

**PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI DAN PELATIHAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN
ACCOUNTING HOTEL BINTANG
EMPAT SURABAYA**

ARTIKEL ILMIAH



Oleh:

DWI RISQI NURMALICHA

NIM : 2010310815

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI PERBANAS

SURABAYA

2014

PENGESAHAN ARTIKEL ILMIAH

Nama : Dwi Risqi Nurmalicha
Tempat, Tanggal Lahir : Surabaya, 07 Juni 1992
NIM : 2010310815
Jurusan : Akuntansi
Program Pendidikan : Strata I
Konsentrasi : Akuntansi Manajemen
Judul : Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja
Karyawan Bagian *Accounting* Hotel Bintang Empat di Surabaya

Disetujui dan diterima baik oleh :

Dosen Pembimbing,

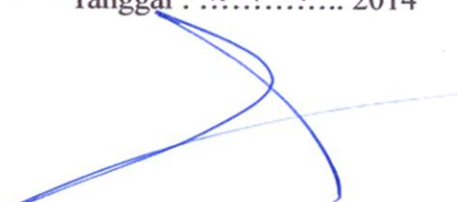
Tanggal : 2 Nov 2014



(Dra. Gunasti Hudiwinarsih., Ak., M.Si)

Ketua Program Studi S1 Akuntansi

Tanggal : 12 Nov 2014



(Supriyati, SE., M.Si., Ak., CA)

**PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI DAN PELATIHAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN
ACCOUNTING HOTEL BINTANG
EMPAT DI SURABAYA**

**Dwi Risqi Nurmalicha
2010310815**

Email : ririsdrn@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study was to test the influence of compensation, motivation and training of employees in the performance in the accounting department of four star hotel in Surabaya. There are several factors that can affect the performance of the employees. In general, the performance of employees believed to be influenced by compensation, motivation and training, such performance will ultimately have an impact on organizational performance. To determine whether the compensation, motivation, and training have a significant effect on the performance in the accounting department of four star hotel in Surabaya, the research was conducted. The data used in this study is the primary data obtained from the spread of kuesioner. Study sample as many as 39 people from Singgasana Hotel and Crystal Tunjungan Hotel with census method. The method that's used in this study is the multiple linear regressions. The result from this study that the variables that affect the employees performance in the accounting department of four star hotel in Surabaya are variable compensation and training. Variable compensation and training significantly influence employee performance, while motivation was not significant effect on performance of employees.

Keywords: *Compensation, Motivation, Training and Employee's Performance.*

PENDAHULUAN

Dewasa ini dapat dilihat bahwa terdapat persaingan yang semakin ketat antar perusahaan. Diharapkan dengan adanya persaingan tersebut dapat meningkatkan kualitas pada setiap perusahaan, terutama dalam menghadapi tantangan MEA 2015 mendatang. MEA adalah kepanjangan dari Masyarakat Ekonomi Asean. MEA merupakan suatu kesepakatan sebagai bentuk penguatan di berbagai sektor. Seperti yang kita ketahui bahwa Indonesia adalah pasar terbesar karena jumlah konsumsi yang besar, tetapi Indonesia masih terlihat di kelas bawah. Artinya Indonesia bisa saja diserang tidak hanya oleh produk-produk luar, tetapi juga oleh serbuan tenaga kerja (*Skilled Labour*) yang bisa menggeser mata

pencapaian kita.

Keadaan tersebut menuntut perusahaan untuk tidak hanya memiliki teknologi modern, tetapi juga sumber daya manusia yang handal. Hotel merupakan salah satu perusahaan dalam bidang jasa yang bersaing dengan kuat. Hotel sebagai suatu sarana komersial berfungsi bukan hanya untuk menginap tetapi juga sebagai tempat melangsungkan berbagai macam kegiatan sesuai dengan tujuan pasar hotel tersebut. Peran hotel dalam dunia perekonomian sangatlah penting diantaranya adalah untuk meningkatkan industri rakyat, menciptakan lapangan kerja, meningkatkan pendapatan daerah dan Negara, serta meningkatkan devisa Negara.

Kinerja merupakan hasil pekerjaan

yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi (Wibowo, 2007:7). Dengan demikian, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Oleh karena itu, kinerja karyawan perlu ditingkatkan dengan menggunakan beberapa cara misalnya melalui pemberian kompensasi, motivasi dan pelatihan agar dapat tercipta semangat dalam bekerja.

Kompensasi karyawan merupakan elemen hubungan kerja yang sering menimbulkan masalah dalam hubungan industrial (Wirawan, 2009:26). Masalah kompensasi selalu menjadi perhatian manajemen organisasi, karyawan dan pemerintah. Kompensasi karyawan menentukan kemampuan perusahaan untuk mendapatkan keuntungan terutama di perusahaan yang padat karya.

Setiap karyawan dalam perusahaan belum tentu bersedia mengerahkan prestasi kerja yang dimilikinya secara optimal, sehingga masih diperlukan adanya faktor pendorong agar seseorang mau menggunakan seluruh potensinya untuk bekerja. Daya dorong tersebut disebut motivasi. Motivasi merupakan proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan atau *goal-directed behavior* (Wibowo, 2007:378). Manajer perlu memahami proses psikologis ini apabila mereka ingin berhasil membina pekerja menuju pada penyelesaian sasaran organisasi.

Pelatihan juga dibutuhkan dalam meningkatkan kualitas kerja karyawan perusahaan. Pelatihan (*training*) dan pengembangan (*development*) adalah investasi organisasi yang penting dalam sumber daya manusia. Pelatihan melibatkan segenap sumber daya manusia untuk mendapatkan pengetahuan dan keterampilan pembelajaran sehingga mereka segera akan dapat menggunakannya dalam pekerjaan (Wibowo, 2007:442).

Penelitian ini mencoba untuk mengetahui apakah kompensasi, motivasi dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

LANDASAN TEORITIS DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Pengertian Kinerja Karyawan

Wilson (2012:230) berpendapat bahwa kinerja merupakan variabel tidak bebas (*dependent variable*) yang dipengaruhi oleh banyak faktor yang mempunyai arti dalam penyampaian tujuan organisasional. Artinya, kesalahan dalam pengelolaan pada variabel bebas (*independent variable*) akan berakibat pada kinerja, baik secara negatif maupun positif. Kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Berdasarkan definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja seseorang secara keseluruhan dalam menjalankan tugas dan kewajibannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Penilaian dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kerja yang dicapai karyawan dengan standar pekerjaan. Bila hasil kerja yang diperoleh sampai atau melebihi standar pekerjaan dapat dikatakan kinerja seorang karyawan termasuk pada kategori baik. Demikian sebaliknya, seorang karyawan yang hasil pekerjaannya tidak mencapai standar pekerjaan termasuk pada kinerja yang tidak baik atau berkinerja rendah (Wilson, 2012:231).

Tujuan Kinerja Karyawan

Bagi suatu perusahaan menurut Wilson (2012:232), penilaian kinerja memiliki berbagai manfaat antara lain: Evaluasi antar individu dalam organisasi Pengembangan dalam diri setiap individu

Pemeliharaan sistem dan dokumentasi.

Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya. Wibowo (2007:348) mendefinisikan kompensasi sebagai apa yang diterima pekerja sebagai tukaran atas kontribusinya kepada organisasi.

Tujuan Manajemen Kompensasi

Tujuan manajemen kompensasi adalah sebagai berikut (Wibowo, 2007:350):

- Memperoleh personel berkualitas
- Mempertahankan karyawan yang ada
- Memastikan keadilan
- Menghargai perilaku yang diinginkan
- Mengawasi biaya
- Mematuhi peraturan
- Memfasilitasi saling pengertian
- Efisiensi administrative selanjutnya

Hubungan Kompensasi dengan Kinerja Karyawan

Wirawan (2009:26) menjelaskan bahwa kompensasi karyawan merupakan elemen hubungan kerja yang sering menimbulkan masalah dalam hubungan industrial. Masalah kompensasi, khususnya upah, selalu menjadi perhatian manajemen organisasi, karyawan dan pemerintah. Kompensasi karyawan menentukan kemampuan perusahaan untuk mendapatkan keuntungan terutama di perusahaan yang padat karya. Oleh karena itu, jika memungkinkan, manajemen berupaya mengefisiensikan upah karyawan dengan pembayaran minimal, tetapi karyawan harus berkinerja secara maksimal.

Penelitian menunjukkan bahwa para karyawan/pegawai puas dengan sistem evaluasi kinerja jika dihubungkan secara langsung dengan kompensasi atau imbalan. Kompensasi dapat berbentuk

kenaikan upah/gaji, kenaikan pangkat dan jabatan, atau penghargaan lainnya (Wirawan, 2009:27).

Pengertian Motivasi

Motivasi merupakan proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan atau *goal-directed behavior* (Robert Kreitner dan Angelo Kinicki, 2001:205). Manajer perlu memahami proses psikologis ini apabila mereka ingin berhasil membina pekerja menuju pada penyelesaian sasaran organisasi. Stephen P. Robbins (2003:156) menyatakan motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas (*intensity*), arah (*direction*), dan usaha terus-menerus (*persistence*) individu menuju pencapaian tujuan.

Teori Motivasi Terkait dengan Kinerja

Teori Expectancy yang di ungkapkan oleh Greenberg (1999) dalam Windy (2012) memandang motivasi sebagai akibat dari tiga tipe keyakinan yang dimiliki individu, terdiri dari ekspektasi berupa keyakinan bahwa usaha seseorang akan mempengaruhi performance. Performance akan menuju pada instrumentality, yaitu berupa keyakinan bahwa kinerja seseorang yang bagus akan diberikan balas jasa yang setimpal. Individu akan menilai reward secara eksplisit maupun tersirat yang akan membentuk suatu persepsi atas reward itu sendiri.

Hubungan Motivasi dengan Kinerja Karyawan

Motivasi dapat dipastikan memengaruhi kinerja, walaupun bukan satu-satunya faktor yang membentuk kinerja. Hal tersebut dapat dijelaskan dari model hubungan antara motivasi dengan kinerja (Robert Kreitner dan Angelo Kinicki, 2001:205 dalam Wibowo, 2007:389). Masukan individual dan konteks pekerjaan merupakan dua faktor kunci yang memengaruhi motivasi. Pekerja mempunyai kemampuan,

pengetahuan kerja, disposisi dan sifat, emosi, suasana hati, keyakinan dan nilai-nilai pada pekerjaan. Konteks pekerjaan mencakup lingkungan fisik, penyelesaian tugas, pendekatan organisasi pada rekognisi dan penghargaan, kecukupan dukungan pengawasan dan *coaching*, serta budaya organisasi.

Kedua faktor tersebut saling memengaruhi, termasuk pula pada proses motivasi, membangkitkan, mengarahkan dan meneruskan. Pekerja akan lebih termotivasi apabila mereka percaya bahwa kinerja mereka akan dikenal dan dihargai. Perilaku termotivasi secara langsung dipengaruhi oleh kemampuan dan pengetahuan/keterampilan kerja individu, motivasi dan kombinasi yang memungkinkan dan membatasi faktor konteks pekerjaan.

Pengertian Pelatihan

Pelatihan (*training*) adalah suatu proses memperbaiki keterampilan kerja karyawan untuk membantu pencapaian tujuan perusahaan. Pada awalnya, pelatihan karyawan hanya diperuntukkan kepada tenaga-tenaga operasional agar memiliki keterampilan secara teknis, tetapi kini pelatihan diberikan kepada setiap karyawan dalam perusahaan termasuk karyawan administrasi maupun tenaga manajerial (Wilson, 2012:202).

Jenjang Pelatihan

Ada empat tingkat penilaian atas pelatihan antara lain reaksi, pembelajaran, perilaku dan hasil pelatihan, di mana semakin tinggi tingkatannya dasar penilaiannya akan semakin sulit (Wilson, 2012:208).

Hubungan Pelatihan dengan Kinerja Karyawan

Tujuan setiap perusahaan pada umumnya adalah untuk mencapai tingkat profitabilitas yang tinggi dan diharapkan dalam setiap proses mengalami peningkatan sesuai dengan yang diharapkan. Untuk dapat memperoleh kinerja yang baik, maka kemampuan dan keterampilan yang dimiliki oleh para karyawan perusahaan harus baik pula.

Pelatihan (*training*) dan pengembangan (*development*) adalah investasi organisasi yang penting dalam sumber daya manusia. Pelatihan melibatkan segenap sumber daya manusia untuk mendapatkan pengetahuan dan keterampilan pembelajaran sehingga mereka segera akan dapat menggunakannya dalam pekerjaan. Jadi, pelatihan dan kinerja mempunyai hubungan yang sangat erat karena untuk dapat mencapai kinerja yang tinggi sangat ditentukan oleh adanya kemampuan dan keterampilan yang tinggi dari hasil pelatihan.

Kerangka pemikiran yang mendasari penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 1. Berdasarkan kerangka penelitian tersebut, maka dapat disusun hipotesis penelitian sebagai berikut:

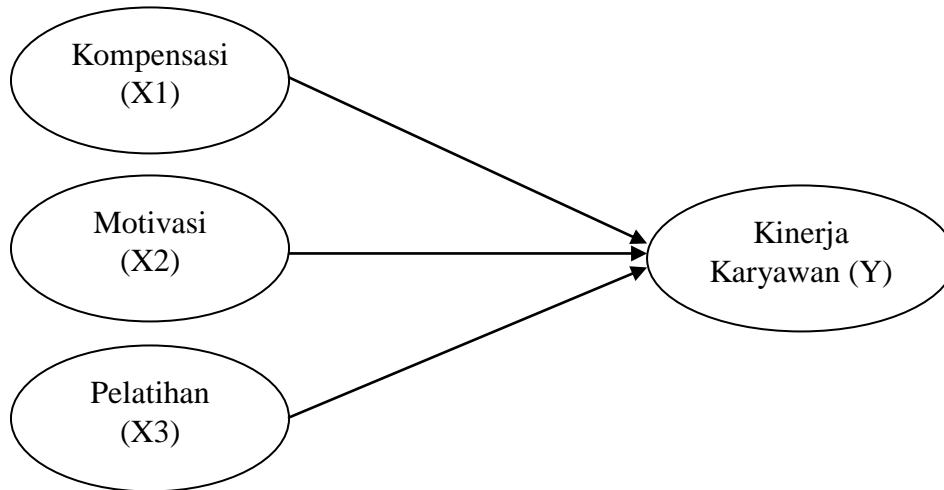
H1 : Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H2 : Motivasi berpengaruh terhadap kinerja Karyawan

H3 : Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Kerangka pemikiran yang mendasari penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 1
Kerangka Pemikiran



METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Ditinjau dari metode analisisnya penelitian ini tergolong penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang menggunakan pengujian-pengujian hipotesis dengan alat uji statistik. Berdasarkan sumber data yang digunakan penulis, penelitian ini menggunakan data primer yaitu kuesioner. Peneliti mengumpulkan data dari responden yang dibagikan kepada sampel. Populasi penelitian ini adalah karyawan bagian akuntansi Hotel Bintang Empat di Surabaya.

Batasan Penelitian

Batasan penelitian bertujuan agar tidak terjadi penyimpangan dan pembahasan yang terlalu luas dari bahasan yang telah ditentukan peneliti. Pada penelitian ini, peneliti hanya akan menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi, motivasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi pada Hotel Bintang Empat Surabaya.

Identifikasi Variabel

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari 2 (dua) kelompok yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas

merupakan variabel yang mempengaruhi terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini variabel bebasnya adalah:

X1 : Kompensasi

X2 : Motivasi

X3 : Pelatihan

Variabel terikat merupakan variabel yang besar kecilnya ditentukan oleh variabel bebas. Dalam penelitian ini variabel terikatnya adalah kinerja karyawan bagian accounting (Y).

Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja adalah hasil kerja seseorang secara keseluruhan dalam menjalankan tugas dan kewajibannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Indikator dari kinerja karyawan adalah (Wibowo, 2007:102):

Tujuan

Motif

Dukungan sarana

Kompetensi

Peluang

Standar

Umpan balik

Kompensasi (X1)

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diberikan oleh perusahaan kepada pekerja

sebagai bentuk balas jasa baik dalam bentuk langsung berupa uang maupun tidak langsung dari suatu perusahaan atau organisasi. Menurut (Michael dan Harnold, 1993:443) indikator untuk mengukur kompensasi adalah:

Kompensasi material

Kompensasi sosial

Kompensasi aktivitas

Motivasi (X2)

Motivasi adalah dorongan kepada pekerja untuk membangkitkan gairah dalam melakukan suatu usaha untuk memberikan kontribusi penuh untuk keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan. Menurut (Gomes:1997) dalam Windy (2012) indikator dalam mengukur motivasi adalah pembayaran/gaji, keamanan kerja, hubungan sesama pekerja, pengawasan (supervisor), pujian, dan pekerjaan itu sendiri.

Pelatihan (X3)

Pelatihan adalah suatu proses untuk meningkatkan keterampilan, keahlian dan pengetahuan seseorang dalam memajukan perusahaan. Indikatornya adalah adanya peningkatan dalam absensi dan *labour turn over*, tingkat kecelakaan kerja yang tinggi/meningkat, banyak terjadi keluhan karyawan, tingkat pemborosan yang tinggi, penggunaan tenaga ahli/staff yang tidak efisien, supervisi yang tidak efektif, dan banyak pekerjaan yang menemui jalan buntu.

Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik yang serupa yang yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti karena itu dipandang sebagai sebuah semesta penelitian (Ferdinand, 2006). Populasi dalam penelitian ini adalah Hotel Bintang Empat yang beroperasi di Surabaya.

Sampel adalah sebagian dari populasi. Sampel merupakan sub dari seperangkat elemen yang dipilih untuk dipelajari (Jonathan Sarwono, 2006:111).

Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan bagian accounting pada Hotel Bintang Empat yang beroperasi di Surabaya.

Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode sensus yakni mengambil semua data karyawan bagian accounting pada Hotel Bintang Empat di Surabaya. Teknik pengumpulan sampel yang digunakan adalah dengan membagikan kuesioner secara langsung pada karyawan bagian accounting di Hotel Bintang Empat yang beroperasi di Surabaya.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Data pada penelitian ini diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner yang respondennya merupakan karyawan hotel bintang empat di Surabaya pada bagian accounting. Penelitian dilakukan pada Hotel Crystal Tunjungan dan Hotel Singgasana. Jumlah responden pada Hotel Crystal Tunjungan sebanyak 29 orang dan Hotel Singgasana sebanyak 10 orang.

Berdasarkan kuesioner jumlah responden pria sebanyak 22 orang (56.41%) dan responden perempuan ada sebanyak 17 orang (43.59%) dengan rincian responden yang berusia antara 20 tahun hingga 25 tahun ada sebanyak 10 orang (25.64%), responden yang berusia antara 26 tahun hingga 30 tahun ada sebanyak 15 orang (38.46%), responden yang berusia antara 31 tahun hingga 35 tahun ada sebanyak 2 orang (5.13%), responden yang berusia antara 36 tahun hingga 40 tahun ada sebanyak 5 orang (12.82%) dan sisanya responden yang usianya diatas 41 tahun ada sebanyak 7 orang (17.95%). Diketahui juga bahwa responden yang lulusan SMA ada sebanyak 17 orang (43.59%), responden lulusan D3 ada sebanyak 3 orang (7.68%), responden yang lulusan S1 ada sebanyak 17 orang (43.59%) dan sisanya yang lulusan S2 ada sebanyak 2 orang

responden saja (5.13%). Ada 20 orang responden (51.28%) yang bekerja kurang dari 5 tahun, sebanyak 7 orang responden (17.95%) yang bekerja antara 6 tahun hingga 10 tahun dan sisanya sebanyak 12 orang responden (30.77%) yang sudah bekerja lebih dari 11 tahun.

Analisis Statistik

Uji Validitas

Validitas menunjukkan suatu kemampuan pengukuran dari sebuah indikator untuk mengukur suatu konsep. Uji validitas dilakukan terhadap masing-masing item pertanyaan yang membentuk variabel penelitian. Untuk mengukur validitas di dalam penelitian ini digunakan korelasi *pearson* dengan kriteria jika korelasi *pearson* antara masing-masing pertanyaan dengan skor total menghasilkan nilai signifikansi $\leq 0,05$ ($\alpha=5\%$), maka item pertanyaan tersebut bisa dikatakan valid. Pengujian validitas dilakukan dengan bantuan program SPSS.

Diketahui bahwa seluruh item pertanyaan pada variabel kompensasi, motivasi dan pelatihan menghasilkan nilai signifikansi *r Pearson* yang lebih kecil dari 0,05 ($\alpha=5\%$), sehingga dapat disimpulkan bahwa item-item pertanyaan yang mengukur setiap indikator pada variabel kompensasi dapat dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan sejauh mana alat pengukur dapat diandalkan. Untuk mengukur reliabilitas digunakan nilai *alphacronbach*. Jika nilai *alphacronbach* $> 0,6$, maka item-item pertanyaan yang membentuk variabel penelitian dikatakan reliabel. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan bantuan program SPSS.

Hasil SPSS menunjukkan besarnya nilai *cronbach's alpha* pada setiap variabel penelitian nilainya lebih besar dari 0,60, dengan demikian item-item pertanyaan yang mengukur variabel penelitian dinyatakan reliabel dan kuesioner penelitian dapat dikatakan sebagai alat ukur yang konsisten.

Uji Asumsi

Normalitas Residual

Prosedur uji normalitas residual dilakukan dengan uji *kolmogorov smirnov*. Jika nilai signifikansi yang dihasilkan dari uji *kolmogorov smirnov* > 0.05 ($\alpha=5\%$), maka residual model regresi berdistribusi normal. Uji *kolmogorov smirnov* residual menghasilkan nilai signifikansi sebesar $0.495 > 0.05$, maka dapat disimpulkan residual model regresi berdistribusi normal, dengan demikian asumsi normalitas residual telah terpenuhi.

Tabel 1
Hasil Uji Normalitas Residual

	Kolmogorov Smirnov Z	Signifikansi	Keterangan
Unstandardized Residual	0.831	0.495	normal

Tabel 2
Uji Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF	
1	(Constant)	-.171	.868		-.197	.845					
	Kompensasi	.530	.158	.446	3.355	.002	.589	.493	.390	.767	1.304
	Motivasi	.060	.175	.044	.340	.736	.301	.057	.040	.815	1.227
	Pelatihan	.460	.127	.439	3.618	.001	.572	.522	.421	.919	1.088

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Tabel 3
Nilai R dan R Square

R	R Square
0.726	0.526

Tabel 4
Uji F (Simultan)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F hitung	Sig.
Regression	4.892	3	1.631	12.966	0.000
Residual	4.402	35	0.126		
Total	9.294	38			

Tabel 5
Uji T (Parsial)

Variabel Bebas	B	Std. Error	t hitung	Sig.	Keterangan
Kompensasi (X1)	0.530	0.158	3.355	0.002	signifikan
Motivasi (X2)	0.060	0.175	0.340	0.736	Tidak signifikan
Pelatihan (X3)	0.460	0.127	3.618	0.001	signifikan

Uji Hipotesis
Hasil Regresi

Analisis data menggunakan perhitungan regresi, dengan software SPSS 13 dan dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda, yaitu:

$$Y = -0.171 + 0.530 X_1 + 0.060 X_2 + 0.460 X_3$$

Nilai R dan R Square

Pengujian pengaruh (X₁) kompensasi, (X₂) motivasi dan (X₃) pelatihan terhadap (Y) kinerja karyawan hotel bintang empat di Surabaya menghasilkan nilai R (korelasi berganda) dan nilai R Square (koefisien determinasi berganda).

Berdasarkan Tabel 2 diketahui bahwa nilai R yang diperoleh sebesar 0.726

menunjukkan bahwa hubungan (X_1) kompensasi, (X_2) motivasi dan (X_3) pelatihan (Y) kinerja karyawan hotel bintang empat di Surabaya tergolong kuat. Nilai R Square yang diperoleh sebesar 0.526, memiliki arti bahwa pengaruh (X_1) kompensasi, (X_2) motivasi dan (X_3) pelatihan terhadap (Y) kinerja karyawan hotel bintang empat di Surabaya adalah sebesar 52,6% dan sisanya 47.4% dipengaruhi oleh faktor lain selain kompensasi, motivasi dan pelatihan.

Uji F (Uji Simultan)

Untuk mengetahui pengaruh secara serentak variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan uji F. Dengan ketentuan jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai signifikansi < 0.05 ($\alpha=5\%$), maka variabel bebas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Berdasarkan hasil uji F diperoleh nilai $F_{hitung} = 12.966 > F_{tabel} 2.874$ ($df_1=3$, $df_2=35$, $\alpha=0.05$) dan nilai signifikansi = $0.000 < 0.05$, maka disimpulkan bahwa (X_1) kompensasi, (X_2) motivasi dan (X_3) pelatihan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap (Y) kinerja karyawan hotel bintang empat di Surabaya. Hal ini berarti adanya peningkatan kompensasi, motivasi dan pelatihan secara bersama-sama akan meningkatkan kinerja karyawan hotel bintang empat di Surabaya.

Uji T (Uji Parsial)

Untuk mengetahui pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan uji t. Dengan ketentuan jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikansi < 0.05 ($\alpha=5\%$), maka variabel bebas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Hasil uji t antara kompensasi terhadap kinerja karyawan hotel bintang empat di Surabaya, menghasilkan nilai t hitung = $3.812 > t_{tabel} 2.030$ ($df = 35$, $\alpha/2=0.025$) dan nilai signifikansi = $0.002 < 0.05$. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kompensasi

berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan hotel bintang empat di Surabaya. Koefisien regresi motivasi kerja sebesar 0.530 menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan hotel bintang empat di Surabaya, hal ini berarti apabila kompensasi yang diberikan semakin tinggi, maka akan meningkatkan kinerja karyawan hotel bintang empat di Surabaya secara nyata. Berdasarkan hasil ini, hipotesis pertama penelitian yang menduga kompensasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan hotel bintang empat di Surabaya terbukti. Hasil pengujian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Zubir Syahputra, et.al. (2012) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara kompensasi dengan kinerja karyawan.

Hasil uji t antara motivasi terhadap kinerja karyawan hotel bintang empat di Surabaya, menghasilkan nilai t hitung = $0.340 < t_{tabel} 2.030$ ($df = 35$, $\alpha/2=0.025$) dan nilai signifikansi = $0.736 < 0.05$. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan hotel bintang empat di Surabaya. Koefisien regresi variabel motivasi sebesar 0.060 menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan hotel bintang empat di Surabaya, hal ini berarti apabila motivasi karyawan semakin baik, maka akan meningkatkan kinerja karyawan hotel bintang empat di Surabaya, namun peningkatannya tidak nyata. Berdasarkan hasil ini, hipotesis kedua penelitian yang menduga motivasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan hotel bintang empat di Surabaya tidak terbukti. Hasil pengujian ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Windy Aprilia Murty (2012) yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil uji t antara pelatihan terhadap kinerja karyawan hotel bintang empat di Surabaya, menghasilkan nilai t hitung =

$3.618 > t$ tabel 2.030 ($df = 35$, $\alpha/2 = 0.025$) dan nilai signifikansi = $0.001 < 0.05$. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan hotel bintang empat di Surabaya. Koefisien regresi pelatihan sebesar 0.460 menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan hotel bintang empat di Surabaya, hal ini berarti apabila pelatihan karyawan semakin sering dilakukan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan hotel bintang empat di Surabaya secara nyata. Berdasarkan hasil ini, hipotesis ketiga penelitian yang menduga pelatihan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan hotel bintang empat di Surabaya terbukti. Hasil pengujian ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Lukmanul Hakim yang menunjukkan bahwa masih kurangnya keterampilan dan kualitas pegawai administrasi.

KESIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, motivasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan bagian accounting pada hotel bintang empat di Surabaya. Penelitian ini menggunakan data primer yaitu kuesioner yang menggunakan pengukuran dengan skala 6 poin menurut aturan likert yang dimodifikasi. Kuesioner dibagikan kepada responden yang merupakan karyawan bagian accounting hotel bintang empat di Surabaya. Dari 6 hotel bintang 4 di Surabaya, peneliti hanya dapat membagikan kuesioner kepada 2 hotel yaitu Tunjungan Crystal Hotel dan Hotel Singgasana dengan jumlah 39 responden. Data kuesioner kemudian diolah dengan menggunakan bantuan software statistic SPSS 13 for Windows untuk diuji deskriptif, validitas, reliabilitas, normalitas, regresi linier berganda, uji F dan uji T untuk menentukan pengaruh dari masing-masing variabel.

Berdasarkan uraian dan pembahasan

di atas, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

Berdasarkan hasil uji F disimpulkan bahwa (X_1) kompensasi, (X_2) motivasi dan (X_3) pelatihan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap (Y) kinerja karyawan hotel bintang empat di Surabaya. Berdasarkan pengujian uji t hipotesis yang pertama mengatakan ada pengaruh antara variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis yang kedua mengatakan tidak ada pengaruh antara variabel motivasi terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis yang ketiga mengatakan ada pengaruh antara variabel pelatihan terhadap kinerja karyawan.

Beberapa keterbatasan yang dapat mempengaruhi hasil penelitian adalah:

Dari 6 hotel bintang empat yang diharapkan bisa menjadi subyek penelitian ternyata hanya 2 hotel yang mengizinkan dilakukan penelitian, sehingga jumlah responden yang terlibat hanya 39.

Peneliti belum menggali unsur/fungsi dalam akuntansi di perusahaan, sehingga penentuan responden kurang jelas pada pembagiannya apakah untuk bagian staff atau bagian manajer akuntansi saja.

Kuesioner tidak tersebar ke bagian non akuntansi, sehingga untuk peneliti selanjutnya diharapkan dapat memperbaiki pertanyaan dalam kuesioner agar lebih spesifik pada bagian akuntansi.

Penelitian ini hanya menerapkan metode survey melalui kuesioner. Peneliti tidak melakukan wawancara atau terlibat secara langsung dalam aktivitas perusahaan/instalasi, sehingga kesimpulan yang diambil hanya berdasarkan pada data yang terkumpul melalui penggunaan instrument secara tertulis.

Dari hasil analisis dan kesimpulan yang telah diperoleh diatas, beberapa saran yang dapat digunakan adalah:

Peneliti selanjutnya bisa lebih mengupayakan agar semakin banyak karyawan bagian *accounting* yang menjadi responden sehingga perlu adanya pendekatan yang lebih terhadap

perusahaan yang akan diteliti. Diharapkan untuk penelitian selanjutnya lebih berkembang dengan memperluas sampel penelitian, seperti pada hotel bintang empat di Surabaya dan Sidoarjo atau di wilayah Jawa Timur.

Peneliti selanjutnya bisa menambah variabel, tidak hanya pada kompensasi, motivasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan atau menambahkan variabel lain sebagai moderating.

Penggunaan instrumen tidak hanya berupa kuisioner, tetapi juga dilakukan wawancara secara langsung dengan narasumbernya, agar hasil yang didapat lebih akurat, tidak terjadi persepsi (pandangan) yang berbeda antara responden dengan peneliti, serta menghindari tidak kembalinya kuisioner.

Pada faktor motivasi masih diperlukan adanya peningkatan hubungan yang baik antara pimpinan dengan karyawan, serta pimpinan perlu lebih mendorong semangat karyawan dalam bekerja. Para pimpinan perlu sering turun ke bawah menjalin komunikasi dengan para bawahan serta membimbing karyawan agar bekerja secara baik, sehingga hal ini akan membuat karyawan lebih termotivasi untuk bekerja lebih baik karena merasa mendapat dukungan dari pimpinan dalam menjalankan tugasnya.

DAFTAR RUJUKAN

- Faisal, Mirza, dan Nurdasila D., 2012, "Pengaruh Pelatihan dan kompensasi Terhadap Prestasi kerja Pegawai Balai Budidaya Air Payau Ujung Batee Aceh Besar", *Jurnal Ilmu Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*. Volume 1, Tahun I, No. 1, Agustus 2012.
- Imam Ghozali. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kaswan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Graha Ilmu.
- Lukmanul Hakim, 2011, "Pengaruh Pelatihan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Administrasi pada Program Pascasarjana Universitas Sriwijaya Palembang", *Jurnal Ilmiah*. Volume IV, No. 1, 2011.
- Nasution. 2003. *Metode Research*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ninin, N.A. Salmah, 2012, "Pengaruh Program Pelatihan Dan Pengembangan Karyawan Terhadap Kompetensi Karyawan pada PT. Muba Electric Power Sekayu", *Jurnal Ekonomi dan Informasi Akuntansi*. Vol. 2 No. 3 Sept 2012.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wilson Bangun. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gelora Aksara Pratama.
- Windy, A Murty, 2012, "Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus pada Perusahaan Manufaktur Di Surabaya)", *The Indonesian Accounting Review*. Volume 2, No. 2, July 2012, pages 215 – 228.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Zubir S., Amri, dan Saiful B., 2012, "Pengaruh Pengawasan, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan dan Kekayaan Aceh Provinsi Aceh", *Jurnal Ilmu Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*. ISSN 2302-0199 pp. 1- 9.