

**PENGARUH PELATIHAN, KOMPENSASI, DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN HOTEL HORIZON URIP
SUMOHARJO YOGYAKARTA**

SKRIPSI



Disusun Oleh :

DEVIANA NATAL RIA

11160007

PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS BISNIS

UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA

YOGYAKARTA

2020

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Bisnis Program Studi Manajemen
Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta
Untuk Memenuhi Sebagian Syarat-Syarat
Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Manajemen

Disusun Oleh :
Deviana Natal Ria .
11160007

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS BISNIS
UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA
YOGYAKARTA
2020**

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
SKRIPSI/TESIS/DISERTASI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika Universitas Kristen Duta Wacana, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Deviana Natal Ria
NIM : 11160007
Program studi : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Jenis Karya : Skripsi

demikian pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Kristen Duta Wacana **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*None-exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

**“PENGARUH PELATIHAN, KOMPENSASI, DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN HOTEL HORIZON URIP
SUMOHARJO YOGYAKARTA”**

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti/Noneksklusif ini Universitas Kristen Duta Wacana berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama kami sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Yogyakarta
Pada Tanggal : 12 April 2020

Yang menyatakan



(Deviana Natal Ria)

NIM. 11160007

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi dengan judul:

**PENGARUH PELATIHAN, KOMPENSASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN HOTEL HORIZON URIP SUMOHARJO YOGYAKARTA**

telah diajukan dan dipertahankan oleh:

DEVIANA NATAL RIA

11160007

dalam Ujian Skripsi Program Studi Manajemen

Fakultas Bisnis

Universitas Kristen Duta Wacana

dan dinyatakan DITERIMA untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana
Manajemen pada tanggal 17 Juli 2020

Nama Dosen	Tanda Tangan
1. Drs. Sisnuhadi, MBA., Ph.D (Ketua Tim Penguji)	
2. Dra. Agustini Dyah Respati, MBA (Dosen Penguji)	
3. Dr. Heru Kristanto, S.E., M.T (Dosen Pembimbing)	

Yogyakarta, 30 Juli 2020

Disahkan Oleh

Dekan Fakultas Bisnis

Dr. Perminas Pangeran, SE., M. Si

Ketua Program Studi Manajemen

Drs. Sisnuhadi, MBA., Ph.D

HALAMAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya menyatakan bahwa sesungguhnya skripsi ini dengan judul:

**“PENGARUH PELATIHAN, KOMPENSASI, DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN HOTEL HORIZON URIP
SUMOHARJO YOGYAKARTA”**

Yang saya kerjakan dengan untuk melengkapi sebagai syarat menjadi sarjana pada Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta adalah bukan hasil tiruan atau duplikasi dari karya pihak lain di Perguruan Tinggi atau Instansi manapun, kecuali bagian-bagian yang sumber informasinya sudah dicantumkan sebagai mestinya.

Jika kemudian hari didapati bahwa skripsi ini adalah plagiat atau tiruan dari karya pihak lain, maka saya bersedia dikenai sanksi yakni pencabutan gelar saya.

Yogyakarta,



Deviana Natal Ria

11160007

HALAMAN MOTTO

“Sebab Aku ini mengetahui rancangan-rancangan apa yang ada pada-Ku mengenai kamu, demikianlah firman TUHAN, yaitu rancangan damai sejahtera dan bukan rancangan kecelakaan, untuk memberikan kepadamu hari depan yang penuh harapan.”

(Yeremia 29 : 11)

“Kuatkan dan teguhkanlah hatimu, janganlah takut dan jangan gemetar karena mereka, sebab TUHAN, Allahmu, Dialah yang berjalan menyertai engkau; Ia tidak akan membiarkan engkau dan tidak akan meninggalkan engkau.”

(Ulangan 31 : 6)

“Don't stop when you are tired. Stop when you're DONE “

(Unknown)

HALAMAN PERSEMBAHAN

Tugas Akhir ini Saya Persembahkan kepada :

1. Tuhan Yesus Kristus yang selalu menyertai saya.
2. Papa, mama, adik, kakak tersayang.
3. Para dosen yang telah dan selalu membimbing saya.
4. UKDW yang saya cintai.
5. Teman-teman yang selalu memberikan dukungan dan menguatkan saya.

©UKDW

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir skripsi yang berjudul: “PENGARUH PELATIHAN, KOMPENSASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN HOTEL HORIZON URIP SUMOHARJO YOGYAKARTA” dengan baik.

Penulis sangat menyadari bahwa laporan skripsi ini tidak mungkin terselesaikan tanpa dukungan, bimbingan, bantuan, serta doa dari berbagai pihak selama proses penyusunan laporan ini. Pada kesempatan ini penulis dengan segala kerendahan hati mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Tuhan Yesus Kristus yang telah memberikan hikmat, akal budi, pengetahuan, dan kesehatan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan tepat waktu.
2. Bapak Drs. Sisnuhadi, MBA., Ph.D selaku Wakil Dekan Bid. Akademik Manajemen.
3. Bapak Dr. Heru Kristanto, S.E, M.T. atas kesabaran dan ketelitiannya dalam membimbing dan memberi saran kepada saya tanpa henti dalam menyelesaikan skripsi ini dengan baik .
4. Kepada Bapak/ibu Karyawan Hotel Horiosn Urip Sumoharjo yang telah mengijinkan penulis dan bersedia membantu mengisi kuesioner, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi.

5. Mama dan papa yang sangat saya cintai, yang tidak pernah berhenti memberikan perhatian, nasihat, doa, dukungan, dorongan, dan semangat serta selalu setia mendengar keluh kesah penulis selama 4 tahun lamanya penulis berkuliah hingga penulis dapat menyelesaikan skripsi.
6. Kakak dan adik yang saya cintai yaitu Linda dan Deni yang terus memberikan perhatian, semangat, dan doa selama penulis berkuliah di Universitas Kristen Duta Wacana.
7. Robi, Tante Lidia, Om Yosep, Romi, Reno, Rafael yang penulis sayangi yang selalu menemani, membantu, memberi semangat, dorongan, dan doa dalam menyelesaikan skripsi.
8. Teman-teman terkasih yaitu Yemicho, Etha, dan Fifi yang penulis sayangi yang selalu menghibur, memberi semangat dan doa kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi.
9. Pendeta GMII Tiranus Yogyakarta yang selalu membimbing, mendoakan, dan terus membantu dalam menyelesaikan skripsi ini yaitu Bapak David Rapar dan Ibu Ellen P.
10. Teman-teman Pemuda Gereja GMII Tiranus Yogyakarta yang saya sayangi yang selalu memberi semangat dan doa kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi.

11. Bapak Yanto dan Bapak Saring yang selalu menghibur dan memberi dukungan untuk penulis dalam menyelesaikan skripsi.

12. Choco, Peeta, Bubble, Kylie, Bee yang selalu menemani penulis setiap saat dalam menyusun skripsi.

Skripsi ini tidak luput dari kesalahan dan masih terdapat banyak sekali kekurangan, oleh karena itu penulis mengharapkan adanya saran, kritik, dan masukan yang bersifat membangun kearah yang lebih baik dari semua pihak terkait. Semoga skripsi ini berguna dan bermanfaat sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 3 Maret 2020



Deviana Natal Ria

© UKD W

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGAJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iv
HALAMAN MOTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
ABSTRAK.....	xvii
ABSTRACT.....	xviii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1.Latar Belakang	1
1.2.Rumusan Masalah.....	5
1.3.Tujuan Penelitian.....	5
1.4.Manfaat Penelitian.....	6
1.5.Batasan Masalah.....	6

BAB II LANDASAN TEORI

2.1. Pengertian Pelatihan	7
2.1.1. Manfaat Pelatihan Kerja.....	8
2.1.2. Metode Pelatihan atau <i>Training</i>	8
2.2. Kompensasi	10
2.2.1. Tujuan- tujuan administrasi Kompensasi	11
2.2.2. Tantangan yang mempengaruhi kebiakan Kompensasi	12
2.3. Disiplin Kerja.....	12
2.3.1. Tipe-tipe Kegiatan Kedisiplinan.....	12
2.3.2. Tujuan tindakan Disipliner	14
2.3.3. Disiplin yang Efektif.....	15
2.4. Kinerja Karyawan	16
2.4.1. Indikator Kinerja	16
2.4.2. Penelitian Terdahulu.....	17
2.5. Kerangka Berpikir	19
2.5.1. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan.....	19
2.5.2. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.....	19
2.5.3. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	20
2.6. Model Penelitian.....	21

BAB III METODE PENELITIAN

3.1. Rencana Penelitian	22
3.1.1. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	22
3.1.2. Populasi dan Sampel.....	23

3.1.3. Teknik Pengumpulan Data.....	23
3.2. Definisi Operasional.....	24
3.2.1. Variabel Independen.....	24
3.2.1.1. Pelatihan.....	24
3.2.1.2. Kompensasi.....	25
3.2.1.3. Disiplin kerja.....	25
3.2.2. Variabel Dependen.....	26
3.3. Metode Analisis Data.....	26
3.3.1. Uji Hipotesis.....	27
3.3.1.1. Uji Validitas.....	28
3.3.1.2. Uji Reabilitasi.....	28
3.3.1.3. Uji F.....	28
3.3.1.4. Uji Koefisien Regresi Parsial (Uji t).....	29
3.3.1.5. Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	30
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1. Hasil Penelitian.....	31
4.1.1. Analisis Deskriptif.....	31
4.1.1.1. Status Perkawinan.....	32
4.1.1.2. Jenis Kelamin.....	32
4.1.1.3. Pendidikan Terakhir.....	33
4.1.1.4. Usia.....	34
4.1.1.5. Gaji.....	34
4.1.1.6. Status Pegawai.....	32

4.1.2. Uji Validitas.....	35
4.1.3. Uji Reliabilitas.....	37
4.1.4. Analisi Regresi Berganda.....	38
4.1.5 Uji Hipotesis dengan Analisis regresi.....	38
4.1.6. Koefisien Determinasi (R^2).....	41
4.1.7. Uji Simultan (Uji F).....	41
4.2.Pembahasan Hasil.....	42
 BAB V PENUTUP	
5.1. Kesimpulan.....	46
5.2.Keterbatasan.....	47
5.3.Saran.....	48
DAFTAR PUSTAKA.....	49
LAMPIRAN.....	51

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
2.1. Penelitian Terdahulu.....	17
4.1. Status Perkawinan	32
4.2. Jenis Kelamin	33
4.3. Pendidikan Terakhir.....	33
4.4. Usia.....	34
4.5. Gaji.....	35
4.6. Hasil Uji Validitas Pelatihan, Kompensasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan Menggunakan Analisis Faktor.....	36
4.7. Hasil Uji Reabilitas Instrumen.....	37
4.8. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	39
4.9. Koefisien Determinasi Kinerja Karyawan	41
4.10. Uji Simultan.....	41

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1. Paradigma Penelitian	21

©UKDW

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
LAMPIRAN 1: Kuisisioner	51
LAMPIRAN 2: Data Profil Responden	57
LAMPIRAN 3: Uji Validitas dan Reabilitas	62
LAMPIRAN 4: Karakteristik Responden.....	66
LAMPIRAN 5: Uji Regresi.....	68
LAMPIRAN 6: Halaman Persetujuan	70
LAMPIRAN 7: Kartu konsultasi skripsi	71
LAMPIRAN 8: Lembar Revisi	72

© UKD DW

**PENGARUH PELATIHAN, KOMPENSASI, DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN HOTEL HORIZON
URIP SUMOHARJO YOGYAKARTA**

ABSTRAK

Oleh: Deviana Natal Ria

NIM : 11160007

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara pelatihan, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Horison Urip Sumoharjo Yogyakarta. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi berganda. Sampel penelitian sebanyak 100 responden karyawan Hotel Horison Urip Sumoharjo Yogyakarta.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada Hotel Horison Urip Sumoharjo Yogyakarta dipengaruhi oleh kompensasi dan disiplin kerja, namun tidak dipengaruhi oleh variabel pelatihan.

Kata Kunci: Pelatihan, Kompensasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

**EFFECT OF TRAINING, COMPENSATION, AND WORK
DISCIPLINE AGAINST EMPLOYEE JOB PERFORMANCE OF
HOTEL HORISON URIP SUMOHARJO YOGYAKARTA**

ABSTRACT

This research was conducted to reveal the correlation of training, compensation, and work discipline on employee performance among employees of the Horison Urip Sumoharjo Yogyakarta Hotel. This research uses survey as a method. With a total number of participants of 100, it was proven to be influenced by compensation and work discipline but not influenced by training.

Keywords : Training, Compensation, Work Discipline, Job Performance.

©UKDW

© UKDW

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Dunia bisnis yang semakin maju pada era saat ini berkembang begitu pesat. Banyaknya persaingan yang terjadi membuat pergerakan ekonomi terasa begitu berat. Persaingan bisnis yang terjadi memaksa perusahaan untuk membuat suatu strategi. Salah satu strategi yang dilakukan adalah dengan meningkatkan kinerja sumber daya manusia.

Keberhasilan suatu perusahaan dapat dilihat ketika perusahaan memiliki sumber daya manusia yang baik. Menurut Rafsandjani (2017) sumber daya manusia adalah seorang yang siap, mau, dan mampu memberikan sumbangan usaha untuk pencapaian tujuan suatu organisasi. Sumber daya manusia ini menjadi masukan (input) dengan unsur unsur lain seperti modal dan metode/ teknologi yang diubah atau dikelola menjadi proses manajemen keluaran (output) berupa barang atau jasa dalam usaha mencapai tujuan perusahaan. Tanpa didukung karyawan yang sesuai bagi perusahaan, maka perusahaan tidak akan mampu mempertahankan perusahaannya dan memajukan perusahaan dimasa yang akan datang. Maka dari itu, sumber daya manusia yang memiliki kualitas dalam bertugas menjadi pendukung yang positif.

Perusahaan besar ataupun kecil selalu membutuhkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang akan dapat bekerja lebih baik bila ada yang mengaturnya. Oleh karena itu, kegunaan Manajemen SDM menurut Hasibuan (2000) adalah ilmu dan seni untuk mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar lebih tertata dengan lebih baik, efektif, dan efisien sehingga tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat dapat terwujud. Dengan demikian, bila Manajemen SDM dapat mengelola SDM dapat dikelola dengan tepat dan jelas arahnya, maka potensi yang dimiliki SDM dapat dipakai dalam memberikan kontribusi baik bagi perusahaan.

Perusahaan perlu meningkatkan perhatian terhadap karyawannya baik segi pengetahuan keterampilan, karir, maupun kesejahteraannya agar dapat meningkatkan kinerja karyawannya. Mangkuprawira (2007) mengatakan kinerja merupakan hasil dari apa yang sudah dikerjakan pekerja tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan dan serta juga organisasi yang bersangkutan. Ukuran kerja dapat dilihat sesuai standar organisasi. Maka dari itu, bila kinerja yang dihasilkan memuaskan maka perusahaan mendapat pencapaian tujuan yang optimal sesuai yang diinginkan perusahaan.

Ada hal-hal yang mempengaruhi kinerja menurut Baharuddin et al (2012) antara lain: pelatihan, kompensasi, dan disiplin kerja. Pengadaan pelatihan sendiri biasa memiliki kendala dalam pelaksanaannya yaitu biaya. Perusahaan harus mampu dan bisa memilih pelatihan mana yang paling efektif bagi perusahaan. Pelatihan yang memiliki manfaat paling banyak dan sesuai dengan kondisi perusahaanlah yang paling baik dilakukan. Dengan adanya pelatihan, maka

karyawan di perusahaan juga semakin mendapatkan ilmu yang baru. Ilmu inilah yang akan meningkatkan kinerja karyawan.

Setiap orang memiliki kemampuan masing-masing, namun belum tentu perusahaan itu membutuhkan kemampuan (*ability*) karyawan itu, sehingga pelatihan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengetahui apa yang seharusnya dilakukan. Gaudreau, et al (1994) mengatakan Pelatihan yang efektif dapat memungkinkan seorang karyawan mendapatkan kemudahan dalam menangani kesulitan yang mengancam ditempat kerja.

Hanafi (1997) mengemukakan bahwa pelatihan diberikan untuk membuat karyawan menjadi lebih meningkatkan prestasi kerjanya dan juga dapat menjaga kemampuan yang dipunya karyawan itu sendiri. Manajer ataupun non-manajer akan diberikan pelatihan dengan cara yang berbeda. Biasanya karyawan non-manajer akan mendapatkan pelatihan teknis yang lebih banyak dengan tujuan untuk keterampilan teknisnya dan manajer akan mendapatkan pelatihan guna meningkatkan kemampuan konseptual dan hubungan manusiawi. Selain pelatihan, perusahaan juga dapat mempertimbangkan kompensasi sebagai langkah yang dapat diambil perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Kompensasi merupakan hal yang riskan dalam hubungan antara karyawan dengan perusahaan sehingga kompensasi harus dilakukan secara terbuka dalam artian diketahui dan adil sehingga tidak ada kesalah pahaman yang akan terjadi dikemudian hari. Hasibuan (dalam Julianti, 2016) dkk mengatakan kompensasi merupakan semua pendapatan berbentuk uang, barang tidak langsung, dan barang

langsung yang diterima oleh karyawan sebagaimana karyawan tersebut sudah melaksanakan tugasnya dan yang memberikan kompensasi adalah perusahaan. Bila perusahaan sudah mempertimbangkan pelatihan dan kompensasi, ada satu hal lagi yang dapat dikaitkan untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu disiplin kerja. Disiplin kerja yang dikembangkan dan dilakukan baik dalam perusahaan dapat menunjang kinerja karyawan.

Kedisiplinan dapat memperlihatkan baik atau kurang baiknya sumber daya manusia dalam melakukan apapun yang dilakukannya. Misalnya dalam ketepatan waktu daftar hadir maupun dalam mengumpulkan tugas pekerjaannya. Kedisiplinan dalam perusahaan menjadi hal yang penting karena dampaknya. Sutrisno (dalam Baharuddin dkk, 2012) mengatakan bahwa disiplin menunjukkan kondisi atau sikap hormat karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan yang berlaku. Sehingga bila demikian maka dapat disimpulkan bahwa karyawan yang tidak menuruti peraturan perusahaan dapat dikatakan sebagai karyawan yang memiliki kedisiplinan buruk demikian pula sebaliknya.

Penelitian ini dilakukan di salah satu Hotel yang terletak di Yogyakarta. Penulis memilih untuk melakukan penelitian di lingkungan *hospitality industry* karena penulis melihat penelitian-penelitian sebelumnya hanya melakukan penelitian di perusahaan umum, perbankan maupun perguruan tinggi, sedikit yang melakukan penelitian di lingkungan perhotelan. Maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian di *hospitality industry*.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini akan membahas seberapa besar pengaruh pelatihan, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Dari hasilnya nanti dapat dilihat seberapa besar pengaruh pelatihan, kompensasi, dan disiplin kerja sehingga bila karyawan diberikan pelatihan, kompensasi, dan disiplin kerja yang sesuai dapat dilihat perbedaan hasilnya.

1.2. Rumusan Masalah

Masalah yang terdapat pada penelitian ini dirumuskan dengan bentuk pertanyaan sebagai berikut:

1. Apakah pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan?

1.3. Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan beberapa tujuan, sebagai berikut :

1. Untuk menguji pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk menguji pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk menguji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Penelitian ini merupakan penerapan teori-teori manajemen sumber daya manusia yang didapatkan selama bangku perkuliahan S1 di Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana.

2. Bagi Universitas

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi penelitian berikutnya yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia.

3. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi pertimbangan kepada pihak perusahaan, khususnya pengaruh pelatihan, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

1.5. Batasan Penelitian

Batasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Penelitian ini dilakukan pada instansi perhotelan Horison Urip Sumoharjo Yogyakarta yang terletak di Jl. Urip Sumoharjo No 137, Gondokusuman, Kota Yogyakarta.
2. Responden adalah seluruh karyawan Hotel Horison Urip Sumoharjo Yogyakarta.
3. Variable yang diteliti adalah pelatihan, kompensasi, dan disiplin kerja.

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari analisis yang telah dilakukan yang berkaitan dengan variabel pelatihan, kompensasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan, maka berikut ini merupakan kesimpulannya:

1. Berdasarkan data profil responden yang berjumlah 100 responden maka pengolahan data dilakukan berdasarkan usia yang lebih mendominasi dengan rentang usia 26 – 34 tahun dengan presentase 44%. Selain itu, untuk jenis kelamin dapat dilihat bahwa laki – laki mendominasi dengan presentase 64%. Berdasarkan pendidikan terakhir, maka mayoritas terdapat pada pendidikan SMU dengan presentase 72%. Status perkawinan didominasi dengan status lajang dengan presentase 64% dan gaji yang mendominasi terdapat pada rentang Rp 1.500.001 – Rp 3.000.000 dengan presentase sebanyak 72%.
2. Dalam hasil penelitian yang dilihat dari hasil uji validitas menggunakan analisi faktor maka variabel pelatihan, kompensasi, disiplin kerja serta kinerja karyawan dinyatakan valid karena memiliki skor loading faktor $>0,5$.
3. Dari hasil uji reabilitas, didapatkan bahwa variabel pelatihan, kompensasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan dinyatakan

reliabel karena memberikan nilai alpha $>0,60$.

4. Berdasarkan hasil analisis regresi, didapatkan bahwa variabel pelatihan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Horison Urip Sumoharjo Yogyakarta. Sedangkan variabel kompensasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Horison Urip Sumoharjo Yogyakarta.
5. Secara simultan melalui hasil uji F maka didapatkan tingkat signifikansi sebesar 0.038. Karena probabilitas signifikansi kurang dari 0.05 maka dapat disimpulkan secara simultan terdapat pengaruh pelatihan, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
6. Berdasarkan hasil koefisien determinasi (R^2) maka didapat hasil R^2 Square yaitu, variabel kinerja karyawan dipengaruhi sebesar 8.4% (0,084) oleh pelatihan, kompensasi, dan disiplin kerja dan sisanya sebesar 91.6% dipengaruhi dari variabel lain yang bukan merupakan variabel yang diteliti.

5.2. Keterbatasan

Penelitian yang dilakukan ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Horison Urip Sumoharjo Yogyakarta. Selama penelitian ini berlangsung, penelitian ini memiliki keterbatasan sebagai berikut:

1. Pada saat pengisian kuisioner, beberapa responden mempunyai tingkat pemahaman yang berbeda – beda sehingga kemungkinan terjadi kesalahan dalam mengintrpretasi pernyataan yang disediakan.
2. Peneliti hanya memakai tiga variabel independen yakni pelatihan, kompensasi, dan disiplin kerja.
3. Penelitian dilakukan saat terjadinya wabah korona sehingga mempersulit pengambilan data.

5.3. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dibuat, maka saran yang dapat diberikan dari penulis dalam penelitian ini yaitu:

1. Untuk perusahaan diharapkan agar meningkatkan kualitas dari pelatihan yang diberikan sehingga dapat tepat sasaran baik dari penilaian kebutuhan dan tujuan dalam kebutuhan perusahaan.
2. Untuk peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel independen lainnya, misalnya pengaruh budaya kerja, stress kerja, dll agar penelitian ini dapat menjadi lebih lengkap lagi. Mengingat masih banyak variabel independen lain yang ada diluar penelitian ini yang mungkin dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Baharuddin, A. Alhabsyi, T. & Utami, H. N. (2012). Pengaruh Pelatihan, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Kantor PPT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Malang. **Jurnal Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang**, Vol. 06, No. 02, Halaman 56-68.
- Gaudreau, S. D. Bridge, J. C. & Fisher, E. R. (1994). *Total Quality Management for Custodial Operations: A Guide to Understanding and Applying the Key Elements of Total Quality Management*. (Edisi 1). Amerika: St. Lucie Press.
- Ghozali. Imam. (2012). **Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS**. Yogyakarta, Indonesia: Universitas Diponegoro.
- Hanafi, M. M. (1997). **Manajemen**. (Edisi 1). Yogyakarta, Indonesia: UPP AMP YKPN.
- Handoko, T. H. (1989). **Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia**. (Edisi 2). Yogyakarta, Indonesia: BPFE-Yogyakarta.
- Hartono. (2017). **Metodologi Penelitian Bisnis: Salah Kaprah dan Pengalaman-Pengalaman**. Edisi 6). Yogyakarta, Indonesia: BPFE-YOGYAKARTA.
- Hasibuan, Malayu Sp. (2000). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. (Edisi 1). Jakarta: Bumi Aksara.
- Indriyani, S. (2015). **Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Paradise Island Furniture**. Skripsi Universitas Negeri Yogyakarta, Yogyakarta.
- Julianti, P. N. Musriha. & Noviandari, I. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Barokah Jaya AMDK Bio Azka, Pasean Pamekasan Madura. **Jurnal Manajemen Branchmark**. Vol. 3 Issue3.
- Kristianta, Y. (2018). "Pengaruh Pelatihan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor BMD Syariah Wilayah Madiun". <http://eprints.umpo.ac.id/4157/8/LAMPIRAN%20WATERMARK.pdf>. (13 Maret 2020, 11:50)

- Kuncoro, M. (2013). **Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi: Bagaimana Meneliti dan Menulis Tesis.** (Edisi 4). Yogyakarta, Indonesia: Erlangga.
- Mangkuprawira, A. A. & Hubeis, A.V. (2007). **Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia.** (Edisi 1). Ciawi-Bogor, Indonesia: Ghalia Indonesia.
- Manafe, C. T. (2018) “Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (Kasus pada karyawan PT. Tifa Finance Tbk). <https://digilib.esaunggul.ac.id/public/UEU-Undergraduate-10415-LAMPIRAN%201.Image.Marked.pdf>. (13 Maret 2020, 12:00)
- Mathis, R. L. dan Jackson, J. H. (2002). **Manajemen Sumber Daya Manusia.** (Edisi 1). Jakarta, Indonesia: Salemba Emban Patria.
- Nasir, M. & Siregar, M. R. (2017). Pengaruh Pelatihan, Kompensasi, dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan di kantor PLN (Persero) Banda Aceh. **Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen.** Vol 2, No 1, Hal 104 – 117.
- Noor, J. (2012). **Metodologi Penelitian.** Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Rafsandjani & Rieza F. (2017). **Pengantar Bisnis Bagi Pemula: Bisnis.** Malang, Indonesia: CV. Kautsar Abadi.
- Simamora, H. (1997). **Manajemen Sumber Daya Manusia.** (Edisi 2). Yogyakarta, Indonesia: STIE YKPN.
- Singarimbun. M. & Effendi. S. (1995). **Metode Penelitian Survey.** Jakarta: PT. PUSAKA LP3ES Indonesia.
- Sugiyono. (2012). **Metode Penelitian Bisnis.** Cetakan pertama, Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). **Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D.** Bandung: Alfabeta.
- Tahuna, T. M. Sumarauw, J. S. B, & Dotulong, L. O.H. (2018). Pengaruh Pelatihan Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT BPR Prisma Dana Manado. **Jurnal EMBA.** Vol 6, No 2, Hal 2518 – 2527.
- Yunila & Irdawati. (2019). Pengaruh Pelatihan, Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Budaya Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Bank Sultra Cabang Unaaha. **Jurnal Akrab Juara.** Vol 4, No 1, Hal 115-130.