

**PENGARUH PELATIHAN KERJA, KOMPENSASI DAN BUDAYA
ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PRIME PLAZA
HOTEL SANUR DENPASAR**

Ni Made Feby Rahayu⁽¹⁾, I Wayan Widnyana⁽²⁾, I Gusti Ngurah Bagus Gunadi⁽³⁾

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email: febyrahayuuu@gmail.com

ABSTRACT

The current era of globalization and free competition causes many companies to compete to build their employee performance, because employee performance will largely determine the development of the company needed. The low employee performance is one of the factors that can damage the conditions in the company. The factors that can affect employee performance are job training, compensation and organizational culture. The purpose of this study is to determine and analyze the effects of Job Training, Compensation and Organizational Culture on Employee Performance at Prime Plaza Hotel Sanur Denpasar. The sample of this study were 172 employees at Prime Plaza Hotel Sanur Denpasar. Determination of the sample in this study used the Proportional Random Sampling technique by taking proportionally divided samples based on the number of members of each population using Isaac and Michael tables based on an error rate of 5%. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis. The results of this study indicate that the job training variables has a positive and significant effect on employee performance. Compensation variables has a positive and significant effect on employee performance. Organizational Culture variables also has a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: *Employee Performance, Job Training, Compensation and Organizational Culture*

I. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Pada era globalisasi seperti saat ini, kebutuhan perusahaan akan sumber daya manusia yang handal adalah sebuah hal yang sangat penting. Ardana, *et al.*, (2012:3) menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah harta atau aset yang paling berharga dan paling penting dimiliki oleh perusahaan karena keberhasilan perusahaan ditentukan oleh unsur manusia. Sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi perusahaan. Untuk mencapai hal tersebut, maka perusahaan harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki secara optimal.

Hotel adalah suatu bentuk bangunan, lambang, perusahaan atau badan usaha akomodasi yang menyediakan pelayanan jasa penginapan, penyedia makanan dan minuman serta fasilitas jasa lainnya dimana semua layanan tersebut diperuntukkan bagi masyarakat umum, baik mereka yang bermalam ataupun mereka yang hanya menggunakan fasilitas tertentu yang dimiliki hotel tersebut. Prime Plaza Hotel Sanur Denpasar adalah salah satu hotel berbintang yang terletak di kota Denpasar. Perusahaan ini memastikan tidak hanya pencapaian yang menjadi tujuan dan sasaran, tapi juga kepada kesuksesan dan pertumbuhan dari Prime Plaza Hotel Sanur Denpasar.

Menurut Mangkunegara (2016:67), kinerja adalah suatu catatan keberhasilan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode tertentu. Pada prinsipnya kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai berdasarkan pada persyaratan-persyaratan yang harus dipenuhi dalam pekerjaan

tersebut. Kinerja karyawan harus ditingkatkan agar memberikan hasil yang maksimal bagi perusahaan, maka dari itu berbagai cara dilakukan oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan meskipun cara dari satu perusahaan dengan perusahaan lain berbeda-beda. Seperti pada Prime Plaza Hotel Sanur Denpasar senantiasa melakukan peningkatan pelayanan dan kemampuan para karyawannya agar dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab secara efektif. Untuk kelancaran upaya peningkatan kinerja karyawan, Prime Plaza Hotel Sanur Denpasar harus melaksanakan pelatihan, memiliki motivasi dan acuan nilai-nilai dalam pelaksanaan kegiatan hotel.

Pelatihan kerja adalah proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan atau sikap untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dengan adanya pelatihan, maka karyawan akan mendapatkan kemudahan dalam menangani kesulitan yang mengancam di tempat kerja. Dalam permasalahan yang terjadi di Prime Plaza Hotel Sanur Denpasar terkait pelatihan kerja yaitu belum maksimalnya pelatihan yang diberikan kepada karyawan.

Disamping pelatihan untuk meningkatkan kinerja karyawan, diperlukan juga pemberian kompensasi yang sesuai. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2017:119). Dalam permasalahan yang terjadi di Prime Plaza Hotel Sanur Denpasar terkait dengan kompensasi adalah pemberian insentif yang belum memuaskan. Pemberian insentif yang baik seharusnya mempertimbangkan kinerja, lama kerja, senioritas, kebutuhan, keadilan dan kelayakan, serta evaluasi jabatan karyawan, namun pada kenyataannya dibagikan secara

sama rata kepada karyawan berdasarkan profit yang didapatkan perusahaan. Hal tersebut menyebabkan karyawan merasa tidak puas dengan kebijakan perusahaan dalam memberikan kompensasi, yang berdampak pada menurunnya kinerja karyawan.

Selain faktor pelatihan kerja dan kompensasi guna meningkatkan kinerja karyawan, faktor budaya organisasi juga dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan dalam perusahaan. Budaya organisasi adalah semua keyakinan, perasaan, perilaku dan simbol-simbol yang mencirikan suatu organisasi. Dalam permasalahan yang terjadi di Prime Plaza Hotel Sanur Denpasar terkait dengan budaya organisasi adalah kurangnya karyawan dalam menciptakan ide-ide yang inovatif dan kurang berani mengambil resiko dalam melakukan pekerjaan sehingga kualitas kerja karyawan kurang maksimal.

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya, terdapat perbedaan hasil penelitian (*research gap*). Penelitian yang dilakukan oleh Lestiani (2017), Dyastuti (2018) dan Nurhidayat (2020) menunjukkan hasil bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Husna, *et al.*, (2015) menyatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh Ditto (2012), Fauzi (2014) dan Mulyati (2018) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sedangkan Pradita (2017) dan Puspitadewi (2017) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja. Porwani (2012), Usmany, *et al.* (2016) dan Maknun (2020) mengungkapkan hasil penelitian bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sedangkan Kurniawan (2011) dan Edward (2016)

menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh negatif terhadap kinerja.

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah: (1) Untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada Prime Plaza Hotel Sanur Denpasar. (2) Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Prime Plaza Hotel Sanur Denpasar. (3) Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Prime Plaza Hotel Sanur Denpasar.

II. KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Goal Setting Theory

Penelitian ini menggunakan *Goal-Setting Theory* yang dikemukakan oleh Locke (1968) sebagai teori utama (*grand theory*) yang mengatakan adanya hubungan yang tidak terpisahkan antara penetapan tujuan dan kinerja. *Goal-Setting Theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Capaian atas sasaran (tujuan) yang ditetapkan dapat dipandang sebagai tujuan atau tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu. Capaian atas sasaran (tujuan) mempunyai pengaruh terhadap perilaku pegawai dan kinerja dalam organisasi (Lunenburg, 2011).

Dalam penerapan *Goal-Setting Theory* pada penelitian ini, kinerja karyawan merupakan tujuan yang ingin dicapai, sedangkan variabel pelatihan kerja, kompensasi dan budaya organisasi merupakan faktor penentu. Dengan faktor penentu yang semakin tinggi, maka akan semakin tinggi pula kemungkinan pencapaian tujuan karyawan dan organisasi.

Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dessler (2015:284) mengemukakan bahwa pelatihan merupakan proses mengajarkan pegawai baru atau yang ada sekarang,

keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja.

Berdasarkan pada temuan penelitian yang dilakukan oleh Sri (2018), bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini diperkuat dari hasil penelitian Alshery, *et al.* (2015) bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, artinya program pelatihan dianggap sebagai salah satu alat untuk mencapai tujuan organisasi. Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

Hipotesis 1 (H₁) : Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2017:119), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerja-pekerja yang berbakat.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Fauzi (2014), kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini diperkuat dari hasil penelitian Mulyati (2018) bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

Hipotesis 2 (H₂) : Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Robbins dan Judge (2015), budaya organisasi mengacu pada suatu sistem berbagi arti yang dilakukan oleh para anggota organisasi yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya. Budaya organisasi merupakan nilai yang dipahami bersama sehingga menjadi acuan bagi setiap anggota organisasi dalam bertindak dan berinteraksi di dalam organisasi.

Berdasarkan pada temuan penelitian yang dilakukan oleh Porwani (2012), bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini diperkuat dari hasil penelitian Usmany, *et al.* (2016) bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraiandi atas, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

Hipotesis 3 (H₃) : Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

III. METODE PENELITIAN

Definisi Operasional Variabel

Dalam definisi operasional akan dibahas mengenai variabel-variabel yang berhubungan dengan penelitian, yaitu:

1) Pelatihan Kerja

Pelatihan kerja adalah proses mengajarkan karyawan baru maupun yang sudah lama bekerja untuk mengembangkan pengetahuan dan keterampilannya berkaitan dengan pekerjaan yang dibebankan di Prime Plaza Hotel Sanur Denpasar. Adapun indikator yang mempengaruhi

pelatihan kerja dalam penelitian ini yaitu:

- a) Identifikasi merupakan suatu kegiatan mencari, menemukan, mengumpulkan, meneliti, mendaftarkan, mencatat data dan informasi dari kebutuhan Prime Plaza Hotel Sanur Denpasar.
 - b) Motivasi merupakan suatu dorongan kehendak yang menyebabkan karyawan melakukan suatu perbuatan untuk mencapai tujuan.
 - c) Lingkungan pembelajaran merupakan sesuatu yang berhubungan dengan tempat proses pembelajaran dilaksanakan.
 - d) Penerapan merupakan perbuatan mempraktekkan teori, metode dan hal lain untuk mencapai tujuan dan untuk kepentingan yang diinginkan oleh Prime Plaza Hotel Sanur Denpasar yang telah direncanakan.
 - e) Metode merupakan rangkaian cara dan langkah yang tertib dan terpolat untuk menegaskan bidang keilmuan.
 - f) Hasil sebagai sesuatu yang terdapat perubahan tingkah laku pada diri karyawan yang dapat diamati dan diukur bentuk pengetahuan, sikap dan keterampilan.
- 2) Kompensasi
- Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada Prime Plaza Hotel Sanur Denpasar. Indikator yang mempengaruhi kompensasi dalam penelitian ini adalah:
- a) Gaji adalah honor yang berbentuk pembayaran periodik dan dapat diterima karyawan di Prime Plaza Hotel Sanur Denpasar.
 - b) Upah adalah hak karyawan yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan kepada yang ditetapkan dan dibayarkan.
 - c) Insentif adalah suatu sarana memotivasi berupa materi, yang diberikan sebagai pendorong dengan sengaja kepada karyawan agar dalam diri mereka timbul semangat yang besar untuk meningkatkan produktivitas kerjanya.
 - d) Fasilitas adalah segala sesuatu yang dapat melancarkan dan memudahkan pelaksanaan suatu pekerjaan di Prime Plaza Hotel Sanur Denpasar.
 - e) Tunjangan adalah setiap tambahan benefit yang ditawarkan kepada karyawan, misalnya pemakaian kendaraan perusahaan, makan siang gratis, bunga pinjaman rendah atau tanpa bunga, jasa kesehatan, bantuan liburan dan lain-lain.
- 3) Budaya Organisasi
- Budaya organisasi merupakan suatu prinsip dasar yang dimiliki Prime Plaza Hotel Sanur Denpasar. Hal ini meliputi berbagai nilai, keyakinan, norma dan perilaku yang dianut dan menjadi ciri khas dari Prime Plaza Hotel Sanur Denpasar. Indikator yang mempengaruhi budaya organisasi dalam penelitian ini yaitu:
- a) Inovasi dan keberanian mengambil resiko (*innovation and risk taking*) adalah sejauh mana Prime Plaza Hotel Sanur Denpasar mendorong para karyawan bersikap inovatif dan berani mengambil resiko
 - b) Perhatian terhadap hal rinci (*attention to detail*) adalah sejauh mana Prime Plaza Hotel Sanur Denpasar mengharap para karyawan untuk memperlihatkan

- kecermatan, analisis, dan perhatian terhadap hal rinci.
- c) Berorientasi hasil (*outcome orientation*) adalah sejauh mana manajemen Prime Plaza Hotel Sanur Denpasar memusatkan perhatian pada hasil.
 - d) Berorientasi orang (*people orientation*) adalah sejauh mana keputusan manajemen Prime Plaza Hotel Sanur Denpasar memperhitungkan efek dari hasil tersebut atas orang yang ada di dalam perusahaan.
 - e) Berorientasi tim (*team orientation*) adalah sejauh mana kegiatan-kegiatan kerja diorganisasikan pada tim, bukan individu-individu.
 - f) Keagresifan (*aggressiveness*) adalah sejauh mana orang-orang dalam Prime Plaza Hotel Sanur Denpasar bersikap agresif dan kompetitif untuk menjalankan budaya organisasi sebaik-baiknya.
 - g) Stabilitas (*stability*) adalah sejauh mana kegiatan Prime Plaza Hotel Sanur Denpasar menekankan status quo (mempertahankan apa yang ada karena dianggap sudah cukup baik) daripada pertumbuhan.
- 4) Kinerja Karyawan
- Kinerja karyawan merupakan output atau hasil kerja yang dihasilkan baik segi kualitas maupun kuantitas pekerjaannya dan dapat dipertanggungjawabkan sesuai dengan perannya di Prime Plaza Hotel Sanur Denpasar yang disertai dengan kemampuan, kecakapan dan keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Indikator yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam penelitian ini yaitu:
- a) Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan pada Prime Plaza Hotel Sanur Denpasar.
 - b) Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang karyawan bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja masing-masing karyawan Prime Plaza Hotel Sanur Denpasar.
 - c) Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melaksanakan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
 - d) Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan Prime Plaza Hotel Sanur Denpasar.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. (Sugiyono, 2017:80). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap Prime Plaza Hotel Sanur Denpasar yang berjumlah 334 orang.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2017:81). Dalam penelitian ini sampel yang diambil berjumlah 172 orang berdasarkan tabel *Isaac* dan *Michael* dengan taraf kesalahan 5%. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Proportional Random Sampling*, dimana sampel akan dibagi secara proporsional sesuai dengan jumlah populasi. Setelah sampel dari masing-masing departemen dihitung dengan rumus *Proportional Random Sampling*, maka jumlah sampel yang didapatkan sebanyak 172 orang karyawan Prime Plaza Hotel Sanur Denpasar.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Analisis regresi linear berganda merupakan suatu metode statistik dimana variabel bebas atau variabel independen lebih dari satu. Model regresi linear berganda dirumuskan dengan persamaan sebagai berikut:

$$KK = \alpha + \beta_1PK + \beta_2K + \beta_3BO + \varepsilon$$

Keterangan:

KK = Kinerja Karyawan

PK = Pelatihan Kerja

K = Kompensasi

BO = Budaya Organisasi

α = Konstanta

β = *Slope* atau Koefisien Regresi

ε = *Error Term*

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap responden pada Prime Plaza Hotel Sanur Denpasar yang berjumlah 172 orang, maka dapat diketahui beberapa karakteristik dari responden yang meliputi beberapa kriteria, yaitu jenis kelamin, tingkat usia, tingkat pendidikan dan masa kerja. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 92 orang dan responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 80 orang, jadi responden laki-laki lebih mendominasi daripada responden perempuan. Karakteristik responden berdasarkan tingkat usia menunjukkan bahwa responden dengan usia < 20 tahun sebanyak 8 orang, usia 20-29 tahun sebanyak 83 orang, usia 30-39 tahun sebanyak 58 orang, dan usia 40-49 tahun sebanyak 23 orang, jadi usia responden yang mendominasi adalah usia 20-29 tahun. Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan menunjukkan bahwa responden dengan tingkat pendidikan SMA/SMK sebanyak 13 orang, responden dengan tingkat pendidikan

Diploma sebanyak 140 orang, responden dengan tingkat pendidikan S1 sebanyak 15 orang, dan responden dengan tingkat pendidikan S2 sebanyak 4 orang, jadi tingkat pendidikan responden yang mendominasi adalah Diploma. Karakteristik responden berdasarkan masa kerja menunjukkan bahwa responden dengan masa kerja < 1 tahun sebanyak 8 orang, masa kerja 1-5 tahun sebanyak 71 orang, masa kerja 6-10 tahun sebanyak 62 orang, dan masa kerja > 10 tahun sebanyak 31 orang, jadi masa kerja yang mendominasi adalah 1-5 tahun

Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Hasil dari uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov test* menunjukkan bahwa *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,072 yaitu lebih besar dari *level of significant* 0,05, sehingga variabel pelatihan kerja, kompensasi, budaya organisasi dan kinerja karyawan berdistribusi normal.

2) Uji Multikolinearitas

Dari hasil analisis tidak terlihat adanya multikolinearitas. Hal ini dapat dilihat dari nilai *Tolerance* variabel pelatihan kerja sebesar 0,517, kompensasi sebesar 0,461 dan budaya organisasi sebesar 0,454 lebih besar dari 0,1 dan *VIF* variabel pelatihan kerja sebesar 1,936, kompensasi sebesar 2,170 dan budaya organisasi sebesar 2,202 lebih kecil dari 10.

3) Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil dari uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel pelatihan kerja sebesar 0,080, kompensasi sebesar 0,086 dan budaya organisasi sebesar 0,329 berada di atas 0,05, sehingga dapat disimpulkan model regresi dalam penelitian ini bebas dari masalah heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel pelatihan kerja, kompensasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Prime Plaza Hotel Sanur Denpasar. Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda dengan menggunakan program *Statistical Product and Service Solution (SPSS) 25 for Windows*, diperoleh rekapitulasi data yang dapat dilihat pada Tabel 1 berikut:

Tabel 1
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

	Coefficients ^a				Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,112	0,331		3,360	0,001
Pelatihan Kerja	0,206	0,084	0,211	2,468	0,015
Kompensasi	0,218	0,087	0,226	2,497	0,014
Budaya Organisasi	0,308	0,111	0,252	2,771	0,006
R					0,606
R ²					0,367
Adjusted R Square					0,355
F Statistic					32,427
Sig. F					0,000

Sumber: Data diolah (2021)

Diketahui bahwa persamaan model regresi linear berganda pada penelitian ini adalah:

$$KK = 1,112 + 0,206 PK + 0,218 K + 0,308 BO$$

Persamaan regresi linear berganda tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) $\alpha = 1,112$ artinya jika pelatihan kerja, kompensasi dan budaya organisasi bernilai konstan, maka nilai kinerja karyawan adalah sebesar 1,112.
- 2) $\beta_1 = 0,206$ artinya variabel pelatihan kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan pada Prime Plaza Hotel Sanur Denpasar atau dengan kata lain, jika pelatihan kerja ditingkatkan sebesar satu satuan maka kinerja karyawan akan bertambah 0,206.
- 3) $\beta_2 = 0,218$ artinya variabel kompensasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan pada Prime Plaza Hotel Sanur

Denpasar atau dengan kata lain, jika kompensasi ditingkatkan sebesar satu satuan maka kinerja karyawan akan bertambah 0,218.

- 4) $\beta_3 = 0,308$ artinya variabel budaya organisasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan pada Prime Plaza Hotel Sanur Denpasar atau dengan kata lain, jika budaya organisasi ditingkatkan sebesar satu satuan maka kinerja karyawan akan bertambah 0,308.

Analisis Koefisien Determinasi

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* adalah 0,355 atau 35,5%. Hal ini berarti pelatihan kerja, kompensasi dan budaya organisasi mampu menjelaskan kinerja karyawan sebesar 35,5%.

Uji Model Fit (Uji F)

Hasil dari uji F menyatakan nilai F hitung sebesar 32,427 dengan Sig. F $0,000 < 0,05$ yang berarti pelatihan kerja, kompensasi dan budaya organisasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Prime Plaza Hotel Sanur Denpasar.

Uji t (t-test)

- 1) Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 1 dapat dilihat variabel pelatihan kerja dengan nilai *Standardized Coefficients Beta* menunjukkan arah positif sebesar 0,211 dan nilai Sig. = $0,015 < 0,05$. Maka dapat dikatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis 1 diterima. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa semakin baik pelatihan kerja maka akan mampu meningkatkan kinerja karyawan pada Prime Plaza Hotel Sanur Denpasar.

- 2) Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 1 dapat dilihat bahwa variabel kompensasi

dengan nilai *Standardized Coefficients Beta* menunjukkan arah positif sebesar 0,226 dan nilai Sig. = 0,014 < 0,05. Maka dapat dikatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis 2 diterima. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa semakin baik kompensasi maka akan mampu meningkatkan kinerja karyawan pada Prime Plaza Hotel Sanur Denpasar.

3) Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 1 dapat dilihat bahwa variabel budaya organisasi dengan nilai *Standardized Coefficients Beta* menunjukkan arah positif sebesar 0,252 dan nilai Sig. = 0,006 < 0,05. Maka dapat dikatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis 3 diterima. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa semakin baik budaya organisasi maka akan mampu meningkatkan kinerja karyawan pada Prime Plaza Hotel Sanur Denpasar.

Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Prime Plaza Hotel Sanur Denpasar. Hal ini berarti apabila pelatihan kerja ditingkatkan maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Pelatihan kerja merupakan upaya yang sistematis dan terencana untuk menambah dan mengembangkan pengetahuan, keterampilan serta sikap melalui pengalaman belajar dalam rangka meningkatkan efektifitas kinerja atau berbagai kegiatan.

Dengan diadakannya pelatihan kerja maka akan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan individu dalam suatu bidang keahlian serta dapat meningkatkan motivasi untuk

melaksanakan tugas atau pekerjaannya secara memuaskan. Hasil penelitian ini memperkuat penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Lestiani (2017), Dyastuti (2018) dan Nurhidayat (2020) yang menunjukkan hasil bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Prime Plaza Hotel Sanur Denpasar. Hal ini berarti apabila kompensasi ditingkatkan maka kinerja karyawan akan ikut meningkat. Kompensasi merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai suatu yang sebanding.

Kompensasi sangat penting bagi pegawai maupun majikan, hal ini karena kompensasi merupakan sumber penghasilan bagi mereka dan keluarganya. Hasil penelitian ini memperkuat penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ditto (2012), Fauzi (2014) dan Mulyati (2018) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Prime Plaza Hotel Sanur Denpasar. Hal ini berarti apabila budaya organisasi ditingkatkan maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Budaya organisasi sebagai pengendali dan arah dalam membentuk sikap dan perilaku para anggota di dalam suatu organisasi.

Budaya organisasi merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan

diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota organisasi atau perusahaan. Hasil penelitian ini memperkuat penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Porwani (2012), Usmany, *et al.* (2016) dan Maknun (2020) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

V. PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan mengenai pengaruh pelatihan kerja, kompensasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Prime Plaza Hotel Sanur Denpasar adalah sebagai berikut:

- 1) Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Prime Plaza Hotel Sanur Denpasar, sehingga jika pelatihan kerja meningkat maka kinerja karyawan akan ikut meningkat.
- 2) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Prime Plaza Hotel Sanur Denpasar, sehingga jika kompensasi ditingkatkan maka kinerja karyawan akan ikut meningkat.
- 3) Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Prime Plaza Hotel Sanur Denpasar, sehingga jika budaya organisasi ditingkatkan maka kinerja karyawan akan ikut meningkat.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

- 1) Berdasarkan analisis yang didapat terhadap penilaian pelatihan kerja pada Prime Plaza Hotel Sanur Denpasar masih perlu ditingkatkan khususnya pada indikator hasil

karena memiliki nilai rata-rata terendah.

- 2) Berdasarkan analisis yang didapat terhadap penilaian kompensasi pada Prime Plaza Hotel Sanur Denpasar perlu ditingkatkan khususnya pada indikator gaji karena memiliki nilai rata-rata terendah.
- 3) Berdasarkan analisis yang didapat terhadap penilaian budaya organisasi pada Prime Plaza Hotel Sanur Denpasar perlu ditingkatkan khususnya pada indikator orientasi orang karena memiliki nilai rata-rata terendah.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus, Sulastiyono. 2011. *Manajemen Penyelenggaraan Hotel*. Bandung: Alfabeta.
- Amanda, Enno., Budiwibowo, Satrijo., Amah, Nik. 2017. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun. *Jurnal Akuntansi dan Pendidikan*, Vol. 6, No. 1. Universitas Brawijaya.
- Ambara, Agung Gede. 2020. Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian Cabang Raya Kuta. *Skripsi*. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati. Denpasar.
- Anung, Hardiyanto. 2018. Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Surakarta. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, Vol. 4, No. 1. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi.
- Ardana, Komang, Ni Wayan Mujiati, dan I Wayan Mudiarta Utama. 2012. *Manajemen Sumber Daya*

- Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Ariani, HJ. Misna dan Harun Indriani. 2016. *Kepemimpinan, Komitmen dan Budaya Organisasi Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT. Sumreicon di Kota Balikpapan*. *Jurnal GeoEkonomi*, pp.32-44. Fakultas Ekonomi Universitas Balikpapan.
- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Doni, Juni, Priansa, dan Suwatno. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Eko, Widodo Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Eneh, S. I. 2015. The Effect of Job Training on Workers Efficiency and Productivity: A Study of Pamol Nigeria Limited, Calabar. *International Journal of Managerial Studies and Research (IJMSR)*.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Gibson, James L., Donnelly Jr, James H., Ivancevich, John M., Konopaske, Robert. 2012. *Organization Behavior, Structure, Processes* Edisi 14 (International Edition). New York: McGraw-Hill.
- Goni, Leonardo William., Adolfina., Sumarauw, Jacky. 2015. Pelatihan, Penempatan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulutgo Kantor Pusat Manado. *Jurnal EMBA*, Vol. 3, No. 4. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi.
- Handoko, T. Hani. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* Edisi Kedua. Yogyakarta. BPFE Fakultas Ekonomi UGM.
- Hariandja, MARIHOT T.E. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kasenda, Ririvega. 2013. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado. ISSN 2303-1174. *Jurnal EMBA*, Vol. 1, No. 3, pp. 853-859.
- Kaswan. 2011. *Pelatihan dan Pengembangan Untuk Meningkatkan Kinerja SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Kaswan dan Ade Sadikin Akhyadi. (2015). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Kreitner, R & A, Kinichi. 2013. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Kusuma, Adi. 2012. Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Coca Cola Botling Central Jawa. *Jurnal Mahasiswa Q-MAN*, Vol. 1, pp.83-91.
- Lumban, Raja. 2016. Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (PERSERO) Area Surabaya Utara. *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol. 4, No. 3.

- Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Martoyo, Susilo. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Permata, Eka. 2019. Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Browita Citra Prima Cabang Denpasar. *Skripsi*. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati. Denpasar.
- Pratama, Hakam, dan Nurtjahjono. 2015. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya Persero Regional Office Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 25, No. 1. Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya.
- Robbins, Stephen P. & Judge, Timothy A. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Santoso, Singgih. 2012. *Statistik Parametrik*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Umum.
- Sedarmayanti. 2015. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sihotang, Jojor L. 2014. Pengaruh Kompensasi, Pelatihan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pemasaran PT. Njonja Meneer Semarang. *Journal of Social and Political Science*, pp.1-10. Universitas Diponegoro.
- Simamora, Henry. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit ANDI.
- Subianto, Marianus. 2016. Pengaruh Gaji dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Serba Mulia Auto di Kabupaten Kutai Barat. *E-jurnal Administrasi Bisnis 2016*, pp. 698-712. Kutai Barat: Universitas Mulawarman.
- Sucipta, Agus. 2020. Pengaruh Kompensasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hidup Bagus Sehat. *Skripsi*. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati. Denpasar.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Triasmoko, Denny. 2014. Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia (PERSERO) Cabang Kota Kediri. *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 12, No. 1. Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya.
- Wardani, Rodiathul Kusuma., Mukzam, M. Djudi., Mayowan, Yuniadi. 2016. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Karya Indah Buana Surabaya. *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 31, No. 1. Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya.

Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*
Edisi Kelima. Jakarta: PT. Raja
Grafindo Persada