

## ANALISA BOBOT KEGIATAN, GANTI RUGI SERTA KEBAHAGIAAN TERHADAP KEMAMPUAN PEGAWAI HOTEL DALAM BEKERJA DI JEMBER

Faozen<sup>1</sup>, Edhi Siswanto<sup>2</sup>, Bagus Indra Tjahyadi<sup>3</sup>  
Universitas Muhammadiyah Jember, Indonesia  
faozen@unmuhjember.ac.id

### Abstrak

Riset ini dilaksanakan pada hotel di Jember, dimana penginapan ialah salah satu zona yang diperlukan buat mendukung pariwisata pada wilayah setempat. Tujuan di riset ini: 1) Buat menganalisa bobot kegiatan, ganti rugi serta kebahagiaan kegiatan mempengaruhi parsial dengan cara penting kepada kemampuan pegawai. 2) Buat menganalisa bobot kegiatan, ganti rugi, serta kebahagiaan pegawai mempengaruhi simultan dengan cara penting kepada kemampuan pegawai. Tata cara yang dipakai merupakan tata cara kuantitatif sebab- akibat. Metode analisa informasi buat riset ini: percobaan dugaan klasik, uji regresi linier berganda, uji asumsi (uji f serta uji t) serta uji koefisien determinasi. Hasil riset membuktikan: 1) Hasil uji t variabel bobot kegiatan mempengaruhi positif tidak penting kepada kemampuan pegawai dengan angka signifikansi 0,140. 2) Hasil uji t variabel ganti rugi mempengaruhi positif penting kepada kemampuan pegawai bersumber pada angka signifikansi 0,000. 3) Hasil uji t variabel kebahagiaan pegawai mempengaruhi positif tidak penting kepada kemampuan pegawai bersumber pada angka signifikansi 0,558. 4) Hasil uji F membuktikan variabel bobot kegiatan, ganti rugi serta kemampuan pegawai mempengaruhi penting kepada kemampuan pegawai ditunjukkan oleh hasil sebesar 0,000. 5) Hasil pada uji R<sup>2</sup> didapat hasil 0,850. Nilai penting dalam riset ini merupakan terdapatnya hasil yang membuktikan dampak positif tetapi tidak penting kepada elastis bobot kegiatan serta kebahagiaan kegiatan, maka perihal itu dapat jadi rujukan terkini untuk riset selanjutnya.

**Keywords:** Bobot Kegiatan, Ganti rugi, Kebahagiaan Kegiatan, Kemampuan

### Abstract

*This research was carried out at the Jember hotel, where lodging is one of the zones needed to support tourism in the local area. The objectives of this study are: 1) Analyze the weight of activities, compensation and happiness activities affect partial in an important way to employee abilities. 2) Make Analyze the weight of activities, compensation, and employee happiness affect simultaneously in an important way to employee abilities. The ordinance used is a quantitative procedure of cause and effect. Information analysis methods for this research: classical conjecture experiments, multiple linear regression tests, assumption tests (f test and t test) and determination coefficient tests. The results of the study proved: 1) The results of the t-test variable weight of activities affect positively are not important to the ability of employees with a significance number of 0.140. 2) The results of the t-test of the indemnity variable affect the important positives to the ability of employees sourced at a significance figure of 0.000. 3) The results of the t-test of employee happiness variables affecting the ability of employees inconsistently positively due to the significance of 0.558. 4) The results of the F test prove that the variable weight of activities, compensation and employee ability affects the importance of the employee's ability, indicated by a result of 0.000. 5) The results on the R<sup>2</sup> test obtained a result of 0.850. An important value in this research is that there are results that prove a positive but not important impact on the elasticity of the weight of the activity and the happiness of the activity, so that can be the latest reference for further research.*

**Keywords:** Activity Weight, Compensation, Activity Happiness, Ability

## **PENDAHULUAN**

Kemampuan ialah bagian berarti dalam industri bagus, industri besar ataupun kecil. Oleh karena itu, dalam suatu industri membutuhkan evaluasi kemampuan pegawai. Evaluasi yang dilakuka terkait kemampuan pegawai guna mendukung tercapainya tujuan institusi. Kemampuan pegawai jua pengaruhi partisipasi pegawai pada industri yang antara lain terhitung jumlah hasil profesi, mutu yang diperoleh, kurun durasi dalam bertugas, kedatangan pada jam kegiatan, serta tindakan yang kooperatif. Bagi Mangkunegara (2016) kemampuan ialah profesi yang diperoleh dengan cara mutu serta jumlah yang diperoleh oleh seseorang pegawai dalam menuntaskan tugasnya proporsional dengan tanggung jawab yang diserahkan. Riset mengenai kemampuan pegawai sempat dicoba oleh Adiyasa dan Windayanti (2019) Akibat Dorongan, Kebahagiaan Kegiatan serta Kepemimpinan kepada Kemampuan Pegawai Pada PT. XYZ dengan hasil elastis dorongan serta kepemimpinan mempengaruhi dengan cara penting kepada kemampuan, serta elastis kebahagiaan kegiatan mempengaruhi dengan cara tidak penting pada kebahagiaan kegiatan.

Bagi Koesomowidjojo (2017) analisa bobot kegiatan ialah apapun yang berhubungan dengan wujud profesi yang diberatkan pada pegawai yang dalam penyelesaiannya dalam waktu durasi khusus. Riset yang sempat dicoba oleh Ahmad, Tewel serta Taroreh (2019) dengan kepala karangan Akibat Stress Kegiatan, Bobot kegiatan, serta Lingkungan Kegiatan kepada Kemampuan Pegawai Pada PT. FIF Group Manado dengan hasil riset kalau bobot kegiatan kegiatan mempengaruhi dengan cara tidak penting kepada kemampuan pegawai.

Aspek yang bisa pengaruhi kemampuan pegawai selanjutnya merupakan ganti rugi. Selaku pekerja, ganti rugi ialah perihal amat berarti sebab pemberian ganti rugi ialah dimensi angka dari hasil pekerja itu. Bagi

Hasibuan (2017) ganti rugi yang dituturkan merupakan semua pemasukan yang bisa berupa duit ataupun benda langsung ataupun tidak langsung yang diserahkan atas pelayanan yang digarap buat perusahaan. Pemberian ganti rugi dimaksudkan buat tingkatkan mutu kehidupan untuk pegawai itu sendiri. Akibat ganti rugi kepada kemampuan pula sempat dicoba oleh Asmayana (2018) dengan judul Akibat Ganti rugi kepada Kemampuan Karyawan Pada Kantor Biro Perdagangan Makassar, dengan hasil riset elastis ganti rugi mempengaruhi dengan cara positif serta penting pada kemampuan karyawan.

Ganti rugi memberikan imbas sangat penting kepada akibat kemampuan positif ataupun minus yang diperoleh oleh pegawai. Bila seorang jadi pegawai serta berasosiasi dalam suatu industri pastinya pegawai itu hendak meningkatkan rasa berambisi dalam ruang kegiatan yang terdiri dari kemauan, keinginan ataupun pengalaman ke dalam perusahaan. Kemauan dalam kegiatan itu berhubungan dengan kebahagiaan kegiatan seseorang dalam industri, dimana impian yang timbul hendak dibanding dengan balasan dari profesi yang hendak membuat sesuatu kebahagiaan kegiatan.

Bagi Robbins dan Judge (2018) yang menjabarkan dari kajian yang dikerjakannya atas 300 riset yang berkata kalau ada jalinan yang amat kuat anatara kebahagiaan kegiatan serta kemampuan pegawai. Riset yang berhubungan dengan akibat kebahagiaan kegiatan kepada kemampuan pegawai telah dicoba oleh Hanifah (2016) dengan kepala karangan Akibat Kebahagiaan Kegiatan kepada Kemampuan Pegawai Lewat Komitmen Afektif pada Pegawai PT. Petrokopindo Membuat Selaras Gresik dengan riset membuktikan elastis kebahagiaan kegiatan tidak mempengaruhi dengan cara penting pada elastis kemampuan pegawai. Riset ini dilakukan di Jember. Bersumber pada data yang saya dapat dari tanya jawab dari

pihak manager hotel serta sebagian pegawai, diterima hasil kalau kemampuan pegawai tidak bisa menggapai maksimum, menjurus malas-malasan serta tidak bertanggung jawab dengan profesinya. Perihal ini ialah akibat dari ketidakpuasan kegiatan. bagi hasil tanya jawab dengan sebagian pegawai, mereka sedang kurang puas dengan ganti rugi itu sebab dalam pemberiannya kerap telanjur serta melampaui dari batasan durasi yang sudah disetujui, alhasil banyak pegawai yang kesimpulannya bertugas dengan malas- malasan semacam tidak produktif kala bertugas. dari hasil tanya jawab dengan pegawai penginapan kalau faktanya kerap kali bagian resepsionis seketika dimohon buat melaksanakan kegiatan shift bonus dalam 1 hari kegiatan, alhasil jadi 16 jam kegiatan, umumnya perihal ini pada shift petang serta shift malam, alhasil profesi tidak sangat banyak. Tetapi bagi pegawai ini menghabiskan daya yang banyak sebab sepatutnya mereka istirahat namun sedang diharuskan buat kegiatan balik. Dengan kasus diatas didapat ketetapan buat melaksanakan riset mengenai bobot kegiatan, ganti rugi serta kebahagiaan kegiatan apakah mempengaruhi kepada kemampuan pegawai di Penginapan Jember

## METODOLOGI

kuantitatif dengan metode pendekatan sebab- akibat. asal usul buat informasi dalam riset ini memakai: 1) asal usul informasi utama yang menggambarkan informasi yang diterima dengan cara langsung lewat angket pada semua responden yang dicermati serta tanya jawab langsung pada sebagian responden. 2) asal usul informasi sekunder ialah asal usul yang berawal dari catatan industri, buku, artikel, harian serta sejenisnya. Buat memperoleh informasi dalam riset, metode yang dipakai buat pengumpulan informasi ialah lewat angket menggunakan tatanan skala likert serta tanya jawab langsung dengan pertanyaan jawab dengan manager serta

sebagian pegawai supaya memperoleh data dengan cara setail, serta pula melaksanakan analisis kepustakaan semacam dari buku serta penelitian- penelitian terdahulu

Metode yang dilakukan dalam menganalisa informasi dalam riset ini, mencakup: 1) uji validitas 2) uji reliabilitas 3) analisa regresi berganda 4) uji asumsi klasi dengan sebagian asumsi regresi semacam uji normalitas, uji multikolinearitas, serta uji heteroskedastisitas 5) Uji koefisien determinasi 6) uji hipotesis yang mencaup uji t serta uji f.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil riset jumlah tipe kelamin responden pada Hotel di Jember ialah 20 orang wanita dengan jumlah presentase sebesar 67%. Serta pria 10 orang dengan jumlah presentase sebesar 33%, umur responden pada Hotel di Jember ialah 19 orang umur 20- 30tahun dengan jumlah presentase sebesar 63%. 9 orang umur 31- 40tahun dengan jumlah presentase sebesar 33%. Serta 2 orang umur 41- 50 dengan persentase sebesar 7%. kerangka belakang responden pada Hotel di Jember ialah 25 orang respondeng dengan kerangka belakang pendidikan bidang perhotelan dengan jumlah presentase sebesar 83%. Serta 5 orang responden dengan bidang selain perhotelan dengan jumlah presentase sebesar 17%.

### a) Uji Normalitas

**Tabel 1**  
**Uji Normalitas**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		30
Normal	Mean	0,00000
	Std.	
Parameters <sup>a,b</sup>	Deviation	2,04753998
Most Extreme Differences	Absolute	0,143
	Positive	0,143
	Negative	-0,143
Test Statistic		0,143
Asymp. Sig. (2-tailed)		,119 <sup>c</sup>
a. Test distribution is Normal.		

Sumber: Hasil Pengolahan data 2022

Pada bagan 1 diatas hasil yang diterima merupakan nilai Sig. sebesar  $0,119 > 0,05$ . Dengan hasil yang diterima diatas dengan pengumpulan keputusan yang dicoba memakai uji normalitas kolmogorov smirnov, kesimpulan yang diterima ialah jika informasi yang didapat berdistribusi dengan cara normal. Hingga bersumber pada dugaan yang diperkirakan ataupun persyaratan dalam uji normalitas dalam bentuk regresi telah terlaksana.

b) Uji Multikolinearitas

Tabel 2  
Uji Multikolinearitas  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Bobot Kegiatan(X1)	0,325	3,075
Ganti rugi (X2)	0,189	5,294
Kebahagiaan kegiatan (X3)	0,176	5,671

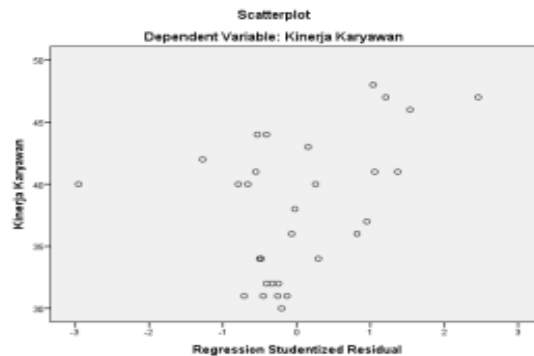
a. Dependent Variable : Kemampuan(Y)

Sumber: Hasil Pengolahan data 2021

Pada hasil uji coba yang dilakukan diatas membuktikan kalau angka tolerance dari variabel bobot kegiatan( X1) sebesar 0, 325, angka tolerance dari variabel ganti rugi( X2) sebesar 0, 189, serta angka tolerance dari variabel kebahagiaan kegiatan( X3) sebesar 0,176 $>0,10$ . Sedangkan, angka VIF pada variabel bobot kegiatan( X1) sebesar 3, 075, angka VIF pada variabel ganti rugi( X2) sebesar 5,294, serta angka VIF pada variable kebahagiaan kegiatan( X3) sebesar 5,671 dimana angka VIF ketiga variable  $<10, 00$ . Hingga bersumber pada persyaratan dalam penentuan ketetapan dalam uji multikolinearitas kesimpulan yang bisa didapat adalah tidak ditemui gejala multikolinearitas dalam riset ini.

c) Uji Heteroskedastistas

Gambar 1  
Uji Hedeteroskeditas



Sumber: Hasil Pengolahan data 2022

Pada hasil lukisan pengujian membuktikan titik penyebaran dat diatas tidak bercampur hanya diatas ataupun dibawah saja, titik penyebaran informasi tidak membuat pola yang tertata( bergelombang, serta meluas kemudian mengecil), dan titik yang tampak pada informasi tersebar dibawah serta diatas nilai 0, hingga didapat kesimpulan kalau dibidang uji heteroskedastisitas yang dilakukan membuktikan heteroskedastisitas tidak terjaln pada riset ini. Perihal ini dibidang kalau data dari hasil penyebaran angket yang dicoba responden mengenai bobot kegiatan, ganti rugi, serta kebahagiaan kegiatan membuktikan tidak adanya penyimpangan informasi yang sesuai kepada kemampuan pegawai

d) Hasil analisis regresi linier berganda

Tabel 3  
Uji Regresi Linear Berganda  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	-	3,632		-,704	,488
Bobot Kegiatan	,258	,169	,192	1,524	,14
Ganti Rugi	,909	,222	,678	4,101	,000
Kebahagiaan Kegiatan	,113	,190	,101	,593	,558

a. Dependent Variable : Kemampuan (Y)

Sumber: Hasil Pengolahan data 2022

Diperoleh hasil dengan constan=- 2,550 artinya bila bobot kegiatan (X1), ganti rugi (X2), serta kebahagiaan kegiatan (X3)

diprediksi tidak mempunyai dampak apapun (=0) hingga kemampuan pegawai mempunyai jenjang kemampuan adalah sebesar- 2, 550 x1= 0, 258 artinya bila dalam tiap kenaikan bobot kegiatan sebesar 1 hitungan hingga kemampuan pegawai hendak bertambah sebesar 0, 258 satuan dengan asumsi elastis lain konsisten.

x2= 0, 909 artinya bila dalam tiap kenaikan ganti rugi sebesar 1 hitungan hingga kemampuan pegawai hendak bertambah sebesar 0, 909 satuan dengan asumsi elastis lain konsisten.

x 3= 0, 113 artinya xapabila dalam tiap kenaikan kebahagiaan kegiatan pegawai sebesar 1 hitungan hingga kemampuan pegawai hendak bertambah sebesar 0, 113 satuan dengan asumsi elastis lain konstan

e) Hasil koefisien determinasi

Tabel 4  
Uji R Square  
Model Summary<sup>a</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,931 <sup>a</sup>	,866	,850	2,162

Sumber: Hasil Pengolahan data 2022

Dari hasil kalkulasi uji coba yang dilakuakn pada data di bagan 4 bisa diketahui jika hasil kalkulasi koefisien determinasi (Adjusted R Square) yang didapat sebesar 0, 850. Hasil ini bisa diartikan kalau 85% kemampuan pegawai pada Hotel Jember terpengaruh oleh variabel bobot kegiatan (X1), ganti rugi (X2), serta kebahagiaan kegiatan (X3)

f) Uji t (parsial)

Uji ini buat meyakinkan dugaan kalau variabel bebas dengan cara parsial mempengaruhi kepada variabel terikat. Hasil percobaan dampak variabel bobot kegiatan, ganti rugi, serta kebahagiaan kegiatan dengan cara parsial kepada kemampuan pegawai di Hotel Jember, bisa diamati pada bagan 5 selanjutnya

Tabel 4  
Uji t

Model	Coefficients <sup>a</sup>	
	T	Sig.
1 (Constant)	-,704	,488
Bobot Kegiatan	1,524	,14
Ganti Rugi	4,101	,000
Kebahagiaan kegiatan	,593	,558

a. Dependent Variable : Kinerja Karvawan (Y)

Sumber: Hasil Pengolahan data 2022

Bersumber pada bagan diatas bisa diketahui nilai t dari tiap variabel sebagai berikut:

- Variabel bobot kegiatan didapat angka signifikansi  $0,140 > 0,05$ . Sehingga Ho diperoleh serta Ha ditolak. Dapat disimpulkan jika H1 yang menyatakan kalau variabel bobot kegiatan (X1) mempengaruhi pada kemampuan pegawai secara relevan ditolak karna angka relevan yang diterima lebih besar dari angka relevan yang sudah ditetapkan.
- Variabel ganti rugi didapat angka signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Sehingga Ho ditolak serta Ha diterima. Dapat disimpulkan jika H2 yang menyatakan kalau variabel ganti rugi (X2) mempengaruhi kepada kemampuan pegawai secara relevan diperoleh sebab angka signifikansi yang diterima lebih kecil dari angka relevan yang sudah ditetapkan..
- Variabel kebahagiaan kegiatan didapat angka signifikansi  $0,558 > 0,05$ . Sehingga Ho diterima serta Ha ditolak. Dapat disimpulkan jika H3 yang menyatakan kalau variabel kebahagiaan kegiatan (X3) mempengaruhi pada kemampuan pegawai secara relevan ditolak sebab angka sebab angka signifikansi yang diterima lebih besar dari angka relevan yang sudah ditetapkan

g) Uji F (simultan)

Uji simultan (uji F) ialah pengetesan data yang dipakai buat melihat secara bersama terdapat maupun tidak variabel independent

kepada variabel dependen dengan menggunakan bawah pengujian sebagai berikut bila angka signifikansi lebih dari 0,05, hingga tidak terdapat akibat relevan ataupun  $H_0$  diperoleh serta  $H_a$  ditolak, dan bila angka signifikansi kurang dari 0,05, sehingga terdapat dampak relevan maupun  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diperoleh. Hasil uji F pada riset ini dipaparkan pada bagan 6 selaku selanjutnya:

**Tabel 5**  
**Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>					
Mode	Sum Of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1					
Regression	785,12	3	261,707	55,966	0,000 <sup>b</sup>
Residual	121,58	26	4,676		
Total	906,7	29			

a. Dependent Variable : Kemampuan  
b. Predictors (Constants), Bobot Kegiatan, Ganti Rugi, Kebahagiaan Kegiatan

**Sumber:** Hasil Pengolahan data 2022

Bersumber pada bagan 4. 13 maka didapat angka signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Sehingga  $H_0$  penelitian ditolak serta  $H_a$  penelitian diterima yang artinya kalau variabel bobot kegiatan (X1), ganti rugi (X2), serta kebahagiaan kegiatan (X3) mempengaruhi relevan kepada kemampuan pegawai (Y).

Pada hasil riset tentang dampak bobot kegiatan, ganti rugi serta kebahagiaan kegiatan kepada kemampuan pegawai di Hotel Jember, hingga bisa dipaparkan jika

Hasil pada uji dugaan pada riset ini ( $H_1$ ) sudah membuktikan kalau ada akibat antara bobot kegiatan kepada kemampuan pegawai tetapi sangat kecil ataupun tidak relevan. Lewat hasil perhitungan yang sudah dicoba didapat angka signifikansi  $0,140 > 0,05$ . Hingga  $H_0$  diterima serta  $H_a$  ditolak. Bisa disimpulkan jika  $H_1$  yang melaporkan jika variabel bobot kegiatan (X1) mempengaruhi kepada kemampuan pegawai yang relevan ditolak karna nilai relevan yang diterima lebih besar dari angka relevan yang sudah ditetapkan. Pengujian ini meyakinkan kalau bobot kegiatan berdampak positif tetapi tidak relevan kepada kemampuan pegawai.

Hasil pada uji coba asumsi ( $H_2$ ) telah membuktikan kalau ada akibat antara ganti rugi kepada kemampuan pegawai. Lewat hasil perhitungan yang sudah dilakukand iperoleh angka signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Hingga  $H_0$  ditolak serta  $H_a$  diterima. Bisa disimpulkan kalau  $H_2$  yang menyatakan jika variable ganti rugi (X2) mempengaruhi kepada kemampuan pegawai yang relevan diperoleh karna nilai signifikansi yang diterima lebih kecil dari angka relevan yang sudah ditetapkan. Pengujian ini meyakinkan kalau ganti rugi berakibat positif dan relevan kepada kemampuan pegawai.

Hasil pengetesan asumsi ( $H_3$ ) sudah meyakinkan jika ada akibat yang tidak relevan antara kebahagiaan kegiatan kepada kemampuan pegawai. Lewat hasil perhitungan yang sudah dilakukan didapat angka signifikansi  $0,558 > 0,05$ . Hingga  $H_0$  diperoleh dan  $H_a$  ditolak. Bisa disimpulkan jika  $H_3$  yang menyatakan jika variabel kebahagiaan kegiatan (X3) mempengaruhi kepada kemampuan pegawai yang signifikan ditolak sebab angka sebab angka signifikansi yang diterima lebih besar dari angka relevan yang sudah ditetapkan. Pengetesan ini membuktikan kalau kebahagiaan kegiatan berakibat positif tetapi tidak relevan kepada kemampuan pegawai.

Hasil dari pengetesan asumsi yang sudah dicoba membuktikan kalau dengan cara simultan pendapatan, dorongan kegiatan, serta patuh kegiatan kepada kemampuan pegawai. Bersumber pada bagan 4. 13, didapat angka relevan Uji F sebesar 0,000 yang maksudnya lebih kecil dari tingkatan relevan ialah 0,05 ataupun 5% serta dapat diamati dari t jumlah  $55,966 > 1,684$ ,  $H_a$  diperoleh serta  $H_0$  ditolak maka bisa disimpulkan kalau dengan cara bobot kegiatan, ganti rugi, serta kebahagiaan kegiatan kepada kemampuan pegawai. Dengan nilai koefisien determinasi Adjusted R2 sebesar 0,850 yang berarti bahwa 85% kemampuan pegawai bisa dipaparkan oleh

ketiga variabel bebas. Dari presentase yang terkategori besar itu membuktikan kalau sedang ada variabel lain yang bisa menarangkan kemampuan pegawai, namun tidak dimasukkan dalam riset ini ialah sebesar 15%. Dari ketiga variabel ialah bobot kegiatan, ganti rugi, serta kebahagiaan kegiatan yang dominan kepada kemampuan pegawai merupakan ganti rugi dengan angka beta sebesar 4, 101.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisa informasi serta pembahasan perihal Analisa Bobot kegiatan, Ganti rugi, dan kepuasan kegiatan kepada Kemampuan pegawai Di Hotel hingga bisa didapat kesimpulan sebagai berikut: variabel bobot kegiatan dengan cara parsial mempunyai dampak positif serta tidak penting kepada kemampuan pegawai Penginapan. Tentang ini memaparkan kalau bobot kegiatan tidak memberikan peran serta yang berarti pada kemampuan. Walaupun bobot kegiatan yang diberikan telah sepadan dengan keahlian pegawai, belum sanggup memberikan dampak yang penting kepada kenaikan kemampuan akibatnya butuh adanya koreksi buat bobot kegiatan. Variabel ganti rugi dengan cara parsial mempunyai akibat positif serta relevan mempengaruhi kepada kemampuan pegawai Hotel. Perihal ini berarti bahwa artinya terus menjadi baik ganti rugi makan hendak terus menjadi baik kemampuan yang dilakukan oleh pegawai. Variabel kebahagiaan kegiatan dengan cara parsial mempunyai dampak positif serta tidak relevan kepada kemampuan pegawai Hotel. Perihal ini membuktikan kalau terus menjadi tinggi tingkatan kebahagiaan yang dialami oleh pegawai hingga kemampuan yang dihasilkan pula kan lebih bagus. Kebalikannya bila terus menjadi kecil tingkatan kebahagiaan yang dialami pegawai hingga hendak kecil pula kemampuan yang diperoleh oleh pegawai. Variabel bobot kegiatan, ganti rugi, serta kebahagiaan

kegiatan dengan cara simultan mempengaruhi positif serta relevan kepada kemampuan pegawai Penginapan

Sepanjang melaksanakan riset ini penulis memperoleh jika dengan dilakukan riset ini bisa menolong industri buat mengidentifikasi permasalahan di industri dengan cara lebih mendalam. Riset ini pula bisa dipakai selaku referensi untuk riset berikutnya yang memperoleh kasus yang serupa

1. Berlandaskan penjelasan dari uraian diatas periset mengetahui kalau sepanjang melaksanakan riset ini ada fakta- fakta yang ditemui untuk dapat diperbaiki oleh periset berikutnya, semacam buat memperoleh permasalahan yang real pada sesuatu industri ataupun tempat riset hingga periset berikutnya lebih bagus mensurvey terlebih dulu apakah dalam industri itu betul mempunyai permasalahan yang hendak dinaikan jadi kepala karangan dalam riset. Dalam cara buat memperoleh hasil yang maksimum bila periset memakai metode jumlah periset pula wajib dapat menggunakan alat dorongan ataupun aplikasi dengan sistem terkini supaya bisa mempermudah dalam memperoleh hasil enumerasi.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Ahmad, T., & Taroreh . (2019). Pengaruh Stres Kerja , Beban Kerja , Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . FIF Group Manado The Effect Of Work Stress , Workload , And Work Environment On Employee Performance At PT . FIF Group Manado.
- Asmayana . (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perdagangan Kota Makassar. 6-23.
- H. N. (2016). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui*

- Komitmen Afektif Pada Karyawan PT. Petroopindo Citra Selaras Gresik.*
- Hasibuan, , M. S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Revisi.* Jakarta: Bumi Aksara.
- Koesomowidjojo. . (n.d.). *Analisis Beban Kerja. Penebar Swadaya Group.*
- Mangkunegara . (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Bandung: : Remaja Rosdakary.
- Rivai, V. (2008). Mendefinisikan. (7), 2011-2820.
- Robbins , & Judge . (2018). *Perilaku Organisasi Edisi 16. Ketujuh.* Jakarta: : Salemba Empat.
- Windayanti , A. A. (2019). Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . XYZ. (2), 23-30.
- .