pengaruh kompensasi, budaya organisasi dan pendidikan/pelatihan secara bersama terhadap motivasi adalah 47.5%, sedangkan sisanya 52.5% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model ini. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel pegas variabel kompensasi, budaya organisasi dan pendidikan/pelatihan positif namun masih belum terlalu besar pengaruhnya terhadap motivasi kerja.

5. Determinasi Substruktural 2

Determinasi sub kedua menjelaskan kemampuan kompensasi, pelatihan dan motivasi dalam membentuk kinerja adalah sebesar 60,1%. Adapun sisanya sebesar 39,9% dipengaruhi oleh faktor – faktor yang tidak

termasuk dalam penelitian ini seperti faktor, pengintegrasian yaitu penyesuaian sikap – sikap, keinginan pegawai, dengan keinginan perusahaan dan masyarakat. Dalam hal ini integrasi ini pegawai secara individu diminta mengubah, kebiasaan, dan sikap – sikap lainnya selama ini kurang menguntungkan bagi perusahaan, agar pegawai berniat dan mempunyai kemauan yang kuat mengubah pendangannya, kebiasaan, sikap – sikap lainnya yang perlu disesuaikan dengan keinginan serta tujuan perusahaan. Seperti penelitian sebelumnya oleh Widiargo at all (2017) pengaruh kompensasi, pendidikan/pelatihan dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan adalah 65%, sedangkan sisanya 35% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model ini.

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Setelah melakukan analisis dan pembahasan, peneliti menemukan beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil penelitian menunjukkan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi di Hotel The Ritz Carlton Mega Kuningan, Jakarta.
2. Hasil penelitian menunjukkan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap motivasi di Hotel The Ritz Carlton Mega Kuningan, Jakarta.
3. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja di Hotel The Ritz Carlton Mega Kuningan, Jakarta.
4. Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja di Hotel The Ritz Carlton Mega Kuningan, Jakarta.
5. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja di Hotel The Ritz Carlton Mega Kuningan, Jakarta.
6. Adanya hubungan tidak langsung variabel kompensasi terhadap kinerja melalui motivasi di Hotel The Ritz

Carlton Mega Kuningan, Jakarta berpengaruh signifikan positif.

7. Adanya hubungan tidak langsung variabel kompensasi terhadap kinerja melalui motivasi di Hotel The Ritz Carlton Mega Kuningan, Jakarta berpengaruh signifikan positif.

Saran

Perusahaan dapat lebih meningkatkan apa yang lemah dari hasil penelitian yang diperoleh dari hasil responden dengan positif yang mempunyai nilai presentase kecil salah satunya kompensasi. Sebagai perusahaan jasa dan pelayanan, ada baiknya perusahaan meninjau ulang kompensasi apa saja yang kurang memenuhi bagi karyawan sesuai dengan penilitin yang telah dilakukan seperti penghargaan, insentif atau bonus atas prestasi yang didapatkan, hiburan seperti Outing atau Family Gathering, sehingga dapat mempertahankan dan memotivasi kinerja karyawan agar dapat memberikan tenaga, pikiran dan kontribusi yang terbaik bagi perusahaan. Keberhasilan dalam menetapkan kompensasi yang layak akan menentukan bagaimana karyawan berkontribusi lebih dan menentukan kualitas SDM dalam bekerja, yang secara langsung akan berkaitan dengan mutu kinerja dan tercapainya tujuan perusahaan. Kompensasi yang memadai akan mempengaruhi motivasi kerja dan kinerja yang ditampilkan karyawan.

Daftar Pustaka

- Ferdinand, Augusty. 2014. *Structural Equation Modeling Dalam Penelitian Manajemen*. Jawa Tengah : AGF BOOKS.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Mondy, R Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. New Jersey : PT Gelora Aksara Pratama.

Riadi, Edi. 2018. *Statistik SEM Structural Equation Modeling dengan LISREL*. Yogyakarta: CV. ANDI OFFSET.

Siregar, Syofian. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT Fajar Interpratama Mandiri. Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.

Sunyoto, Suyanto 2011. *Analisis regresi untuk uji hipotesis*, Yogyakarta. Caps.

Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.

Suwatno dan Priansa, Donni Juni. 2016. *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Penerbit Alfabeta.

Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.

Wibowo. 2013. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.

Zainal, Veithzal Rivai at all. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktek*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.

Jurnal

Astuti, Ni Ketut Ayu Juli dan I Nyoman Sudharma. 2013. Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Dan Kinerja Karyawan Pada Hotel Bakung's Beach Cottages Kuta-Bali. *E-Jurnal Manajemen* v. 2, n. 11, nov. 2013. ISSN 2302-8912.

- Azhariyah, Yuliandani dan Dr. Fetty Poerwita Sary, SS., M.Pd. 2015. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Anggrek Shopping Hotel Bandung. *Jurnal e-Proceeding of Management* Vol.2, No.2 Agustus 2015 ISSN : 2355- 9357.
- Darmawan, Yuyun Yuniar, Wayan Gede Supartha dan Agoes Ganesha Rahyuda. 2017. Pengaruh Pelatihan Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja di Prama Sanur Beach-Bali. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* 6.3 (2017): 1265-1290 ISSN : 2337-3067.
- Febriani, Ni Made Tina dan Ayu Desi Indrawati. 2013. Pengaruh Motivasi, Kompensasi, serta Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Kerja Karyawan Hotel The Niche Bali. *E-Jurnal Manajemen* v. 2, n.5 ISSN 2302- 8912.
- Gerardine, Evelyn dan Gloria Belinda. 2018. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja Sebagai Mediasi di Java Paragon Hotel & Residence. *Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa* Vol 6, No 2.
- Prasastono, Ndaru. 2012. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Hotel Muria Semarang. *Jurnal Dinamika Kepariwisata*_vol. xi no. 2 oktober 2012_.
- Sari, Diana dan Nasrullah. 2015. Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Barista Di Starbuck Jakarta. *Jurnal Human Capital Development* Vol. 2 No. 1/ Januari April 2015/ISSN : 20894917.
- Widiargo, Ruhadi, Dedi Walujadi dan Popy Novita Pasaribu. 2017. Compensation, Organizational Culture, Education/Training of Work Motivation and Impact on The Performance Employees (Case Study : Hotel Sofyan Betawi, Jakarta). *Jurnal Manajemen* Vol. 8, No. 1.