

PENGARUH KOMPENSASI, PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA EDU WISATA LONTAR SEWU HENDROSARI GRESIK

Ayu Nur Aulia Masyhur
aymsyhr27aulia@gmail.com
Yayah Atmajawati

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

This research aimed to find out the effect of compensation, training and career development on employees' performance at Tourism Education of Lontar Sewu Hendrosari, Gresik. While the research was quantitative. Moreover, there were 100 respondents within the population, but only 80 samples from regular and freelance employees of Tourism Education of Lontar Sewu Hendrosari, Gresik. Meanwhile, the data collection technique used simple random sampling. Furthermore, the data analysis technique used multiple linear regression with SPSS 25.0. Based on the research result, it concluded as follows: 1. Compensation had a positive but insignificant effect on employees' performance. This showed that the employees' salary cannot fulfill their living needs. They were not satisfied as there was progress in tourism; 2. Training had a positive but insignificant effect on employees' performance. It meant, the employees could not focus on completing their job suit with companies' procedures, especially for freelance employees who needed more training duration than regular ones; 3. Career development had a positive and significant effect on employees' performance. This meant, through the progress and popularity which had had by Tourism Education of Lontar Sewu Hendrosari, Gresik; many tourists outside Gresik came and visited. It assumed that the employees were competent and qualified.

Keywords: *compensation, training, career development, employees' performance*

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi, Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Edu Wisata Lontar Sewu Hendrosari Gresik. Jenis penelitian merupakan penelitian kuantitatif. Terdapat 80 sampel penelitian yang meliputi karyawan tetap dan karyawan *freelance* Edu Wisata Lontar Sewu Hendrosari Gresik. Menggunakan teknik simple random sampling. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan alat bantu SPSS versi 25.0. Berdasarkan hasil penelitian ini diketahui bahwa: 1. Kompensasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada Edu Wisata Lontar Sewu Hendrosari Gresik. Hal ini menunjukkan bahwa gaji yang diterima belum mampu mencukupi kebutuhan hidup karyawan. Karyawan berharap agar salary yang di peroleh dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari dan ketidakpuasan karyawan terhadap gaji dengan kemajuan Edu Wisata Lontar Sewu Hendrosari Gresik. 2. Pelatihan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada Edu Wisata Lontar Sewu Hendrosari Gresik. Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa karyawan masih belum bisa untuk fokus dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan prosedur perusahaan. Terutama bagi karyawan freelance yang membutuhkan durasi pelatihan lebih lama dibandingkan karyawan tetap. 3. Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Edu Wisata Lontar Sewu Hendrosari Gresik. Artinya bahwa kemajuan yang dimiliki oleh Edu Wisata Lontar Sewu serta kepopuleran yang mampu menarik banyak wisatawan dari luar daerah Gresik menjadi bukti bahwa Edu Wisata Lontar Sewu memiliki karyawan yang berkompeten dan berkualitas.

Kata Kunci : kompensasi, pelatihan, pengembangan karir.

PENDAHULUAN

Indonesia memiliki banyak tempat wisata yang menarik mulai dari wisata bahari, wisata budaya, wisata cagar alam, wisata margasatwa, wisata religi, dan masih banyak lagi wisata yang tersebar di Indonesia. Tempat wisata yaitu sebuah tempat dimana menyajikan sebuah wahana atau sebuah ciri khas tersendiri yang tentunya memiliki daya tarik di kalangan masyarakat. Seiring perkembangan waktu tempat wisata tidak hanya menyajikan wahana permainan saja, akan tetapi banyak menyajikan variasi terbaru yang menarik hingga memanfaatkan teknologi saat ini.

Jawa Timur memiliki daya tarik tersendiri serta banyaknya objek wisata yang ditemukan. Diantara banyaknya objek wisata yang ditemukan di Jawa Timur yang paling menonjol adalah wisata alamnya. Gresik merupakan salah satu wilayah di Jawa Timur yang memiliki banyak tempat wisata alam. Sebuah tempat wisata apabila dikelola dengan baik akan menciptakan kesempatan kerja bagi masyarakat sekitar

serta munculnya berbagai usaha terkait yang berkembang di sekitaran wisata sehingga dapat meningkatkan perekonomian dalam suatu negara atau daerah. Di Gresik khususnya di desa Hendrosari kecamatan Menganti terdapat tempat wisata yaitu Edu Wisata Lontar Sewu yang cukup hits diawal kemunculannya serta mendapatkan respon positif dari pengunjung. Edu Wisata Lontar Sewu berdiri pada awal tahun 2020 dengan luas tanah 241,1 m² di atas lahan Pemkab Gresik yang dibangun dengan bantuan Kementrian desa PDII-PEL.

Yang unik dari tempat wisata ini yaitu orang-orang sekitar mampu melihat peluang usaha dan memanfaatkan sumber daya yang ada secara kreatif. Desa Hendrosari dapat menjadi panutan desa lain yang ada di Indonesia karena mampu mengelola potensi sumber daya alam yang dimiliki dengan kreativitas sumber daya manusia yang tersedia. Edu Wisata Lontar Sewu menawarkan tempat wisata dengan tema alam dan ramah lingkungan dengan ciri khas yang dikelilingi persawahan yang ditumbuhi oleh pohon Lontar. Wahana fasilitas yang dapat dinikmati pengunjung antara lain kereta mini, komedi heli, mandi bola, rumah balon, *tagada*, *swinger*, *carousel*, *titanic*, taman kelinci, kereta sawah, *flying fox*, *sky bike*, taman bermain anak, spot foto dengan latar belakang rumah yang unik, spot selfie lontar, panen air legen, jajan kuliner, fasilitas gazebo, perahu bebek, dan masih banyak lagi.

Faktor peningkatan kinerja sumber daya manusia yang pertama yaitu kompensasi. Pemberian kompensasi merupakan suatu bentuk balas jasa atas kerja keras yang telah dilakukan karyawan terhadap perusahaan selama bekerja di tempat tersebut. Faktor peningkatan kinerja sumber daya manusia yang kedua yaitu pelatihan kerja. Pelatihan adalah sebuah proses memperbaiki tenaga kerja dalam suatu arahan untuk meningkatkan kemampuan tenaga kerja dalam mencapai tujuan organisasi (Sulistiyani dan Rosidah, 2003:175). Faktor peningkatan kinerja sumber daya manusia yang ketiga yaitu pengembangan karir. Proses penyusunan pengembangan karir harus dilakukan secara terencana agar dapat membantu karyawan untuk mencapai karir yang diinginkannya serta menyesuaikan dengan kebutuhan perusahaan.

Disamping dengan adanya penelitian menggunakan kajian teoritis peneliti juga menggunakan kajian empiris yang ditemukan pada penelitian terdahulu diantaranya menurut Diputra dan Mujiati (2016) faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja. Selain itu menurut Yulius *et al* (2019) kinerja juga dipengaruhi oleh pelatihan dan pengembangan karir. Menurut Parlinggoman dan Widiartanto (2018) kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi dan pengembangan karir. Sedangkan menurut Fernanda dan Sagoro (2016) peningkatan kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompensasi, kepuasan kerja, motivasi dan gaya kepemimpinan.

Berdasarkan landasan dari kajian empiris tersebut peneliti menemukan sejumlah delapan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Namun peneliti hanya akan memilih beberapa faktor untuk dibahas lebih lanjut yaitu kompensasi, pelatihan dan pengembangan karir. Sebagai pertimbangan bagi peneliti dalam memilih variabel yang pertama yaitu kompensasi. Hal ini ditunjukkan oleh Diputra dan Mujiati (2016) menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan menurut peneliti Johanariah (2018) menunjukkan bahwa variabel kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Kemudian pertimbangan peneliti yang kedua dalam memilih variabel yaitu pelatihan. Pada penelitian Yulius *et al* (2019) menunjukkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Sedangkan menurut peneliti Sulistyoningsih *et al* (2021) menunjukkan bahwa variabel pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Dan terakhir pertimbangan yang dipilih peneliti yaitu variabel pengembangan karir. Pada penelitian Parlinggoman dan Widiartanto (2018) menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Sedangkan menurut Onibala *et al* (2017) menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

TINJAUAN TEORITIS

Kinerja Karyawan

Kinerja sumber daya manusia merupakan hasil akhir yang baik dari sebuah pekerjaan yang dilakukan oleh seorang karyawan dan dinilai dari sisi kualitas maupun kuantitas yang dicapai dalam kurun waktu tertentu saat melaksanakan sebuah tugas sesuai dengan tanggung jawab dan jobdesk yang telah diberikan (Mangkunegara, 2005:9).

Kompensasi

Menurut Suparyadi (2015:271) kompensasi merupakan sebuah hubungan antara karyawan dengan pemilik usaha masing-masing memiliki hak dan kewajiban yang harus dipenuhi dan sebelumnya telah sepakat dalam perjanjian kerja. Pemilik usaha memiliki hak untuk mendapatkan kontribusi penuh dari karyawan untuk mengembangkan usahanya, serta kewajiban untuk membayar kerja keras karyawan.

Pelatihan

Memberikan pelatihan bagi karyawan merupakan suatu kewajiban bagi perusahaan agar kinerja karyawan semakin meningkat dan dapat bekerja secara efektif dan efisien dalam menyelesaikan pekerjaannya. Menurut Dewi *et al* (2021:56) pelatihan yaitu suatu pembaharuan kinerja kerja dan memupuk rasa motivasi pada karyawan terhadap sebuah pekerjaan yang ditugaskan kepadanya, hal tersebut bertujuan untuk meningkatkan kemampuan, pengetahuan dan keahlian karyawan sesuai dengan potensi yang dimiliki.

Pengembangan Karir

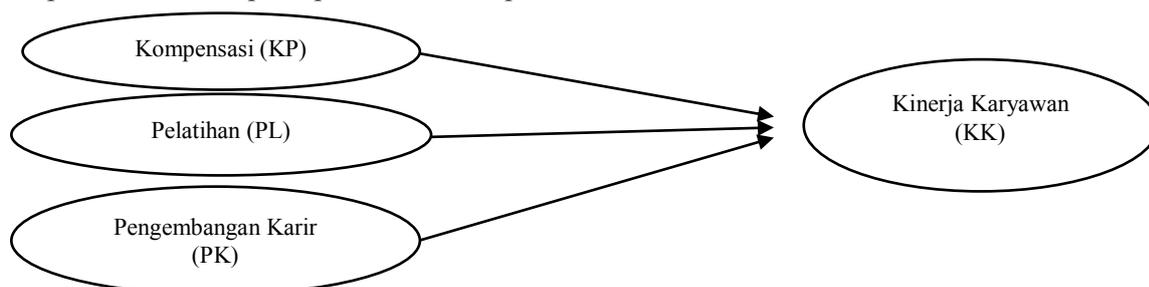
Pengembangan karir yaitu sebuah bentuk kegiatan yang dilakukan oleh seseorang untuk mengoptimalkan kinerja kerjanya guna mengembangkan karirnya di masa depan. Menurut Samsudin (2006:133) pengembangan karir adalah suatu usaha untuk mengoptimalkan kemampuan karyawan secara profesional, perilaku dan moral karyawan sesuai dengan tingkat kebutuhan perusahaan melalui program pelatihan karyawan.

PENELITIAN TERDAHULU

Penelitian tentang Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Griya Santrian (Diputra dan Mujiati, 2016), Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bali Horse Riding di Desa Saba (Suputra *et al*, 2021), Pengaruh Kompensasi, Analisis Jabatan dan Pola Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Angkasa Pura (Persero) Kantor Cabang Kualanamu (Arismunandar dan Khair, 2020), Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Gembira Loka Yogyakarta (Johanariah, 2018), Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Anggrek Shopping Hotel Bandung (Azhariyah dan Sary 2015), Pengaruh Pelatihan dan Komunikasi Organisasi Melalui Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di Dira Kencong Shopping Centre And Waterpark Jember (Sulistyoningsih *et al*, 2021), Pengaruh Pelaksanaan Program Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai di Hotel Fairmont Sanur Beach Bali bagian Room Division (Yulius *et al*, 2019), Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai pada Desa Mekarsari Kecamatan Rumpin Kabupaten Bogor (Sulistiani dan Nuryana, 2019), Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi, Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Taman Rekreasi Sengkaling (Ramadhan, 2018), Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Manado (Onibala *et al*, 2017), Pengaruh Motivasi Kerja, Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Wersut Seguni Indonesia Rowosari Kendal (Parlinggoman dan Widiartanto, 2018), Dan Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada UMKM di desa Wisata Bobung Gunungkidul Yogyakarta. (Fernanda dan Sagoro, 2016)

Model Konseptual

Adapun model konseptual penelitian ini dapat dilihat di Gambar 1:



Gambar 1
Rerangka Konseptual

PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi merupakan suatu imbalan yang diberikan oleh pemberi kerja terhadap penerima kerja. Kompensasi yang diberikan dapat berupa gaji maupun fasilitas yang diperoleh karyawan. Diharapkan kompensasi akan meningkatkan kinerja kerja karyawan. Hasil penelitian Fernanda dan Sagoro (2016) menjelaskan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan hasil penelitian Johanariah (2018) menjelaskan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₁: Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan

Untuk memperoleh karyawan yang berkompeten dan berkualitas diperlukan suatu pelatihan yang dapat meningkatkan kemampuan karyawan. Dengan demikian bahwa pelatihan akan mempengaruhi kinerja kerja karyawan. Hasil penelitian Azhariyah dan Sary (2015) menunjukkan hasil bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan Sulistyoningsih (2021) menunjukkan bahwa pelatihan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₂: Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan

Melalui program pengembangan karir, perusahaan akan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dan bagi karyawan sendiri pengembangan karir akan memberikan kesempatan promosi untuk ke jenjang yang lebih tinggi. Oleh karena itu pengembangan karir akan mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil penelitian Onibala *et al* (2017) pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan hasil penelitian Parlinggoman dan Widiarto (2018) pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₃: Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian dan Gambaran dari Populasi (Objek) Penelitian

Jenis penelitian yang akan digunakan pada penelitian penulisan skripsi ini adalah penelitian jenis kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan Edu Wisata Lontar Sewu Hendrosari Gresik yang berjumlah 100 karyawan.

Teknik Pengambilan Sampel

Sampel pada penelitian ini menggunakan probability sampling yang berjenis simple random sampling. Metode sampling yang dilakukan pada penelitian ini yaitu mengambil sampel karyawan Edu Wisata Lontar Sewu Hendrosari Gresik yang sebelumnya telah dihitung menggunakan rumus Yamane, dari 100 karyawan telah ditentukan 80 karyawan untuk dijadikan sampel penelitian.

Teknik Pengumpulan Data

Berdasarkan sumber data primer yang digunakan dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik pengumpulan data dengan teknik kuisisioner kepada 80 responden. Teknik yang lainnya dengan menggunakan wawancara yang dilakukan secara langsung kepada responden. Teknik wawancara dilakukan untuk memperjelas pertanyaan yang dianggap kurang jelas oleh responden.

Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Kompensasi (KP)

Kompensasi adalah sebuah bentuk balas jasa berupa uang yang telah dilakukan oleh karyawan kepada perusahaan karena telah mengerahkan tenaga, pikiran, dan waktu untuk membantu perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Sesuai dengan definisi kompensasi tersebut, menurut Notoatmodjo (2015:147) terdapat 4 indikator kompensasi yaitu sebagai berikut: (1) Biaya Hidup, (2) Produktivitas, (3) Skala Upah, (4) Kemampuan Membayar.

Pelatihan (PL)

Pelatihan yaitu sebuah program yang dibuat oleh perusahaan guna mempermudah karyawan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Sesuai dengan definisi pelatihan tersebut, Menurut Sedarmayanti (2013) berikut indikator pelatihan: (1) Pendidikan, (2) Prosedur Sistematis, (3) Mempelajari Pengetahuan, (4) Mengutamakan Praktek daripada Seni.

Pengembangan Karir (PK)

Pengembangan karir yaitu sebuah bentuk kegiatan yang dilakukan oleh seseorang untuk mengoptimalkan kinerja kerjanya guna mengembangkan karirnya di masa depan. Sesuai dengan definisi pengembangan karir tersebut, Menurut Rivai dan Sagala (dalam Johansyah, 2020:26-27) berikut indikator pengembangan karir: (1) Perencanaan Karir, (2) Pengembangan Karir Individu, (3) Pengembangan Karir yang Didukung oleh Departemen Sumber Daya Manusia, (4) Peran Umpan Balik terhadap Kinerja.

Kinerja karyawan (KK)

Kinerja karyawan yaitu hasil kerja (output) yang didapatkan oleh seorang karyawan yang menunjukkan kualitas diri dan produktivitas yang dihasilkan dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan rasa penuh tanggung jawab. Menurut Gary Dessler (dalam Afifah 2017:61) terdapat 6 indikator kinerja kerja karyawan yaitu: (1) Kualitas Kerja, (2) Produktivitas, (3) Pengetahuan Pekerjaan, (4) Bisa Diandalkan, (5) Kehadiran atau Tepat Waktu, (6) Kemandirian atau Kebebasan.

TEKNIK ANALISIS DATA

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mendapatkan informasi seberapa jauh kuisisioner atau angket yang dipakai apakah benar valid untuk mengukur variabel dan responden yang menjawab sesuai dengan patokan sampel dalam penelitian kuantitatif (Yulianti, 2015). Lalu signifikansi pada pengujian yang dilakukan dengan kriteria menggunakan rtabel pada tingkat signifikansi 0,05 atau 5%.

Uji Reabilitas

Uji reliabilitas adalah suatu instrumen untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dinyatakan reliabel apabila jawaban responden akan pertanyaan yaitu stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011:48). Suatu variabel dapat dikatakan reliabel jika memiliki nilai koefisien reliabilitas sebesar Cronbach Alpha (α) \geq 0,60, dan jika nilai koefisien Cronbach Alpha (α) \leq 0,60 maka tidak dapat dikatakan reliabel.

UJI ASUMSI KLASIK

Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018:161) tujuan uji normalitas yaitu untuk menguji apakah dalam masing-masing model regresi, variabel pengganggu berdistribusi normal atau tidak. Dasar pengambilan uji normalitas dapat menggunakan pendekatan rumus Kolmogorov-Smirnov adalah apabila nilai signifikan atau nilai probabilitas $>$ 0,05 maka data berdistribusi normal begitu juga sebaliknya.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018:137) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Berikut dasar pengambilannya yaitu jika ada pola dan titik-titik yang membentuk pola tertentu teratur (melebur, bergelombang dan kemudian menyempit) maka akan dinyatakan heteroskedastisitas. Jika ada pola dan titik-titik pada data menyebar tidak merata di atas dan di bawah angka 0 dan sumbu Y, maka dapat dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk melakukan pengujian apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas (Ghozali, 2018:107). Untuk mengetahui adanya multikolinieritas dapat dilihat melalui nilai Variance Inflation Factor (VIF) dan Tolerance. Berikut dasar pengambilan keputusan uji multikolinieritas adalah apabila tolerance $>$ 0,10 artinya tidak terjadi multikolinieritas pada

data yang diuji, begitu juga sebaliknya. Dan apabila Variance Inflation Factor (VIF) < 10,0 artinya tidak terjadi multikolinieritas pada data yang diuji, begitu juga sebaliknya.

UJI KELAYAKAN MODEL

Uji F (Uji Simultan)

Menurut Johansyah (2020:47) uji F digunakan dalam menguji model regresi linier berganda apakah layak atau tidak. Uji F menunjukkan bahwa apakah keseluruhan variabel bebas yang bergabung dalam model memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Uji F memiliki nilai tingkat signifikan yaitu sebesar ($\alpha = 0,05$) dengan ketentuan apabila nilai signifikan < 0,05 maka model regresi dinyatakan layak untuk penelitian.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) merupakan suatu uji kelayakan yang memiliki manfaat untuk mempresisikan dan melihat seberapa jauh kontribusi pengaruh variabel bebas secara bersamaan atau simultan kepada variabel terikat antara nol sampai satu. Dasar pengambilan keputusan apakah layak atau tidaknya koefisien determinasi yaitu apabila (R^2) memiliki nilai nol akan semakin kecil koefisien determinasi yang artinya variabel X terhadap variabel Y tidak berpengaruh. Dan apabila (R^2) memiliki nilai satu yang artinya variabel X terhadap variabel Y berpengaruh.

Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk menganalisis hubungan antara beberapa variabel bebas dan variabel terikat. Persamaan regresi pada penelitian ini yaitu untuk mengetahui seberapa besar variabel bebas. Rumus matematis dari regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

$$KK = \alpha + \beta_1 KP + \beta_2 PL + \beta_3 PK + e$$

Uji Hipotesis (Uji t)

Uji t merupakan suatu metode untuk menunjukkan seberapa jauh variabel bebas secara individu menjelaskan variabel terikat. Secara parsial dengan uji statistik menunjukkan tingkat signifikan sebesar ($\alpha = 0,05$) maka tolak ukur uji t adalah apabila hasil uji t < 0,05 artinya variabel bebas secara parsial berpengaruh terhadap variabel terikat, begitu juga sebaliknya.

ANALISIS PEMBAHASAN

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
1	Laki-Laki	41	51,2%
2	Perempuan	39	48,8%
Total		80	100,0%

Sumber: Data Primer Diolah (2022)

Berdasarkan Tabel 1 menunjukkan bahwa dalam penelitian ini memiliki total 80 sampel karyawan yang terdiri dari 41 responden pria atau 51,2% dan 39 responden wanita atau 48,8%.

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 2

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi	Presentase
1	SMP (Sekolah Menengah Pertama)	6	7,5%
2	SMA (Sekolah Menengah Atas)	68	85,0%
3	D3 (Diploma 3)	1	1,3%
4	S1 (Strata 1)	5	6,2%
Total		80	100,0%

Sumber: Data Primer Diolah (2022)

Berdasarkan Tabel 2 menunjukkan dalam penelitian ini responden pendidikan SMP sebanyak 6 orang (7,5%), SMA sebanyak 68 orang (85%), D3 sebanyak 1 orang (1,3%) dan S1 sebanyak 5 orang (6,2%).

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 3
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi	Presentase
1	18 tahun s/d 25 tahun	50	62,5%
2	26 tahun s/d 35 tahun	14	17,5%
3	Lebih dari 36 tahun	16	20,0%
Total		80	100,0%

Sumber: Data Primer Diolah (2022)

Berdasarkan Tabel 3 menunjukkan bahwa dalam penelitian ini responden yang memiliki usia 18 tahun s/d 25 tahun sebanyak 50 orang (62,5%), 26 tahun s/d 35 tahun sebanyak 14 orang (17,5%), dan lebih dari 36 tahun sebanyak 16 orang (20%)

Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan

Tabel 4
Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan

No	Penghasilan	Frekuensi	Presentase
1	Rp. 1.600.000 s/d Rp 2.900.000	57	71,3%
2	Rp 300.000 s/d Rp 1.500.000	23	28,7%
Total		80	100%

Sumber: Data Primer Diolah (2022)

Berdasarkan Tabel 4 menunjukkan bahwa dalam penelitian ini responden yang memiliki penghasilan Rp. 1.600.000 s/d Rp 2.900.000 sebanyak 57 orang (71,3%) dan Rp 300.000 s/d Rp 1.500.000 sebanyak 23 orang (28,7%)

Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 5
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Frekuensi	Presentase
1	Dibawah 1 tahun	31	38,8%
2	1 tahun s/d 2 tahun	49	61,2%
Total		80	100%

Sumber: Data Primer Diolah (2022)

Berdasarkan Tabel 5 menunjukkan bahwa dalam penelitian ini responden lamanya bekerja dibawa 1 tahun sebanyak 31 orang (38,8%) dan antara 1 tahun s/d 2 tahun sebanyak 49 orang (61,2%).

Analisis Deskriptif Tanggapan Responden Terhadap Kompensasi (KP)

Tabel 6
Tanggapan Responden Terhadap Kompensasi (KP)

No	Indikator Variabel	Frekuensi					Total Skor	N	MEAN
		STS	TS	S	SS	SSS			
1	Biaya Hidup	0	0	11	44	25	334	80	4,17
2	Produktivitas	0	0	11	43	26	335		4,19
3	Skala Upah	0	0	9	45	26	337		4,21
4	Kemampuan Membayar	0	0	19	35	26	327		4,09
Total							1.333		4,165

Sumber: Data Primer Diolah (2022)

Berdasarkan Tabel 6 dapat diketahui bahwa rata-rata menjawab “Sangat Setuju” berkaitan dengan semua indikator dari variabel kompensasi (KP). Hasil ini diindikasikan dengan rata-rata tanggapan tentang seluruh indikator yaitu sebesar 4,16. Dalam interval kelas termasuk dalam kategori $3,41 < KP \leq 4,20$ yang menunjukkan bahwa responden memberikan nilai sangat setuju yang artinya responden sangat setuju dengan pertanyaan yang terlampir pada variabel kompensasi.

Analisis Deskriptif Tanggapan Responden Terhadap Pelatihan (PL)

Tabel 7
Tanggapan Responden Terhadap Pelatihan (PL)

No	Indikator Variabel	Frekuensi					Total Skor	N	MEAN
		STS	TS	S	SS	SSS			
1	Mempersiapkan karir di masa depan	0	0	16	42	22	326	80	4,04
2	Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedur perusahaan.	0	0	19	40	21	322		4,03
3	Program pelatihan mudah dipahami	0	0	10	49	21	331		4,14
4	Praktek lebih efektif dan efisien dibandingkan dengan teori	1	0	9	36	34	343		4,29
5	Pengetahuan tentang seluk-beluk perusahaan dapat memudahkan dalam bekerja.	0	0	13	38	29	336		4,20
Total							1.658		4,14

Sumber: Data Primer Diolah (2022)

Berdasarkan Tabel 7 dapat diketahui bahwa rata-rata menjawab “Sangat Setuju” berkaitan dengan semua indikator dari variabel pelatihan (PL). Hasil ini diindikasikan dengan rata-rata tanggapan tentang seluruh indikator yaitu sebesar 4,14. Dalam interval kelas termasuk dalam kategori $3,41 < PL \leq 4,20$ yang menunjukkan bahwa responden memberikan nilai sangat setuju yang artinya responden sangat setuju dengan pertanyaan dan pernyataan yang terlampir pada variabel pelatihan.

Analisis Deskriptif Tanggapan Responden Terhadap Pengembangan Karir (PK)

Tabel 8
Tanggapan Responden Terhadap Pengembangan Karir (PK)

No	Indikator Variabel	Frekuensi					Total Skor	N	MEAN
		STS	TS	S	SS	SSS			
1	Perencanaan karir di masa depan	0	0	13	40	27	334	80	4,18
2	Kesempatan memilih perusahaan bagus	1	0	28	31	20	309		3,86
3	Rasa tanggung jawab	0	0	6	40	34	348		4,35
4	Dukungan dari Manajer	0	1	24	30	25	319		3,99
5	Kenaikan jabatan	0	0	26	30	24	318		3,98
Total							1628		4,07

Sumber: Data Primer Diolah (2022)

Berdasarkan Tabel 8 dapat diketahui bahwa rata-rata menjawab “Sangat Setuju” berkaitan dengan semua indikator dari variabel pengembangan karir (PK). Hasil ini diindikasikan dengan rata-rata tanggapan tentang seluruh indikator yaitu sebesar 4,07. Dalam interval kelas termasuk dalam kategori $3,41 < PK \leq 4,20$ yang menunjukkan bahwa responden memberikan nilai sangat setuju yang artinya responden sangat setuju dengan pertanyaan yang terlampir pada variabel pengembangan karir.

Analisis Deskriptif Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Karyawan (KK)

Tabel 9
Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Karyawan (KK)

No	Indikator Variabel	Frekuensi					Total Skor	N	MEAN
		STS	TS	S	SS	SSS			
1	Menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien	0	0	11	44	25	334	80	4,18
2	Produktivitas yang baik	0	0	11	43	26	335		4,19
3	Menerapkan yang telah dipelajari ke dalam pekerjaan.	0	0	9	45	26	337		4,21
4	Menguasai Jobdesk	0	0	19	35	26	327		4,09
5	Absensi yang bagus	0	1	16	34	29	331		4,14
6	Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	0	0	10	41	29	339		4,24
7	Mampu bekerja secara mandiri	1	3	23	22	31	319		3,99
Total							2322		4,14

Sumber: Data Primer Diolah (2022)

Berdasarkan Tabel 9 dapat diketahui bahwa rata-rata menjawab “Sangat Setuju” berkaitan dengan semua indikator dari variabel kinerja karyawan (KK). Hasil ini diindikasikan dengan rata-rata tanggapan tentang seluruh indikator yaitu sebesar 4,14. Dalam interval kelas termasuk dalam kategori $3,41 < KK \leq 4,20$ yang menunjukkan bahwa responden memberikan nilai sangat setuju yang artinya responden sangat setuju dengan pertanyaan yang terlampir pada variabel kinerja karyawan.

Uji Validitas

Tabel 10
Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Sign (0,05)	Keterangan
Kompensasi (KP)	KP (1)	0,000	VALID
	KP (2)	0,000	
	KP (3)	0,000	
	KP (4)	0,000	
Pelatihan (PL)	PL (1)	0,000	
	PL (2)	0,000	
	PL (3)	0,000	
	PL (4)	0,000	
	PL (5)	0,000	
Pengembangan Karir (PK)	PK (1)	0,000	
	PK (2)	0,000	
	PK (3)	0,003	
	PK (4)	0,000	
	PK (5)	0,000	
Kinerja Karyawan (KK)	KK (1)	0,000	
	KK (2)	0,000	
	KK (3)	0,000	
	KK (4)	0,000	
	KK (5)	0,000	
	KK (6)	0,000	
	KK (7)	0,000	

Sumber: Data Primer Diolah (2022)

Berdasarkan Tabel 10 diatas memperlihatkan bahwa semua butir pernyataan yang mengukur variabel independen serta variabel dinyatakan valid. Hal ini dibuktikan dengan keseluruhan item pernyataan menghasilkan nilai signifikan $\leq 0,05$.

Uji Reabilitas

Berdasarkan pada Tabel 11 diketahui bahwa nilai dari Cronbach Alpha (α) pada item dari tiap indikator pertanyaan yang terdiri dari kompensasi, pelatihan, pengembangan karir dan kinerja karyawan memiliki nilai Cronbach Alpha (α) lebih besar dari 0,60 sehingga dikatakan reliabel dan dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya.

Tabel 11
Hasil Uji Reliabilitas

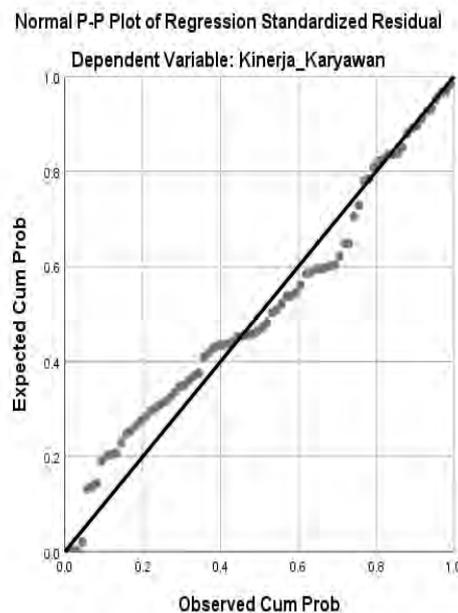
Variabel	Hasil Perhitungan Cronbach Alpha	Cronbach Alpha (α)	Keterangan
Kompensasi (KP)	0,832	0,60	Reliabel
Pelatihan (PL)	0,621	0,60	Reliabel
Pengembangan Karir (PK)	0,705	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (KK)	0,827	0,60	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah (2022)

UJI ASUMSI KLASIK

Uji Normalitas

Dengan menggunakan uji Grafik Normal P-P Plot of regression standard diketahui data sebagai berikut:



Gambar 2
Grafik Uji Normalitas

Berdasarkan Gambar 2 diatas menunjukkan bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal sehingga menunjukkan bahwa pola data telah terdistribusi secara normal sehingga memenuhi asumsi normalitas. Dengan menggunakan uji One Sample Kolmogorov-Smirnov Test diketahui data sebagai berikut:

Tabel 12
Hasil Uji Normalitas Statistik
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.21163322
Most Extreme	Differences Absolute	.098
	Positive	.095
	Negative	-.098
Test Statistic		.098
Asymp. Sig. (2-tailed)		.055 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

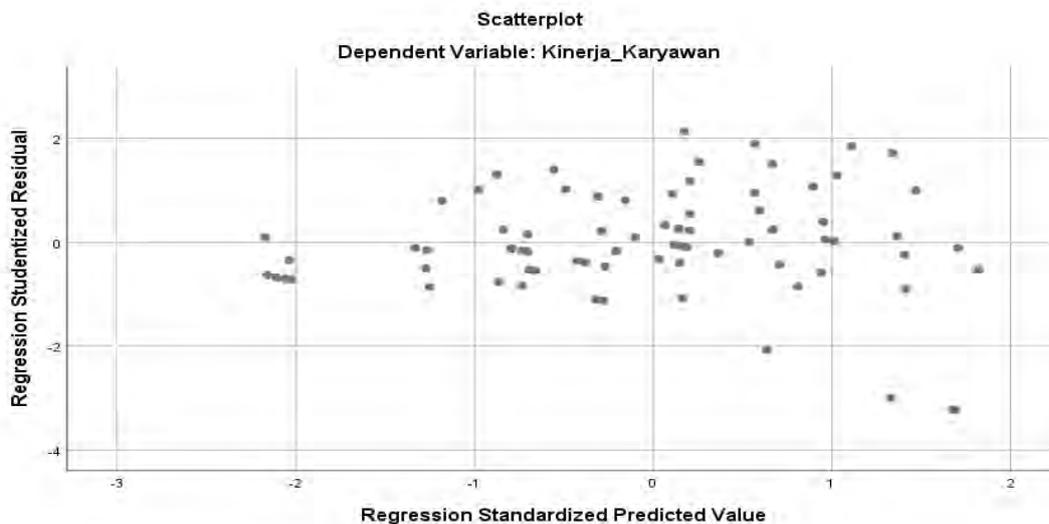
c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data Primer Diolah (2022)

Uji normalitas dengan uji statistik dengan menggunakan One Sample Kolmogorov Smirnov apabila nilai probabilitas signifikan K-S lebih besar dari 0,05 artinya data berdistribusi normal. Didapatkan hasil Asymp Sig (2-tailed) sebesar 0,055 Nilai tersebut lebih besar dari 0,05 dan dapat dikatakan bahwa data yang digunakan pada penelitian tersebut telah berdistribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas

Dalam penelitian uji heteroskedestisitas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:



Gambar 3
Grafik Scatterplot Heteroskedastisitas

Dari Gambar 3 dapat dilihat bahwa tidak ada pola yang jelas dan data berupa titik-titik yang menyebar tidak teratur diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan melakukan pengujian untuk mengetahui apakah pada model regresi adanya kolerasi antara variabel bebas. Suatu model regresi dikatakan baik apabila tidak terjadi kolerasi antara variabel bebas.

Tabel 13
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel Independen	Tolerance	VIF	Keterangan
Kompensasi	0,847	1,037	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Pelatihan	0,559	1,433	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Pengembangan Karir	0,705	1,418	Tidak Terjadi Multikolinieritas

Sumber: Data Primer Diolah (2022)

Dari Tabel 13 menunjukkan bahwa variabel bebas memiliki tolerance > 0,10 dan VIF < 10,0 maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas tidak memiliki masalah multikolinieritas.

UJI KELAYAKAN MODEL

Uji F (Uji Simultan)

Tabel 14
Hasil Uji F
ANOVA^a

	Model	Sum Of Square	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1,510	3	0,503	10,810	,000 ^b
	Residual	3,538	76	0,047		
	Total	5,048	79			

Predictors: (Constant), Pengembangan_Karir, Kompensasi, Pelatihan

Dependen Variabel: Kinerja_Karyawan

Sumber: Data Primer Diolah (2022)

Dari Tabel 14 dapat diketahui bahwa model layak untuk dilakukan penelitian karena memiliki tingkat signifikan 0,000 nilai tersebut kurang dari 0,05 dengan nilai F_{hitung} sebesar 10,810. Artinya variabel kompensasi, pelatihan dan pengembangan karir mampu menjelaskan sebagai variabel penjelas kinerja karyawan. Uji kelayakan model dilakukan dengan tujuan untuk mengukur ketepatan fungsi regresi sampel dalam menguraikan nilai aktual secara statistik.

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 15
Hasil Uji Koefisien Deteminasi (R^2)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,527 ^a	0,299	0,271	0,21577

Predictors: (Constant), Pengembangan_Karir, Kompensasi, Pelatihan

Dependen Variabel: Kinerja_Karyawan

Sumber: Data Primer Diolah (2022)

Berdasarkan Tabel 15 besarnya angka R^2 memiliki nilai 0,299 atau sebesar 29,9% maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh kompensasi, pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan hanya sebesar 29,9% dan sisanya 70,1% dipengaruhi variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam regresi penelitian ini.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 16
Hasil Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

	Model	Unstandardized B	Coefficients Std. Error
1	(constant)	-0,822	2,020
	Kompensasi	0,035	0,179
	Pelatihan	0,122	0,207
	Pengembangan Karir	0,873	0,196

Sumber: Data Primer Diolah (2022)

Dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.16 merupakan persamaan pada analisis regresi linier berganda. Dari tabel 16 dapat diketahui persamaan regresi yang dirumuskan sebagai berikut:

$$KK = -0,822 + 0,035KP + 0,122PL + 0,873PK + e$$

Nilai konstanta (a)

Yaitu sebesar -0,822 dapat diartikan jika semua variabel bebas (kompensasi, pelatihan dan pengembangan karir = 0) maka variabel kinerja karyawan (KK) sebesar -0,822. Menunjukkan bahwa kinerja karyawan semakin menurun.

Koefisien Regresi Kompensasi (KP)

β_1 (nilai koefisien regresi dari kompensasi) bernilai positif dan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, yang memiliki arti ketika kompensasi mengalami kenaikan maka akan tingkat kinerja karyawan mengalami kenaikan pula, begitu pula sebaliknya.

Koefisien Regresi Pelatihan (PL)

B_2 (nilai koefisien regresi dari pelatihan) bernilai positif dan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, yang memiliki arti ketika pelatihan mengalami kenaikan maka akan tingkat kinerja karyawan mengalami kenaikan pula, begitu pula sebaliknya.

Koefisien Regresi Pengembangan Karir (PK)

B_3 (nilai koefisien regresi dari pengembangan karir) bernilai positif dan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, yang memiliki arti ketika pengembangan karir mengalami kenaikan maka akan tingkat kinerja karyawan mengalami kenaikan pula, begitu pula sebaliknya.

Uji t (Uji Hipotesis)

Tabel 17
Hasil Uji t

Hipotesis	Hubungan Variabel	t hitung	Sig-value	*Sig. Kritis	Putusan*
1	KP terhadap KK	0,193	0,847	0,05	Tidak Signifikan
2	PL terhadap KK	0,587	0,559	0,05	Tidak Signifikan
3	PK terhadap KK	4,448	0,000	0,05	Signifikan

Sumber: Data Primer Diolah (2022)

Dari Tabel 17 dapat diketahui hasil pengujian hipotesis sebagai berikut:

Pengujian Hipotesis 1 : Kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan Edu Wisata Lontar Sewu Hendrosari Gresik. Kompensasi memiliki beta positif dan nilai signifikansi $0,847 > 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa kompensasi bernilai positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengujian Hipotesis 2 : Pelatihan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan Edu Wisata Lontar Sewu Hendrosari Gresik. Pelatihan memiliki beta positif dan nilai signifikansi $0,559 > 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa pelatihan bernilai positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengujian Hipotesis 3 : Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Edu Wisata Lontar Sewu Hendrosari Gresik. Pengembangan karir memiliki beta positif dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa pengembangan karir bernilai positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan hasil uji statistik uji t untuk pelatihan diperoleh nilai signifikannya sebesar 0,847 yang nilainya lebih besar dari 0,05 dan nilai t hitungnya sebesar 0,193. Dengan demikian penelitian ini tidak berhasil membuktikan hipotesis pertama yang artinya kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian tersebut selaras yang dilakukan oleh Johanariah (2018) dan Arismunandar dan Khair (2020) yang menyatakan bahwa secara parsial tidak ada pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan (Ho diterima Ha ditolak). Hal ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Diputra dan Mujiati (2016); Suputra *et al* (2021); dan Fernanda dan Sagoro (2016) yang menyimpulkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan hasil uji statistik uji t untuk pelatihan diperoleh nilai signifikannya sebesar 0,559 yang lebih besar dari 0,05. Dengan demikian penelitian ini tidak berhasil membuktikan hipotesis kedua yang artinya pelatihan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian tersebut juga didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sulistyoningsih *et al* (2021) yang menyatakan bahwa secara parsial tidak ada pengaruh antara pelatihan terhadap kinerja karyawan (Ho diterima Ha ditolak). Namun hasil penelitian tersebut berbeda dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Azhariyah dan Sary (2015); Yulius *et al* (2019); serta Sulistiani dan Nuryana (2019) yang menyimpulkan bahwa pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan hasil uji statistik uji t untuk pelatihan diperoleh nilai signifikannya sebesar 0,000 yang nilainya kurang dari 0,05. Dengan demikian penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis ketiga yang artinya pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ramadhan (2018); Yulius *et al* (2019); serta Parlinggoman dan Widiartanto (2018) yang menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Tetapi penelitian ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Onibala *et al* (2017) yang menyatakan bahwa pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan sebagai berikut: (1) Kompensasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada Edu Wisata Lontar Sewu Hendrosari Gresik. Hal ini menunjukkan bahwa gaji yang diterima belum mampu mencukupi kebutuhan hidup karyawan. Karyawan berharap agar *salary* yang di peroleh dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari dan ketidakpuasan karyawan terhadap gaji dengan kemajuan Edu Wisata Lontar Sewu Hendrosari Gresik, (2) Pelatihan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada Edu Wisata Lontar Sewu Hendrosari Gresik. Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa karyawan masih belum bisa untuk fokus dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan prosedur perusahaan. Terutama bagi karyawan *freelance* yang membutuhkan durasi pelatihan lebih lama dibandingkan karyawan tetap, (3) Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Edu Wisata Lontar Sewu Hendrosari Gresik. Artinya bahwa kemajuan yang dimiliki oleh Edu Wisata Lontar Sewu serta kepopuleran yang mampu menarik banyak wisatawan dari luar daerah Gresik menjadi bukti bahwa Edu Wisata Lontar Sewu memiliki karyawan yang berkompeten dan berkualitas. Perusahaan memberikan kesempatan karir pada karyawan meningkatkan kualitas individu untuk mencapai karir yang diinginkan oleh karyawan.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki keterbatasan yang dapat dikembangkan untuk penelitian berikutnya. Keterbatasan dalam penelitian ini diantaranya adalah sebagai berikut: (1) Dalam penelitian ini terdapat keterbatasan mengenai karyawan tetap. Penelitian ini mengambil 80 sampel, sedangkan jumlah karyawan tetap hanya 67 orang dan sisanya karyawan *freelance*. Jadi hasil yang tidak signifikan antara kompensasi dan pelatihan disebabkan oleh gaji yang berbeda dan perbedaan durasi dalam memberikan

materi pelatihan antara karyawan tetap dengan karyawan *freelance*, (2) Penelitian ini hanya meneliti faktor terkait dengan kompensasi, pelatihan dan pengembangan karir. Sedangkan masih banyak lagi faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, (3) Dalam penelitian ini memiliki keterbatasan waktu yang digunakan saat melaksanakan penelitian serta teknik pengumpulan data menggunakan angket sehingga mungkin saja jawaban yang diberikan tidak memperlihatkan kondisi yang sebenarnya. Akan lebih baik jika ditambah teknik pengumpulan data dengan wawancara sehingga hasil penelitian yang dihasilkan lebih detail.

Saran

Saran yang dapat diberikan untuk meningkatkan kinerja karyawan antara lain: (1) Edu Wisata Lontar Sewu Hendrosari Gresik sebaiknya mempertimbangkan ulang mengenai gaji karyawan dengan melihat sisi dari kemajuan Edu Wisata Lontar Sewu. Terlebih lagi jika gaji yang diterima minimal mendekati dengan UMR yang berlaku, maka diharapkan karyawan dapat puas dengan gaji yang diterima sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan, (2) Bagi karyawan Edu Wisata Lontar Sewu sebaiknya lebih fokus dalam menyelesaikan sebuah tugas sesuai dengan prosedur perusahaan agar dapat meningkatkan kinerja kerja lebih baik lagi kedepannya, khususnya bagi karyawan *freelance* agar diberi pendampingan saat bertugas. Sedangkan bagi manajemen Edu Wisata Lontar Sewu Hendrosari Gresik sebaiknya mempersiapkan program pelatihan lebih baik lagi untuk mempersiapkan karyawan yang siap kerja, (3) Edu Wisata Lontar Sewu Hendrosari Gresik sebaiknya lebih memperhatikan perkembangan karir karyawan agar meningkatkan kinerjanya. Selain itu manajemen harus mempertahankan karyawan yang berkualitas agar tempat wisata ini mampu bertahan menghadapi persaingan bisnis yang semakin ketat, (4) Bagi peneliti selanjutnya bisa menambahkan variabel bebas atau terikat, atau juga bisa menggunakan variabel penghubung agar hasil yang didapatkan dapat menjadi pembanding dengan penelitian ini yang hanya menggunakan variabel kompensasi, pelatihan, pengembangan karir serta kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afifah, I. 2017. Analisis Pengaruh Program Pelatihan, Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Kartawan Pada Bank "X" Cabang "Y". *Thesis*. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah. Jakarta.
- Aisyah, S. 2019. Pengaruh K3, Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kris Jaya Adymix Surabaya. *Skripsi*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA). Surabaya.
- Arismunandar, M. F. dan H. Khair. 2020. Pengaruh Kompensasi, Analisis Jabatan dan Pola Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. 3(2): 273-282.
- Azhariyah, Y. dan F. P. Sary. 2015. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Anggrek Shopping Hotel Bandung. *e-Proceeding of Management*. 2(2): 1304-1311.
- Dewi, K. Vemmi., P. Herni., A. Azhar., S. Denok., dan Asrini. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pengantar*. Insan Cendikia Mandiri. Solo.
- Diputra, I. N. Y. dan N. W. Mujiati. 2016. Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Griya Santrian. *E-Jurnal Manajemen Unud*. 5(4): 2369-2395.
- Endarwita dan R. Herlina. 2015. Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. FIF Group. *E-Jurnal Apresiasi Ekonomi*. 4(2): 117-125.
- Enny, M. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UBHARA Manajemen Press. Surabaya.
- Ernur M. M. H., Machasin., dan Marhadi. 2014. Pengaruh Pelatihan, Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Penjualan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi Pada PT. Gulang Medica Indah Pekanbaru. *JOM FEKON*. 1(2).
- Fernanda, R. dan E. M. Sagoro. 2016. Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada UMKM Desa Wisata Bobung Gunung Kidul Yogyakarta. *Jurnal Nominal*. 5(2): 81-95.
- Ghozali, I. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- _____. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS* 23. Edisi 8. Cetakan ke

- VIII. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- _____. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Diponegoro. Semarang.
- Hasibuan, M. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Johanariah. 2018. Analisis Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Gembira Loka Yogyakarta. *Thesis*. Universitas Mercu Buana. Yogyakarta.
- Johansyah. 2020. Pengaruh Kompensasi, Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hokben di Surabaya. *Skripsi*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA). Surabaya.
- Mangkunegara, A.A. A. P. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan Pertama. PT. Refika Aditama. Bandung.
- Marwansyah. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Alfabeta. Bandung.
- Mathis, R. L dan J. H. Jackson. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku Dua. Salemba Empat. Jakarta.
- Notoatmodjo, S. 2015. *Promosi Kesehatan Dan Perilaku Kesehatan*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Onibala, N. R., B. Tewal., dan G. M. Sendow. 2017. Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Manado. *Jurnal EMBA*. 5(2): 2790-2798.
- Panggabean, M. S. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia. Bogor.
- Parlinggoman, E., dan Widiartanto. 2018. Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Wersut Seguni Indonesia Rowosari Kendal. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*. 7(4): 85-94.
- Priyono. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zifatama Publisher. Sidoarjo.
- Rachmawati, I. K. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi. Yogyakarta.
- Ramadhan, M. F. 2018. Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi, Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Taman Rekreasi Sengkaling. *Skripsi*. Universitas Brawijaya. Malang.
- Samsudin, S. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Setia. Bandung.
- Sedarmayanti. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV Rafika Aditama. Bandung.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- _____. 2010. *Metode Penelitian Administratif*. Alfabeta. Bandung.
- _____. 2012. *Metode Penelitian Kualitatif*. Alfabeta. Bandung.
- _____. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. CV Alfabeta. Bandung.
- _____. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Cetakan Kedua. CV Alfabeta. Bandung.
- Sulistiani, S. dan I. Nuryana. 2019. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Desa Mekarsari Kecamatan Rumpin Kabupaten Bogor. *Jurnal Ekonomi Efektif*. 1(2): 135-146.
- Sulistiyani, A. T. dan Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Sulistyoningsih, N., T. Setyowati., dan H. Hermawan. 2021. Pengaruh Pelatihan dan Komunikasi Organisasi Melalui Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dira Kencong Shopping Centre and Waterpark Jember. *Thesis*. Universitas Muhammadiyah. Jember.
- Suparyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV Andi Offset. Yogyakarta.
- Suputra, I. M. P. E., P. S. Hartanti., dan I.A. S. Dewi. 2021. Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bali Horse Riding SabaBlahbatuh. *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*. 1(4): 1330-1342.
- Syitah, S. U. dan Nasir. 2019. Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Tbk Cabang Syariah Keutapang. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*. 4(3): 446-458.
- Teja, V. Y. dan O. Adrie. 2019. Pelatihan dan Pengembangan Karir Serta Pengaruhnya Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan The ST. Regis Bali Resort. *Jurnal Manajemen Perhotelan*. 5(2): 102-108.
- Veithzal, R. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Widodo, S. E. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pustaka Belajar. Yogyakarta.
- Yulianti, E. 2015. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Grand Fatma Hotel Di Tenggarong

- Kutai Kartanegara. *Journal Administrasi Bisnis*. 3(4): 900-910.
- Yulius, K. G., J. Hezkiel., S. Hans., dan Vivian. 2019. Pengaruh Pelaksanaan Program Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai di Hotel Fairmont Sanur Beach Bali Bagian Room Division. *Jurnal Ilmiah Pariwisata*. 24(2): 150-159.