

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Obyek Penelitian

1. Profil Perusahaan

PT. Nur Dhuha Wisata adalah unit usaha dari Yayasan Yatim Mandiri. Bermula pada pemikiran untuk memberikan layanan yang lebih luas kepada Donatur yang selama ini telah menunaikan Zakat, Infaq, dan Sedekah melalui Yatim Mandiri, seyogyanya rukun Islam yang ke lima (Ibadah Haji). Umroh dan Haji Plus ini juga dikelola sebagaimana zakat yaitu dengan amanah, jujur, dan terpercaya, maka Yatim Mandiri bertekad menyiapkan wadah untuk melayani tamu Allah bagi yang ingin menuju kesempurnaan ibadah. Wadah tersebut bernama Mabruk Mandiri Tour & Travel. Keikutsertaan jamaah pada program Umroh & Haji Plus Mabruk Mandiri berarti juga mendukung program pemandirian anak yatim yang dikelola oleh Yatim Mandiri.

PT. Nur Dhuha Wisata memulai beroperasi pada tahun 2014. Dengan pegawai yang minim dengan menyebarkan informasi bahwa Yayasan yatim Mandiri sekarang sudah memiliki unit usaha Umroh dan Haji Plus. Dengan memulai proses yang cukup berat kini PT. Nur Dhuha Wisata sudah dapat di ketahui oleh masyarakat sekitar dan sekarang sudah memiliki cukup banyak jamaah yang telah terdaftar di PT. Nur Dhuha Wisata. Seiring bertambah banyaknya jamaah yang percaya dengan kualitas dari PT. Nur Dhuha Wisata maka pada bulan April 2012, PT. Nur Dhuha

Wisata resmi berdiri dan mengelola semua keperluan Umroh-Haji, PT. Nur Dhuha Wisata adalah Penyelenggara Perjalanan Ibadah Umrah (PPIU) yang telah mendapat izin resmi dari Kemenag RI. Aspek Legal Tour & Travel adalah sebagai berikut:

- a. Izin Umroh No. D/544 2014
- b. Notaris : Esi Susanti, SH, Mkn No 06/11 Desember 2013
- c. SK. MENKEH RI tgl 23 Mei 2005 — C-14076 HT.01.04.TH.2005
- d. NPWP: 1.749.496.4-001
- e. Anggota HIMPUGH (Himpunan Penyelenggara Umroh dan Haji) nomor anggota 137 / HIMPUGH / 2010
- f. Salah satu unit bisnis Yatim Mandiri.

PT. Nur Dhuha Wisata merupakan perusahaan travel penyelenggara Umroh dan Haji Plus yang menyediakan berbagai macam paket Umroh dan Haji Plus dengan Fasilitas terbaik dan *exclusive*. PT. Nur Dhuha Wisata terdaftar dengan izin perjalanan Umroh dan Haji Plus terbaru, dengan SK Kemenag RI D/673 2017.

2. Visi dan Misi Perusahaan

Visi dari PT. Nur Dhuha Wisata adalah “Umroh Yang Tidak Hanya Sekedar Umroh, Tetapi Umroh Yang Berkesan, Bermakna Dan Ber-Impact”

Sedangkan Misi dari PT. Nur Dhuha Wisata adalah sebagai berikut:

- a) Penyelenggaraan perjalanan ibadah yang berdimensi dua kebaikan untuk kesempurnaan ibadah (kecerdasan sosial dan kemabruran).
- b) Menjadi salah satu gerbang bagi para umroh dan haji untuk menjadi muzaki dan donatur Yatim Mandiri.
- c) Menjadi salah satu sumber pendapatan bagi program pemandirian yatim dan dhuafa di Indonesia

3. Produk dan Layanan Perusahaan

PT. Nur Dhuha Wisata adalah perusahaan bersifat jasa yang melayani jamaah untuk berkunjung ke Tanah Suci menunaikan ibadah haji maupun ibadah umroh bersama meraih kesempurnaan ibadah dalam suasana khusus dan penuh kekeluargaan. Produk layanan di PT. Nur Dhuha Wisata di antaranya:

- a) Ibadah umroh paket super hemat program 9 hari
- b) Ibadah umroh paket super hemat program 13 hari
- c) Ibadah umroh paket hemat program 9 hari
- d) Ibadah umroh paket hemat program 13 hari
- e) Ibadah umroh paket bisnis program 9 hari
- f) Ibadah umroh paket bisnis program 13 hari
- g) Ibadah umroh paket VIP program 9 hari
- h) Ibadah umroh paket VIP program 9 hari
- i) Ibadah umroh paket awal, tengah, akhir ramadhan
- j) Ibadah umroh paket full ramadhan
- k) Ibadah umroh plus turkey

- l) Ibadah umroh plus aqsha
- m) Ibadah jejak rosul 3 negara
- n) Haji furoda
- o) Haji khusus
- p) Badal haji

Selain melayani perjalanan ibadah umroh dan haji khusus, PT. Nur Dhuha Wisata juga melayani pembayaran PPOB dan jual beli tiket kereta maupun pesawat domestik.

Fasilitas yang disediakan PT. Nur Dhuha Wisata bagi calon jamaah akan mendapatkan perlengkapan umroh yaitu :

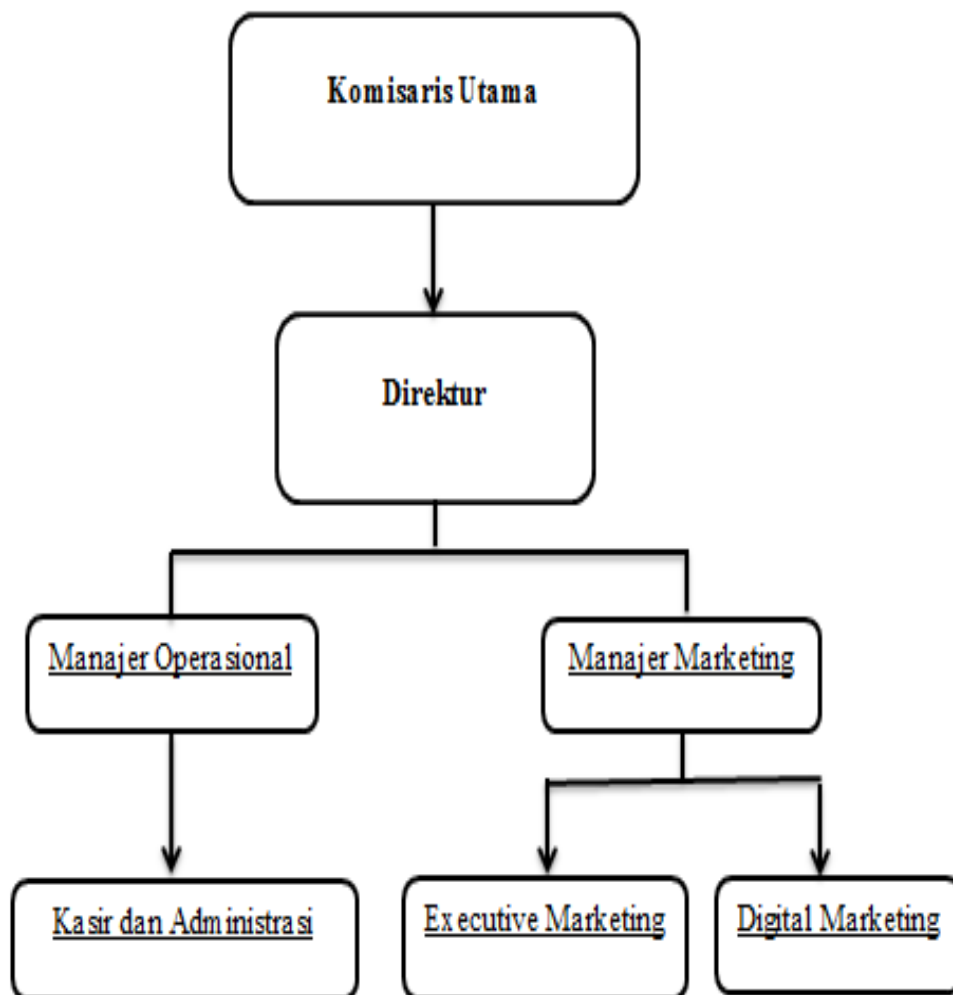
- a. ID card atau Tanda Pengenal jamaah
- b. Koper besar
- c. Koper kecil
- d. Tas dokumen
- e. Tas sandal
- f. Buku do'a
- g. Kain seragam 2 lembar (Batik)
- h. Jilbab bagi perempuan
- i. Buku panduan
- j. Kain ihram
- k. Mukenah
- l. Daftar mahrom

4. Struktur Organisasi Perusahaan

Adapun bagan struktur organisasi yang digunakan oleh PT. Nur Dhuha Wisata adalah sistem organisasi garis staf, dimana kekuasaan berjalan dari atas ke bawah menurut garis vertikal dan tanggung jawab

berjalan dari bawah ke atas. Untuk lebih jelas fungsi dari masing-masing bagian dari perusahaan PT. Nur Dhuha Wisata dapat dilihat pada bagan berikut ini:

Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Nur Dhuha Wisata



Sumber: PT. Nur Dhuha Wisata

5. Uraian Tugas

a. Komisaris

- Melakukan pengawasan terhadap pengurusan Perusahaan yang dilakukan oleh Direksi serta memberikan nasihat berkenaan dengan kebijakan Direksi dalam menjalankan Perusahaan.
- Memantau efektivitas kebijakan Perusahaan, kinerja dan proses pengambilan keputusan oleh Direksi

b. Direktur Utama

- Penanggung jawab dari segala kinerja perusahaan.
- Memiliki tugas dan wewenang untuk mengorganisir segala aktivitas atau kegiatan dalam perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan.
- Memberikan kebijakan-kebijakan atas perusahaan dan karyawan.
- Kemudian memberikan pelaporan kepada Komisaris Utama.

c. Manager Operasional

- Membuat pelaporan kepada Direktur.
- Mengkoordinir, mengatur dan mengawasi kegiatan operasional perusahaan.
- Menerima pelaporan dari staf administrasi maupun operasional lainnya.

d. Kasir dan Administrasi

- Bertanggung jawab kepada Manajer Operasional.
- Menangani pembayaran dari calon jamaah.
- Mengurus pembayaran pajak, iklan, dll.
- Menangani perlengkapan perusahaan, seperti brosur untuk para jamaah.

- Menangani jamaah saat di Bandara.
 - Melakukan tugas-tugas lain yang diberikan atasan.
 - Membantu dalam pembuatan passport di kantor imigrasi.
 - Membantu jamaah vaksin meningitis ke Dinas Kesehatan.
 - Menangani kelengkapan berkas dari jamaah.
 - Merekap data-data dari calon jamaah.
 - Menangani tiket untuk jamaah.
 - Menangani pelunasan pembayaran dari calon jamaah.
 - Membantu kerja Kepala Staf Administrasi.
 - Melayani pelanggan.
 - Memberikan info secara lengkap tentang apa yang dibutuhkan oleh konsumen, seperti jadwal penerbangan, harga tiket, jenis pesawat, dll.
- e. Manager Marketing
- Menentukan strategi pemasaran yang efektif dan efisien dengan memperhatikan sumber daya perusahaan
 - Menjalin hubungan, koordinasi dan kerja sama yang baik di dalam intern bagian Marketing maupun dengan Bagian lain terkait dengan kelancaran proses kerja di Bagian Marketing
 - Bertanggung jawab terhadap ketertiban, kelancaran, dan keakuratan data administrasi pemasaran.
 - Melihat dan menganalisa potensi pasar dan trend belanja kastemer, dengan memperhatikan, dan kalau mungkin me-reposisi produk yang sudah ada, melalui analisa swot.

- Menjalin hubungan dengan pelanggan khususnya dalam hal penanganan komplain, pengukuran kepuasan pelanggan.
- Menciptakan kenyamanan kerja karyawan perusahaan dengan mengoptimalkan fungsi kerja di Bagian Marketing.

f. Marketing Executive

- Mempublikasikan produk dan jasa ke public
- Bertugas dalam menghasilkan pendapatan bagi perusahaan dengan cara menjual produk perusahaan.
- Bertugas dalam menjalin hubungan baik dengan pelanggan dan masyarakat serta menjembatani antara perusahaan dengan lingkungan eksternal.
- Bertugas untuk menyerap informasi dan menyampaikan kepada perusahaan tentang segala sesuatu yang bermanfaat untuk meningkatkan kualitas dan penjualan produk.
- Melaporkan aktivitas penjualan perusahaan kepada atasan

g. Digital Marketing

- Bertugas untuk memikirkan dan mengkonsep ide marketing di ranah digital secara keseluruhan.
- Bertugas untuk mengoptimasi dan meningkatkan ranking website bisnis atau produk di search engine.
- Bertugas untuk mengoptimasi dan meningkatkan ranking website bisnis atau produk di search engine.

Bertugas untuk mengkonsep dan merancang distribusi content marketing di social media.

B. Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat beberapa responden yang menjadi *sampling* untuk penelitian ini. Adapun karakteristik responden dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Jenis Kelamin

Tabel 4.1 Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Pria	39	57.4	57.4	57.4
Wanita	29	42.6	42.6	100.0
Total	68	100.0	100.0	

Sumber: diolah peneliti, th 2019.

Dari hasil perhitungan dan analisi data melalui program SPSS, menghasilkan data jenis kelamin Pria 39 responden, dan Wanita 21 reponden. Dari jumlah populasi sebanyak 68 responden. Dan dinyatakan *valid* dengan prosentase 100 %.

2. Usia Responden

Tabel 4.2 Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Di bawah 20 Th	22	32.4	32.4	32.4
21 - 30 Th	23	33.8	33.8	66.2
31 Th keatas	23	33.8	33.8	100.0
Total	68	100.0	100.0	

Sumber: diolah peneliti, th 2019.

Dari hasil perhitungan dan analisis data melalui program SPSS, menghasilkan data Usia responden. Dari jumlah populasi sebanyak 68 responden. Dan dinyatakan *valid* dengan prosentase 100 %.

3. Lama Bekerja Responden

Tabel 4.3 Lama Bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Dibawah 1 Th	15	22.1	22.1	22.1
1-3 Th	15	22.1	22.1	44.1
3 - 5 Th	18	26.5	26.5	70.6
5 Th Keatas	20	29.4	29.4	100.0
Total	68	100.0	100.0	

Sumber: diolah peneliti, th 2019

Identitas responden berdasarkan lama bekerja di perusahaan PT. Nur Dhuha Wisata dapat dilihat pada tabel 4.3. Dalam tabel terlihat bahwa dari 68 responden, sebanyak 20 responden (29,4%) adalah dengan lama bekerja 5 tahun keatas, sebanyak 18 responden (26,5%) adalah dengan lama bekerja 3-5 tahun, sebanyak 15 responden (22,1%) adalah dengan lama bekerja 1-3 tahun, dan sebanyak 15 responden (22,1%) adalah dengan lama bekerja dibawah 1 tahun. Dari hasil tersebut dapat dikatakan bahwa karyawan PT. Nur Dhuha Wisata Surabaya paling banyak karyawannya adalah dengan lama bekerja 5 tahun keatas sebanyak 20 responden (29,4%).

4. Jenjang Pendidikan Responden

Tabel 4.4 Jenjang.Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sarjana	50	73.5	73.5	73.5
SMA	18	26.5	26.5	100.0
Total	68	100.0	100.0	

Sumber : diolah peneliti, th 2019

Identitas responden berdasarkan Jenjang Pendidikannya di perusahaan PT. Nur Dhuha Wisata dapat dilihat pada tabel 4.4. Dalam tabel terlihat bahwa dari 68 responden, sebanyak 50 responden (73,5%) adalah dengan berijazah terakhir Sarjana, dan sebanyak 18 responden (26,5%) adalah dengan berijazah terakhir SMA. Dari hasil tersebut dapat dikatakan bahwa karyawan PT. Nur Dhuha Wisata Surabaya paling banyak karyawannya adalah dengan berijazah terakhir Sarjana sebanyak 50 responden (73,5%).

C. Hasil Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Pengujian validitas adalah proses menguji butir-butir pertanyaan yang ada dalam sebuah angket, apakah isi dari butir-butir pertanyaan tersebut sudah valid untuk mengukur faktor-faktor atau konstruk. Pengukuran dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 18.00. Dasar analisis yang digunakan dalam mengambil keputusan apakah item pertanyaan tersebut valid atau tidak yaitu dengan membandingkan nilai r hitung $>$ r table dengan degree of freedom (df) = n -2 (Ghozali, 2018)

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yaitu data yang dikumpulkan sendiri secara langsung dari obyek yang diteliti, yang didapatkan melalui serangkaian observasi dan penyebaran kuisioner, sedangkan sumber data berasal dari jawaban kuisioner yang disebar pada 68 responden.

Berdasarkan hasil olah data penelitian dalam uji validitas diketahui bahwa semua variabel yaitu kompensasi, pelatihan dan kinerja, r hitung $>$ r tabel pada signifikansi 5%, yang dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan tersebut valid.

2. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas adalah proses pengujian butir-butir pernyataan yang ada dalam sebuah angket, apakah isi dari butir-butir pertanyaan tersebut sudah reliabel untuk mengukur dengan bantuan program SPSS versi 18.00.

Dasar analisis yang digunakan dalam mengambil keputusan apakah item pertanyaan tersebut reliabel atau tidak yaitu jika nilai Cronbach Alpha $>$ 0.60, maka butir atau item pertanyaan tersebut reliabel (Ghozali 2018).

Berdasarkan pada hasil pengolahan data menunjukkan bahwa besarnya nilai Cronbach Alpha lebih besar 0.60, maka butir atau item pernyataan tersebut dinyatakan reliabel. Hasil analisis melalui program komputer SPSS 18.00 dapat disimpulkan bahwa variabel X1, X2, dan Y nilai Cronbach Alpha di atas 0,60 sehingga butir angket dinyatakan reliabel.

D. Pengujian Hipotesis

Pada bab sebelumnya telah dikemukakan bahwa penelitian ini untuk mengetahui pengaruh Kompensasi (X_1), Pelatihan (X_2), dan terhadap Kinerja karyawan PT. Nur Dhuha Wisata.

Hasil perhitungan uji validitas untuk perhitungan variabel bebas dan terikat dapat dilihat pada tabel berikut :

1. Uji Asumsi Klasik

Dalam model regresi linier berganda terdapat empat asumsi klasik yang harus dipenuhi, yaitu:

- a. Non multikolinearitas antara variabel-variabel bebas
- b. Heteroskedastisitas
- c. Normalitas
- d. Autokorelasi

Hasil perhitungan adalah sebagai berikut:

a. Uji Multikolinearitas

Nilai *variance Inflation Factor* (VIF) pada variabel bebas adalah seperti pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.5 Nilai Vif
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics		
	Tolerance	VIF	
1	X1	.251	3.983
	X2	.251	3.983

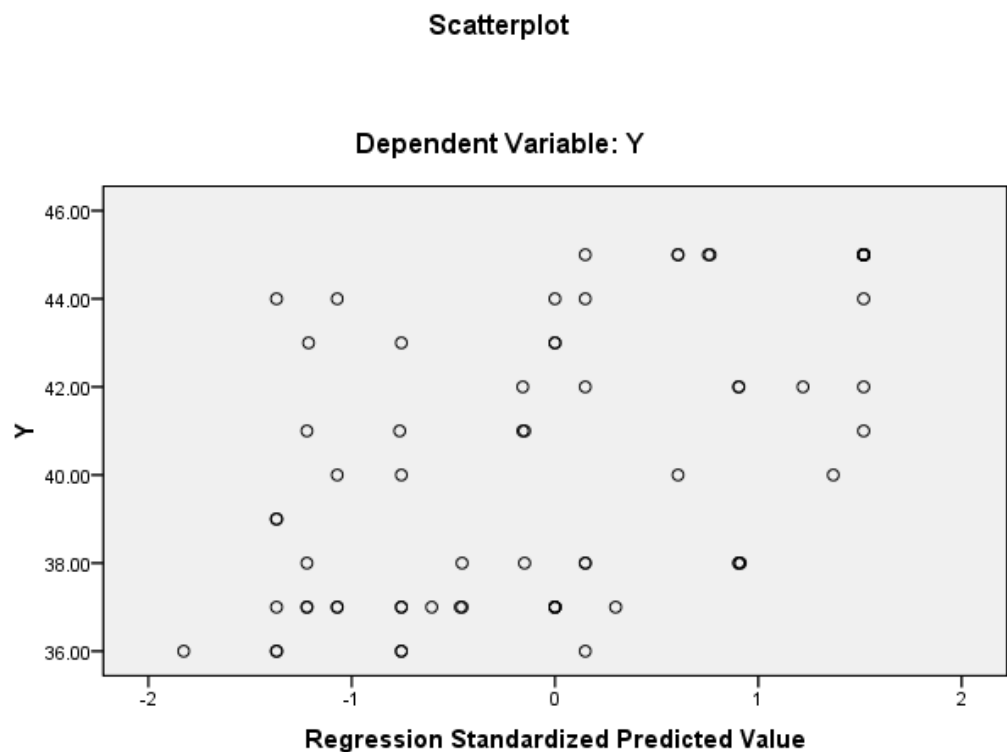
Sumber: data diolah peneliti. 2019 th

Jika nilai *Tolerance* lebih besar dari $> 0,10$ maka artinya tidak terjadi multikolinearitas. Dan jika nilai VIF lebih kecil dari $< 10,00$ maka artinya tidak terjadi multikolinearitas. Karena nilai *Tolerance* dari variabel X_1 , dan X_2 lebih besar dari $> 0,10$ maka artinya tidak terjadi multikolinearitas. Dan nilai VIF dari semua variabel lebih kecil dari $< 10,00$ maka artinya tidak terjadi multikolinearitas.

b. Uji Heteroskedastisitas

Pada gambar *scatter plot* dengan variabel tergantung yaitu Jenjang Karir (Y) terlihat semua titik tidak mempunyai pola tertentu. Hal ini menunjukkan tidak adanya heteroskedastisitas.

Gambar 4.2 hasil uji heteroskedastisitas



Sumber : penulis th.2019

Dari gambar tersebut diketahui bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah. Sehingga dapat disimpulkan terjadi heteroskedastisitas.

c. Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk mengetahui apakah suatu data mengikuti sebaran normal atau tidak, dan untuk mengetahui apakah data tersebut berdistribusi normal atau tidak, dapat diuji dengan Kolmogorov Smirnov (Ghozali, 2018). Dasar analisis yang digunakan dalam mengambil keputusan apakah distribusi data mengikuti distribusi normal atau tidak yaitu jika nilai nilai signifikansi lebih besar dari 5% (0.05) maka data tersebut berdistribusi normal.

Berdasarkan hasil Uji Normalitas dengan alat bantu komputer yang menggunakan SPSS 18.00 diperoleh hasil:

Tabel 4.6 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
Normal Parameters ^{a,b}	N	68
	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.71182501
Most Extreme Differences	Absolute	.102
	Positive	.102
	Negative	-.097
	Kolmogorov-Smirnov Z	.845
	Asymp. Sig. (2-tailed)	.474

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Olahan komputer program SPSS

Dari tabel 4.5 hasil uji normalitas nilai *Kolmogorov residual* adalah 0.474. yang artinya nilai residual $0.474 > 0.05$. Dapat disimpulkan distribusi kuesioner penelitian ini normal.

d. Uji Autokorelasi

Autokorelasi menunjukkan korelasi antara data yang disusun berdasarkan timeseries ataupun korelasi pada dirinya sendiri. Gejala autokorelasi mengakibatkan hasil analisis regresi tidak lagi efisien atau varians tidak lagi maksimum. Untuk mengetahui ada dan tidaknya autokorelasi, dapat dilakukan uji Durbin Waston, dapat dilakukan uji t Durbin Waston dengan ketentuan sebagai berikut :

$Dw < 1,10$ = ada autokorelasi

$1,10 < Dw \leq 1,54$ = tanpa kesimpulan

$1,55 \leq dw \leq 2,46$ = tidak ada autokorelasi

$2,46 < Dw \leq 2,90$ = tidak ada kesimpulan

$Dw > 2,90$ = ada autokorelasi

Table 4.7 Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.565 ^a	.320	.299	2.75323	2.233

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber data: Data yang diolah

Hasil dari perhitungan yang didapatkan nilai Durbin Waston sebesar 2.233 (lampiran print out SPSS). Karena dalam nilai Durbin Waston nilai 2.233 tidak ada maka peneliti mencari nilai terdekat yaitu 2,46 dimana termasuk didaerah yang tidak ada korelasi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pada model persamaan regresi linier yang diperoleh tidak terdapat outokorelasi.

2. Analisis Regresi Linear Berganda

Pengujian terhadap hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi ganda. Analisis regresi ganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh Kompensasi,dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan. Berikut ini hasil pengolahan analisis regresi linier ganda pada penelitian.

Tabel 4.8 Hasil Uji t

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.132	5.140		2.360	.021
	X1	.571	.319	.365	2.187	.039
	X2	.278	.258	.219	2.074	.028

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Kuisisioner yang di Olah

Persamaan Regresi yang dihasilkan :

$$Y = 12.132 + 0.571 X1 + 0.278 X2$$

Dari persamaan regresi di atas menjelaskan bahwa konstanta (a) yang dihasilkan sebesar 12.132 menunjukkan besarnya nilai dari Jenjang karyawan PT. Nur Dhuha Wisata. Apabila Kompensasi, dan Pelatihan adalah nol, maka Kinerja

karyawan adalah sebesar 12.132 satuan. Apabila kompensasi dan pelatihan naik maka nilai komitmen organisasi juga akan ikut naik.

3. Analisis Koefisien Determinasi (Uji R²)

Tabel 4.9 Hasil Uji R²

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.565 ^a	.320	.299	2.75323	2.233

a. Predictors: (Constant), X₂, X₁

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Kuisioner yang di olah

Koefisien determinasi merupakan suatu ukuran yang penting dalam regresi, karena dapat menginformasikan baik atau tidaknya model regresi yang terestimasi, atau dengan kata lain angka tersebut dapat mengukur seberapa garis regresi yang terestimasi dengan data sesungguhnya. Nilai koefisien determinasi (r^2) ini mencerminkan seberapa besar variasi dari variabel Kinerja dapat diterangkan oleh variabel Kompensasi, dan Pelatihan. Berikut ini hasil dari nilai koefisien determinasi adalah :

Nilai R² yang dihasilkan sebesar 0,320 yang artinya variabilitas Kinerja dapat dijelaskan oleh Kompensasi, dan Pelatihan sebesar 32% dan sisanya 68% dijelaskan oleh variabel lain diluar model. Yang artinya variabel X mempengaruhi variabel Y rendah.

4. Uji t (uji parsial)

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh secara parsial variabel Kompensasi, dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PT. Nur Dhuha Wisata. Berikut ini hasil dari uji t

Tabel 4.10 Hasil uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.132	5.140		2.360	.021
	X1	.571	.319	.365	2.187	.039
	X2	.278	.258	.219	2.074	.028

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Kuisioner yang di olah

a. Kompensasi (X₁)

Untuk mengetahui nilai t tabel, maka menggunakan t tabel dengan tingkat signifikan α dengan nilai 5%, dengan menggunakan uji dua arah dan derajat kebebasan yaitu $n - k$ ($68 - 3 = 65$). Maka diperoleh t tabel sebesar 1.99714. Berdasarkan data pada tabel diatas, nilai t hitung sebesar 2.187. Karena nilai t hitung $>$ t tabel ($2.187 > 1.99714$) dan nilai probabilitas signifikansi ($0,05 < 0,00$) maka H₀ ditolak dan H_a diterima. Artinya Kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Karyawan PT. Nur Dhuha Wisata.

b. Pelatihan (X₂)

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh t hitung sebesar 2.074 dengan tingkat signifikansi α dengan nilai 5%, serta menggunakan uji dua arah dan derajat kebebasan yaitu $n - k$ ($68 - 3 = 65$) maka diperoleh t tabel sebesar 1.99714. Sehingga t hitung $>$ t tabel ($2.074 > 1.99714$) dan nilai probabilitas signifikansi ($0,05 < \alpha < 0,00$) maka H₀ ditolak dan H_a diterima. Artinya Pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Karyawan PT. Nur Dhuha Wisata.

Karena semua variable bebas memiliki pengaruh yang signifikan, maka dapat dipastikan bahwa hipotesis pertama dapat diterima. Yakni bahwa kompensasi dan

Pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Karyawan PT. Nur Dhuha Wisata Dapat diterima.

5. Uji F (Uji Simultan atau bersama - sama)

Uji f digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan atau bersama - sama variabel Kompensasi, dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PT. Nur Dhuha Wisata. Berikut ini hasil dari uji F.

Tabel 4.11 Hasil uji f

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	231.562	2	115.781	15.274	.000 ^a
	Residual	492.718	65	7.580		
	Total	724.279	67			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Kuisisioner yang di olah

Tabel tersebut di atas, menunjukkan f hitung sebesar 15.274 dengan tingkat signifikan 0,00a sedangkan f table dengan rumus :

Menentukan derajat bebas atau degree of freedom (df)

Table f terdapat dua (df) yaitu df (n1) dan df (n2)

Rumus :

$$Df (n1) = k - 1 = 3 - 1 = 2$$

$$Df (n2) = n - k = 68 - 2 = 66$$

Jadi, f table sebesar 1.53. karena nilai f hitung > f table (15.274 > 1.53) maka Ho ditolak dan Ha diterima yang artinya. Kompensasi, dan Pelatihan secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Nur Dhuha Wisata. Sehingga hipotesis kedua yang menyatakan “Kompensasi, dan Pelatihan secara

simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Nur Dhuha Wisat signifikan positif” Dapat diterima.

E. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pegaaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Nur Dhuha Wisata

Berdasarkan hasil analisa, variabel bebas (X_1) yaitu Kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Karyawan PT. Nur Dhuha Wisata. Hal ini dapat ditunjukkan melalui hasil uji t dengan nilai t hitung $>$ t tabel ($2.187 > 1.99714$) dan nilai probabilitas signifikansi ($0,05 < 0,00$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dari hasil tersebut kompensasi yang semakin tinggi akan memberikan motivasi karyawan dalam meningkatkan kinerjanya yang juga semakin tinggi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahmadani (2017) mengenai Analisis Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV Fawas Jaya Medan dengan Lama Kerja sebagai Variabel Moderating. Dimana kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,026 lebih kecil dari 0,05. Hal ini terbukti dengan ditunjukkannya pengaruh positif dan signifikan, dimana pada hasil t diketahui bahwa nilai t hitung sebesar 2.280 yang mengindikasikan bahwa semakin tinggi kompensasi yang dirasakan oleh karyawan, maka kinerja akryawan akan meningkat atau sebaliknya.

Hasil ini menunjukkan bahwa kebijakan pemberian kompensasi

yang tepat dan diterima oleh karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Nur Dhuha wisata, seperti tentang kompensasi langsung yang berupa gaji/upah dan insentif. Bila PT. Nur Dhuha Wisata tidak memberikan gaji yang sesuai dengan beban kerja karyawan, maka akan membuat kinerja karyawan semakin menurun sehingga target perusahaan tidak terpenuhi. Perusahaan harus memahami bahwa balas jasa akan dipergunakan karyawan beserta keluarganya untuk memenuhi kebutuhan hidup. Kebijakan kompensasi, baik besarnya, susunannya, maupun waktu pembayarannya dapat mendorong gairah kerja dan keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja yang optimal sehingga mampu membantu mewujudkan tujuan perusahaan yaitu mencapai target yang di inginkan.

2. Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Nur Dhuha Wisata

Berdasarkan hasil analisis variabel bebas (X_2) Pelatihan menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Nur Dhuha wisata. Hal tersebut ditunjukkan melalui hasil uji t diperoleh t tabel sebesar 1.99714. Sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.074 > 1.99714$) dan nilai probabilitas signifikansi ($0,05 < \alpha < 0,00$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya Pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Karyawan PT. Nur Dhuha Wisata. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yuli Ikhtiya (2016) mengenai Analisis Pengaruh Pelatihan

terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Mitra Yatim Mandiri. Dimana hasil analisis tabel T diketahui bahwa variabel Pelatihan (X) tingkat signifikansi 0,000 yang memiliki jumlah lebih kecil dari 0,05 (5%) dan dapat diputuskan bahwa variabel Pelatihan (X) memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja (Y) pada PT. Mitra Yatim Mandiri.

Pelatihan merupakan usaha dari perusahaan untuk mempengaruhi kinerja karyawan, dengan adanya pelatihan maka akan mendukung sepenuhnya terhadap kebijakan yang dilakukan perusahaan. PT. Nur Dhuha Wisata sebaiknya semakin meningkatkan efektifitas pelatihan terhadap karyawan, karena hal itu sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini menunjukkan semakin efektif pelatihan karyawan maka akan semakin tinggi kinerjanya.

3. Pengaruh kompensasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Nur Dhuha Wisata

Berdasarkan hasil analisa, ditemukan nilai Nilai R² yang dihasilkan sebesar 0,320 yang artinya variabilitas Kinerja dapat dijelaskan oleh Kompensasi, dan Pelatihan sebesar 32% dan sisanya 68% dijelaskan oleh variabel lain diluar model. Yang artinya variabel X mempengaruhi variabel Y rendah. Variabel lain yang mempengaruhi diduga berasal dari lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan budaya kerja dari perusahaan. Diperoleh nilai f tabel sebesar 1.53. karena nilai f hitung > f table (15.274 > 1.53) maka Ho ditolak dan Ha diterima yang artinya kompensasi dan Pelatihan secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT.

Nur Dhuha Wisata. Hasil penelitian tersebut seirama dengan penelitian yang dilakukan oleh Ervin Maratur Lumban (2016) yang berjudul Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Surabaya Utara. Dimana hasil penelitiannya didapat nilai F hitung $6,474 >$ nilai F tabel yakni 3,15 serta nilai signifikansi 0,003 yang lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan seluruh variabel bebas berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

Dari nilai-nilai yang diperoleh tersebut dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Semua variabel bebas telah mempengaruhi dengan arah positif. Untuk PT. Nur Dhuha Wisata dengan temuan-temuan ini dapat membantu dalam pengelolaan sistem manajemen perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui kompensasi dan pelatihan.