

PENGARUH PELATIHAN KERJA, KOMPENSASI, DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA IZZI LOUNGE HOOKAH BALI**Ni Made Satya Utami¹, Anak Agung Putu Agung², Ni Komang Ariyanti³***Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar**Email: satyakesawa@unmas.ac.id, Ariyantikomang54@gmail.com***ABSTRAK**

Setiap organisasi atau perusahaan baik pemerintah maupun swasta pada dasarnya merupakan wadah yang digunakan untuk menampung berbagai potensi sumber daya manusia untuk bekerja bersama-sama, saling berhubungan, saling bergantung dan tersusun dalam struktur yang terorganisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Dalam hal ini sumber daya manusia baik yang menduduki posisi pemimpin atau anggota adalah faktor penting dalam setiap organisasi atau perusahaan demi mencapai sasaran organisasi atau perusahaan tersebut.

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh Pelatihan Kerja, Kompensasi, dan Pengembangan Karir terhadap kinerja karyawan pada Izzi Lounge Hookah Bali. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan Izzi Lounge Hookah Bali. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 30 orang, dengan teknik pengambilan sampel yaitu teknik sensus. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, studi dokumentasi, wawancara, dan kuesioner.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Izzi Lounge Hookah Bali, Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Izzi Lounge Hookah Bali dan Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Izzi Lounge Hookah Bali

Kata Kunci: Pelatihan Kerja, Kompensasi, Pengembangan karir, Kinerja Karyawan.**PENDAHULUAN**

Setiap organisasi atau perusahaan baik pemerintah maupun swasta pada dasarnya merupakan wadah yang digunakan untuk menampung berbagai potensi sumber daya manusia untuk bekerja bersama-sama, saling berhubungan, saling bergantung dan tersusun dalam struktur yang terorganisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Dalam hal ini sumber daya manusia baik yang menduduki posisi pemimpin atau anggota adalah faktor penting dalam setiap organisasi atau perusahaan demi mencapai sasaran organisasi atau perusahaan tersebut. Mengingat hal tersebut setiap individu berkeinginan untuk melakukan pekerjaan dengan baik dan memberikan

sumbangan penting kepada organisasi atau perusahaannya, membawa banyak individu untuk mendorong diri sendiri melebihi batas kemampuan yang normal sampai mencapai keadaan yang dinamakan kelelahan kerja yang berdampak pada ketegangan di tempat kerja, dimana bisa dikatakan merupakan ancaman yang serius, itu dapat terjadi pada setiap jajaran yang ada di dalam perusahaan, baik atasan maupun bawahan, baik staff maupun pimpinan perusahaan. Maka disinilah peran dan tugas sebenarnya seorang pimpinan, segala sikap, keputusan dan tindakan seorang pemimpin tentunya sangat berpengaruh bahkan berperan dalam hal ini, sehingga mampu menjadi tolak ukur tindakan dan motivasi bagi para karyawan

itu sendiri. Menurut Nitisemito (Anggereni, 2019), terdapat berbagai faktor kinerja karyawan, yaitu jumlah dan komposisi dari kompensasi yang diberikan, penempatan kerja yang tepat, pelatihan dan promosi, rasa aman di masa depan (dengan adanya pesangon dan sebagainya), hubungan dengan rekan kerja, dan hubungan dengan pemimpin. Sri Larasati (2018:111): menyatakan Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non manajerial pelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas. Menurut Hamalik (Sukmawati dkk, 2020), pelatihan adalah serangkaian proses yang meliputi tindak (upaya) yang dilaksanakan dengan sengaja dalam bentuk pemberian bantuan kepada tenaga kerja yang dilakukan oleh tenaga kerja profesional kepelatihan dalam satuan waktu yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerjapeserta dalam bidang pekerjaan tertentu guna meningkatkan efektivitas dan produktifitas dalam suatu organisasi. Hal ini berarti bahwa pelatihan kerja merupakan salah satu variabel yang berpengaruh terhadap karyawan Berdasarkan hasil analisis yang diperoleh variabel Pelatihan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan koefisien regresi yang positif (Anggereni, 2019). Kompensasi dapat didefinisikan sebagai bentuk timbal jasa yang diberikan kepada pegawai sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan mereka kepada organisasi. Kompensasi tersebut dapat berupa finansial yang langsung maupun tidak langsung, serta penghargaan tersebut dapat pula bersifat tidak langsung. Hasil penelitian menyebutkan pemberian kompensasi berpengaruh terhadap kinerja dan menyatakan apabila pemberian kompensasi perusahaan semakin baik,

maka hal tersebut akan mendorong pegawai untuk meningkatkan kinerja demi kemajuan perusahaan Pengembangan karir adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknik, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan pelatihan. Pengembangan karir adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan status seseorang dalam organisasi yang bersangkutan. Menurut (Supomo & Nurhayati, 2018) Pengembangan karir adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknik, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan pelatihan. Pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum. Hasil penelitian menyatakan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Arismunandar, 2020).

II. KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

1. Teori Pelatihan Kerja menurut Sri Larasati, (2018:110) “Pelatihan (training) adalah pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir sehingga tenaga kerja non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan tertentu”. Lebih lanjut Simamora (dalam Sri Larasati, 2018:111), menyatakan bahwa “pelatihan itu diarahkan untuk membantu para karyawan menunaikan pekerjaan mereka saat ini secara lebih baik”. Menurut (Mondy dalam Sri Larasati, 2018:111), menyatakan bahwa “pelatihan bertujuan meningkatkan kinerja jangka pendek dalam pekerjaan (jabatan) tertentu yang diduduki saat ini dengan cara

meningkatkan kompetensi (pengetahuan dan keterampilan) para karyawan”. Sementara Gary Dessler dalam Sri Larasati, (2018:111), menyatakan bahwa “pelatihan merupakan proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka”. Edwin B. Flippo dalam Sri Larasati,(2018:111), menyatakan bahwa “pelatihan merupakan suatu usaha peningkatan knowledge dan skill seorang karyawan untuk menerapkan aktivitas kerja tertentu”.

2. Teori Kompensasi mengemukakan kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau barang tidak langsung, yang diterima karyawan sebagai imbalan dan jasa yang diberikan pada perusahaan. Kompensasi adalah faktor penting untuk mempertahankan karyawan dalam organisasi/perusahaan. Hal tersebut karena pemberian kompensasi diharapkan mencegah pegawai karyawan atau pekerja keluar meninggalkan perusahaan/organisasi. Kompensasi finansial atau non finansial diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap karyawan dan usaha meningkatkan kesejahteraan mereka seperti tunjangan hari raya dan uang pensiun. Menurut Simamora dalam (Yulandri 2020) mengatakan bahwa sistem kompensasi yang baik adalah sistem kompensasi yang tanggap terhadap situasi dan sistem yang dapat memotivasi karyawan. Dapat dikatakan pula bahwa kompensasi adalah suatu imbalan baik secara finansial maupun non-finansial (financial reward) yang diberikan langsung terhadap karyawan atas pekerjaan yang telah dilakukan dalam suatu organisasi. Kompensasi dapat berupa finansial atau uang atau segala sesuatu yang dapat diukur dengan uang, atau bisa juga dalam bentuk non-finansial yaitu bisa berupa penghargaan, jabatan, kondisi kerja dan

lainnya. Menurut Suryani dan Foeh, (2019) kompensasi merupakan bagian dari fungsi manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan setiap jenis imbalan atau balas jasa yang diterima oleh karyawan atas kerja yang diberikannya untuk organisasi. Dari beberapa pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan kompensasi merupakan suatu balas jasa yang diperoleh karyawan atas kinerja yang diberikan kepada perusahaan. Dari sudut pandang karyawan, pembayaran kompensasi adalah kebutuhan hidup yang merupakan alasan utama orang mencari pekerjaan. Sedangkan menurut Hamali dalam Sanjaya, (2020) menyatakan bahwa, Kompensasi dimaksudkan sebagai balas jasa (reward) perusahaan terhadap pengorbanan waktu, tenaga, dan pikiran yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan. Menurut Tarigan, dkk (2021) kompensasi adalah semua bentuk pengembalian (*return*) finansial dan tunjangan-tunjangan yang diperoleh pegawai sebagai bagian dari sebuah hubungan kepegawaian. Kompensasi juga diartikan sebagai jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya.

3 . Pengembangan Karir adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknik, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan pelatihan. Dalam proses pengembangan karir, terdapat 3 pihak yang berperan, yaitu: a) Individu Setiap karyawan bertanggung jawab dalam mengembangkan dirinya untuk mencapai posisi tertentu. Semua upaya akan sia-sia jika dari individu kerjanya tidak berkeinginan untuk mengembangkan diri. b) Manajer berperan dalam memberikan dukungan dan umpan balik atas kinerja yang sudah ditampilkan kerjanya, dan c) Perusahaan perannya adalah menjadi

penggerak dengan memberikan program pelatihan, pilihan jenjang karir, dan melalui kebijakan yang dimiliki. Handoko dalam artikel Muntu dkk (2019) mengemukakan bahwa “pengembangan karir adalah alat peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai rencana karir yang diinginkan”. Menurut Hasibuan dalam Supomo & Nurhayati, (2018) “Pengembangan karir adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknik, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan pelatihan. Menurut Affandi, (2018) Pengembangan karir adalah sebuah proses peningkatan kemauan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan.

4. Pengertian Kinerja Karyawan adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. Menurut Afandi (2018) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral. Kinerja juga merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat Pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang 12 diemban suatu perusahaan atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional. Lebih lanjut Afandi (2018:83) menyatakan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Selanjutnya Esthi, dkk (2018) dalam artikelnya menyatakan bahwa Kinerja merupakan gambaran tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Dari penjabaran definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok diperusahaan sesuai dengan kriteria, wewenang serta tanggung Jawab dalam upaya mencapai tujuan secara ilegal dan tidak melanggar hukum.

III. HIPOTESIS

Hipotesis atau anggapan dasar adalah jawaban sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya. Dugaan jawaban tersebut merupakan kebenaran yang sifatnya sementara, yang akan diuji kebenarannya dengan data yang dikumpulkan melalui penelitian. Menurut Sugiyono (2018), menjelaskan bahwa hipotesis merupakan jawaban yang sifatnya sementara terhadap rumusan masalah penelitian, yang mana rumusan masalah tersebut sudah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Hipotesis disebut sementara karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan pada teori. Hipotesis atau anggapan dasar adalah jawaban sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya. Dugaan jawaban tersebut merupakan kebenaran yang sifatnya sementara, yang akan diuji kebenarannya dengan data yang dikumpulkan melalui penelitian. Menurut Sugiyono (2018), menjelaskan bahwa hipotesis merupakan jawaban yang sifatnya sementara terhadap rumusan masalah penelitian, yang mana rumusan masalah tersebut sudah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Hipotesis disebut sementara karena

jawaban yang diberikan baru berdasarkan pada teori.

H1 : Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Izzi Lounge Hookah Bali

H2 : Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Izzi Lounge Hookah Bali

H3: Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Izzi Lounge Hookah Bali

IV. METODE PENELITIAN

4.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Izzi Lounge Hookah Bali yang beralamat di Jalan Batu Belig Square 3, Kerobokan Kelod, Kuta Utara, Badung, Bali. Alasan penulis memilih lokasi ini karena melihat permasalahan yang ada pada Izzi Lounge Hookah Bali, peneliti dapat mengetahui kekurangan untuk melakukan pembenahan dalam rangka mempertahankan tujuan organisasi.

4.2 Objek Penelitian

Objek penelitian ini adalah pelatihan kerja, kompensasi, pengembangan karir dan kinerja karyawan.

4.3 Identifikasi Variabel

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Variabel Independen

Menurut Sugiyono (2019 : 69) Variabel Independen sering disebut variabel bebas, variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel bebas (independen). Variabel bebas yang diteliti antara lain pelatihan kerja, kompensasi, dan pengembangan karir.

2. Variabel Dependen

Menurut Sugiyono (2019 : 69) mengatakan bahwa variabel terikat yaitu variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel

terikat pada penelitian ini yaitu kinerja karyawan.

4.4 Definisi Operasional Variabel

1. Pelatihan Kerja (X1) adalah suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja seseorang dalam kaitannya dengan aktivitas ekonomi. Menurut Sri Larasati (2018:110) “Pelatihan (training) adalah pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir sehingga tenaga kerja non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan tertentu”.

2.Kompensasi (X2) dapat didefinisikan sebagai bentuk timbal jasa yang diberikan kepada pegawai sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan mereka kepada organisasi. Kompensasi tersebut dapat berupa finansial yang langsung maupun tidak langsung, serta penghargaan tersebut dapat pula bersifat tidak langsung

3.Pengembangan Karir (X3) adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknik, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan pelatihan”.

4. Kinerja Karyawan (Y), merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas dan kualitas sesuai dengan standar yang telah ditentukan berdasarkan tanggung jawab yang diberikan. .Kinerja juga merupakan pelaksanaan dan hasil kerja yang dicapai oleh orang-orang yang disesuaikan dengan posisi atau tugas tertentu di dalam organisasi, dan yang terkait dengan nilai-nilai standar tertentu atau ukuran perusahaan yang dapat dinilai dengan menggunakan indikator.

4.5 Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data Berdasarkan Sifatnya

a) Data Kualitatif

Data kualitatif menurut Sugiyono (2015) adalah data yang berbentuk kata, skema, dan gambar. Data kualitatif

penelitian ini berupa nama dan alamat obyek penelitian. Penelitian kuantitatif adalah penelitian ilmiah yang sistematis terhadap bagian-bagian dan fenomena serta kausalitas hubungan-hubungannya. Tujuan penelitian kuantitatif adalah mengembangkan dan menggunakan model-model matematis, teori-teori dan/atau hipotesis yang berkaitan dengan suatu fenomena.

b) Data Kuantitatif

Menurut Sugiyono (2018:13) data kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan positivistic (data konkrit), data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji penghitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan. Filsafat positivistic pada populasi atau sampel tertentu.

2. Jenis Data Berdasarkan Sumbernya

a) Data Primer Menurut Sugiyono (2019:194) data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data primer ini didapat peneliti dari hasil penyebaran kuesioner kepada karyawan tetap dan pemimpin pada Izzi Lounge Hookah Bali.

b) Data Sekunder Menurut Sugiyono (2018:456) data sekunder yaitu sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. Misalnya data struktur organisasi, sejarah dan data karyawan Izzi Lounge Hookah Bali.

4.6 Populasi dan Sampel

1. Populasi, Menurut Sugiyono (2019:126) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek / subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah 30 orang karyawan Izzi Lounge Hookah Bali.

2. Sampel, Menurut Sugiyono (2019:127) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Prosedur pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah non-probabilitay dengan teknik purposive sampling. Dalam penelitian ini jumlah 30 orang karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Sampling Jenuh Menurut (Sugiyono, 2019) sampel jenuh apabila dalam pengambilan sampel dengan jumlah populasi yang relative kecil. sehingga sampel yang ditentukan yaitu seluruh karyawan di Izzi Lounge Hookah Bali 30 orang. Alasan ditentukannya seluruh populasi menjadi sampel adalah jumlah populasi yang cukup kecil agar meminimalisir terjadinya penyimpangan saat pengolahan dan analisis data.

4.7 Metode Pengumpulan Data

4.7.1 Observasi

Observasi adalah metode pengumpulan data dengan mengadakan pengamatan secara langsung ke lokasi penelitian yang disertai proses pencatatan dan dokumentasi untuk mendapatkan gambaran yang jelas tentang lokasi, potensi dan permasalahan yang ada pada Izzi Lounge Hookah Bali.

4.7.2 Wawancara adalah pengumpulan data dengan mengadakan tanya jawab dengan pimpinan perusahaan atau pegawai yang ditunjuk secara langsung oleh pemimpin Izzi Lounge Hookah Bali untuk memperoleh informasi dan data yang diperlukan untuk keperluan penelitian.

4.7.3 Kuisisioner adalah metode pengumpulan data dengan mengajukan daftar pertanyaan tertulis yang diberikan kepada responden yang dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Izzi Lounge Hookah Bali . Menurut Sugiyono (2018), mengatakan bahwa skala likert adalah skala yang mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Skala likert akan

mengukur variabel dan kemudian dijabarkan menjadi indikator variabel. Setelah diketahui indikator sebagai titik tolak, maka dilakukan cara penyusunan instrument yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Dibawah ini merupakan jawaban dari setiap instrument dengan menggunakan skala likert yang mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif.

4.7.4 Studi Dokumentasi yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan peneliti dengan cara memperoleh data mengenai hal-hal atau variabel yang diteliti dari dokumen dokumen, catatan-catatan, laporan-laporan yang ada pada tempat penelitian.

4.8 Metode Analisis Data

4.8.1 Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas Penelitian

Menurut Sugiyono (2017) menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Uji validitas ini dilakukan untuk mengukur apakah data yang telah didapat setelah penelitian merupakan data yang valid atau tidak, dengan menggunakan alat ukur yang digunakan (kuesioner). Validnya suatu kuisisioner dapat ditentukan apabila koleras tiap faktor bernilai positif dan dari nilai r hitung yang lebih besar dari 0,30 ($r > 0,30$).

2. Uji Reliabilitas

Menurut Suliyanto (2018), mengatakan bahwa reliabilitas instrument adalah kemampuan alat ukur untuk menghasilkan hasil pengukuran yang dapat dipercaya. Menurut Sugiarto (2017), pada saat ini kebanyakan metode uji reliabilitas menggunakan metode penelitian yaitu metode Cronbach's Alpha. Dengan menggunakan metode Cronbach's Alpha,

konstruk dianggap reliable bila koefisien alpha-nya $>0,60$.

4.8.2 Uji Asumsi Klasik

Penelitian ini menggunakan analisis linier berganda untuk kepentingan nalisis, variabel-variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini harus memenuhi persyaratan sehingga tidak akan menimbulkan hasil bias dalam pengujian. Pengujian terhadap ada tidaknya penyimpangan asumsi klasik pada persamaan linier berganda

- 1 .Uji Normalitas Menurut Ghozali (2018:161) Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual terdistribusi normal atau tidak, yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik. Model regresi yang baik adalah memiliki distribui data normal atau mendekati normal. Untuk mengetahui distribusi data normal tidak, dapat dilakukan dengan menggunakan Statistic Kolmogoro Smirnov Data populasi dikatakan terdistribusi normal jika koefisien Asymp Sig Lebih besar dari $\alpha 0,05$.
2. Uji Multikolinieritas Uji multikolenearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (Ghozali, 2018). Apabila suatu model regresi mengandung gejala multikolinearitas dipaksakan untuk digunakan, maka memberikan hasil prediksi yang menyimpang. Korelasi akan antar sesama variabel bebas dapat dilihat dari tolerance lebih dari 0,1 dan VIF kurang dari 10, maka dapat dikatakan tidak terdapat multikolinearitas (Ghozali, 2018).
3. Uji Heteroskedastisitas Menurut Ghozali (2018), uji heterokedastisitas bertujuan apakah model regresi terjadi ketidaksaam varians dari residual satul

pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebutkan sedangkan jika berbeda itu disebut homoskedastisitas. variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbedadisebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang Homoskedastisitas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat atau dependen yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual (Y prediksi – Y sesungguhnya) yang telah di- studentized. Dengan dasar analisis sebagai berikut:

4. Uji Regresi Linier Berganda
 - a. Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel yaitu Pelatihan Kerja, Kompensasi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada Izzi Lounge Hookah Bali. Persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut (Sugiyono,2017):

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

4.8.3 .Analisis Determinasi

Analisis ini digunakan untuk mengetahui variasi hubungan secara simultan antara Pelatihan Kerja, Kompensasi, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan.

4.8.4. Uji t-test

Analisis ini bertujuan untuk menguji pengaruh signifikan secara parsial antara variable bebas yaitu pelatihan kerja (X1), kompensasi (X2) dan pengembangan

karir (X3) terhadap kinerja karyawan (Y). Digunakan langkah-langkah sebagai berikut :

Perumusan hipotesis Ho: B1-B2 =B3 = 0, pelatihan kerja (X1), kompensasi X2) dan pengembangan karir (X3) secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

a: B1 #B2 #B3 # 0, pelatihan kerja (X1), kompensasi (X2) dan pengembangan karir (X3) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y)

b. Taraf nyata Menentukan besarnya taraf nyata 95% atau derajat kebebasan a=5% (0,05)

c. Menentukan besarnya tingkat signifikan t yang diperoleh dari hasil regresi

d.Kriteria pengujian : Ha diterima apabila signifikan t <a (0,05)

V. HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1. Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dapat dinyatakan valid apabila pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Validitas dapat dilakukan dengan mengkorelasikan antara skor faktor dengan skor total dan bila koefisien korelasi sama dengan 0,3 atau lebih, maka butir instrumen dinyatakan valid. Hasil uji validitas instrument ditunjukkan pada Tabel berikut.

Tabel
Hasil Uji Validitas Instrumen
Penelitian

Variabel	Item Pertan	Validitas	
		Koefien	Ket.

	yaan	Korelasi	
Pelatihan Kerja (X1)	X1.1	0,509	Valid
	X1.2	0,751	Valid
	X1.3	0,952	Valid
	X1.4	0,877	Valid
	X1.5	0,952	Valid
Kompensasi (X2)	X2.1	0,830	Valid
	X2.2	0,843	Valid
	X2.3	0,883	Valid
	X2.4	0,886	Valid
Pengembangan Karir (X3)	X3.1	0,785	Valid
	X3.2	0,816	Valid
	X3.3	0,821	Valid
	X3.4	0,452	Valid
	X3.5	0,785	Valid
	X3.6	0,816	Valid
	X3.7	0,821	Valid
	X3.8	0,652	Valid
Kinerja (Y)	Y1	0,530	Valid
	Y2	0,555	Valid
	Y3	0,565	Valid
	Y4	0,535	Valid
	Y5	0,567	Valid

Berdasarkan Tabel di atas dapat diketahui bahwa seluruh item pertanyaan dari variabel pelatihan kerja, kompensasi, pengembangan karir dan kinerja karyawan yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid. Hal tersebut dapat dilihat dari masing-masing item pertanyaan memiliki nilai *Corrected Item-Total Correlation* yang lebih besar dari 0,30.

5.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan terhadap item pertanyaan yang dinyatakan valid. Uji ini digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner akan dinyatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu instrumen dikatakan reliabel atau handal apabila memiliki *cronbach's alpha* (α) lebih besar dari 0,60. Hasil uji reliabilitas disajikan pada Tabel 5.2 berikut.

Tabel

Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	Cronbach Alpha	Cut Point	Ket.
Pelatihan kerja (X1)	0,634	0,6	Reliabel
Kompensasi (X2)	0,857	0,6	Reliabel
Pengembangan karir (X3)	0,877	0,6	Reliabel
Kinerja	0,567	0,6	Reliabel

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *alpha cronbach* variabel pelatihan kerja sebesar 0,8881, kompensasi sebesar 0,877, pengembangan karir sebesar 0,857 dan kinerja karyawan sebesar 0,634. Masing-masing variabel memiliki nilai koefisien *Cronbach Alpha* berada diatas 0,60. Jadi kesimpulannya semua variabel yang digunakan adalah reliabel, sehingga layak dijadikan instrumen penelitian.

5.3 Uji Asumsi Klasik

Sebelum dianalisis dengan teknik analisis regresi linier berganda, maka model persamaan regresi harus lolos uji asumsi klasik. Berikut disajikan hasil uji asumsi klasik persamaan regresi linier berganda yang diolah dengan bantuan program SPSS *Version 26.0 for Windows*.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah sebuah model regresi variabel terikat dengan variabel bebas mempunyai distribusi normal atau tidak. pengujian normalitas dilakukan dengan uji *one sample Kolmogorov smirnov* dengan menggunakan taraf signifikan 0,05 dimana data dikatakan berdistribusi normal apabila signfikasi lebih besar dari 5% atau 0,05 (Ghozali, 2021)

Tabel

Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.59412785
	Absolute Positive	.109
Most Extreme Differences	Negative	-.109
	Kolmogorov-Smirnov Z	.594
	Asymp. Sig. (2-tailed)	.871

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data

Berdasarkan Tabel di atas, hasil uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov Test* menunjukkan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* $0,871 > 0,05$ dengan demikian dapat dikatakan variabel tersebut berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghazali (2021) uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Apabila $VIF < 10$ dan *tolerance value* $> 0,10$ maka disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas. Hasil uji multikolinearitas disajikan pada Tabel berikut ini:

Tabel
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Pelatihan Kerja	0.434	2.306
Kompensasi	0.466	2.145
Pengembangan Karir	0.825	1.212

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai *tolerance* dari variabel bebas yaitu kepemimpinan, motivasi dan budaya organisasi $> 0,10$ dan nilai $VIF \leq 10$, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antara variabel bebas dalam model regresi.

3. Uji Heterokedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2021). Model regresi dikatakan tidak mengandung gejala heteroskedastisitas apabila nilai signifikansi lebih dari 0,05. Hasil ujiheteroskedastisitas disajikan pada Tabel berikut ini:

Tabel
Hasil Uji

Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	
	B	Std. Error				
(Constant)	.346	1.036		.336	.740	
1	Pelatihan Kerja (X1)	.186	.098	.869	1.913	.065
	Kompensasi (X2)	.103	.055	.457	1.898	.067
	Pengembangan Karier (X3)	.036	.072	.185	.495	.625

a. Dependent Variable: Abs_RES

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05 terhadap *absolute residual* (ABRES) secara parsial. kepemimpinan sebesar 0,065, motivasi sebesar 0,067 dan budaya organisasi sebesar 0,625. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa model dalam regresi tidak menunjukkan gejala heteroskedastisitas, sehingga layak digunakan untuk memprediksi variabel terikat.

4. Uji Kelayakan Model (Uji F)

Menurut Ghazali (2021) pada dasarnya uji F menunjukkan apakah semua

variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel independen. Adapun hasil dari uji F dapat dilihat pada Tabel berikut.

Tabel
Hasil Uji Kelayakan Model (Uji F)
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	7.811	3	2.604	71.347	.000 ^b
Residual	195.155	27	7.506		
Total	202.967	30			

Berdasarkan Tabel diatas hasil uji F menunjukkan bahwa nilai Fhitung sebesar 71.347 dengan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, ini berarti pelatihan kerja, kompensasi dan pengembangan karir secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan Izzi Lounge Hookah Bali.

5.6 Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Analisis determinasi adalah suatu analisis untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pelatihan kerja, kompensasi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada Izzi Lounge Hookah Bali. Adapun hasil dari pengujian koefisien determinasi (R²) dapat dilihat pada Tabel 5.15 berikut.

Tabel 5.15
Hasil Analisis Koefisien
Determinasi (R²)

.Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.796 ^a	.633	.572	2.73970

Sumber: Lampiran 3 data diolah
Berdasarkan Tabel 5.16 di atas, diperoleh nilai *adjusted R²* sebesar 0,633 atau sebesar 63,3 %. Hal ini berarti variasi pengaruh pelatihan kerja, kompensasi dan pengembangan karir terhadap kinerja

karyawan pada Izzi Lounge Hookah Bali adalah sebesar 63,3 % sedangkan sisanya sebesar 36,7% dijelaskan oleh faktor lain diluar model penelitian ini.

5.2.7 Pengujian Hipotesis

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja, kompensasi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada Izzi Lounge Hookah Bali SPSS *version 25.0 for Window*. Hasil analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh antara pelatihan kerja, kompensasi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada Izzi Lounge Hookah Bali secara parsial dapat dilihat pada Tabel berikut:

Tabel
Hasil Analisis Regresi Linier
Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	16.713	4.596		3.636	.001
1 Pelatihan Kerja (X1)	.127	.081	.044	7.055	.000
Kompensasi (X2)	.840	.209	.189	4.019	.000
Pengembangan Karier (X3)	.345	.104	.092	3.317	.001

Sumber: Lampiran 3 data diolah

Berdasarkan Tabel diatas, maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 16,713 + 0,127X_1 + 0,840X_2 + 0,345X_3$$

Dari persamaan tersebut di atas, dapat diartikan sebagai berikut: *a* = 16,713 menunjukkan bahwa apabila nilai dari pelatihan kerja (X1), kompensasi (X2) dan pengembangan karir (X3) sama-sama nol (0), maka kinerja karyawan (Y)

pada Izzi Lounge Hookah Bali rata-rata sebesar 16,713 satuan.

$b_1 = 0,127$ berarti apabila pelatihan kerja (X1) dinaikkan satu satuan (1) sedangkan kompensasi (X2) dan pengembangan karir (X3) tidak mengalami perubahan maka kinerja karyawan (Y) naik sebesar 0,127 satuan. Artinya setiap peningkatan pelatihan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan pada Izzi Lounge Hookah Bali.

$b_2 = 0,840$ berarti apabila kompensasi (X2) dinaikkan satu satuan (1) sedangkan pelatihan kerja (X1) dan pengembangan karir (X3) tidak mengalami perubahan maka kinerja karyawan (Y) naik sebesar 0,840 satuan. Artinya setiap peningkatan kompensasi dapat meningkatkan kinerja karyawan pada Izzi Lounge Hookah Bali.

$b_3 = 0,345$ berarti apabila pengembangan karir (X3) dinaikkan satu satuan (1) sedangkan pelatihan kerja (X1) dan kompensasi (X2) tidak mengalami perubahan maka kinerja karyawan (Y) naik sebesar 0,345 satuan. Artinya setiap peningkatan pengembangan karir dapat meningkatkan kinerja karyawan pada Izzi Lounge Hookah Bali.

2. Uji t

Uji t dilakukan untuk mengetahui variabel bebas secara parsial atau individu mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat. Hasil uji t pengaruh pelatihan kerja, kompensasi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada Izzi Lounge Hookah Bali disajikan pada Tabel 5.17 berikut.

Tabel 5.17

Hasil Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	16.713	4.596		3.636	.001
1 Pelatihan Kerja (X1)	.127	.081	.044	7.055	.000
Kompensasi (X2)	.840	.209	.189	4.019	.000
Pengembangan Karier (X3)	.345	.104	.092	3.317	.001

Sumber: Lampiran 3 data diolah

Berdasarkan, hasil uji t dengan perhitungan melalui SPSS dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Nilai thitung untuk variabel pelatihan kerja sebesar 7,055 serta nilai signifikan uji t sebesar 0,000 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima. Artinya bahwa secara parsial pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Izzi Lounge Hookah Bali, sehingga hipotesis pertama (H1) diterima.
- b. Nilai thitung untuk variabel kompensasi sebesar 4,019 serta nilai signifikan uji t sebesar 0,000 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima. Artinya bahwa secara parsial kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan pada Izzi Lounge Hookah Bali, sehingga hipotesis kedua (H2) diterima.
- c. Nilai thitung untuk variabel budaya pengembangan karir sebesar 3,317 serta nilai signifikan uji t sebesar 0,001 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) =

0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H₀ ditolak dan H₁ diterima. Artinya bahwa secara parsial pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Izzi Lounge Hookah Bali, sehingga hipotesis ketiga (H₃) diterima.

5.5 Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada Izzi Lounge Hookah Bali diperoleh nilai thitung sebesar 7,055 serta nilai signifikan uji t sebesar 0,000 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05. Artinya bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Izzi Lounge Hookah Bali, sehingga hipotesis pertama (H₁) diterima.

Hal ini menunjukkan sebuah pengaruh yang positif, jadi semakin baik pelatihan kerja yang ada pada Izzi Lounge Hookah Bali maka semakin baik pula kinerja karyawan. Pelatihan kerja dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Menurut (Suwatno, 2018:118) mengemukakan Pelatihan berarti suatu perubahan yang sistematis dari knowledge, skill, Attitude dan behavior yang terus mengalami peningkatan yang dimiliki oleh setiap karyawan dengan itu dapat mewujudkan sasaran yang ingin dicapai oleh suatu organisasi atau perusahaan dalam pemenuhan standar SDM yang diinginkan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ardian Wahyunata, (2021) Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kreativitas Pemecahan Masalah Sebagai Variabel Intervening (CV Deschino Sport). Hasil Penelitian ini mendukung hipotesis yang di buat, yaitu, Pelatihan Kerja terhadap Kreativitas Pemecahan Masalah memiliki pengaruh positif, Pelatihan Kerja terhadap kinerja

karyawan berpengaruh positif dan kreativitas pemecahan masalah berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

2. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Izzi Lounge Hookah Bali diperoleh nilai thitung sebesar 4,019 serta nilai signifikan uji t sebesar 0,000 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05. Artinya bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Izzi Lounge Hookah Bali, sehingga hipotesis kedua (H₂) diterima. Hal ini menunjukkan sebuah pengaruh yang positif, jadi semakin meningkat kompensasi yang ada di pada Izzi Lounge Hookah Bali maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Menurut Handoko dalam Sutrisno (2018) Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Sedangkan Menurut Kasmir, (2019) kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan. Menurut Enny, (2019) kompensasi dapat didefinisikan sebagai bentuk timbal jasa yang diberikan kepada pegawai sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan mereka kepada organisasi. Kompensasi tersebut dapat berupa finansial yang langsung maupun tidak langsung, serta penghargaan tersebut dapat pula bersifat tidak langsung.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rakhmat nur cahyo hidayat (2019) pengaruh motivasi , kompensasi, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di CV.Wibawa Putra Utamajaya). Terdapat pengaruh positif antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada CV Wibawa Putra Utamajaya. Terdapat pengaruh positif

antara kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada CV Wibawa Putra Utamajaya. Terdapat pengaruh positif antara kompetensi terhadap kinerja karyawan pada CV Putra Utamajaya.

3. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada Izzi Lounge Hookah Bali diperoleh nilai thitung sebesar 3,317 serta nilai signifikan uji t sebesar 0,001 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05. Artinya bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Izzi Lounge Hookah Bali, sehingga hipotesis ketiga (H3) diterima.

Hal ini menunjukkan sebuah pengaruh yang positif, jadi semakin baik pengembangan karir yang ada di Izzi Lounge Hookah Bali maka semakin baik pula

kinerja karyawan. Pengembangan karir memiliki peran utama dalam membentuk perilaku karyawan.

Menurut Sinambela (2019:260) pengembangan karir adalah upaya yang dilakukan oleh organisasi dalam merencanakan karir pegawainya, yang disebut sebagai manajemen karir antara lain merencanakan, melaksanakan dan mengawasi karir. Menurut Handoko Sinambela, (2019:260) pengembangan karir adalah peningkatan peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai karir yang diinginkan. Hal ini sejalan dengan pendapat Riva'i dan Sagala Cut Ermianti et al. (2018:20) yang menyatakan bahwa pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Menurut Fattahullah Jurdi (2018:247) pengembangan karir adalah suatu rangkaian (urutan) posisi atau jabatan yang ditempati seseorang selama masa kehidupan tertentu.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Muntu, Sepang, Koleangan (2019) Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk, Cabang Manado. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pimpinan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk, Cabang Manado.

VI. PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan pada bab V, maka kesimpulan yang berkaitan dengan pengaruh pelatihan kerja, kompensasi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada Izzi Lounge Hookah Bali pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Izzi Lounge Hookah Bali. Semakin baik pelatihan kerja yang dilakukan pada Izzi Lounge Hookah Bali maka semakin baik pula kinerja karyawan.
- 2) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Izzi Lounge Hookah Bali. Semakin banyak kompensasi yang diterima pada Izzi Lounge Hookah Bali maka semakin baik pula kinerja karyawan.
- 3) Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Izzi Lounge Hookah Bali. Semakin baik pengembangan karir yang diterima pada Izzi Lounge Hookah Bali maka semakin baik pula kinerja karyawan.

6.2 Keterbatasan dan Saran

6.2.1 Keterbatasan

Berdasarkan uraian kesimpulan tersebut di atas, adapun keterbatasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kesibukan dari karyawan yang tetap mengerjakan pekerjaannya ketika peneliti melakukan penyebaran kuisisioner menjadi tidak efisien, yang menyebabkan peneliti harus beberapa kali menemui responden. Saran untuk peneliti selanjutnya agar memastikan waktu wawancara dan pengisian kuisisioner. Peneliti dapat pula memberikan kuisisioner elektronik dengan media email kepada responden untuk lebih memudahkan dalam pengisian kuisisioner.
2. Penelitian ini hanya berfokus pada tiga variabel yaitu pelatihan kerja, kompensasi dan pengembangan karir. Peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain, sehingga dapat menggambarkan keadaan kinerja karyawan.
3. Penelitian ini hanya dilakukan pada Izzi Lounge Hookah Bali. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan memperluas objek penelitian.

6.2.2 Saran

Berdasarkan uraian kesimpulan tersebut di atas, maka saran yang sekiranya dapat dipertimbangkan oleh pimpinan Izzi Lounge Hookah Bali berkaitan dengan pengaruh pelatihan kerja, kompensasi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Variabel pelatihan kerja (X1) dengan nilai rata-rata terendah yaitu pernyataan X1.3 dan X1.5 materi pelatihan dan kualifikasi peserta belum mampu memberikan pemahaman yang jelas kepada karyawan sebesar 3,966, maka peneliti sarankan kepada pimpinan Izzi Lounge Hookah Bali memberikan materi pelatihan yang lebih baik begitu juga dengankualifikasi peserta yang lebih berkualitas, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan pada Izzi Lounge Hookah Bali.
2. Variabel kompensasi (X2) dengan nilai rata-rata terendah yaitu pernyataan

X2.3 karyawan memperoleh bonus atas capain pekerjaannya sesuai target yang diberikan oleh perusahaan pada standar kerja sebesar 3,883 maka peneliti sarankan kepada pimpinan Izzi Lounge Hookah Bali memberikan bimbingan dan arahan kepada karyawan dalam pencapaian target agar tujuan perusahaan yang telah disepakati dapat lebih mudah dicapai dan juga memberikan bonus sesuai dengan target yang telah dicapai, sehingga dapat meningkatkan kinerja pada Izzi Lounge Hookah Bali.

3. Variabel pengembangan karir (X3) dengan nilai rata-rata terendah yaitu pernyataan X3.4 pimpinan mampu mengarahkan karyawan dalam bekerja sebesar 4,166, maka peneliti sarankan kepada pimpinan Izzi Lounge Hookah Bali Dua dalam memberikan pengarahan agar lebih mendikte ataupun mendetail agar karyawan merasa arahan yang diberikan mampu mendorong karyawan untuk menerapkan pengembangan karir dengan baik, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan pada Izzi Lounge Hookah Bali.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Nusa Media. Yogyakarta. Vol. 1.
- Arismunandar, Khair (2020) Pengaruh Kompensasi, Analisis Jabatan dan Pola Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan.
- Anggereni, (2019) Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Kabupaten Buleleng
- Esthi, R. B., & Marwah, Y. N. (2020). *Kinerja Karyawan : pelatihan kerja Pada Pt Asahi Indonesia*. Forum Ekonomi, 22(1), 130–137.

- Entin Rostiana dan Iis Iskandar (2020) Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Gembala Sriwijaya Jakarta Supomo, R., & Nurhayati, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Yrama Widya
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Mulyyivarite dengan Program SPSS* edisi 7. Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- I Kadek Edy Sanjaya dan Ayu Desi Indrawati (2020) Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pande Agung Segara Dewata
- Muntu, Sepang, Koleangan (2019) Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Bank Tabungan Negara (Persero)
- Nuriani Ritonga (2019) Pengaruh Kompensasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mantap Sukses Cemerlang Medan Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Alfabeta,Bandung.
- Sri Larasati, 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama, CV Budi Utama: Yogyakarta
- Tarigan & Andri Purnamawati, 2021 Pengaruh pelatihan kerja dan kompetensi terhadap Kinerja karyawan. pelatihan kerja dan kompetensi mempunyai pengaruh positif dan signifikan k mengetahui pengaruh kompensasi, analisis pekerjaan dan pola.
- Yusuf Muhamad (Yusril, dkk (2019), *Buku Komunikasi Bisnis*, CV Santosa Deli Mandiri: Medan.