

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Deskripsi data adalah menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat simpulan yang berbentuk umum atau generalisasi. Dalam deskripsi data ini penulis akan menggambarkan kondisi responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain : Jenis Kelamin Responden, Usia, Pendidikan Terakhir, Masa Kerja.

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

1. Jenis Kelamin Responden

Gambaran umum mengenai jenis kelamin, Karyawan Tango Hostel Bandar Lampung. Berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut.

Tabel 4.1

Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-laki	23	65,7%
Perempuan	12	34,3%
Jumlah	35	100%

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin dapat dilihat bahwa Karyawan Tango Hostel Bandar Lampung banyak berjenis kelamin Laki Laki sebanyak 23 orang atau sebesar 65,7%.

2. Usia Responden

Gambaran umum mengenai umur, Karyawan Tango Hostel Bandar Lampung adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2
Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
20 Tahun – 30 Tahun	27	77,1%
31 Tahun – 40 Tahun	8	22,9%
41 Tahun – 50 Tahun	-	-
>50 Tahun	-	-
Jumlah	35	100%

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.2 Responden Berdasarkan Usia dapat dilihat bahwa Karyawan Tango Hostel Bandar Lampung yang paling banyak berusia 20 – 30 Tahun sebanyak 27 orang atau sebesar 77,1%.

3. Pendidikan Terakhir Responden

Gambaran umum mengenai pendidikan terakhir, Karyawan Tango Hostel Bandar Lampung adalah sebagai berikut :

Tabel 4.3
Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan	Jumlah	Persentase
SMA	12	34,3%
Diploma	8	22,9%
S1	15	42,9%
Jumlah	35	100%

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.3 Responden Berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat bahwa Karyawan Tango Hostel Bandar Lampung yang paling banyak S1 sebanyak 15 orang atau sebesar 42,9%.

4. Masa Kerja

Gambaran umum mengenai masa kerja Karyawan Tango Hostel Bandar Lampung adalah sebagai berikut

Tabel 4.4
Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah	Persentase
1 – 2 Tahun	26	74,3%
2 – 3 Tahun	9	25,7%
3 – 4 Tahun	-	-
> 4 Tahun	-	-
Jumlah	35	100%

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.4 Responden Berdasarkan lama kerja dapat dilihat bahwa Karyawan Tango Hostel Bandar Lampung masa kerja yang paling banyak 1– 2 Tahun sebanyak 26 orang atau sebesar 74,3%

4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

Tabel 4.5
Hasil Jawaban Responden Variabel Kompensasi Finansial (X1)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
1	Hotel memberikan gaji pokok tepat waktu	1	2,9%	14	40,0%	14	40,0%	4	11,4%	2	5,7%
2	Gaji pokok yang diberikan hotel sesuai dengan tugas dan	15	42,9%	18	51,4%	2	5,7%	0	0%	0	0%

	tanggung jawab karyawan.										
3	Seluruh karyawan menerima tunjangan yang sama.	11	31,4 %	16	45,7 %	5	14,3 %	3	8,6%	0	0%
4	Tunjangan yang diberikan hotel sudah sesuai dengan kesepakatan.	6	17,1 %	24	68,6 %	4	11,4 %	1	2,9%	0	0%
5	Hotel memberikan bonus jika pencapaian karyawan meningkat.	7	20,0 %	16	45,7 %	9	25,7 %	0	0%	3	8,6%
6	Prestasi kerja sangat berdampak kepada pemberian bonus karyawan.	8	22,9 %	22	62,9 %	4	11,4 %	1	2,9%	0	0%
7	Insentif yang diberikan hotel sesuai dengan target yang ditentukan hotel.	7	20,0 %	13	37,1 %	11	31,4%	3	8,6%	1	2,9%
8	Hotel memberikan insentif sesuai dengan kebijakan yang telah ditetapkan hotel.	2	5,7 %	7	20,0 %	21	11,4 %	4	11,4 %	1	2,9%

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.5 jawaban responden variabel Kompensasi Finansial, pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju (SS) terdapat pada pernyataan 2 dengan jumlah responden sebanyak 15 responden dan yang terkecil pada pernyataan 1 dengan jumlah responden sebanyak 1 responden.

Tabel 4.6
Hasil Jawaban Responden Pelatihan (X2)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
1	Pelatihan memotivasi karyawan agar dapat bekerja lebih baik	1	2,9%	18	51,4%	10	28,6%	5	14,3%	1	2,9%
2	Pelatihan yang diadakan dapat meningkatkan ketrampilan kerja	2	5,7%	19	54,3%	8	22,9%	5	14,3%	1	2,9%
3	Materi pelatihan sesuai dengan pekerjaan	12	34,3%	19	54,3%	2	5,7%	1	2,9%	1	2,9%
4	Materi pelatihan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan hotel	10	28,6%	22	62,9%	2	5,7%	1	2,9%	0	0%
5	Peserta menguasai berbagai materi pelatihan yang diberikan dengan cepat.	1	2,9%	14	40,0%	13	37,1%	2	5,7%	5	14,3%
6	Peserta aktif dalam pelaksanaan program pelatihan	2	5,7%	19	54,3%	8	22,9%	6	17,1%	0	0%
7	Kualifikasi instruktur yang diberikan hotel dapat menarik saudara/i untuk mengikuti pelatihan	14	40,0%	17	48,6%	1	2,9%	3	8,6%	0	0%

8	Instruktur bekerja secara profesional dalam pelatihan	16	45,7 %	17	48,6 %	2	5,7%	0	0%	0	0%
----------	---	----	--------	----	--------	---	------	---	----	---	----

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.6 jawaban responden variabel Pelatihan, pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju (SS) terdapat pada pernyataan 8 dengan jumlah responden sebanyak 16 responden dan yang terkecil pada pernyataan 1 dan 5 dengan jumlah 1 responden.

Tabel 4.7
Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja (Y)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
1	Merasa seluruh karyawan cermat dalam berkerja dan meminimalkan kesalahan dalam bekerja.	2	5,7%	16	45,7 %	11	31,4 %	6	17,1 %	0	0%
2	Karyawan mempunyai rasa ingin tahu yang tinggi terhadap suatu pekerjaan yang belum diketahui.	1	2,9%	7	20,0 %	21	60,0 %	6	17,1 %	0	0%
3	Pengetahuan saya mendukung dalam melaksanakan tugas sehari-hari.	0	0%	12	34,3 %	15	42,9 %	8	22,9 %	0	0%
4	Cepat dan tanggap terhadap tugas yang diberikan.	1	2,9%	18	51,4 %	10	28,6 %	6	17,1 %	0	0%
5	Karyawan bersedia lembur	2	5,7%	19	54,3 %	9	25,7 %	5	14,3 %	0	0%

	kerja jika pekerjaan belum diselesaikan dengan tuntas.				%		%		%		
6	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan yang ada dengan cepat dan tidak menunda-nunda pekerjaan.	12	34,3 %	19	54,3 %	3	8,6%	1	2,9%	0	0%
7	Bertanggung jawab atas semua pekerjaan yang diberikan	10	28,6 %	17	48,6 %	5	14,3 %	3	8,6%	0	0%
8	Merasa memiliki dan Bertanggung jawab atas semua fasilitas yang tersedia di hotel	9	25,7 %	21	60%	5	14,3 %	0	0%	0	0%

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.7 jawaban responden variabel Kinerja, pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju (SS) terdapat pada pernyataan 6 sebanyak 12 responden dan yang terkecil pada pernyataan 3 dengan jumlah 0 responden.

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Sebelum dilakukan pengolahan data maka seluruh jawaban yang diberikan oleh responden terlebih dahulu dilakukan uji validitas yang diujicobakan kepada responden. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi product moment. Dengan penelitian ini, uji validitas untuk menghitung data yang akan dihitung dan proses pengujiannya dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS.

Tabel 4.8**Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi Finansial (X1)**

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 2	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 3	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 4	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 5	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 6	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 7	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 8	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.8 diatas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan *Kompensasi Finansial (X1)*, memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai Sig < alpha. Dengan demikian seluruh item *Kompensasi Finansial(X1)* dinyatakan valid.

Tabel 4.9**Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan (X2)**

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 2	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 3	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 4	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 5	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 6	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 7	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 8	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.9 diatas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan Pelatihan (X2), memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai Sig < alpha. Dengan demikian seluruh item Pelatihan (X2) dinyatakan valid.

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,049	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 2	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 3	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 4	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 5	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 6	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 7	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 8	0,004	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.10 diatas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan Kinerja (Y), memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai Sig < alpha. Dengan demikian seluruh item Kinerja (Y) dinyatakan valid.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas maka penguji kemudian melakukan uji realibilitas terhadap masing-masing instrumen variabel X1, variabel X2 Dan variabel Y menggunakan rumus Alpha Cronbach dengan bantuan program SPSS. Hasil uji realibilitas setelah dikonsultasikan dengan daftar interpretasi koefisien r dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 4.11
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Cronbach Alpha	Koefisien r	Simpulan
Kompensasi Finansial (X1)	0,851	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
Pelatihan (X2)	0,835	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
Kinerja (Y)	0,782	0,6000 – 0,7999	Tinggi

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2024

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.11 diatas nilai cronbach's alpha sebesar 0,851 untuk variabel Kompensasi Finansial (X1) dengan tingkat reliabel sangat tinggi. 0,835 untuk variabel Pelatihan (X2) dengan tingkat reliabel sangat tinggi. dan 0,782 untuk variabel Kinerja (Y) dengan tingkat reliabel tinggi.

4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Hasil Uji Normalitas

Untuk mengetahui data normal atau mendekati normal bisa dilakukan dengan Uji Non Parametik One-Sampel Kolmogorov – Smirnov Test pada SPSS. Hasil perhitungan uji normalitas sebagai berikut :

Tabel 4.12
Hasil Uji Normalitas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Kompensasi Finansial (X1)	0,200	0,05	Sig > Alpha	Normal
Pelatihan (X2)	0,182	0,05	Sig > Alpha	Normal
Kinerja (Y)	0,200	0,05	Sig > Alpha	Normal

Berdasarkan tabel 4.12 One-Sample Kolmogorov Test-Smirnov diatas menggunakan SPSS, menunjukkan bahwa Kompensasi Finansial (X1) dengan tingkat signifikan diperoleh $0,200 > 0,05$ maka data berasal dari populasi berdistribusi normal. Nilai untuk Pelatihan (X2) dengan tingkat signifikan diperoleh data $0,182 > 0,05$ maka data berasal dari populasi berdistribusi normal. Nilai untuk Kinerja (Y) dengan tingkat signifikan diperoleh data $0,200 > 0,05$ maka data berasal dari populasi berdistribusi normal.

4.3.2 Hasil Uji Linieritas

Uji ini dilakukan untuk melihat apakah model regresi dapat didekati dengan persamaan linear dan uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi ataupun regresi linear. Hasil uji linearitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.13
Hasil Uji Linieritas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja	0,956	0,05	Sig > alpha	Linear
Pelatihan Terhadap Kinerja	0,205	0,05	Sig > alpha	Linear

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2024

Dari hasil perhitungan menggunakan spss hasil uji linieritas pada tabel 4.13 diatas dapat disimpulkan:

1. Kompensasi Finansial (X1) Terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan tabel 4.13 hasil perhitungan ANOVA table didapat nilai Sig pada baris *Deviantion from linierity* $0,906 > 0,05$ maka H_0 diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

2. Pelatihan (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan tabel 4.13 hasil perhitungan ANOVA table didapat nilai Sig pada baris *Deviantion from liniarity* $0,205 > 0,05$ maka H_0 diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

4.3.3 Hasil Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi atau hubungan yang kuat antara sesama variabel independen. Hasil uji tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 4.14
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	VIF		Kondisi	Simpulan
Kompensasi Finansial (X1)	2,085	10	VIF<10	Tidak ada gejala mutikolinieritas
Pelatihan (X2)	2,085	10	VIF<10	Tidak ada gejala mutikolinieritas

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2024

Dari hasil perhitungan pada tabel coefficient 4.14 menunjukkan nilai VIF variabel Kompensasi Finansial (X1) = 2,085 dan nilai VIF variabel Pelatihan (X2) = 2,085. Dari semua variabel menunjukkan nilai VIF setiap variabel < 10 maka tidak terjadi multikolinieritas tinggi antar variabel independen terhadap variabel dependen. Multikolinieritas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan antar variabel independen dalam suatu model. Kemiripan antar variabel independen akan mengakibatkan kolerasi yang sangat kuat.

4.4 Hasil Analisis Data

Metode analisis data adalah mendekripsikan teknik analisis apa yang akan digunakan oleh peneliti untuk menganalisis data yang telah dikumpulkan, termasuk pengujiannya. Data yang dikumpulkan tersebut ditentukan oleh

masalah penelitian yang sekaligus mencerminkan karakteristik tujuan studi apakah untuk eksplorasi, deskripsi, atau menguji hipotesis

4.4.1 Regresi Linear Berganda

Tabel 4.15

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
	B	Std. Error	Beta	
(Constant)	3.515	1.706		.048
TOTAL KOMPENSASI FINANSIAL	.271	.074	.328	.001
TOTAL PELATIHAN	.564	.075	.671	.000

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.936 ^a	.876	.868	1.418

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.15 diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi r squares sebesar 0,876 artinya Kompensasi Finansial (X1) dan Pelatihan (X2) dapat menjelaskan Kinerja (Y) sebesar 87,6% dan sisanya 12,4% dijelaskan oleh variabel lain. Nilai r menunjukkan arah hubungan antara Kompensasi Finansial (X1), Pelatihan (X2) dan Kinerja (Y) memiliki Tingkat hubungan yang sangat tinggi karena nilai r sebesar 0,936 berada pada rentan 0,8000 – 1,0000

Berdasarkan tabel 4.15 diatas merupakan hasil perhitungan regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS. Diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + b1. X1 + b2. X2 + b3.X3 + et$$

Keterangan :

Y	= Kinerja
X1	= Kompensasi Finansial
X2	= Pelatihan
a	= Konstanta
et	= Error Term
b1, b2, b3	= Koefisien Regresi

$$Y = 3,475 + 0,271X1 - 0,565X2$$

1. Nilai konstanta sebesar 3,515 yang berarti bahwa tanpa adanya Kompensasi Finansial (X1) dan Pelatihan (X2), maka besarnya Kinerja (Y) adalah 3,515 satuan.
2. Koefisien Kompensasi Finansial (X1)
Jika Kompensasi Finansial (X1) naik sebesar satu satuan maka Kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0,271 satu satuan.
3. Koefisien Pelatihan (X2)
Jika Pelatihan (X2) naik sebesar satu satuan maka Kinerja (Y) akan menurun sebesar 0,564 satu satuan

4.5 Hasil Uji Hipotesis

4.5.1 Secara parsial (Uji t)

Uji t parsial digunakan untuk menguji apakah sebuah variabel bebas benar memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Hasil uji hipotesis secara parsial (Uji t) adalah sebagai berikut :

Tabel 4.16
Hasil Uji Parsial (Uji t)

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja	0,001	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh
Pelatihan Terhadap Kinerja	0,000	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2024

1. Pengaruh Kompensasi Finansial (X1) Terhadap Kinerja (Y)

Ho: Kompensasi Finansial tidak berpengaruh terhadap Kinerja

H₁: Kompensasi Finansial berpengaruh terhadap Kinerja

Kriteria pengujian :

Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas (*sig*) dengan nilai α (0,05) dengan perbandingan sebagai berikut:

1. Jika nilai sig < 0,05 maka Ho ditolak
2. Jika nilai sig > 0,05 maka Ho diterima
3. Menentukan simpulan dan hasil uji hipotesis

Berdasarkan tabel 4.16 didapat perhitungan pada Kompensasi Finansial (X1) diperoleh nilai sig (0,001) < Alpha (0,05) dengan demikian Ho ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Kompensasi Finansial (X1) berpengaruh terhadap Kinerja (Y).

2. Pengaruh Pelatihan (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Ho: Pelatihan tidak berpengaruh terhadap Kinerja

H₁: Pelatihan tidak berpengaruh terhadap Kinerja

Kriteria pengujian :

Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas (*sig*) dengan nilai α (0,05) dengan perbandingan sebagai berikut:

1. Jika nilai sig < 0,05 maka Ho ditolak
2. Jika nilai sig > 0,05 maka Ho diterima
3. Menentukan simpulan dan hasil uji hipotesis

Berdasarkan tabel 4.15 didapat perhitungan pada Pelatihan (X2) diperoleh nilai sig (0,000) < Alpha (0,05) dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Pelatihan (X2) berpengaruh terhadap Kinerja (Y).

4.5.2 Hasil Uji F

Uji F merupakan uji simultan (keseluruhan, bersama-sama). Uji simultan ini bertujuan untuk menguji apakah antara Kompensasi Finansial (X1) dan Pelatihan (X2) secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y).

Ho : Kompensasi Finansial dan Pelatihan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Tango Hostel Bandar Lampung

Ha : Kompensasi Finansial dan dan Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Tango Hostel Bandar Lampung

Dengan kriteria :

1. Jika nilai sig < 0,05 maka Ho ditolak, Ha diterima
2. Jika nilai sig > 0,05 maka Ho diterima, Ha ditolak

Tabel 4.17

Hasil Uji Parsial (Uji F)

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Kompensasi Finansial dan Pelatihan Terhadap Kinerja	0,000	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh

Hasil Data Diolah Tahun 2024

Dengan tabel 4.17 terlihat bahwa nilai sig yaitu 0,000 < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya Kompensasi Finansial dan Pelatihan secara bersama - sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Tango Hostel Bandar Lampung.

4.6 Pembahasan

Berdasarkan hasil kuisioner, responden dalam penelitian ini sebagian besar Karyawan Tango Hostel Bandar Lampung adalah berjenis kelamin laki laki, dengan range umur 20 – 30 Tahun , pendidikan terkahir S1 dan dengan masa kerja 1 – 2 Tahun.

4.6.1 Pengaruh Kompensasi Finansial (X1) Terhadap Kinerja (Y)

Perusahaan yang menentukan tingkat kompensasi finansial dengan mempertimbangkan standar kehidupan karyawan akan memungkinkan karyawan bekerja dengan penuh semangat. Sattwika (2020) menyatakan bahwa kompensasi finansial adalah kompensasi yang diberikan kepada tenaga kerja dalam bentuk uang secara langsung atau tidak langsung dalam periode tertentu

Penelitian yang dilakukan oleh Priyatono, M. (2019) menunjukkan bahwa variabel kompensasi finansial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan karyawan artinya jika kompensasi finansial yang dberikan kepada karyawan ditingkatkan maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan karyawan juga akan meningkat.

4.6.2 Pengaruh Pelatihan (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Pelatihan adalah proses mengajarkan karyawan baru maupun karyawan lama, untuk meningkatkan keterampilan, memperbaiki kinerja dan mempelajari pengetahuan dan teknologi yang karyawan butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Dengan adanya pelatihan dalam suatu perusahaan, maka dapat meningkatkan Kinerja Karyawan. Kosdianti (2021) menyatakan bahwa pelatihan adalah sebuah proses untuk meningkatkan kompetensi karyawan dan dapat melatih kemampuan, keterampilan, keahlian dan pengetahuan karyawan guna melaksanakan pekerjaan secara efektifitas dan efisien untuk mencapai tujuan di suatu perusahaan. karyawan untuk menguasai keterampilan dalam pekerjaannya.

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Shu (2019) menunjukkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan karyawan artinya jika pelatihan ditingkatkan maka Kinerja Karyawan karyawan juga akan meningkat

4.6.3 Pengaruh Kompensasi Finansial dan Pelatihan (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Perusahaan yang menentukan tingkat kompensasi finansial dengan mempertimbangkan standar kehidupan karyawan akan memungkinkan karyawan bekerja dengan penuh semangat. Sattwika (2020) menyatakan bahwa kompensasi finansial adalah kompensasi yang diberikan kepada tenaga kerja dalam bentuk uang secara langsung atau tidak langsung dalam periode tertentu. Pelatihan adalah proses mengajarkan karyawan baru maupun karyawan lama, untuk meningkatkan keterampilan, memperbaiki kinerja dan mempelajari pengetahuan dan teknologi yang karyawan butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Dengan adanya pelatihan dalam suatu perusahaan, maka dapat meningkatkan Kinerja Karyawan. Kosdianti (2021) menyatakan bahwa pelatihan adalah sebuah proses untuk meningkatkan kompetensi karyawan dan dapat melatih kemampuan, keterampilan, keahlian dan pengetahuan karyawan guna melaksanakan pekerjaan secara efektifitas dan efisien untuk mencapai tujuan di suatu perusahaan. karyawan untuk menguasai keterampilan dalam pekerjaannya.

Penelitian yang dilakukan oleh Priyatono, M. (2019) menunjukkan bahwa variabel kompensasi finansial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan karyawan Artinya jika kompensasi finansial yang diberikan kepada karyawan ditingkatkan maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan karyawan juga akan meningkat dan Penelitian yang dilakukan oleh Shu (2019) menunjukkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan karyawan