

Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Mercure Di Kota Bengkulu

The Effect Of Training And Compensation On Employee Performance At Hotel Mercure In Bengkulu City

Ferda Oktavia ¹⁾; Sulisti Afriani ²⁾; Iswidana Utama Putra ³⁾
^{1,2,3)} *Universitas Dehasen Bengkulu*
Email: ¹⁾ ferdaoktavia4@gmail.com

How to Cite :

Oktavia, F., Afriani, S., Utama P, I. (2026). The Effect Of Training And Compensation On Employee Performance At Hotel Mercure In Bengkulu City. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 2(3).

ARTICLE HISTORY

Received [13 November 2025]
Revised [04 Maret 2026]
Accepted [30 Maret 2026]

KEYWORDS

Training, Compensation, Employee Performance, Hotel Mercure Bengkulu.

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Sumber daya manusia merupakan aset penting dalam mencapai keberhasilan perusahaan, terutama di sektor perhotelan yang menuntut kualitas pelayanan tinggi. Pelatihan karyawan menjadi sarana penting untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja sehingga karyawan dapat bekerja lebih efektif dan profesional. Di sisi lain, kompensasi yang adil dan sesuai dengan beban kerja juga berperan sebagai motivasi yang mendorong semangat dan loyalitas karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Hotel Mercure Kota Bengkulu. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Metode analisis dalam penelitian ini menggunakan Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Analisis Linier Berganda, Koefisien Determinasi, dan Pengujian Hipotesis menggunakan Uji t, Uji F. Jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 63 orang karyawan Hotel Mercure Kota Bengkulu. Hasil penelitian diperoleh persamaan regresi $Y = 15,637 + 0,109X_1 + 0,463X_2 + e$, yang menunjukkan bahwa pelatihan (X_1) dan kompensasi (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Nilai koefisien determinasi ($R^2 = 0,371$) menunjukkan bahwa pelatihan dan kompensasi secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan sebesar 37,1%, sedangkan sisanya 62,9% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Hasil uji parsial menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan ($t_{hitung} 1,054 < t_{tabel} 1,670$, sig. $0,296 > 0,05$), sedangkan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan ($t_{hitung} 4,756 > t_{tabel} 1,670$, sig. $0,001 < 0,05$). Secara simultan, hasil uji F menunjukkan bahwa pelatihan dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (sig. $0,001 < 0,05$). Secara keseluruhan, peningkatan sistem pelatihan dan pemberian kompensasi yang tepat dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan di Hotel Mercure Kota Bengkulu.

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine the effect of training on employee performance, to identify the effect of compensation on employee performance, and to analyze the combined effect of training and compensation on employee performance at Hotel Mercure in Bengkulu City. The results of this study indicate the regression equation $Y = 15.637 + 0.109X_1 + 0.463X_2 + e$, showing that training (X_1) and compensation (X_2) have a positive effect on employee performance (Y). The coefficient of determination ($R^2 = 0.371$) indicates that training and compensation together can explain 37.1% of the variation in employee performance, while the remaining 62.9% is influenced by other factors outside this study. Partial test results show that training has a positive but not significant effect on employee performance ($t_{count} 1.054 < t_{table} 1.670$; sig. $0.296 > 0.05$), while compensation has a positive and significant effect ($t_{count} 4.756 > t_{table} 1.670$; sig. $0.001 < 0.05$).

Simultaneously, the F-test results show that training and compensation have a positive and significant effect on employee performance (sig. 0.001 < 0.05). Overall, improving the training system and providing appropriate compensation can enhance employee performance at Hotel Mercure Bengkulu City.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor utama untuk kelancaran aktivitas dalam suatu organisasi. Apa pun bentuk dan tujuannya suatu organisasi didirikan berdasarkan visi untuk kepentingan bersama dan dalam sebuah pelaksanaannya ini misinya juga di urus dengan manusia. Manusia adalah tenaga kerja yang menjadi faktor untuk pertumbuhan organisasi tersebut. Tanpa adanya tenaga kerja yang berkualitas maka akan berpengaruh terhadap tujuan dan produktivitas keseluruhan organisasi tersebut. Tenaga kerja perlu motivasi untuk maju dan berkembang. Motivasi adalah bagian dari tenaga kerja dalam rangka pembangunan, pengembangan, dan bimbingan tenaga kerja dalam organisasi. Organisasi akan lebih maju dan berkembang apabila memiliki sumber daya manusia yang handal, dan mampu menjadi partner kerja oleh pimpinan dalam menyelesaikan dan menjalankan tugas yang telah menjadi tanggung jawab masing-masing.

Sumber daya manusia yang berkualitas ini adalah sumber daya yang memiliki pengetahuan, kemampuan keterampilan, dan sikap yang baik dalam bekerja. Oleh karena itu, organisasi perlu mengambil langkah agar dapat mengembangkan dan meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang diharapkan untuk selalu mengasah pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan agar lebih baik sesuai dengan tuntutan zaman serta dapat meningkatkan kinerja karyawan diorganisasi tersebut.

Menurut Dessler (2020), kinerja karyawan merupakan tingkat keberhasilan individu dalam mencapai tujuan kerja yang telah ditetapkan. Faktor-faktor yang biasanya dievaluasi untuk menilai kinerja karyawan meliputi kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan, produktivitas, inisiatif, kerja sama, kepatuhan terhadap kebijakan dan prosedur organisasi, serta kemampuan untuk beradaptasi dan belajar. Karyawan yang menunjukkan performa baik pada dianggap memiliki kinerja yang efektif karena mereka mampu menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara optimal, sehingga berkontribusi pada keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

Menurut Idrus (2024), kinerja karyawan yang kurang baik dapat disebabkan oleh berbagai faktor, salah satunya adalah kurang optimalnya pelatihan yang diberikan kepada karyawan. Penelitian mereka menunjukkan bahwa pelatihan yang efektif dapat meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan karyawan, yang pada gilirannya berkontribusi pada peningkatan kinerja individu dan organisasi secara keseluruhan. Karyawan mungkin tidak memiliki keterampilan, pengetahuan, atau pengalaman yang cukup untuk menjalankan tugas mereka dengan baik. Dalam hal ini, perusahaan perlu mengidentifikasi kesenjangan keterampilan dan memberikan pelatihan atau pengembangan kompensasi tambahan kepada karyawan. Pelatihan dan pengembangan kompensasi merupakan strategi penting dalam membentuk kinerja karyawan yang baik. Dalam lingkungan pekerjaan yang terus berkembang, organisasi harus terus beradaptasi dan meningkatkan kemampuan karyawan agar dapat menghadapi tantangan yang muncul (Idrus, 2023)

Pelatihan merupakan proses yang direncanakan dan terstruktur untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan individu dalam suatu bidang tertentu (Kasmir, 2019). Pelatihan bertujuan untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan serta membantu mereka menghadapi tuntutan dan perubahan dalam lingkungan kerja. Selain pelatihan sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan, salah satu pendekatan yang dapat digunakan adalah dengan melalui pengembangan kompetensi (Istiantara, 2019).

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya pelatihan dan kompensasi. Pelatihan merupakan salah satu upaya perusahaan untuk meningkatkan kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan karyawan. Menurut Rivai (2018), pelatihan berfungsi sebagai sarana pengembangan yang memungkinkan karyawan melaksanakan tugas dengan lebih efektif. Tanpa adanya pelatihan yang memadai, karyawan akan mengalami kesulitan dalam mengikuti perkembangan standar pelayanan maupun teknologi baru di industri perhotelan.

Selain pelatihan, faktor lain yang tidak kalah penting adalah kompensasi. Kompensasi mencakup gaji, tunjangan, insentif, maupun penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas kontribusi yang telah diberikan. Menurut Hasibuan (2019), kompensasi yang adil dan layak dapat meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, serta loyalitas karyawan. Sebaliknya, kompensasi yang kurang memadai berpotensi menimbulkan ketidakpuasan yang berdampak pada penurunan kinerja.

LANDASAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) didefinisikan sebagai ilmu dan seni untuk mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar menjadi efektif dan efisien serta membantu terwujudnya tujuan perusahaan, tenaga kerja, dan masyarakat. Manajemen Sumber Daya Manusia memiliki peranan yang sangat penting dalam organisasi tidak hanya berfungsi sebagai fungsi administratif, melainkan juga strategis untuk mendukung keberhasilan organisasi. Berikut adalah peranan MSDM menurut Hasibuan (2017) : Membantu merencanakan kebutuhan tenaga kerja secara tepat agar organisasi memiliki sumber daya manusia yang cukup dan kompeten sesuai tujuan perusahaan., Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan asas *the right man in the right place and the right man in the right job*. Menyelenggarakan pendidikan, pelatihan, pengembangan karier, dan penilaian kinerja guna meningkatkan kemampuan dan produktivitas karyawan Mengatur pemberian kompensasi, insentif, tunjangan, serta program kesejahteraan untuk menjaga motivasi dan loyalitas karyawan. Membina hubungan yang harmonis antara manajemen dan karyawan, mengelola komunikasi, hubungan dengan serikat pekerja, serta menyelesaikan konflik yang mungkin muncul. Bertanggung jawab dalam menjaga kondisi kerja yang baik, termasuk pengaturan mutasi, promosi, kesehatan, dan keselamatan kerja. Mengelola proses pemberhentian karyawan secara adil dan sesuai hukum, termasuk pensiun dan pembayaran pesangon.

Pelatihan

Istilah pelatihan tidak terlepas dari latihan karena keduanya mempunyai hubungan yang erat, latihan adalah kegiatan atau pekerjaan melatih untuk memperoleh kemahiran atau kecakapan. Sedangkan tujuan kegiatan pelatihan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan seseorang agar mereka yang dilatih mendapat pengetahuan dan keterampilan dalam menghadapi permasalahan yang dihadapi sesuai harapan dan tujuan yang di inginkan mengikuti kegiatan pelatihan.

Menurut (Veithzal Rivai dalam Bungaran Siallagan: 2020) Pelatihan adalah bagian dari pendidikan yang berkaitan dengan proses belajar bertujuan untuk memperoleh serta meningkatkan keterampilan diluar dari sistem pendidikan yang ada dalam waktu singkat menggunakan metode yang mengutamakan praktik daripada teori. Menurut Dessler (2020:240) pelatihan merupakan proses mengajar karyawan baru atau yang ada saat ini keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk melakukan pekerjaan mereka.

Kompensasi

Kompensasi merupakan pemberian imbalan jasa kepada karyawan-karyawan atas pencapaian yang telah diberikan untuk perusahaan. Kompensasi merupakan salah satu alasan seseorang untuk bekerja dan sebagai salah satu bentuk perhatian dari perusahaan kepada karyawannya. Besar kecilnya kompensasi yang diterima oleh pegawai bisa meningkatkan maupun menurunkan kinerja pegawai.

Kompensasi adalah salah satu hal yang wajar terjadi dalam sebuah perusahaan terhadap karyawannya. Kompensasi hampers mirip dengan pemberian imbalan tetapi kompensasi lebih bersifat tambahan gaji dan tunjangan. Kompensasi dalam bisnis sendiri berkaitan dengan penghargaan terhadap karyawan karena telah mendukung perkembangan bisnis secara menyeluruh. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan cenderung untuk menentukan standar hidup serta kedudukan sosial karyawan dimata masyarakat. Padahal pentingnya kompensasi bagi karyawan sangat berpengaruh terhadap kinerja (Herawati, 2021)

Kompensasi di dalam perusahaan merupakan suatu unsur penting karena penentuan besar kecilnya kompensasi yang diberikan secara tidak langsung memberikan dampak bagi kinerja perusahaan. Jika kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan terlalu besar tanpa adanya perubahan didalam kinerja perusahaan tentu hal tersebut dapat merugikan perusahaan dan begitu juga sebaliknya apabila kompensasi yang diberikan perusahaan terlalu kecil pastinya karyawan akan bekerja secara tidak maksimal sehingga berpengaruh terhadap perusahaan secara keseluruhan (Wibowo, 2018).

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan kemampuan yang ditunjukkan oleh seseorang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Kinerja pada dasarnya ialah sesuatu yang diberikan karyawan dalam memastikan seberapa banyak mereka memberikan kontribusi pada perusahaan dalam bentuk hasil produksi maupun jasa yang diberikan. Apabila tujuan yang telah dicapai telah memenuhi standar yang telah ditetapkan maka kinerja dapat dikatakan baik dan memuaskan. Kinerja karyawan adalah penilaian yang dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil pekerjaan karyawan.

Menurut Farisi, Muhammad, & Juli, (2020), kinerja karyawan adalah kemampuan dan hasil nyata yang ditunjukkan oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai

dengan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan. Kinerja ini mencerminkan kontribusi karyawan dalam bentuk hasil produksi atau jasa yang dihasilkan, serta kualitas dan kuantitas kerja yang sesuai dengan target dan tujuan organisasi. Penilaian kinerja karyawan dilakukan secara sistematis untuk mengukur tingkat pencapaian tugas dan tanggung jawab yang diemban, serta untuk menentukan apakah karyawan telah memenuhi, melampaui, atau belum mencapai standar yang diharapkan. Evaluasi ini penting untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan, yang selanjutnya menjadi dasar untuk pengembangan kompetensi, pemberian penghargaan, maupun pemberian sanksi. Kinerja karyawan juga berperan dalam keberhasilan organisasi secara keseluruhan, karena kinerja individu secara kumulatif akan menentukan efisiensi, produktivitas, dan daya saing perusahaan di pasar.

METODE PENELITIAN

Uji validitas

Uji validasi merupakan hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti (Sugiono, 2018). Uji validitas adalah uji yang dilakukan untuk mengukur apakah data yang telah didapat setelah penelitian merupakan data yang valid atau tidak, dengan menggunakan alat ukur yang digunakan (kuesioner).

Uji validitas dapat dilakukan dengan melihat korelasi antara skor masing-masing item dalam kuesioner dengan total skor yang ingin diukur yaitu menggunakan *Coeffisient Corelation Pearson* dengan nilai signifikansi 5% dengan nilai kritis. Atau dengan kata lain dapat dibandingkan antara r hitung dengan r tabel untuk derajat kebebasan (*degrees of freedom / df*) = n-2, dengan n = jumlah sampel (Sugiyono, 2016:82). Dasar pengambilan keputusan untuk menguji validitas adalah:

- 1) Jika nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka item dinyatakan tidak valid
- 2) Jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka item dinyatakan valid

Uji Reabilitas

Uji reabilitas merupakan uji yang digunakan untuk mengetahui apakah kuesioner yang digunakan dalam pengambilan saat penelitian sudah dapat dikatakan reliabel atau tidak (Dewi dan Sudaryanto, 2020). Uji reliabilitas adalah sejauh mata pengukuran dari suatu tes tetap konsisten setelah dilakukan berulang-ulang terhadap subjek dalam kondisi yang sama. Penelitian dianggap dapat diandalkan bila memberikan hasil yang konsisten untuk pengukuran yang sama.

Kuesioner disebut reliabel atau dapat diandalkan jika tanggapan seseorang terhadap suatu pernyataan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu tidak boleh acak. Dalam penelitian ini reliabilitas kuesioner ditentukan dengan menggunakan *Cronbach's Alpha* >0,60 dan jika sama dengan atau lebih rendah dari 0,60 reabilitas tidak digunakan (Sugiyono : 2022)

Uji Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2018) Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas yaitu Pelatihan (X_1) dan Kompensasi (X_2) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y). Berikut rumus analisis regresi linear berganda :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

X_1 = Kompetensi

X_2 = Pelatihan

a = Konstanta

b_1 = Koefisien Regresi X_1

b_2 = Koefisien Regresi X_2

e = Error

Uji Parsial (Uji t)

Uji t atau uji parsial adalah uji yang digunakan untuk mengetahui apakah secara parsial variabel independen berpengaruh secara signifikan atau tidaknya terhadap variabel dependen (Sugiyono, 2018). Untuk menguji signifikansi hubungan maka perlu diuji dengan menggunakan uji t. Uji t bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Kriteria pengujian ini yaitu sebagai berikut:

H_0 : $b_1 = 0$, artinya variabel bebas secara parsial tidak dipengaruhi terhadap variabel terikat.

H_a : $b_1 \neq 0$, artinya variabel bebas secara parsial berpengaruh terhadap variabel terikat.

1. Nilai t_{hitung} akan dibandingkan dengan tabel. Kriteria pengambilan Keputusan yaitu sebagai berikut:

2. H0 diterima (Ha ditolak) jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan probabilitas Sig. a > 5% atau 0,05.
3. H0 ditolak (Ha diterima) jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan probabilitas sig. a < 5% atau 0,05.
4. Uji Sumultan (Uji F)

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi merupakan penguadratan dari nilai korelasi (R²). Analisis koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui besaran variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen yang dinyatakan dalam persentase (Sugiono, 2018). Berapa banyak perubahan atau variasi dalam satu variabel dapat dijelaskan oleh perubahan atau variasi lain ditunjukkan oleh koefisien determinasi. Kemampuan variabel bebas untuk mempengaruhi variabel dinyatakan dalam satuan persentase dan dikenal dengan istilah *can* dalam bahasa sehari-hari. Nilai koefisien ini antara 0 dan 1. Jika hasilnya mendekati 0, maka variabel independen menyediakan hampir semua informasi yang dibutuhkan memprediksi perubahan variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Tabel 1. Uji Validitas Indikator Penelitian

Variabel	Item Pertanyaan	R-Hitung	R-Tabel	Hasil
Pelatihan (X1)	X1.1	0,561	0,248	Valid
	X1.2	0,599	0,248	Valid
	X1.3	0,542	0,248	Valid
	X1.4	0,803	0,248	Valid
	X1.5	0,766	0,248	Valid
	X1.6	0,821	0,248	Valid
	X1.7	0,524	0,248	Valid
	X1.8	0,523	0,248	Valid
	X1.9	0,530	0,248	Valid
	X1.10	0,716	0,248	Valid
Kompensasi (X2)	X2.1	0,366	0,248	Valid
	X2.2	0,559	0,248	Valid
	X2.3	0,762	0,248	Valid
	X2.4	0,746	0,248	Valid
	X2.5	0,522	0,248	Valid
	X2.6	0,595	0,248	Valid
	X2.7	0,681	0,248	Valid
	X2.8	0,491	0,248	Valid
	X2.9	0,769	0,248	Valid
	X2.10	0,822	0,248	Valid
	X2.11	0,769	0,248	Valid
	X2.12	0,822	0,248	Valid
Kinerja (Y)	Y.1	0,684	0,248	Valid
	Y.2	0,560	0,248	Valid
	Y.3	0,651	0,248	Valid
	Y.4	0,683	0,248	Valid
	Y.5	0,645	0,248	Valid
	Y.6	0,647	0,248	Valid
	Y.7	0,725	0,248	Valid
	Y.8	0,605	0,248	Valid
	Y.9	0,711	0,248	Valid
	Y10	0,842	0,248	Valid

(Sumber : Hasil Penelitian dan Diolah, 2025)

Tabel 2. Uji Reliabilitas X¹

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.844	10

Tabel 3. Uji Reliabilitas Y

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.861	10

(Sumber : Hasil Penelitian dan Diolah, 2025)

Hasil *output reliability statistic* yang disajikan pada tabel 11 menunjukkan variabel kinerja (Y) memperoleh nilai Cronbach's Alpha tertinggi yaitu 0,861 yang menandakan tingkat reliabilitas sangat kuat sehingga item pertanyaan pada variabel ini memiliki konsistensi internal yang tinggi dan mampu mengukur konsep kinerja karyawan secara akurat dan stabil. Dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel dalam penelitian ini, yaitu pelatihan (X1), kompensasi (X2), dan kinerja (Y), memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,60. Dengan demikian, seluruh instrumen penelitian yang digunakan telah memenuhi kriteria reliabilitas. Menurut Sugiyono (2023), suatu instrumen dikatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60. Sementara itu, menurut Ghozali (2024), nilai reliabilitas yang baik umumnya berada di atas 0,70, yang menandakan bahwa instrumen memiliki konsistensi internal yang kuat antar butir pertanyaan. Semakin tinggi nilai Cronbach's Alpha mendekati angka 1, maka semakin tinggi pula tingkat keandalan instrumen tersebut.

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.637	4.985		3.137	.003
	Pelatihan	.109	.104	.121	1.054	.296
	Kompensasi	.463	.097	.545	4.756	<,001

a. Dependent Variable: Kinerja

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.609 ^a	.371	.350	3.03293

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Pelatihan

Tabel 6. Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	325.826	2	162.913	17.710	<,001 ^b
Residual	551.920	60	9.199		
Total	877.746	62			

a. Dependent Variable: Kinerja
b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Pelatihan

Tabel 7. Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.637	4.985		3.137	.003

Pelatihan	.109	.104	.121	1.054	.296
Kompensasi	.463	.097	.545	4.756	<,001

a. Dependent Variable: Kinerja

Pembahasan

Hasil penelitian pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Hotel Mercure di Kota Bengkulu dapat diuraikan dari hasil analisis regresi berganda, uji determinasi dan uji hipotesis pada tabel 13 sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil Analisis Regresi, Uji Determinasi dan Pengujian Hipotesis

Variabel	Nilai Koef	Standar Error	R Square	Sig.	Keterangan
Persamaan : $\hat{y} = 15,637 + 0,109x_1 + 0,463x_2 + e$					
Pelatihan-Kinerja Karyawan	0,109	0,104		0,296	Tidak Signifikan
Kompensasi-Kinerja Karyawan	0,463	0,097		0,001	Signifikan
Uji F				0,001	Signifikan
Determinasi			0,371		37,1%

Sumber: Analisis Output SPSS Versi 31, 2025

Berdasarkan tabel 8 diatas dapat dijelaskan bahwa :

1. Variabel pelatihan (X1) memiliki nilai koefisien sebesar 0,109 dengan nilai signifikansi 0,296 (> 0,05), yang berarti pelatihan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan yang diberikan belum sepenuhnya mampu meningkatkan kinerja karyawan secara nyata.
2. Variabel kompensasi (X2) memiliki nilai koefisien sebesar 0,463 dengan nilai signifikansi 0,001 (< 0,05), yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin baik kompensasi yang diterima karyawan, semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dihasilkan.
3. Hasil uji F menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,001 (< 0,05), yang berarti bahwa pelatihan dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Nilai koefisien determinasi (R²) sebesar 0,371 menunjukkan bahwa sebesar 37,1% variasi perubahan kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel pelatihan dan kompensasi. Sedangkan sisanya sebesar 62,9% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini.
5. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Hotel Mercure di Kota Bengkulu, baik secara parsial maupun simultan. Namun, pengaruh kompensasi lebih dominan dibandingkan pelatihan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Mercure di Kota Bengkulu

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan di pada Hotel Mercure di Kota Bengkulu dikarenakan nilai signifikan sebesar 0,296 besar dari 0,05. Artinya, pelatihan yang diberikan kepada karyawan belum mampu memberikan kontribusi yang nyata terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hal ini dapat diartikan bahwa program pelatihan yang diselenggarakan oleh pihak hotel belum sepenuhnya efektif dalam meningkatkan kemampuan, keterampilan, maupun produktivitas kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa meskipun arah pengaruhnya positif, pelatihan yang diberikan belum mampu memberikan kontribusi yang nyata terhadap peningkatan kinerja karyawan. Ketidaksignifikanan pengaruh pelatihan ini dapat disebabkan oleh beberapa faktor yaitu materi pelatihan yang diberikan kemungkinan belum sepenuhnya sesuai dengan kebutuhan pekerjaan, kurangnya penerapan hasil pelatihan di tempat kerja (*transfer of training*) dapat menjadi penyebab utama mengapa pelatihan tidak berdampak signifikan terhadap kinerja serta pelaksanaan pelatihan yang bersifat formalitas juga dapat mengurangi efektivitasnya. Meskipun demikian, nilai koefisien regresi yang positif menunjukkan bahwa arah hubungan antara pelatihan dan kinerja karyawan tetap sejalan — semakin baik pelatihan yang diterima karyawan, maka kinerja cenderung meningkat, walaupun peningkatan tersebut belum signifikan secara statistik. Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Dessler (2017) yang menyatakan bahwa pelatihan merupakan proses sistematis untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan karyawan agar dapat bekerja secara efektif dan efisien. Namun, pelatihan baru akan berdampak signifikan terhadap kinerja

apabila program tersebut dirancang berdasarkan analisis kebutuhan pekerjaan dan dilaksanakan secara berkelanjutan.

Selain itu, temuan ini juga sejalan dengan teori Rivai dan Sagala (2018) yang menjelaskan bahwa pelatihan berfungsi mengembangkan kompetensi kerja agar karyawan mampu melaksanakan tugasnya sesuai standar yang ditetapkan organisasi. Namun apabila pelatihan tidak tepat sasaran atau tidak diikuti dengan evaluasi hasil belajar, maka pengaruhnya terhadap peningkatan kinerja akan rendah. Hasil analisis regresi linear berganda, variabel pelatihan menunjukkan nilai koefisien regresi sebesar 0,109 dengan nilai signifikansi sebesar 0,296 ($p > 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Mercure Bengkulu. Artinya, setiap peningkatan pelatihan akan meningkatkan kinerja karyawan, namun peningkatannya belum cukup kuat secara statistik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Ferry Darsono (2020) yang menemukan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresi sebesar 0,45 ($p < 0,05$). Temuan ini memperkuat bahwa pelatihan berperan penting dalam meningkatkan kemampuan kerja dan produktivitas karyawan. Namun, hasil penelitian ini tidak sepenuhnya mendukung penelitian Yuziqra Irsyad (2022) yang menyatakan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Nagari Cabang Payakumbuh. Perbedaan hasil ini kemungkinan disebabkan oleh intensitas dan efektivitas pelatihan yang berbeda, di mana pelatihan di Hotel Mercure Kota Bengkulu mungkin belum sepenuhnya sesuai dengan kebutuhan pekerjaan karyawan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pelatihan pada Hotel Mercure di Kota Bengkulu berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, manajemen hotel perlu meningkatkan efektivitas program pelatihan melalui perbaikan materi, metode, serta evaluasi agar pelatihan dapat memberikan hasil yang optimal terhadap peningkatan kinerja di masa mendatang.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Mercure di Kota Bengkulu

Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Hotel Mercure di Kota Bengkulu dikarenakan t_{hitung} lebih besar dari pada t_{tabel} ($4,756 > 1,670$) dengan nilai signifikan sebesar $0,001 < 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik kompensasi yang diterima karyawan, baik dalam bentuk finansial (gaji, upah, bonus, komisi, insentif) maupun non finansial (tunjangan) maka semakin tinggi pula motivasi kerja yang mendorong peningkatan kinerja mereka. Kompensasi yang adil dan layak menciptakan rasa puas dan loyalitas terhadap perusahaan, sehingga karyawan terdorong untuk memberikan hasil kerja terbaik. Hasil ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Hasibuan (2019), yang menyatakan bahwa kompensasi merupakan seluruh pendapatan yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi mereka kepada organisasi. Kompensasi yang baik dan proporsional akan menumbuhkan semangat kerja, meningkatkan kepuasan, serta mendorong karyawan untuk bekerja lebih efektif dan produktif. Selain itu, hasil penelitian ini mendukung pendapat Rivai dan Sagala (2018) yang menyatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja, karena merupakan salah satu faktor eksternal yang paling berperan dalam membentuk motivasi kerja. Ketika karyawan merasa penghargaan atas pekerjaannya sesuai dengan harapan, maka mereka akan berusaha untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerjanya. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel kompensasi memiliki koefisien regresi sebesar 0,463 dengan nilai signifikansi 0,000 ($p < 0,05$). Hal ini berarti kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Mercure Bengkulu. Dengan demikian, semakin baik kompensasi yang diterima, maka semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan. Temuan ini selaras dengan penelitian Astuti (2023) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Semen Indonesia Unit Tonasa, dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,40 ($p < 0,05$). Hasil ini juga sejalan dengan penelitian Adrian Novrizal Hilmi (2023) di Grand Keisha Hotel Yogyakarta yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan dan kinerja karyawan.

Kesamaan hasil ini mengindikasikan bahwa pemberian kompensasi yang layak, adil, dan sesuai dengan kontribusi kerja karyawan dapat menjadi faktor motivasi penting dalam meningkatkan kinerja. Oleh karena itu, pihak Hotel Mercure Bengkulu perlu mempertahankan dan meninjau sistem kompensasi agar tetap kompetitif serta mampu meningkatkan semangat kerja karyawan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Mercure di Kota Bengkulu. Hal ini menunjukkan bahwa kebijakan kompensasi yang diterapkan perusahaan sudah berjalan cukup efektif dalam memotivasi karyawan untuk mencapai kinerja yang optimal. Oleh karena itu, manajemen hotel perlu mempertahankan dan terus meninjau sistem kompensasi agar tetap kompetitif dan sesuai dengan beban kerja serta tanggung jawab masing-masing karyawan.

Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Mercure di Kota Bengkulu

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan pelatihan dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Mercure di Kota Bengkulu. Hal ini dibuktikan melalui hasil uji F yang memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,001, lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa pelatihan dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan diterima. Hasil ini mengindikasikan bahwa peningkatan kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor tunggal, melainkan merupakan hasil dari kombinasi antara peningkatan kemampuan melalui pelatihan dan pemberian kompensasi yang memadai. Karyawan yang memperoleh pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan akan memiliki keterampilan dan pengetahuan yang lebih baik dalam melaksanakan tugasnya. Ketika hal tersebut didukung oleh kompensasi yang adil dan memuaskan, maka motivasi dan semangat kerja karyawan akan meningkat, sehingga berdampak langsung pada peningkatan kinerja. Temuan ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2017), yang menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh kemampuan dan motivasi kerja. Kemampuan dapat ditingkatkan melalui pelatihan yang efektif, sedangkan motivasi banyak dipengaruhi oleh kompensasi yang diterima. Oleh karena itu, kedua variabel ini saling melengkapi dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan di dalam organisasi. Selain itu, hasil penelitian ini juga mendukung pendapat Rivai (2018) yang menjelaskan bahwa kinerja karyawan akan meningkat apabila organisasi mampu memberikan pelatihan yang relevan dengan kebutuhan pekerjaan serta menyediakan sistem kompensasi yang adil dan kompetitif. Dengan demikian, kombinasi antara pengembangan kompetensi dan penghargaan atas hasil kerja menjadi kunci dalam menciptakan kinerja yang optimal.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pelatihan dan kompensasi bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,371, diketahui bahwa sebesar 37,1% variasi perubahan kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel pelatihan dan kompensasi, sedangkan sisanya 62,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, motivasi intrinsik, dan budaya organisasi. Hasil ini sejalan dengan penelitian Ferry Darsono (2020) dan Adrian Novrizal Hilmi (2023) yang juga menemukan pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, peningkatan kualitas pelatihan serta sistem kompensasi yang memadai dapat menjadi strategi efektif bagi Hotel Mercure Bengkulu untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusianya. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Mercure di Kota Bengkulu. Hasil ini menegaskan pentingnya upaya perusahaan dalam mengelola kedua aspek tersebut secara terpadu, agar kinerja karyawan dapat terus meningkat dan mendukung pencapaian tujuan organisasi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,371 menunjukkan bahwa variabel pelatihan (X_1) dan kompensasi (X_2) secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi perubahan kinerja karyawan sebesar 37,1%, sedangkan sisanya 62,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
2. Pelatihan (X_1) memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji t menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} lebih kecil dari pada t_{tabel} ($1,054 < 1,670$) dengan nilai signifikansi $0,296 > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan yang diberikan oleh pihak manajemen Hotel Mercure Bengkulu belum mampu memberikan pengaruh yang nyata terhadap peningkatan kinerja karyawan. Artinya, program pelatihan yang dilaksanakan belum sepenuhnya sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau belum diterapkan secara optimal dalam aktivitas kerja sehari-hari.
3. Kompensasi (X_2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji t menunjukkan nilai t_{hitung} lebih besar dari pada t_{tabel} ($4,756 > 1,670$) dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Hal ini berarti semakin tinggi kompensasi yang diberikan oleh perusahaan, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan. Kompensasi yang adil dan sesuai dengan beban kerja terbukti mampu memotivasi karyawan untuk bekerja lebih efektif dan produktif.
4. Hasil uji F menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$, yang berarti bahwa pelatihan dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Mercure di Kota Bengkulu. Dengan demikian, kedua variabel tersebut secara bersama-sama memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, meskipun secara parsial pelatihan belum memberikan pengaruh signifikan.

Saran

1. Bagi Pihak Manajemen Hotel Mercure Bengkulu diharapkan dapat meningkatkan efektivitas program pelatihan karyawan dengan menyesuaikan materi pelatihan terhadap kebutuhan kerja dan perkembangan industri perhotelan. Pelatihan sebaiknya dilakukan secara berkelanjutan dengan metode yang interaktif agar karyawan tidak hanya memahami teori, tetapi juga mampu mengimplementasikannya dalam pekerjaan sehari-hari. Evaluasi hasil pelatihan juga perlu dilakukan secara periodik untuk menilai sejauh mana pelatihan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.
2. Pihak manajemen juga perlu memperhatikan pemberian kompensasi secara adil dan proporsional sesuai dengan beban kerja dan kinerja karyawan. Kompensasi yang diberikan tidak hanya berupa gaji atau tunjangan, tetapi juga penghargaan non-finansial seperti pengakuan atas prestasi, kesempatan promosi, dan lingkungan kerja yang mendukung. Dengan demikian, kompensasi dapat menjadi motivator yang efektif dalam meningkatkan semangat dan produktivitas kerja karyawan.
3. Bagi penelitian selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kepemimpinan yang mungkin juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan penambahan variabel tersebut, hasil penelitian selanjutnya diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih luas dan komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan di sektor perhotelan.

DAFTAR PUSTAKA

- Bungaran Siallagan. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Dessler, G. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi ke-14). Jakarta: Salemba Empat
- Dessler, G. 2020. *Human Resource Management* (Edisi ke-15). United Kingdom, Pearson Education
- Farisi, M., Muhammad, A., & Juli, T. 2020. *Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan*. Bandung: Alfabeta.
- Fillgap, R. (2022). *Analisis Efektivitas Pelatihan terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada Savali Hotel Padang*. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Terapan*, 8(3), 144–153.
- Hasibuan, M. S. P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Herawati, S. 2021. *Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan*. Surabaya: Media Ilmu.
- Istiantara, H. 2019. *Pengembangan Kompetensi untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Idrus, M. I., Idrus, M. I., & Ismail, M. 2024. Pengaruh Motivasi Kerja, Pengalaman Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Ganaya: Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora*, 7(2), 76–82. <https://doi.org/10.37329/ganaya.v7i2.3196>
- Indah, A.P.S. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- LembagaKita Journal. (2023). *Evaluasi Efektivitas Program Pelatihan dalam Meningkatkan Kinerja pegawai Perusahaan Jasa*. *Jurnal Administrasi dan Bisnis*, 11(4), 200–210.
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. 2013. *Human Resource Management: Gaining a Competitive Advantage* (Edisi ke-8). New York, NY: McGraw-Hill Education.
- Rachmania, A., & Khoiri, M. 2022. Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Batam. *Eqien - Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(1), 859–. <https://doi.org/10.34308/eqien.v11i1.801>
- Rubi, Babullah. (2024). Mengenal Sumber Daya Manusia (SDM): Pengertian dan Fungsinya. *Jurnal Arjuna: Publikasi Ilmu Pendidikan, Bahasa dan Matematika*, Vol. 2, No. 4 (Agustus), hlm. 187–204.
- Sugiarti, N., dkk. 2016. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Sedarmayanti. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas*. Bandung: Mandar Maju.
- Sutrisno. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Saputra, A. 2021. *Analisis regresi linier berganda dalam penelitian sosial*. Jakarta: Penerbit XYZ
- Setiawan, M. (2021). *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Santika Bandung*. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 7(2), 55–64.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Sugiyono. 2022. *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Universitas Katolik Musi Charitas (UKMC). (2021). *Hubungan Efektivitas Pelatihan dan Penerapan Hasil Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai Hotel di Palembang*. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Bisnis*, 5(1), 77–86.