

PENGARUH PELATIHAN DAN KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA HOTEL MAYA UBUD RESORT & SPA

**A. A. Gd. Krisna Pramana Putra¹
I Wayan Suana²**

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Bali, Indonesia
e-mail: gungdekrisnap@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan yang dilakukan perusahaan dan kompensasi yang diberikan perusahaan terhadap produktivitas karyawan pada hotel Maya Ubud Resort & Spa. Penelitian ini dilakukan pada seluruh karyawan yang bekerja di Maya Ubud Resort & Spa yang berjumlah 300 orang karyawan, dan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *random sampling*. Sampel penelitian ini berjumlah 50 orang karyawan hotel Maya Ubud Resort & Spa. Berdasarkan hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara pelatihan terhadap produktivitas karyawan pada Maya Ubud Resort & Spa dan terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara kompensasi terhadap produktivitas karyawan pada Maya Ubud Resort & Spa. Pemimpin di Maya Ubud Resort & Spa hendaknya lebih meningkatkan kualitas pelatihan dan pemberian kompensasi untuk meningkatkan produktivitas karyawan di Maya Ubud Resort & Spa.

Kata Kunci: pelatihan, kompensasi, produktivitas karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine whether there is a positive and significant influence between training conducted by the company and compensation given the company to employee productivity at Maya Maya Resort & Spa hotel. This research was conducted on all employees who worked at Maya Ubud Resort & Spa which amounted 300 employees, and the sample in this study using random sampling technique. The sample of this study amounted to 50 hotel employees Maya Maya Resort & Spa. Based on the result of the research, there is a positive and partially significant influence between training on employee productivity at Maya Ubud Resort & Spa and there is a positive and partially significant influence between compensation on employee productivity at Maya Ubud Resort & Spa. Leaders at Maya Ubud Resort & Spa should further improve the quality of training and compensation to increase employee productivity at Maya Ubud Resort & Spa.

Keywords: training, compensation, employee productivity

PENDAHULUAN

Bali merupakan salah satu daerah tujuan wisata utama di Indonesia yang telah mendapat perhatian dari pemerintah dalam pariwisatanya. Pariwisata adalah aktivitas perjalanan yang dilakukan oleh sementara waktu dari tempat tinggal semula ke daerah tujuan dengan alasan bukan untuk menetap atau mencari nafkah melainkan hanya untuk memenuhi rasa ingin tahu, menghabiskan waktu senggang atau libur serta tujuan-tujuan lainnya (Brian,2009:41).

Beragam tujuan wisata di Bali, muncul sarana pendukung dari industri pariwisata, contohnya hotel, restoran, spa, penyewaan kendaraan, jasa perjalanan wisata, wahana air, diskotik dan sebagainya. Namun dari seluruh sarana pendukung utama bisnis pariwisata terutama di Bali, adalah industri perhotelan. Mohajerani (2012) menyatakan “Industri hotel adalah salah satu faktor utama dari industri pariwisata. Hotel menunjang kegiatan utama dari industri pariwisata”. Dalam arti luas, hotel mungkin merujuk pada segala jenis penginapan. Sedangkan dalam arti sempit, hotel adalah sebuah bangunan yang dibangun khusus untuk menyediakan penginapan bagi para pejalan dengan pelayanan makanan dan minuman (Sihite, 2010:31).

Pada masa dewasa ini, persaingan di dunia perhotelan berada pada tahap yang sangat kompetitif. Di Bali sektor pariwisata terutama perhotelan menyumbang *Gross Domestic Product* (GDP) paling tinggi (Sihite, 2010:21). Oleh karena itu, peningkatan kualitas dari pelayanan dan memaksimalkan setiap operasional hotel adalah hal yang krusial dilakukan agar sebuah hotel dapat bertahan dalam persaingan. Penggolongan hotel secara garis besar berdasarkan

lokasi, terdapat dua jenis hotel yaitu *city hotel* yang terletak di pusat kota, dan *resort hotel* yang terletak di suatu daerah tertentu yang lebih mengedepankan pemandangan dan suasana yang nyaman (Sihite, 2010:13).

Danny (2013) menyatakan bahwa “manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan terhadap sumber daya yang merupakan modal dan kekayaan yang terpenting dari setiap kegiatan manusia. Manusia sebagai unsur terpenting mutlak dianalisis dan dikembangkan”. Selanjutnya Wijaya (2013) berpendapat bahwa, manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dan manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam fungsi atau bidang produksi, pemasaran, keuangan, maupun kekaryawanan. Adetola (2014) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia secara praktek dari tahun ke tahun telah berkembang untuk meningkatkan tingkat performa dari suatu organisasi.

Bella (2011) menyatakan bahwa suatu perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan produktivitas sumber daya manusia yang ada melalui manajemen sumber daya manusia. Produktivitas sumber daya manusia ditentukan oleh sejauh mana sistem yang ada di perusahaan mampu menunjang dan memuaskan keinginan seluruh pihak. Apabila suatu perusahaan peduli dengan keberadaan dan kesejahteraan karyawan, maka karyawan akan meningkatkan produktivitas kerjanya terhadap perusahaan. Kesimpulan dari penjelasan di atas dapat dinyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam penelitian ini adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan atas

pengadaan, pengintegrasian, pemeliharaan dengan maksud untuk mencapai tujuan–tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.

Produktivitas karyawan menjadi suatu kunci yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan, dimana terdapat beberapa faktor yang memiliki pengaruh negatif bagi produktivitas karyawan seperti situasi politik, peralatan yang minim, perlengkapan yang sudah tidak layak pakai, kurangnya pengalaman karyawan hingga manajemen perusahaan yang buruk (Ibrahim *et al.*, 2013). Produktivitas karyawan akan berujung pada kepuasan pelanggan terhadap pelayanan yang diberikan. Oleh karena itu, produktivitas karyawan hotel dalam melakukan pelayanan adalah hal yang sangat diharapkan para tamu saat menginap di sebuah hotel (Sihite,2010:14). Pendapat serupa diungkapkan oleh Turere (2013) yang menyatakan bahwa keberhasilan suatu instansi/organisasi tidak saja ditentukan oleh modal dan fasilitas yang dimiliki, tetapi juga tersedianya sumber daya manusia yang handal.

Salah satu cara yang perlu dilakukan oleh sebuah hotel dalam meningkatkan kualitas pelayanan adalah pelatihan. Joanna (2010:1) mengungkapkan pelatihan adalah suatu kegiatan sistematis dalam melakukan pembelajaran untuk mendapatkan dan menerapkan sebuah keterampilan, konsep, sikap dan lainnya yang seharusnya berguna untuk meningkatkan performa dari para peserta pelatihan. Industri perhotelan yang juga biasa disebut *hospitality industry* memiliki hubungan yang erat dengan pelayanan langsung kepada tamu. Karyawan yang terampil dalam melayani tamu hotel sesuai *job description* nya akan

meningkatkan mutu pelayanan dan produktivitas dari sebuah hotel secara keseluruhan (Neeraj, 2014).

Kepuasan tamu dalam menginap akan memberikan nilai positif dari tamu terhadap hotel tersebut. Pesatnya peningkatan pembangunan ekonomi, industri perhotelan membutuhkan karyawan yang berkualitas (Lan, 2014). Hotel yang dapat membuat para tamunya merasa puas akan pelayanannya, akan mendapatkan tanggapan positif hingga rekomendasi. Rekomendasi dari tamu tersebut akan memiliki pengaruh terhadap citra hotel tersebut (Sihite, 2010:24).

Keberadaan hotel dengan desain kamar yang menarik, perlengkapan terkini dan lain-lain tidak akan menjamin kualitas pelayanan serta pendapatannya. Untuk mencapai kesuksesan dalam jangka waktu pendek dan panjang, perusahaan harus memastikan pelatihan karyawan terjadi dengan baik (Kryukova, 2014). Chuanbao *et al.* (2015) menyatakan pengelolaan hotel secara modern dengan komputer, penggunaan internet, teknologi dan sistem aplikasi informasi tidak hanya meningkatkan efisiensi pengelolaan hotel, tapi juga dapat mencapai pengurangan biaya operasi.

Salah satu *resort hotel* yang berada di Bali adalah Maya Ubud Resort & Spa. Maya Ubud Resort & Spa merupakan sebuah hotel yang bernaung di bawah manajemen Maya Resorts, yang dimana memiliki properti hotel lain berlokasi di Sanur, dengan nama Maya Sanur Resort & Spa. Maya Ubud Resort & Spa memiliki total kamar mencapai 108 kamar, yang terdiri dari enam kategori kamar yaitu *Superior Room, Deluxe Room, Garden Villa, Pool Villa, Duplex Pool Villa, Presidential Villa*.

Sebuah hotel dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, terutama pada perusahaan hotel bintang lima seperti Maya Ubud Resort & Spa, memerlukan beberapa usaha nyata untuk mewujudkannya. Dalam penerapannya merupakan salah satu komponen penting dalam proses untuk meningkatkan kepuasan tamu, mengingat dalam perusahaan jasa seperti hotel, produk utamanya adalah bersifat jasa yang mengutamakan pengalaman dari konsumen. Perusahaan dalam hal ini hotel Maya Ubud Resort & Spa harus mampu memberikan motivasi kepada para karyawannya agar karyawan terdorong untuk melaksanakan tugasnya dan dapat meningkatkan produktivitas perusahaan secara menyeluruh. Dengan demikian diharapkan dapat membentuk suatu pola hubungan baik antara para karyawan dan perusahaan dimana para karyawan akan berpikir bahwa perusahaan tempat dimana mereka bekerja bisa memahami serta mengetahui kebutuhan hidup yang menjadi pemicu mengapa mereka bekerja.

Fakta mengenai produktivitas karyawan pada karyawan Maya Ubud Resort & Spa adalah dengan skor ulasan yang terdapat di *Tripadvisor.com*. Skor ulasan Maya Ubud Resort & Spa termasuk salah satu hotel terbaik di Ubud dengan total skor total 4.5 dari 5. Skor Maya Ubud Resort & Spa untuk tingkat sempurna atau *excellent* adalah sebesar 78%, dimana skor *excellent* tersebut berasal dari indikator pelayanan dari para staf, pengalaman menginap tamu dan fasilitas yang ditawarkan oleh hotel. Produktivitas yang baik tersebut patut dipertahankan oleh Maya Ubud Resort & Spa agar tetap menjadi hotel yang memiliki skor tinggi di daerah Ubud.

Pada hotel Maya Ubud Resort & Spa, pelatihan dilakukan secara rutin dalam agenda tahunan. Terdapat perbedaan jenis pelatihan serta pemberian kompensasi untuk setiap departemen, yang didasari dengan keperluan masing-masing departemen. Contoh dari pelatihan yang ada adalah pelatihan sistem ulasan tamu yang baru kepada karyawan *front office*. Karyawan mendapatkan pelatihan untuk membantu para tamu hotel dalam mengutarakan pengalaman tamu selama menginap di media sosial, seperti *facebook*, *instagram* dan *Tripadvisor*. Karyawan *front office* dilatih untuk mengenal berbagai *platform* media sosial, cara untuk mengunggah pengalaman serta cara untuk menghindari komplain tamu di media sosial. Karyawan bagian *engineering* mendapatkan pelatihan penanganan sistem air *reverse osmosis* yang berfungsi untuk kejernihan air kepada karyawan, sehingga para *engineer* dapat lebih terampil dalam menangani kemungkinan masalah yang terjadi pada sistem penyaluran air siap minum tersebut.

Pelatihan yang dilakukan adalah pembelajaran bahasa Jepang, pembelajaran bahasa Jerman, hingga bahasa Cina kepada karyawan departemen *front office* dan Spa. Hal itu dilakukan mengingat secara demografis, tamu yang menginap pada Maya Ubud Resort & Spa banyak yang berasal dari Jepang, Jerman dan Cina. Pelatihan lainnya yaitu mengasah keterampilan karyawan dalam berbahasa Jepang, Jerman dan Cina diharapkan dapat membantu para tamu yang kurang fasih berbahasa Inggris, untuk berkomunikasi tanpa kendala dengan para karyawan yang berhadapan langsung dengan tamu. Pelatihan dengan topik *digital marketing* bagi karyawan departemen *sales and marketing* dilakukan agar para tim *sales and*

marketing dapat menjual produk hotel Maya Ubud Resort & Spa secara modern menggunakan berbagai fasilitas yang sedang menjadi tren di internet.

Penelitian oleh Rafdan (2016) menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara pelatihan terhadap produktivitas karyawan. Penelitian oleh Ahmad (2010) menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara pelatihan terhadap produktivitas dan produktivitas pekerja di Industri Pertanian Indonesia. Penelitian oleh Christanto dkk. (2014) menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara pelatihan terhadap produktivitas pekerja di PT. Wahana Kosmetika Indonesia. Penelitian oleh Danny (2013) menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara pelatihan terhadap produktivitas karyawan di *City Of Tomorrow* Surabaya. Penelitian oleh Bella dkk. (2011) menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara pelatihan terhadap produktivitas dengan metode *partial least squares*. Berdasarkan uraian tersebut maka hipotesa pertama dari penelitian ini adalah:

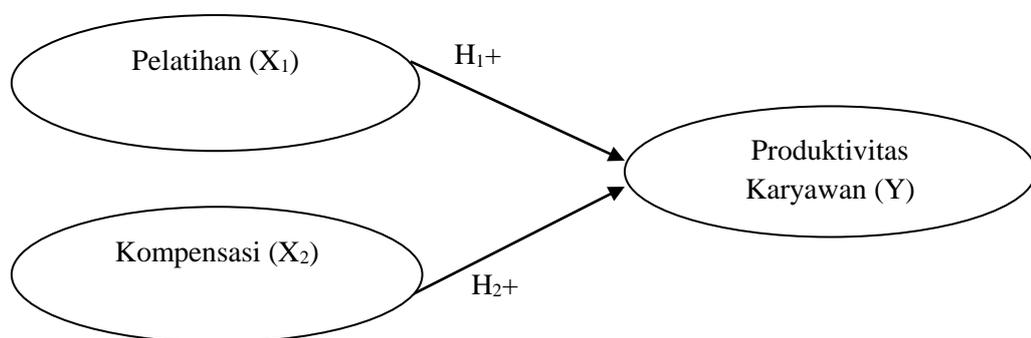
H₁ : Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan di Hotel Maya Ubud Resort & Spa.

Selain pelatihan keterampilan, terdapat pula pemberian kompensasi finansial baik berupa gaji pokok, tunjangan hingga bonus yang besarnya berkaitan dengan produktivitas karyawan. Kompensasi yang diberikan selain kompensasi pokok adalah kompensasi berupa penghargaan *My Star* kepada karyawan yang mendapatkan nilai tertinggi berdasarkan produktivitas mereka. Karyawan yang menjadi *My Star* mendapatkan *voucher* menginap gratis di hotel berbintang 5,

uang tunai hingga *souvenir* yang diberikan *special* dari manajemen dan serangkaian pemilik dari Maya Ubud Resort & Spa.

Penelitian oleh Wendy (2013) menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi terhadap produktivitas karyawan. Penelitian oleh William (2012) menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi terhadap produktivitas karyawan *Hotel Front Office Managers*. Penelitian oleh Nuzsep (2014) menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi terhadap produktivitas karyawan. Penelitian oleh Dunson (2009) menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi terhadap produktivitas karyawan di perusahaan. Penelitian oleh Sri (2009) menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi terhadap produktivitas Karyawan Politeknik Pratama Mulia Surakart. Berdasarkan uraian tersebut maka hipotesa kedua dari penelitian ini adalah:

H₂ : Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan di Hotel Maya Ubud Resort & Spa.



Gambar 1. Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Hotel Maya Ubud Resort & Spa

METODE PENELITIAN

Penelitian ini ialah penelitian asosiatif (hubungan), yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dari dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2014 :14) dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini menguji hipotesis yang menjelaskan pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap produktivitas karyawan di Hotel Maya Ubud Resort & Spa.

Lokasi penelitian dilakukan di Maya Ubud Resort & Spa yang terletak di Jalan Gunung Sari, Peliatan–Ubud. Letaknya sangat strategis dan dekat dengan Puri Ubud, Museum Puri Lukisan, Desa Tegalalang dan beberapa objek wisata internasional yang terkenal. Alasan pemilihan Maya Ubud Resort & Spa sebagai lokasi penelitian adalah karena hotel ini adalah salah satu hotel di Ubud yang menjadi pionir hotel mewah, dimana memiliki jumlah karyawan berskala besar dengan manajemen sumber daya yang sudah terorganisir. Sedangkan objek penelitiannya adalah karyawan pada hotel Maya Ubud Resort & Spa. Terdapat total 300 karyawan di Maya Ubud Resort & Spa yang dibagi dalam 6 departement yang berbeda yaitu *Housekeeping*, *Engineering*, *Front Office*, *Sales & Marketing*, *Accounting* dan *Food and Beverages*.

Pada penelitian ini, variabel penelitian dan indikator variabel penelitian disajikan pada Tabel 1. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah produktivitas karyawan yang diukur dengan menggunakan lima indikator yaitu kualitas hasil kerja, kuantitas hasil kerja, ketepatan waktu kerja, kemandirian karyawan, dan kedisiplinan karyawan.

Tabel 1.
Variabel, Konsep, dan Indikator Pelatihan, Kompensasi dan Produktivitas Karyawan

No.	Variabel	Konsep	Indikator
1.	Produktivitas Karyawan (Y1)	Nawawi (2010)	(1) Kualitas hasil kerja (2) Kuantitas hasil kerja (3) Ketepatan waktu kerja (4) Kemandirian karyawan (5) Kedisiplinan karyawan
2.	Pelatihan(X1)	Adetola (2014)	(1) Waktu pelatihan (2) Instruktur pelatihan (3) Evaluasi pelatihan (4) Hasil pelatihan (5) Manfaat pelatihan
3.	Kompensasi (X2)	Gary (2012)	(1) Keadilan pemberian gaji (2) Keadilan pemberian tunjangan (3) Peluang peningkatan gaji (4) Peluang peningkatan tunjangan (5) Total nilai kompensasi

Sumber: Studi Pustaka

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah pelatihan dan kompensasi yang masing-masing diukur dengan menggunakan indikator. Pelatihan diukur menggunakan lima indikator yaitu waktu pelatihan, instruktur pelatihan, evaluasi pelatihan, hasil pelatihan, dan manfaat pelatihan. Variabel kompensasi diukur menggunakan lima indikator yaitu keadilan pemberian gaji, keadilan pemberian tunjangan, peluang peningkatan gaji, peluang peningkatan tunjangan, dan total nilai kompensasi

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif berupa informasi atau keterangan yang berhubungan dengan permasalahan yang diteliti seperti tugas dan tanggung jawab karyawan, sejarah hotel dan struktur hotel Maya Ubud Resort & Spa. Data kuantitatif berupa hasil kuisioner dari para responden di Maya Ubud Resort & Spa. Sedangkan, sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer berupa wawancara kepada karyawan departemen

front office Maya Ubud Resort & Spa. Data sekunder berupa data kepuasan tamu selama menginap di Maya Ubud Resort & Spa berupa ulasan di situs *online*.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di hotel Maya Ubud Resort & Spa sejumlah 300 orang. Teknik pengumpulan sampel pada penelitian ini adalah metode acak dengan metode slovin sehingga didapat jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 50 orang karyawan di Maya Ubud Resort & Spa sebagai responden dalam penyebaran kuisisioner. Perhitungan metode slovin adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} n &= N / (1 + N e^2) \dots\dots\dots (1) \\ &= 300 / (1 + 5) \\ &= 300 / 6 \\ &= 50 \text{ sampel} \end{aligned}$$

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi dan kuisisioner. Observasi dilakukan terhadap karyawan pada Maya Ubud Resort & Spa pada saat bekerja. Sedangkan kuisisioner dibagikan secara langsung dengan pihak-pihak terkait seperti para karyawan departemen *front officed* dan departemen *sales and marketing* pada Maya Ubud Resort & Spa.

Sugiyono (2012) menyatakan bahwa uji simultan atau sering disebut Uji-F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat. Hasil uji F dapat dilihat dalam Tabel ANOVA pada kolom sig. Jika nilai signifikansi < 0,05, maka dapat dikatakan terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Namun, jika nilai signifikansi > 0,05 maka tidak terdapat

pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Sugiyono (2012) menyatakan bahwa uji parsial atau sering disebut Uji-t digunakan untuk menguji secara parsial masing-masing variabel. Hasil uji-t dapat dilihat pada Tabel *coefficients* pada kolom sig. Jika signifikansi < 0,05, maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Namun, jika signifikansi > 0,05, maka dapat dikatakan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi linier berganda. Model regresi linier berganda dirumuskan sebagai berikut.

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e_1 \dots \dots \dots (2)$$

Keterangan:

- Y = Kinerja Karyawan
- X_1 = *Knowledge Sharing Behavior*
- X_2 = *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*
- α = Konstanta
- $\beta_1 \beta_2$ = Koefisien dari variabel bebas
- e_1 = Koefisien pengganggu

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah 50 orang karyawan pada Maya Ubud Resort & Spa. Berdasarkan jenis kelamin, usia, dan masa jabatan dari para responden, dijabarkan sebagai berikut.

Tabel 2.
Karakteristik Responden

No	Karakteristik Responden	Keterangan	Jumlah	Persentase %
1	Jenis Kelamin	Laki-laki	30	60
		Perempuan	20	40
	Jumlah		50	100
2	Usia	18-30 tahun	20	40
		31-55 tahun	30	60
	Jumlah		50	100
3	Masa Kerja	0-1 tahun	5	10
		2-3 tahun	10	20
		4-17 tahun	35	70
	Jumlah		50	100

Sumber: Data Primer (diolah, 2017)

Berdasarkan Tabel 2 dapat diketahui bahwa dari penelitian terhadap 50 responden menunjukkan bahwa penggolongan berdasarkan jenis kelamin yang paling banyak adalah laki-laki yaitu sebanyak 30 orang atau 60 persen dari total responden, sedangkan perempuan sebesar 20 orang atau 40 persen dari total responden. Berdasarkan usia diketahui bahwa dari penelitian terhadap 50 responden menunjukkan bahwa penggolongan berdasarkan usia yang paling banyak adalah di atas 18-30 tahun yaitu sebanyak 20 orang atau 40 persen dari total responden, sedangkan usia 31-55 tahun sebesar 30 orang atau 60 persen dari total responden. Berdasarkan masa jabatan diketahui bahwa dari penelitian terhadap 50 responden menunjukkan bahwa penggolongan berdasarkan masa bekerja yang paling banyak adalah 4-17 tahun yaitu sebanyak 35 orang atau 70 persen dari total responden, sedangkan 2-3 sebesar 10 orang atau 20 persen dari total responden dan 0-1 tahun sebanyak 5 orang atau 10 persen dari total responden.

Hasil Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan dengan menghitung nilai *pearson correlation*. Menurut Sugiyono (2012) suatu instrumen dikatakan valid apabila nilai *r pearson correlation* terhadap skor total di atas 0,30. Berikut merupakan Tabel yang menyajikan hasil uji validitas instrumen penelitian.

Tabel 3 menunjukkan bahwa seluruh indikator pernyataan dalam variabel Pelatihan (X1), Kompensasi (X2) dan Produktivitas Karyawan (Y) memiliki *pearson correlation* yang lebih besar dari *r-Tabel* untuk 50 responden yaitu 0,30, sehingga seluruh indikator tersebut telah memenuhi syarat validitas data.

Tabel 3.
Hasil Uji Validitas

Variabel	Kode	Pearson Correlation	Keterangan
X1 Pelatihan	X1.1	.446	Valid
	X1.2	.537	Valid
	X1.3	.583	Valid
	X1.4	.649	Valid
	X1.5	.592	Valid
X2 Kompensasi	X2.1	.737	Valid
	X2.2	.649	Valid
	X2.3	.631	Valid
	X2.4	.630	Valid
	X2.5	.612	Valid
Y Produktivitas Karyawan	Y.1	.534	Valid
	Y.2	.510	Valid
	Y.3	.576	Valid
	Y.4	.609	Valid
	Y.5	.628	Valid

Sumber: Data Primer (diolah, 2017)

Hasil Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Uji ini dilakukan terhadap instrumen dengan koefisien *cronbach'c alpha*, apabila lebih besar dari 0,60 maka instrumen yang

digunakan reliabel. Tabel berikut menyajikan hasil uji reliabilitas instrumen penelitian. Tabel 4 menunjukkan bahwa seluruh indikator pernyataan dalam variabel Pelatihan (X1), Kompensasi (X2) dan Produktivitas Karyawan (Y) memiliki koefisien Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60 sehingga pernyataan pada kuesioner tersebut reliabel.

Tabel 4.
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Kode	Pearson Correlation	Keterangan
X1 Pelatihan	X1.1	.604	Reliabel
	X1.2	.604	Reliabel
	X1.3	.604	Reliabel
	X1.4	.604	Reliabel
	X1.5	.604	Reliabel
X2 Kompensasi	X2.1	.646	Reliabel
	X2.2	.646	Reliabel
	X2.3	.646	Reliabel
	X2.4	.646	Reliabel
	X2.5	.646	Reliabel
Y Produktivitas Karyawan	Y.1	.621	Reliabel
	Y.2	.621	Reliabel
	Y.3	.621	Reliabel
	Y.4	.621	Reliabel
	Y.5	.621	Reliabel

Sumber: Data Primer (diolah, 2017)

Hasil Uji Normalitas

Uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah dalam residual dari model regresi yang dibuat berdistribusi normal atau tidak. Untuk menguji apakah data yang digunakan normal atau tidak dapat dilakukan dengan menggunakan uji Kolmogorov Smirnov. Apabila koefisien Asymp. Sig. (2-tailed) lebih besar dari 0,05 maka data tersebut dikatakan berdistribusi normal. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada Tabel 5 sebagai berikut:

Tabel 5.
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
	N	50
Most Extreme Differences	Absolute	.433
	Positive	.252
	Negative	.433
	Kolmogorov-Smirnov Z	2.564
	Asymp. Sig. (2-tailed)	.894

Sumber: Data Primer (diolah, 2017)

Tabel 5 menjelaskan bahwa nilai *Kolmogorov Smirnov* (K-S) sebesar 2,564 untuk penelitian ini, sedangkan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* 0,894 untuk penelitian ini. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa model persamaan regresi tersebut berdistribusi normal karena nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* lebih besar dari nilai *alpha* 0,05 atau *Asymp.Sig > 0,05*.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residualsatu pengamatan ke pengamatan yang lain dan pengujian ini dilakukan dengan uji *Glejser*. Jika tidak ada satu pun variabel bebas yang berpengaruh signifikan terhadap nilai *absolute residual* atau nilai signifikansinya di atas 0.05 maka tidak mengandung gejala heteroskedastisitas.

Tabel 6. menjelaskan bahwa nilai Sig. dari variabel Pelatihan (X1) sebesar 0,367 dan Kompensasi (X2) sebesar 0,520. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05 yang berarti tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap *absolute residual*. Dengan demikian, model yang dibuat tidak mengandung gejala heteroskedastisitas.

Tabel 6.
Hasil Uji Heterokedasitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	4.980	.977		5.098	.000
X1	.537	.550	.660	2.916	.367
X2	.681	.519	.719	1.682	.520

Sumber: Data Primer (diolah, 2017)

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Sesuai dengan hasil perhitungan dengan menggunakan program *SPSS for windows* maka diperoleh persamaan regresi linear berganda yaitu:

Tabel 7.
Hasil Analisa Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	4.980	.977		5.098	.000
X1_Pelatihan	.537	.550	.660	2.916	.003
X2_Kompensasi	.681	.519	.719	1.682	.002

Sumber: Data Primer (diolah, 2017)

Berdasarkan Tabel 7 dapat ditulis persamaan regresi linear berganda sebagai berikut.

$$Y = a + \beta_1.X_1 + \beta_2.X_2 \dots\dots\dots (3)$$

$$Y = 4.98 + 0,537 X_1 + 0,681 X_2 \dots\dots\dots (4)$$

$B_1 = 0,537$ artinya apabila pelatihan meningkat sedangkan kompensasi tetap, maka produktivitas karyawan akan meningkat sebesar 0,537 poin. $B_2 =$

0,681 artinya apabila kompensasi meningkat sedangkan pelatihan tetap, maka produktivitas karyawan akan meningkat sebesar 0,681 poin.

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi dalam regresi linear adalah sebagai besar kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variansnya. Koefisien determinasi menggunakan metode *R square*.

Tabel 8.
Hasil Uji Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.667 ^a	.646	.610	.231

Sumber: Data Primer (diolah, 2017)

Tabel 8 menjelaskan bahwa sesuai hasil perhitungan regresi linear berganda diperoleh nilai koefisien korelasi (R^2) sebesar 0,646 hal ini menunjukkan bahwa adanya hubungan positif yang sangat kuat antara sebesar dengan kontribusi sebesar 64.6 persen dari Produktivitas Karyawan (Y) dipengaruhi oleh Pelatihan (X1) dan Kompensasi (X2). Sedangkan sisa sejumlah 35.4 persen dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil Uji Kelayakan Model (Uji F)

Pengujian hipotesis yang diajukan akan menggunakan uji F dengan menggunakan program SPSS versi 17.0 *for windows* dengan bertujuan untuk menguji koefisien yang telah diperoleh dalam perhitungan sebelumnya. Untuk pengujian hipotesis yang diajukan digunakan uji F. Analisis ini bertujuan untuk menguji koefisien yang telah diperoleh dalam perhitungan sebelumnya.

Tabel 9.
Hasil Uji Simultan (F-test)

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.345	2	.172	5.766	.473 ^a
	Residual	7.198	48	.225		
	Total	7.543	50			

Sumber: Data Primer (diolah, 2017)

Nilai F dalam Tabel 9 di atas adalah 5,776. Angka ini adalah nilai F hitung, yang selanjutnya dibandingkan dengan nilai F Tabel. Apabila nilai F hitung lebih besar dari F Tabel maka disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Pelatihan (X1) dan Kompensasi (X2) secara simultan terhadap Produktivitas Karyawan (Y) dan sebaliknya. Pada Tabel F, untuk pengukuran sejumlah 50 sampel, maka didapatkan nilai signifikansi sebesar $0,473 > 0,005$ maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Pelatihan (X1) dan Kompensasi (X2) secara simultan terhadap Produktivitas Karyawan (Y).

Hasil Uji t

Pengujian hipotesis yang diajukan akan menggunakan uji-t dengan menggunakan program SPSS versi 17.0 *for windows* dengan bertujuan untuk menguji koefisien yang telah diperoleh dalam perhitungan sebelumnya. Untuk pengujian hipotesis yang diajukan digunakan uji-t. Analisis ini bertujuan untuk menguji koefisien yang telah diperoleh dalam perhitungan sebelumnya.

Tabel 10.
Hasil Uji Parsial (t-test)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	4.980	.977		5.098	.000
	X1_Pelatihan	.537	.550	.660	2.916	.003
	X2_Kompensasi	.681	.519	.719	1.682	.002

Sumber: Data Primer (diolah, 2017)

Nilai t dalam Tabel 10 di atas adalah 2,916 untuk Pelatihan (X1) dan 1,682 untuk Kompensasi (X2). Angka ini disebut dengan t hitung, yang selanjutnya dibandingkan dengan nilai t Tabel. Apabila nilai t hitung kedua variabel tersebut lebih besar dari t Tabel maka disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Pelatihan (X1) dan Kompensasi (X2) secara parsial terhadap Produktivitas Karyawan (Y). Pada Tabel t, untuk pengukuran sejumlah 50 sampel, maka didapatkan nilai t Tabel sebesar 0,67943. Berdasarkan Tabel t, untuk nilai X1 lebih besar dari Tabel t ($2,916 > 0,67943$) dan nilai X2 lebih besar dari Tabel t ($1,682 > 0,67943$). Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Pelatihan (X1) dan Kompensasi (X2) secara parsial terhadap Produktivitas Karyawan (Y).

Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Maya Ubud Resort & Spa

Berdasarkan pengolahan data SPSS dihasilkan nilai signifikansi sebesar 0,003. Nilai ini lebih kecil dibandingkan dengan nilai $\alpha = 0,005$. Hasil nilai pengujian tersebut menunjukkan bahwa uji jatuh pada penolakan H_0 ditolak dan H_1 diterima untuk hipotesis pertama. Hal tersebut menyatakan penerimaan

hipotesis yang bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan terhadap produktivitas karyawan pada Maya Ubud Resort & Spa.

Salah satu cara yang perlu dilakukan oleh sebuah hotel dalam meningkatkan kualitas pelayanan adalah pelatihan. Joanna (2010:1) mengungkapkan pelatihan adalah suatu kegiatan sistematis dalam melakukan pembelajaran untuk mendapatkan dan menerapkan sebuah keterampilan, konsep, sikap dan lainnya yang seharusnya berguna untuk meningkatkan performa dari para peserta pelatihan. Industri perhotelan yang juga biasa disebut *hospitality industry* memiliki hubungan yang erat dengan pelayanan langsung kepada tamu. Karyawan yang terampil dalam melayani tamu hotel sesuai *job description* nya akan meningkatkan mutu pelayanan dan produktivitas dari sebuah hotel secara keseluruhan (Neeraj, 2014).

Pada hotel Maya Ubud Resort & Spa, pelatihan dilakukan secara rutin dalam agenda tahunan. Terdapat perbedaan jenis pelatihan serta pemberian kompensasi untuk setiap departemen, yang didasari dengan keperluan masing-masing departemen. Pelatihan yang dilakukan adalah pembelajaran bahasa Jepang, pembelajaran bahasa Jerman, hingga bahasa Cina kepada karyawan departemen *front office* dan Spa. Hal itu dilakukan mengingat secara demografis, tamu yang menginap pada Maya Ubud Resort & Spa banyak yang berasal dari Jepang, Jerman dan Cina. Pelatihan lainnya yaitu mengasah keterampilan karyawan dalam berbahasa Jepang, Jerman dan Cina diharapkan dapat membantu para tamu yang kurang fasih berbahasa Inggris, untuk berkomunikasi tanpa kendala dengan para karyawan yang berhadapan langsung dengan tamu. Pelatihan

dengan topic *digital marketing* bagi karyawan departemen *sales and marketing* dilakukan agar para tim *sales and marketing* dapat menjual produk hotel Maya Ubud Resort & Spa secara modern menggunakan berbagai fasilitas yang sedang menjadi tren di internet. Dengan adanya pelatihan maka produktivitas karyawan karyawan pada Maya Ubud Resort & Spa akan meningkat.

Penelitian oleh Rafdan (2016) menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara pelatihan terhadap produktivitas karyawan. Penelitian serupa yang dilakukan oleh Ahmad (2010) menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara pelatihan terhadap produktivitas dan produktivitas pekerja di Industri Pertanian Indonesia.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Maya Ubud Resort & Spa

Berdasarkan pengolahan data SPSS dihasilkan nilai signifikansi sebesar 0,002. Nilai ini lebih kecil dibandingkan dengan nilai $\alpha = 0,005$. Berdasarkan nilai pengujian tersebut, dapat dilihat dengan statistik bahwa uji jatuh pada penolakan H_0 ditolak dan H_2 diterima untuk hipotesis kedua. Hal tersebut menyatakan penerimaan hipotesis yang bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap produktivitas karyawan pada Maya Ubud Resort & Spa Ubud.

Selain pelatihan keterampilan, terdapat pula pemberian kompensasi finansial baik berupa gaji pokok, tunjangan hingga bonus yang besarnya berkaitan dengan produktivitas karyawan. Kompensasi yang diberikan selain kompensasi pokok adalah kompensasi berupa penghargaan *My Star* kepada karyawan yang

mendapatkan nilai tertinggi berdasarkan produktivitas mereka. Karyawan yang menjadi *My Star* mendapatkan *voucher* menginap gratis di hotel berbintang 5, uang tunai hingga *souvenir* yang diberikan *special* dari manajemen dan serangkaian pemilik dari Maya Ubud Resort & Spa.

Untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, terutama pada perusahaan hotel bintang lima seperti Maya Ubud Resort & Spa, memerlukan beberapa usaha nyata untuk mewujudkannya. Dalam penerapannya merupakan salah satu komponen penting dalam proses untuk meningkatkan kepuasan tamu, mengingat dalam perusahaan jasa seperti hotel, produk utamanya adalah bersifat jasa yang mengutamakan pengalaman dari konsumen. Perusahaan dalam hal ini hotel Maya Ubud Resort & Spa harus mampu memberikan kompensasi kepada para karyawannya agar karyawan terdorong untuk melaksanakan tugasnya dan dapat meningkatkan produktivitas perusahaan secara menyeluruh.

Penelitian oleh Wendy (2013) menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi terhadap produktivitas karyawan. Penelitian oleh William (2012) menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi terhadap produktivitas karyawan *Hotel Front Office Managers*. Penelitian oleh Nuzsep (2014) menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi terhadap produktivitas karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian di atas, dapat disimpulkan bahwa yang pertama pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan di Maya Ubud Resort & Spa. Hal ini berarti apabila pelatihan yang

diberikan kepada karyawan meningkat maka produktivitas karyawan di Maya Ubud Resort & Spa juga akan meningkat. Hasil yang kedua menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan di Maya Ubud Resort & Spa. Hal ini berarti apabila kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan meningkat maka produktivitas karyawan di Maya Ubud Resort & Spa juga akan meningkat. Sementara itu, saran yang dapat diberikan kepada perusahaan adalah pemimpin di Maya Ubud Resort & Spa hendaknya lebih meningkatkan kualitas pelatihan dan karyawan, karena pelatihan dan karyawan akan mempengaruhi produktivitas karyawan di Maya Ubud Resort & Spa. Dengan adanya pelatihan bagi karyawan maka akan menciptakan karyawan yang telaten sehingga produktivitas karyawan pun akan meningkat. Pihak Maya Ubud Resort & Spa Ubud juga hendaknya lebih memperhatikan kompensasi yang diberikan kepada karyawan agar kompensasi terlihat adil bagi seluruh karyawan, karena kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Dengan adanya kompensasi akan membuat karyawan lebih bersemangat dalam bekerja sehingga produktivitas karyawan pun akan meningkat pula.

REFERENSI

- Adetola, A. 2014. Impact of Online Employee Training on Operational Risk Management .*Journal Of The Business School University of Gloucestershire*, pp: 6.
- Almigo, N. 2014. Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 53-54.
- Bella, G. U., R. Astuti., dan A. Hidayat. 2011. Analisis pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas karyawan dengan metode partial least squares. *Jurnal Jurusan Teknologi Industri Pertanian*. Fakultas Teknologi Pertanian. Universitas Brawijaya, 42.

- Brian, Anthony. 2009. *Development of Tourism Object in South East Asia*. Jakarta :PT. Gramedia.
- Chuanbao, Y., H. Sun., and B. Han. 2015. Design and implementation of Chinese high star-level hotel management information system. *International Conference on Education Technology, Management and Humanities Science*, 01.
- Christanto, F. Y., dan S. Thomas. 2014. Analisis Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Di PT. Wahana Kosmetika Indonesia. *Jurnal Program Manajemen Bisnis*, 2.
- Danny, A. 2013. Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Restoran A&W Di City Of Tomorrow Surabaya. *Jurnal Program Manajemen Bisnis*, 2.
- Dunette, Dunson. 2010. *How To Increase Work Capability Based on Skill*. Jakarta :PT. Era Intermedia :
- Djarmiko, N. 2009. Analisis Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan, Serta Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Perusahaan Perkebunan London Sumatra Indonesia Tbk Medan. *Jurnal Ekonomi, Universitas Sumatera Utara*.
- Fuanida, A. 2011. Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Sapu Dunia Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 01
- Mohajerani, P. 2012. Customer Satisfaction Modeling in Hotel Industry, A Case Study of Kish Island in Iran. *International Journal of Marketing Studies*, 1.
- Nawawi. 2010. *Pemberian Pelatihan Rutin Dalam Upaya Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan*. PT. Adicita Group: Jogjakarta.
- Neeraj. 2014. A case study approach for evaluation of Employee Training effectiveness and Development program. *Journal of Proceedings the Second International Conference on Global Business, Economics, Finance and Social Sciences (GB14 Conference)*, 1.
- Ibrahim, M., A. Al-Ghonamy and M. Aichouni. 2013. Major Factors Influencing Employee Productivity in the KSA Public Construction Projects. *International Journal of Civil & Environmental Engineering IJCEE-IJENS*, 14(1), 01.
- Joanna, Sierra. 2010. *MICE (Meeting Incentive Conference Exhibition) Procedure To Maximize The Revenue*. Jakarta : CV. Pustaka Zahra

- Kryukova, E. M. and S. Antonina. 2014. Assessment of Efficiency of the Hotel Management by a Russian Company. *World Applied Sciences Journal 30 (Management, Economics, Technology & Tourism)*, 01.
- Kunartinah. 2010. Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan, Pembelajaran Organisasi Terhadap Produktivitas Dengan Kompetensi Sebagai Mediasi. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, 04.
- Lan, X., and J. Wang. 2014. Analysis on Policy Support System of Substituted Post Exercitation Based on Hotel Management Major. *Journal of International Conference on Science and Social Research*, 3.
- Prabu, Tirta. 2010. *Pentingnya Pelatihan Terhadap Pemberdayaan Sumber Daya Manusia*. PT. Pustaka Putra : Jakarta.
- Rafdan, R. 2016. Analisis Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan, Kompensasi Serta Kompetensi Terhadap Produktivitas Karyawan (Studi pada PT Pos Semarang). *Jurnal Fakultas Ekonomika Dan Bisnis*. Universitas Diponegoro.
- Sihite. 2010. *Operasional Hotel dan Pengembangannya*. PT. Kompas : Jakarta.
- Soepalarto, Ahmad. 2010. *Konsep Pengembangan dan Pelatihan dari Industri Pertanian Indonesia*. PT. Gramedia : Jakarta.
- Sugiyono, 2012. *Pintar Menulis Karangan Ilmiah*. PT. Gramedia : Jakarta.
- Turere, V. N. 2013. Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Peningkatan Produktivitas Karyawan Pada Balai Pelatihan Teknis Pertanian Kalasey. *Jurnal EMBA*, 5.
- Wijaya, W. 2013. Analisis Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Pabrik Kecap Wie Sin Di Lombok. *Jurnal Program Manajemen Bisnis*, 1.
- William, D. F. 2012. An Examination of Job Satisfaction of Hotel Front Office Managers According to Extrinsic, Intrinsic, and General Motivational Factors. *International Journal of Business and Social Science*, 02.
- Yuliati, S. 2009. Pengaruh Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Karyawan Politeknik Pratama Mulia Surakarta. *Jurnal Politeknosains*, 3, 23.