

ANALISIS PENGARUH PELATIHAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI QUEST HOTEL SURABAYA

Anggreani Rizka R P^{1*}, Rina Sulistiyani²⁾

^{1,2}Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Dr. Soetomo
Jalan Semolowawu no 84 Surabaya, Indonesia

Email: 1anggreanirizkar@gmail.com, Phone: 081357671990

English Title : ANALYSIS OF THE INFLUENCE OF TRAINING AND COMPENSATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE WITH EMPLOYEE JOB SATISFACTION AS AN INTERVENING VARIABLE AT QUEST HOTEL SURABAYA

Abstrak Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan pada karyawan Quest Hotel Surabaya. Metodologi yang diterapkan pada penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, dan menggunakan teknik pengambilan sampel non probability sampling atau sampling jenuh (sensus) dengan sampel sebanyak 100 responden yaitu karyawan Quest Hotel Surabaya dengan teknik pengambilan data kuisioner tentang pelatihan, kompensasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada Quest Hotel Surabaya. Metode analisis yang digunakan pada penelitian ini menggunakan SPSS dengan uji analisa jalur. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan dan kompensasi secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, pelatihan dan kompensasi secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan tetapi pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja dan kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai Thitung > Ttabel 1,998 dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05.

Kata Kunci: Pelatihan; Kompensasi; Kepuasan Karyawan; dan Kinerja Karyawan.

Abstract This research aims to analyze the effect of training and rewards on employee performance through employee job satisfaction for Quest Hotel Surabaya employees. The methodology applied in this research is to use a quantitative approach, and use a non-probability sampling technique or saturated sampling (census) with a sample of 100 respondents, namely employees of Quest Hotel Surabaya with a questionnaire data collection technique about training, compensation, job satisfaction and performance. employee at Quest Hotel Surabaya. The analysis method used in this research uses SPSS with path analysis tests. The results of this study show that training and compensation partially and simultaneously have a significant effect on job satisfaction, training and compensation partially and simultaneously have a significant effect on

employee performance, job satisfaction has a significant effect on employee performance but training does not have a significant effect on employee performance through job satisfaction and compensation. does not have a significant effect on employee performance through job satisfaction. This is proven by the $T_{count} > T_{table}$ value of 1.998 and the significant value is smaller than 0.05.

Keywords: Training; Compensation; Employee Satisfaction; and Employee Performance.

PENGANTAR

Peran sumber daya manusia masih menjadi faktor yang tidak tergantikan walau ditengah gempuran era globalisasi dan revolusi industry 4.0 yang tanpa batas, cepat dan dinamis. Hal ini juga didukung oleh kemampuan, keterampilan dan pengetahuan SDM sesuai dengan bidang keahliannya. Untuk menghasilkan sumber daya manusia yang memiliki keterampilan tentu dibutuhkan suatu tata kelola atau manajemen yang dapat menghasilkan manusia-manusia yang berhasil. Perhatian yang diberikan ini sangat mempengaruhi tingkat keberhasilan perusahaan dalam mencapai kinerja tinggi untuk produktivitas perusahaan. Salah satu cara agar perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawannya adalah dengan meningkatkan keunggulan sumber daya manusia melalui pelatihan yang sesuai, kompensasi yang terpenuhi yang dapat menumbulkan kepuasan kerja karyawan.

Menurut Syamsuri dan Siregar (2018) Pelatihan menjadi hal yang sangat penting dilakukan oleh perusahaan sehingga tenaga kerja atau karyawan memiliki pengetahuan (knowledge), kemampuan (ability), dan keterampilan (skill) yang dapat memenuhi kebutuhan perusahaan di masa kini dan di masa yang akan datang. Hal ini telah dibuktikan oleh penelitian yang dilakukan Salim et al., (2022) yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang artinya pelatihan merupakan suatu langkah perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawannya guna menjadikan sumber daya manusianya menjadi lebih baik dan berdaya saing tinggi.

Menurut Salim et al., (2022) kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi atau perusahaan guna mencapai tujuan yang telah di tetapkan Sehingga semakin bagus kompensasi yang diberikan maka akan semakin baik pula kinerja karyawan di perusahaan. Hal tersebut selaras dengan penelitian Hilmi (2023) yang menyatakan bahwa kompensasi memberikan peran positif dalam memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Setelah pelatihan dan kompensasi yang layak diberikan kepada karyawan sesuai dengan beban kerja yang diterimanya maka karyawan akan mengerti dengan isi pekerjaannya, hal ini akan mempengaruhi tingkat kepuasan dan kinerjanya di perusahaan. Menurut Hasibuan (2019) kepuasan kerja sebagai sebuah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya saat ini. Sikap ini dapat terlihat atau tercermin melalui moral kerja, rasa kedisiplinan, dan prestasi kerja yang terlihat dari mereka. Semakin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut.

Dengan semakin banyaknya jumlah hotel di Kota Surabaya maka persaingan di industri perhotelan pun semakin meningkat. Salah satunya Quest Hotel yang merupakan sebuah hotel modern di kota Surabaya yang dibangun pada tahun 2014 dengan tinggi 12 lantai dan 135 unit kamar. Hotel berbintang 3 yang meny kamar dengan harga yang sangat terjangkau yang berlokasi di Jl. Ronggolawe No.27 - 29, Wonorejo, Kec. Tegalsari, Surabaya, Jawa Timur 60264. Untuk dapat bersaing dengan para kompetitor, hotel memerlukan sumber daya manusia dengan kinerja yang baik dalam menjalankan kegiatan operasional hotel. Hotel yang ingin tetap eksis dan tidak tersingkir dari persaingan tidak akan mengabaikan peningkatan sumber daya manusianya, karena sumber daya manusia merupakan salah satu asset penting yang membantu perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, pihak manajemen hotel perlu meningkatkan kinerja karyawan.

Dari observasi awal pengunjung dari Quest Hotel Surabaya sendiri mengalami penurunan kepuasan seperti menunggu lama saat administrasi untuk menginap hingga merasa kebersihan di dalam kurang. Penurunan kepuasan customer dapat di lihat dari ketidak stabilan rating google review dalam 6 bulan terakhir. Adanya ketidakstabilan kepuasan pengunjung Quest Hotel Surabaya yang dapat dikarenakan penurunan dari kinerja karyawan hotel Quest Hotel Surabaya itu sendiri.

Penelitian ini mengacu pada permasalahan di Quest Hotel Surabaya yang telah di uraikan dan berdasarkan penelitian terdahulu yang memberikan hasil tidak konsisten (Research Gap) dapat disimpulkan bahwa permasalahan yang dihadapi Quest Hotel adalah pelatihan dan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan belum menciptakan kepuasan kerja seluruh karyawan, yang berakibat pada penurunan kinerja karyawan yang berdampak pada penurunan kepuasan pengunjung dan berdasarkan latar belakang masalah tersebut maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul "PENGARUH PELATIHAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN QUEST HOTEL SURABAYA DENGAN VARIABEL KEPUASAN KERJA KARYAWAN SEBAGAI INTERVENING".

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan Quest Hotel Surabaya, untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan Quest Hotel Surabaya, untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan Quest Hotel Surabaya dan Untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan Quest Hotel Surabaya.

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dimana hal ini dikarenakan menurut Sugiyono (2019) metode kuantitatif dilakukan karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Metode penelitian kuantitatif merupakan metoda survey yang digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah, tetapi peneliti melakukan pengumpulan data, misalnya dengan mengedarkan kuesioner, test, wawancara terstruktur, dan sebagainya.

Menurut Sugiyono (2019) variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Variabel yang digunakan pada penelitian ini yaitu dua variabel bebas (Pelatihan dan Kompensasi), satu variabel terikat (Kinerja Karyawan) dan satu variabel intervening (Kepuasan Kerja Karyawan).

Populasi dari penelitian ini adalah karyawan yang bekerja dalam bidang operasional hotel atau karyawan yang berhubungan langsung dengan tamu atau konsumen hotel seperti : FrontOffice Department , Food and Beverage , House Keeping, dan Marketing. Teknik sampling merupakan Teknik pengambilan sampel. Untuk menentukan sampel yang digunakan dalam penelitian, terdapat berbagai Teknik sampling yang digunakan. Teknik sampling pada dasarnya dikelompokkan menjadi dua yaitu probability sampling dan nonprobability sampling. Non Probability adalah Teknik pengambilan sampel sehingga semua data kemungkinan terpilih sampel tidak sama. Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada Quest Hotel Surabaya yaitu sebanyak 100 orang responden. Dengan demikian penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit observasi disebut sebagai teknik sensus. Memilih cara dan alat pengumpulan data yang tepat adalah sangat penting sebab akan dapat menentukan kualitas data yang dikumpul dan juga kualitas penelitian. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah kuisisioner, observasi dan studi pustaka.

Menurut Sugiyono (2019) Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dari analisis data adalah: mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

metode analisis data dengan metode analisis statistik yaitu menggunakan salah satu program statistik yaitu Statistical Package for Social Sciences (SPSS). Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode analisis kuantitatif guna mendapatkan data penelitian.

1. Uji Statistik Deskriptif.

Uji Statistik Deskriptif Statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (mean), standar deviasi, varian, maksimum dan minimum. Statistik deskriptif mendeskripsikan data yang akan menjadi sebuah informasi lebih jelas dan mudah untuk dipahami (Ghozali, 2018).

2. Uji Kualitas Data

a) Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Sebuah instrumen atau kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada instrumen atau kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2018). Uji signifikansi dilakukan dengan cara membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel. Di dalam menentukan layak dan tidaknya suatu item yang akan digunakan, biasanya dilakukan uji signifikansi koefisien korelasi pada taraf signifikansi 0,05 yang artinya suatu item dianggap valid jika berkorelasi signifikan terhadap skor total. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai positif maka butir atau pertanyaan atau variabel tersebut dinyatakan valid. Sebaliknya, jika r hitung lebih kecil dari r tabel, maka butir atau pertanyaan atau variabel tersebut dinyatakan tidak valid.

b) Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2018) reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Dengan kriteria pengambilan keputusan sebagaimana dinyatakan oleh Ghozali (2018), yaitu jika koefisien Cronbach Alpha $> 0,70$ maka pertanyaan dinyatakan andal atau suatu konstruk maupun variabel dinyatakan reliabel. Sebaliknya, jika koefisien Cronbach Alpha $< 0,70$ maka pertanyaan dinyatakan tidak andal.

c) Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2018) uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol. Untuk menguji ada tidaknya multikolinieritas dapat digunakan nilai tolerance atau variance inflation factor (VIF). Nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/Tolerance$). Nilai cutoff yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai Tolerance $\leq 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF \geq 10$. Jika nilai tolerance $> 0,10$ atau nilai $VIF < 10$ maka hal tersebut menunjukkan tidak terjadi multikolinieritas.

d) Uji heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan uji

Glejser dengan tingkat signifikan 5%. Suatu model dikatakan bebas dari heterokedastisitas jika nilai signifikan pada tabel lebih besar 0,05.

e) Uji normalitas

Menurut Ghozali (2018) Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Residual berdistribusi normal bila tingkat signifikansinya lebih besar dari 0,05. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Analisis statistik adalah salah satu cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak. Uji statistik sederhana dapat dilakukan dengan melihat nilai kurtosis dan skewness dari residual.

3. Tahap selanjutnya yaitu melakukan analisis regresi

Hasil analisis regresi adalah berupa koefisien untuk masing-masing variabel independen. Koefisien ini diperoleh dengan cara memprediksi nilai variabel dependen dengan suatu persamaan (Ghozali, 2013). Dalam analisis regresi, selain mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen. Variabel dependen diasumsikan random/stokastik, yang berarti mempunyai distribusi probabilistik. Variabel independen/bebas diasumsikan memiliki nilai tetap (dalam pengambilan sampel yang berulang) (Ghozali, 2013).

4. Tahap berikutnya yaitu Pengujian Hipotesis.

Dalam statistik dan penelitian terdapat dua macam hipotesis, yaitu hipotesis nol dan alternatif. Pada statistik, hipotesis nol diartikan sebagai tidak adanya perbedaan antara parameter dengan statistik, atau tidak adanya perbedaan antara ukuran populasi dan ukuran sampel. Sedangkan hipotesis alternatif adalah kebalikan dari hipotesis nol dimana dijelaskan bahwa terdapat perbedaan antara data populasi dengan data sampel.

Untuk menguji pengaruh langsung dari hipotesis, digunakan uji t, dengan membandingkan nilai probabilitas (sig) variabel yang bersangkutan dengan taraf signifikansi 0,05. Jika nilai sig $\leq 5\%$, maka H_0 ditolak dan H_a didukung yang berarti variabel independen berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap variabel dependen.

a) Uji f (Serentak)

Uji hipotesis (F-test) bertujuan untuk mengetahui bersama-sama variabel independen terhadap variabel dependen (Nugroho, 2005). Uji F digunakan untuk membuktikan hipotesis, adapun langkah-langkahnya yaitu: Merumuskan hipotesis operasional, yaitu H_0 dan H_a , Menetapkan taraf signifikansi (α) yaitu $5\% = 0,05$ Membuat kesimpulan: Jika $p \leq \alpha = H_0$ ditolak dan H_a diterima Melakukan perhitungan sesuai dengan pendekatan statistika yang dipergunakan, yaitu dengan menggunakan analysis of variance (ANOVA) pada program SPSS.

b) Uji t (Parsial)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui signifikan pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. t-test bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen secara individual (parsial) terhadap variabel dependen (Nugroho, 2005). Adapun langkah-langkahnya yaitu: Merumuskan hipotesis operasional, yaitu H_0 dan H_a , Menetapkan taraf signifikansi (α) yaitu $5\% = 0,05$, Membuat kesimpulan: Jika $p \leq \alpha = H_0$ ditolak dan H_a diterima Melakukan perhitungan sesuai dengan pendekatan statistika yang dipergunakan, yaitu dengan menggunakan analysis of variance (ANOVA) pada program SPSS.

c) Analisis Jalur

Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linear berganda, atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel (model casual) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori. Analisis jalur sendiri tidak dapat menentukan hubungan sebab-akibat dan juga tidak dapat digunakan sebagai substitusi bagi peneliti untuk melihat

hubungan kausalitas antar variabel. Hubungan kausalitas antar variabel telah dibentuk dengan model berdasarkan landasan teoritis.

Jika pengaruh X terhadap Y menurun menjadi nol dengan memasukkan variabel Z, maka terjadi mediasi sempurna (perfect mediation). Namun demikian, jika pengaruh X terhadap Y menurun tidak sama dengan nol dengan memasukkan variabel Z, maka terjadi mediasi parsial (partial mediation). Mediasi sederhana ini terjadi jika dipenuhi asumsi: (1) tidak ada kesalahan pengukuran (measurement error) pada variabel Z, dan (2) variabel Y tidak dipengaruhi variabel X.

Pengujian hipotesis mediasi dapat dilakukan dengan prosedur yang dikenal dengan Uji Sobel (Sobel test). Uji Sobel dilakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung X ke Y melalui Z. Pengaruh tidak langsung X ke Y melalui Z dihitung dengan cara mengalikan jalur $X \rightarrow Z$ (a) dengan jalur $Z \rightarrow Y$ (b) atau ab . Jadi koefisien $ab = (c - c')$, dimana c adalah pengaruh X terhadap Y tanpa mengontrol Z, sedangkan c' adalah koefisien pengaruh X terhadap Y setelah mengontrol Z. Standar error koefisien a dan b ditulis dengan sa dan sb dan besarnya standar error pengaruh tidak langsung (indirect effect) adalah sab . Untuk menguji signifikansi pengaruh tidak langsung, maka kita perlu menghitung nilai t dari koefisien a. Nilai t hitung ini dibandingkan dengan nilai t table, jika nilai t hitung > nilai t table maka dapat disimpulkan terjadi pengaruh mediasi. Asumsi uji Sobel memerlukan jumlah sample yang besar, jika jumlah sample kecil, maka uji Sobel menjadi kurang konservatif.

DISKUSI

1) Hasil Uji Validitas

Uji validitas adalah alat ukur dalam kuesioner untuk mengukur pernyataan kuesioner. Bila hasil uji menunjukkan r hitung > r tabel serta bernilai positif maka pernyataan dalam kuesioner yang akan digunakan dikatakan valid. Berdasarkan hasil perhitungan r tabel (n-2) maka ditemukan r sebesar 0,196 pada tingkat signifikansi 5%. Adapun distribusi jumlah pertanyaan berdasarkan variabel meliputi : Pelatihan (X1) sebanyak 6 item pertanyaan, Kompensasi (X2) sebanyak 7 item pertanyaan, Kepuasan kerja (Z) sebanyak 6 item pertanyaan, Kinerja (Y) sebanyak 6 item pertanyaan dan hasil uji menunjukkan bahwa nilai r hitung keseluruhan item pertanyaan berada di atas r tabel (0,196). Hal ini menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan pada variabel pelatihan (X1), kompensasi (X2), kepuasan kerja (Z), dan kinerja (Y) dinyatakan valid.

2) Hasil Uji Reabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau andal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas data dilakukan dengan menggunakan metode *Alpha Cronbach* yaitu yaitu jika koefisien *Cronbach Alpha* > 0,70 maka pertanyaan dinyatakan andal atau suatu konstruk maupun variabel dinyatakan reliabel. Sebaliknya, jika koefisien *Cronbach Alpha* < 0,70 maka pertanyaan dinyatakan tidak andal. Hasil pengujian reliabilitas data dapat dilihat pada tabel 4 berikut

Tabel 1. Hasil Uji Reabilitas Variabel

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Pelatihan (X ₁)	0,817	Reliabel
Kompensasi (X ₂)	0,841	Reliabel
Kepuasan Kerja (Z)	0,806	Reliabel
Kinerja (Y)	0,804	Reliabel

Sumber :Lampiran Data, 2023

Hasil uji reabilitas pada tabel 1 menunjukkan bahwa pada variabel pelatihan, kompensasi, kepuasan kerja, dan kinerja memiliki nilai *cronbach's alpha* > 0,7. Hasil tersebut cukup membuktikan bahwa pernyataan dalam variabel pelatihan, kompensasi, kepuasan kerja, dan kinerja dinyatakan reliabel.

3) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk membuktikan apakah data berdistribusi normal dan menentukan uji statistik selanjutnya. *Kolmogorov-Sminorv test* digunakan untuk menguji normalitas pada penelitian ini. Apabila nilai signifikansi > 0,05 maka data dinyatakan berdistribusi normal.

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.46936620
Most Extreme Differences	Absolute	.088
	Positive	.088
	Negative	-.067
Kolmogorov-Smirnov Z		.879
Asymp. Sig. (2-tailed)		.422

Sumber :Lampiran Data, 2023

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan bahwa hasil uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Sminorv test memiliki nilai signifikansi $p = 0,422$ atau nilai signifikansi > 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal dan model regresi yang digunakan dalam penelitian ini mencukupi anggapan normalitas.

4) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas memiliki tujuan untuk mengetahui pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen atau variabel bebas. Ghozali (2018) menyatakan bahwa apabila nilai tolerance $\geq 0,10$ atau VIF < 10 maka model dikatakan tidak memiliki korelasi antar variabel independen atau tidak terjadi multikolinieritas dalam penelitian ini.

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	7.447	1.682		4.426	.000		
Pelatihan	.241	.099	.268	2.447	.016	.369	2.713
Kompensasi	.070	.058	.106	1.219	.226	.581	1.720
Kepuasan kerja	.409	.101	.457	4.071	.000	.351	2.852

a. Dependent Variable: total skor kinerja (Y)

Sumber :Lampiran Data, 2023

Berdasarkan tabel 3 menunjukkan bahwa nilai tolerance pelatihan $0,369 > 0,10$ dengan nilai VIF $2,713 < 10$. Variabel kompensasi memiliki nilai tolerance $0,581 > 0,10$ dengan nilai VIF $1,720 < 10$. Sedangkan variabel kepuasan kerja memiliki nilai tolerance $0,351 > 0,10$ dengan nilai VIF $2,852 < 10$. Dengan demikian maka disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas pada penelitian ini.

5) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Dalam penelitian ini uji heteroskedastisitas dengan menggunakan pendekatan grafik dan statistik melalui uji glejser dengan menggunakan tingkat signifikan 5%. Jika korelasi antara variabel independen dengan residual didapat signifikansi $> 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada model regresi.

Tabel 4. Hasil Uji heteroskedastisitas

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.299	1.001		1.298	.197
Pelatihan	-.027	.059	-.078	-.466	.642
Kompensasi	-.013	.034	-.050	-.375	.708
Kepuasan kerja	.036	.060	.104	.602	.548

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber :Lampiran Data, 2023

Berdasarkan tabel 4. menunjukkan bahwa variabel pelatihan memiliki nilai signifikansi 0,642, variabel kompensasi memiliki nilai signifikansi 0,708, dan variabel kepuasan kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,548. Seluruh variabel menunjukkan nilai signifikansi $> 0,05$ sehingga dapat dikatakan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada ketiga variabel tersebut. Hasil Analisis Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan

6) Pengujian Hipotesis

Hasil Analisis Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh faktor-faktor independen terhadap variabel dependen dan mengetahui arah (Ghozali, 2018).

Tabel 5. Regresi Linier Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Variabel dependen: kepuasan kerja (Z)					
Variabel	Unstandardized Coefficients B	Standardized Coefficients Beta	t Hitung	Sig	Keterangan
Pelatihan (X ₁)	0,641	0,638	8,512	0,000	Signifikan

Kompensasi (X ₂)	0,179	0,242	3,226	0,002	Signifikan
Konstanta: 4,519					
F Hitung: 89,801					
Sig:0,000					
Adjust R Square: 0,642					

Sumber :Lampiran Data, 2023

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda pada tabel 4.11 diatas maka diperoleh persamaan sebagai berikut:

a. Nilai Konstanta (α)

Nilai konstanta (α) diketahui sebesar 4,519 yaitu apabila karyawan memiliki kepuasan kerja tanpa dipengaruhi oleh pelatihan dan kompensasi, maka nilai kepuasan kerja sebesar 4.519.

b. Koefisien regresi variabel pelatihan (X₁)

Nilai koefisien regresi variabel pelatihan (X₁) sebesar 0,641 yang memiliki arti bahwa peningkatan penilaian pelatihan sebesar 1% maka akan menghasilkan peningkatan kepuasan kerja sebesar 0,641. Nilai positif menunjukkan bahwa semakin tinggi pelatihan maka semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan.

c. Koefisien regresi variabel kompensasi (X₂)

Nilai koefisien regresi variabel kompensasi (X₂) sebesar 0,179 yang berarti bahwa peningkatan penilaian kompensasi sebesar 1% maka akan menghasilkan peningkatan kepuasan kerja sebesar 0,179. Nilai positif menunjukkan bahwa semakin tinggi kompensasi maka semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan.

d. Uji Parsial (uji t)

Uji parsial atau uji t dilakukan untuk mengetahui signifikansi konstanta dari setiap variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil uji parsial disajikan pada tabel 4.15 dapat diperoleh bahwa:

1) Pengaruh pelatihan terhadap kepuasan kerja karyawan

Berdasarkan hasil uji parsial ditemukan bahwa variabel pelatihan memiliki t hitung sebesar 8,512 > t tabel 1,988 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Maka H_a diterima dan H₀ ditolak dengan arah pengaruh positif yang berarti semakin tinggi pelatihan maka semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian maka hipotesis 1 terbukti bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Quest Hotel Surabaya.

2) Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan

Berdasarkan hasil uji parsial ditemukan bahwa variabel kompensasi memiliki t hitung sebesar 3,226 > t tabel 1,988 dan nilai signifikansi sebesar 0,002 < 0,05. Maka H_a diterima dan H₀ ditolak dengan arah pengaruh positif yang berarti semakin tinggi kompensasi maka semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian maka hipotesis 2 terbukti bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Quest Hotel Surabaya.

e. Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah kedua variabel independen berdampak pada variabel dependen secara bersamaan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah membandingkan nilai F hitung dan F tabel. Berdasarkan hasil analisis simultan atau uji F pada tabel 4.11 menunjukkan bahwa

hasil F hitung $> F$ tabel yaitu sebesar $89,801 > 3,089$ dan nilai signifikansi menunjukkan nilai $0,000 < 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan karyawan.

f. Koefisien determinasi

Berdasarkan nilai adjust R square sebesar 0,642 dapat diketahui besarnya pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja. Dapat disimpulkan bahwa besarnya kontribusi variabel pelatihan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja sebesar 64,2%.

Hasil Analisis Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Analisis Regresi Linier Berikut merupakan analisis regresi linier berganda untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan:

Tabel 6. Tabel Regresi Linier Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja

Variabel dependen: Kinerja (Y)					
Variabel	Unstandardized Coefficients B	Standardized Coefficients Beta	t Hitung	Sig	Keterangan
Pelatihan (X ₁)	0,503	0,559	6,269	0,000	Signifikan
Kompensasi (X ₂)	0,144	0,216	2,428	0,017	Signifikan
Konstanta: 9,297					
F Hitung: 49,208					
Sig:0,000					
Adjust R Square: 0,493					

Sumber :Lampiran Data, 2023

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda pada tabel 4.15 diatas maka diperoleh persamaan sebagai berikut:

a. Nilai Konstanta (α)

Nilai konstanta (α) diketahui sebesar 9,297 yaitu apabila karyawan memiliki kinerja tanpa dipengaruhi oleh pelatihan dan kompensasi, maka nilai kepuasan kerja sebesar 9,297.

b. Koefisien regresi variabel pelatihan (X₁)

Nilai koefisien regresi variabel pelatihan (X₁) sebesar 0,503 yang memiliki arti bahwa peningkatan penilaian pelatihan sebesar 1% maka akan menghasilkan peningkatan kinerja sebesar 0,641. Nilai positif menunjukkan bahwa semakin tinggi pelatihan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.

c. Koefisien regresi variabel kompensasi (X₂)

Nilai koefisien regresi variabel kompensasi (X₂) sebesar 0,144 yang berarti bahwa peningkatan penilaian kompensasi sebesar 1% maka akan menghasilkan peningkatan kinerja sebesar 0,144. Nilai positif menunjukkan bahwa semakin tinggi kompensasi maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.

d. Uji Parsial (uji t)

Uji parsial atau uji t dilakukan untuk mengetahui signifikansi konstanta dari setiap variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil uji parsial disajikan pada tabel 4.16 dapat diperoleh bahwa:

1) Pengaruh pelatihan terhadap kinerja

Berdasarkan hasil uji parsial ditemukan bahwa variabel pelatihan memiliki t hitung sebesar $6,269 > t$ tabel $1,988$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Maka H_a diterima dan H_o ditolak dengan arah pengaruh positif yang berarti semakin tinggi pelatihan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Dengan demikian maka hipotesis 3 terbukti bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Quest Hotel Surabaya.

2) Pengaruh kompensasi terhadap kinerja

Berdasarkan hasil uji parsial ditemukan bahwa variabel kompensasi memiliki t hitung sebesar $2,428 > t$ tabel $1,988$ dan nilai signifikansi sebesar $0,017 < 0,05$. Maka H_a diterima dan H_o ditolak dengan arah pengaruh positif yang berarti semakin tinggi kompensasi maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Dengan demikian maka hipotesis 4 terbukti bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Quest Hotel Surabaya.

e. Uji Simultan (Uji F)

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah membandingkan nilai F hitung dan F tabel. Berdasarkan hasil analisis simultan atau uji F pada tabel 4.12 menunjukkan bahwa hasil F hitung $> F$ tabel yaitu sebesar $49,208 > 3,089$ dan nilai signifikansi menunjukkan nilai $0,000 < 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

f. Koefisien Determinasi

Berdasarkan nilai adjust R square sebesar $0,493$ dapat diketahui besarnya pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja. Dapat disimpulkan bahwa besarnya kontribusi variabel pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja sebesar $49,3\%$.

Hasil Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Analisis Regresi Linier Berikut merupakan analisis regresi linier berganda untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan:

Tabel 7. Regresi Linier Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Variabel dependen: Kinerja (Y)					
Variabel	Unstandardized Coefficients B	Standardized Coefficients Beta	t Hitung	Sig	Keterangan
Kepuasan kerja (Z)	0,656	0,732	10,634	0,000	Signifikan
Konstanta: 9,238					
F Hitung: 113,085					
Sig:0,000					
Adjust R Square: 0,531					

Sumber :Lampiran Data, 2023

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda pada tabel 4.16 di atas maka diperoleh persamaan sebagai berikut: Berdasarkan hasil persamaan regresi linier berganda di atas maka:

a. Nilai Konstanta (α)

Nilai konstanta (α) diketahui sebesar 9,238 yaitu apabila karyawan memiliki kinerja tanpa dipengaruhi oleh kepuasan kerja, maka nilai kepuasan kerja sebesar 9,238.

b. Koefisien regresi variabel kepuasan kerja (Z)

Nilai koefisien regresi variabel pelatihan (X_1) sebesar 0,656 yang memiliki arti bahwa peningkatan kepuasan kerja sebesar 1% maka akan menghasilkan peningkatan kinerja sebesar 0,656. Nilai positif menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.

c. Uji Parsial

Hasil uji parsial disajikan pada tabel 4.17 dapat diperoleh bahwa: Berdasarkan hasil uji parsial ditemukan bahwa variabel pelatihan memiliki t hitung sebesar 10,634 > t tabel 1,988 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Maka H_a diterima dan H_0 ditolak dengan arah pengaruh positif yang berarti semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Dengan demikian maka hipotesis 5 terbukti bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Quest Hotel Surabaya.

d. Koefisien determinasi

Berdasarkan nilai adjust R square sebesar 0,531 dapat diketahui besarnya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja. Dapat disimpulkan bahwa besarnya kontribusi variabel kepuasan kerja terhadap kinerja sebesar 49,3%.

Analisis Jalur

Ada 2 bentuk dalam menganalisis jalur, yaitu menganalisis secara langsung dan analisis secara tidak langsung. Pengaruh langsung merupakan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen tanpa adanya moderator oleh variabel lain. Berdasarkan pengaruh antar variabel tersebut, dapat dibuat model dalam bentuk tabel sebagai berikut:

Tabel 8. Tabel Koefisien Jalur

Pengaruh Variabel	Sig.	Langsung	Tidak Langsung	Total
Pengaruh langsung				
Pengaruh variabel pelatihan terhadap kepuasan kerja ($X_1 \rightarrow Z$)	0,000	0,641	-	0,641
Pengaruh variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja ($X_2 \rightarrow Z$)	0,002	0,179	-	0,179
Pengaruh variabel Pelatihan terhadap kinerja ($X_1 \rightarrow Y$)	0,000	0,503	-	0,503
Pengaruh variabel kompensasi terhadap kinerja ($X_2 \rightarrow Y$)	0,017	0,144	-	0,144

Pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap kinerja ($Z \rightarrow Y$)	0,000	0,656	-	0,656
Pengaruh tidak langsung				
Pengaruh variabel pelatihan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja ($X1 \rightarrow Z \rightarrow Y$)		0,503	0,211	0,714
Pengaruh variabel Kompensasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja ($X2 \rightarrow Z \rightarrow Y$)		0,144	0,016	0,16

Sumber :Lampiran Data, 2023

Berdasarkan tabel 8 diatas menunjukkan bahwa pengaruh langsung variabel pelatihan terhadap kinerja sebesar 0,503 dan pengaruh tidak langsung pelatihan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebesar 0,211 sehingga diperoleh total sebesar 0,714. Hal ini dapat disimpulkan bahwa pengaruh langsung pelatihan terhadap kinerja lebih besar bila dibanding pengaruh tidak langsung pelatihan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja maka disimpulkan hipotesis 6 ditolak..

Agar dapat mengambil kesimpulan hipotesis 7, dapat dianalisis melalui tabel 4.18 Pengaruh langsung kompensasi terhadap kinerja sebesar 0,144 dan pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebesar 0,016. Karena pengaruh langsung memiliki nilai yang lebih besar dibanding pengaruh tidak langsung maka hipotesis 7 ditolak.

Tabel 9. Kesimpulan Hipotesis Penelitian

Hipotesis	Sig	Hasil
H1 : Pelatihan yang diberikan perusahaan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada Quest Hotel Surabaya	0,000	Diterima
H2 : Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada Quest Hotel Surabaya	0,002	Diterima
H3 : Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Quest Hotel Surabaya	0,000	Diterima
H4 : Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Quest Hotel Surabaya	0,017	Diterima
H5 : Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Quest Hotel Surabaya	0,000	Diterima
Hipotesis	Pengaruh Tidak langsung	Hasil

H6 : Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan pada Quest Hotel Surabaya	0,211	Ditolak
H7 : Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan pada Quest Hotel Surabaya	0,016	Ditolak

Sumber :Lampiran Data, 2023

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil studi dalam penelitian ini maka kesimpulan yang diperoleh sebagai berikut:

1. Pelatihan memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Quest Hotel Surabaya. Dapat diartikan bahwa Karyawan yang terlatih terbukti memiliki kepuasan kerja daripada karyawan yang tidak terlatih.
2. Kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Quest Hotel Surabaya. Dapat diartikan bahwa Pemberian kompensasi yang sepadan dengan usaha kerja yang diberikan karyawan dalam pekerjaannya akan membuat karyawan merasa dihargai dan senang dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga kepuasan kerjanya dapat meningkat
3. Pelatihan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Quest Hotel Surabaya. Dapat diartikan bahwa pelatihan akan memberikan pemahaman yang lebih besar kepada karyawan tentang tanggung jawab mereka dalam peran mereka, dan pada gilirannya karyawan akan membangun kepercayaan diri mereka. Kepercayaan diri ini akan meningkatkan kinerja secara keseluruhan dan hal ini akan menguntungkan perusahaan
4. Kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Quest Hotel Surabaya. Dapat diartikan bahwa kompensasi yang diberikan harus sesuai dengan standar industri, kompensasi yang baik penting untuk memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka dan untuk meningkatkan produktivitas organisasi.
5. Kepuasan kerja karyawan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Quest Hotel Surabaya. Dapat diartikan bahwa karyawan yang puas merasa lebih baik di perusahaan sehingga akan memiliki kinerja yang baik.
6. Pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan Quest Hotel Surabaya. Hal ini dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja bukan sebagai mediator pengaruh pelatihan terhadap kinerja.
7. Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan Quest Hotel Surabaya. Hal ini dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja bukan sebagai mediator pengaruh kompensasi terhadap kinerja.

REFERENSI

- Adhari, I. Z. (2020). Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja. Pasuruan: Qiara Media.
- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Akbar, Mada Faisal, et al. 2021. Seminar Manajemen Sumber Daya Manusia. Solok : Insan Cendekia Mandiri.
- Ansory, A. F dan Indrasari. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Sidoarjo : Indonesia Pustaka.
- Bakrun, M., Pantjastuti, S. R., Hendarman, & Sutanto. (2018). Kilasan Dua Tahun Revitalisasi Sekolah Menengah Kejuruan (Issue September 2016).
- Dessler, G. (2020). Human Resource Management (16th ed.). Pearson.

- Dessler, Garry. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi kesembilan. Jakarta: Indek Kelompok Gramedia.
- Dziuba, S, T., Ingaldi, M., Zhuravskaya, M. (2020). Employees' Job Satisfaction and Their Work Performance As Elements Influencing Work Safety. *Scienco*: Vol.2, No.1. hal.18-25.
- Edy,Sutrisno. (2019). *Budaya Organisasi* . Jakarta : Prenada Media Group
- Elmi, Farida. 2018. *Telisis Manajemen Sumber Daya Manusia: Edisi 1*. Mitra Wacana Media. Jakarta.
- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARAManajemen Press.
- Fitria, N. (2023). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (KONSEP DAN TEORI)*.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, edisi 8.
- Hakim Fachrezi Hazmanan Khair, (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Vol 3, No. 1, Maret 2020*, 107-119
- Hanaysha, J., & Tahir, P. R. (2016). Examining the effects of employee empowerment, teamwork, and employee training on job satisfaction. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, Vol.219, Hal 272–282. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.05.016>
- Handoko, T. H. (2020). *Manajemen Personalialia & Sumberdaya Manusia*. BPFE 55 Yogyakarta
- Hasibuan. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Bandung: PT Bumi Aksara.
- Hilmi, A. N. (2023). *Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Grand Keisha Hotel di Yogyakarta (Doctoral dissertation, Universitas Islam Indonesia)*.
- Hussain, S., Onyema, E. M., Masood, A., & Nwoye, O. U. (2020). Influence of training and learning on employees' Productivity in service sector in Pakistan. *American Journal of Business*, Vol.8, No.1. Hal 11–17.
- Idris, Adi, K. R., Soetjipto, B. E., Supriyanto, A. S., (2020). The Mediating Role of Job Satisfaction on Compensation, Work Environment, and Employee Performance: Evidence From Indonesia. *Entrepreneurship and Sustainability Issues*, Vol.8, No.2. Hal 735-750. [http://doi.org/10.9770/jesi.2020.8.2\(44\)](http://doi.org/10.9770/jesi.2020.8.2(44))
- Irvan, A. (2018). *Analisis Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kinerja dengan Kepuasan Sebagai Variabel Intervening di Hotel Grand Inna Malioboro*.
- Kenny, V., & Nnamdi, S. O. (2019). Employee productivity and organizational performance: A theoretical perspective. MPRA Paper 93294, University Library of Munich, Germany. Hal 1– 10. https://mpra.ub.uni-muenchen.de/93294/1/MPRA_paper_93294.pdf
- Kurniawan, A. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Hotel Inna Dharma Deli. *SINTAKSIS: Jurnal Ilmiah Pendidikan*, 1(2), 1-9. ==
- Mangkunegara (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. 1(1), 9–25.
- Mangkunegara,A.A.Anwar.Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Naidu, A., & Satyanarayana, G. (2018). Impact of Compensation on Employee Performance. *International Journal of Human Resource Research Review*, Vol.6, No.4.
- Nitisemito, A. S. (2020). *Manajemen personalialia dan manajemen sumber dayamanusia (4th ed.; G. Indonesia, Ed.)*. Jakarta
- Noe, R. A. (2020). *Employee Training & Development (8th ed.)*. Mc Graw Hill Education.

- Rerung, Rintho Rante. 2019. Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Employee Engagement Dan Organizational Citizenship Behavior. Bandung : CV. Media Sains Indonesia
- Rifa'i, M., Sela, R., & Sayekti, R. N. S. (2021). Kompensasi Dan Motivasi Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *J-MACC: Journal of Management and Accounting*, 4(1), 42-56. ==
- Salim, E., Kirana, K. C., & Welsa, H. (2022). Analisis Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT. Anugrah Harapan Nusantara. *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)*, 7(1), 157-164.
- Sedarmayanti. (2017). Manajemen Sumber daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung: Refika Aditama
- Singh, C. & Jain, V.K. (2017). Effect of Training on Organizational Performance. *International Journal of Application or Innovation in Engineering & Management*, Vol.6, No.7.
- Sri, Larasati. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama.. Cetakan Pertama. CV.Budi Utama: Yogyakarta
- Sugiyono. (2019). Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D. Bandung: ALFABETA
- Supomo dan Ety Nurhayati, 2018, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk mahasiswa dan Umum, cetakan pertama, Bandung: Yrama Widya.
- Suwatno dan Donni Juni Priansa. 2016. Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Bandung: Alfabeta
- Syamsuri, A. R., & Siregar, Z. M. E. (2018). Analisis Pelatihan, Disiplin Kerja, Remunerasi, dan Motivasi Berprestasi dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening terhadap Kinerja Karyawan. *JSHP (Jurnal Sosial Humaniora Dan Pendidikan)*, 2(2), 95. ==
- Tonnisen, U.K., & Ie, M. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Resiliensi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Muara Ilmu Ekonomi dan Bisnis: Vol.4, No.1.*
- Wibowo. 2017. Manajemen Kinerja, Edisi Kelima. Jakarta. PT.Rajagrafindo Persada