

**ANALISIS PENGARUH PELATIHAN KERJA, MOTIVASI DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA HOTEL HARMONY IN DI KUBU RAYA**

Andrianus Dwi Cahyo

Email: andrianusdwicahyo77@gmail.com

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Widya Dharma Pontianak

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Hotel Harmony In Kubu Raya. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Metode dalam pengambilan sampel ini adalah *purposive sampling* dengan sampel sebanyak empat puluh empat responden karyawan di Hotel Harmony In di Kubu Raya. Data yang didapatkan oleh peneliti lalu diproses menggunakan program *Statistical Product and Service Solutions* versi 22 (*SPSS 22*). Teknik analisis yang digunakan adalah uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, uji F, analisis koefisien determinasi (R^2), analisis regresi linear berganda dan uji t. Hasil dari uji t menyatakan bahwa pelatihan kerja, motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Harmony In Kubu Raya. Kemudian pada uji koefisien determinasi (R^2) dengan memperoleh koefisien determinasi sebesar 0,707, yang berarti pengaruh pelatihan kerja, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 70,70 persen. Sedangkan sisanya sebesar 29,30 persen dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan Hotel Harmony In Kubu Raya.

KATA KUNCI: Pelatihan kerja, Motivasi, Disiplin Kerja dan kinerja karyawan.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan sesuatu yang penting bagi sebuah perusahaan, karena kualitas sebuah perusahaan dapat dilihat dari sumber daya manusianya yang bekerja di perusahaan tersebut. Untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, sebuah perusahaan harus bias mengelola sumber daya manusia yang ada di perusahaan tersebut, sehingga sumber daya yang ada di perusahaan dapat bersaing dengan sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan lain.

Menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas tidaklah mudah, karena di perlukan pengelolaan sumber daya yang tepat. Dengan pengelolaan sumber daya manusia yang tepat maka diharapkan dapat menghasilkan kinerja karyawan yang lebih baik. Kinerja karyawan adalah sebuah gambaran hasil kerja dari seorang karyawan, oleh karena itu setiap perusahaan bersaing dalam berupaya meningkatkan kinerja

karyawannya, dengan meningkatnya kinerja karyawan maka kinerja perusahaan juga akan mengalami peningkatan.

Disiplin kerja turut berperan penting dalam proses peningkatan kinerja karyawan di sebuah perusahaan. Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seorang karyawan untuk mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang ada didalam suatu organisasi. Jika karyawan yang memiliki kesadaran disiplin kerja yang baik, maka sangat mudah bagi karyawan tersebut dalam meningkatkan kinerjanya, karena tanpa disiplin kerja yang tinggi maka peningkatan kinerja karyawan tidak akan di peroleh.

Pelatihan kerja juga menjadi faktor penunjang dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Pelatihan merupakan suatu proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan seorang karyawan. Dengan adanya pelatihan kerja yang baik dan tepat, sumber daya manusia yang kita miliki maka akan terus bertumbuh dan berkembang, serta karyawanpun akan lebih menguasai bidang pekerjaannya dan juga menambah wawasan serta meningkatkan kemampuan kerjanya. Selain itu pelatihan kerja juga bisa menjadi bahan evaluasi perusahaan dalam mempersiapkan strategi yang baru, demi meningkatkan kinerja karyawannya.

Motivasi juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan pada sebuah perusahaan. motivasi merupakan sebuah dorongan yang membuat seorang karyawan ingin selalu belajar dan berkembang. Dengan adanya dorongan motivasi kerja yang kuat, maka seorang karyawan akan menyelesaikan pekerjaan yang di berikan dengan hasil yang maksimal. Karena setiap karyawan memiliki harapan bahwa ketika ia mampu mengerjakan pengerjaannya dengan baik dan cepat. Maka ia akan mendapatkan insentif ataupun promosi jabatan yang di inginkan, maka dari itu sebuah perusahaan harus bisa memotivasi dan mengambil hati karyawannya agar karyawan tersebut dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan cepat sehingga dapat meningkatkan kinerja perusahaan.

KAJIAN TEORI

1. Pelatihan Kerja

Pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap dan etos kerja pada tingkat ketrampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang

dan kualifikasi jabatan dan pekerjaan. Menurut Kaswan (2016: 2) Pelatihan merupakan suatu proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan seorang karyawan.

Menurut Sodikin, Djaka dan Suhendra (2017: 118) Pelatihan merupakan kegiatan yang di lakukan secara sistematis untuk memenuhi kebutuhan pada saat sekarang atau yang akan datang untuk meningkatkan keterampilan (skill), Pengetahuan (knowledge), dan perluasan wawasan karyawan untuk membantu kegiatan perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2016: 44) indikator-indikator pelatihan adalah sebagai berikut :

- a. Instruktur
Mengingat pelatihan umumnya berorientasi pada peningkatan skill, maka para pelatih yang di pilih untuk memberikan materi pelatihan harus benar benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai bidangnya, personal dan kompeten, selain itu pendidikan instruktur pun harus benar benar baik untuk melakukan pelatihan.
- b. Peserta
Peserta pelatihan tentunya harus di seleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai
- c. Materi
Pelatihan SDM merupakan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan SDM.
- d. Metode
Metode pelatihan akan lebih menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan SDM yang efektif apabila sesuai dengan jenis materi dan komponen peserta pelatihan.
- e. Tujuan
Pelatihan merupakan tujuan yang di tentukan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi (Action play) dan penetapan sasaran.
- f. Sasaran
Sasaran pelatihan harus di tentukan dengan kriteria yang terinci dan terukur.

2. Motivasi

Menurut Kaswan (2016: 49) Motivasi adalah dorongan yang membuat seorang karyawan ingin selalu belajar dan berkembang. Sutrisno (2012: 109) menyatakan bahwa motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali di artikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Menurut Robbins (2007) dimensi motivasi dapat di kelompokkan sebagai berikut:

- a. Kebutuhan fisik
Merupakan kebutuhan akan kekuatan, percaya diri dan kemandirian.
- b. Kebutuhan keamanan.
Merupakan jaminan keamanan, stabilitas, perlindungan, struktur, keteraturan, bebas dari rasa takut dan cemas.
- c. Kebutuhan sosial
Merupakan kebutuhan akan saling berinteraksi antara manusia yang satu dengan manusia yang lainnya.
- d. Harga diri
Merupakan sesuatu yang di peroleh seseorang karena telah berhasil mendapatkan sesuatu setelah ia memberikan kontribusi.
- e. Aktualisasi diri
Merupakan kebutuhan naluriah pada manusia untuk melakukan yang terbaik dari yang ia bisa.

3. Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2012: 86) Disiplin ialah suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri seorang karyawan terhadap peraturan dan ketetapan yang sudah di tentukan perusahaan. Dengan demikian bila peraturan yang ada di dalam perusahaan sering di langgar, maka dapat dikatakan bahwa karyawan tersebut memiliki disiplin kerja yang buruk. Menurut Hasibuan (2011: 193) Kedisiplinan ialah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati seluruh peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Hasibuan (2011: 194-198) ada 8 indikator kedisiplinan antara lain adalah:

1. Tujuan dan kemampuan
2. Teladan pimpinan
3. Balas jasa
4. Keadilan
5. Waskat
6. Sanksi hukuman
7. Ketegasan
8. Hubungan kemanusiaan

4. Kinerja Karyawan

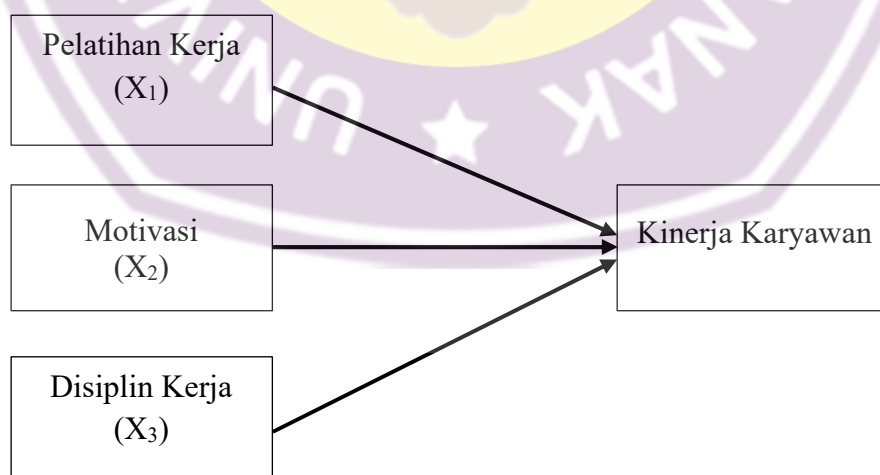
Kinerja karyawan yang baik merupakan salah satu cara untuk mencapai tujuan yang di inginkan di dalam sebuah organisasi sehingga diperlukan upaya untuk meningkatkan kinerja. Menurut rivai dan veitzhal (2011: 548-549) “Kinerja merupakan perilaku nyata yang di hasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya

dalam perusahaan”. Menurut Kaswan (2016: 68) kinerja merupakan kemampuan seseorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

Menurut Hasibuan (2011: 95-96) Kinerja pegawai dapat di katakan baik atau dapat dinilai dari beberapa hal yang juga dapat di jadikan indikator kinerja, yaitu:

- a. Kesetiaan
Kesetiaan dapat dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasinya di dalam maupun di luar pekerjaan dari anggapan orang yang tidak bertanggung jawab.
- b. Prestasi kerja
Prestasi kerja dapat di nilai dari kualitas maupun kuantitas yang dapat di hasilkan oleh karyawan tersebut.
- c. Kreativitas
Kreativitas dapat di ukur dengan cara melihat kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya secara cepat dan mudah.
- d. Kerja sama
Kerja sama dapat ukur dari kesediaan karyawan dalam berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lainnya sehingga hasil pekerjaannya akan semakin baik.
- e. Kecakapan
Kecakapan dapat di nilai dari kecakapan karyawan dalam menyatukan dan menyelaraskan bermacam-macam elemen yang semuanya terlibat dalam penyusunan kebijaksanaan dan di dalam situasi manajemen.
- f. Tanggung jawab
Yaitu kesanggupan seorang pegawai menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat pada waktunya serta berani dalam bertanggung jawabkan pekerjaan dan hasil kerjanya.

GAMBAR 1.1
MODEL PENELITIAN



HIPOTESIS PENELITIAN

Menurut Sugiyono (2016: 134) “Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian”.

Hipotesis yang di ajukan dalam penelitian ini adalah :

H₁: Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₂: Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₃: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

H₄: Pelatihan kerja, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini penulis hendak mengetahui pengaruh antara pelatihan kerja, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Harmony In Kubu Raya. Teknik pengumpulan data melalui kuesioner. Bentuk penelitian yang digunakan penulis adalah penelitian kuantitatif dan penelitian asosiatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan kuisioner. Sampel yang peneliti gunakan adalah *teknik purposive sampling*. Dengan jumlah sampel sebanyak empat puluh empat (44) responden. Metode analisa yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisa linear berganda yang diolah dengan komputer menggunakan program SPSS versi 22 (*Statistical Program For Social Science*, 22). Hasil dari uji t menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja, motivasi dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Harmony In Kubu Raya.

PEMBAHASAN

Analisis Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan sebagai berikut:

TABEL 1.1
HASIL INDEKS JAWABAN RESPONDEN

No	Kuesioner	Rata-rata
Pelatihan kerja		
1	Instruktur berpengalaman dan sudah terbukti ahli di bidangnya.	3,48
2	Instruktur menguasai materi pelatihan.	3,5
3	Peserta memiliki kemampuan yang sesuai dengan bidang pelatihan.	3,89

4	Peserta dapat mengikuti pelatihan dengan baik.	3,75
5	Materi yang diberikan mudah untuk di pahami.	3,94
6	Materi tidak menyimpang dari bidang pekerjaan yang di lakukan peserta.	3,89
7	Metode penyampaian mudah di mengerti dan di pahami.	3,66
8	Metode yang di terapkan sesuai dengan kriteria peserta.	3,70
9	Tujuan jelas dan dapat dicapai.	3,84
10	Tujuan memiliki keuntungan bagi karyawan dan perusahaan.	3,73
11	Sasaran jelas dan tepat.	3,93
12	Sasaran tidak melenceng dari materi.	3,84
Rata-rata		3,76
Motivasi		
1	Perusahaan menyediakan fasilitas yang nyaman di tempat kerja.	3,77
2	Perusahaan memberikan hak untuk istirahat dan libur cuti.	3,91
3	Kondisi tempat kerja aman dan nyaman.	3,73
4	Perusahaan memberikan jaminan asuransi kepada setiap karyawan.	3,86
5	Terjalin hubungan baik antara bawahan dan pimpinan.	3,68
6	Memperoleh pengakuan diri dari pimpinan maupun rekan kerja.	3,73
7	Perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi.	3,86
8	Perusahaan memberikan jenjang karir kepada karyawannya.	4,00
9	Karyawan selalu mendapat pujian dari pimpinan jika menyelesaikan tugas tepat pada waktunya.	4,07
10	Karyawan di beri kesempatan untuk mengikuti kegiatan-kegiatan yang di lakukan perusahaan.	3,98
Rata-rata		3,86
Disiplin Kerja		
1	Memperoleh bonus jika berhasil mencapai tujuan.	3,48
2	Pekerjaan yang di berikan sesuai dengan bidang dan kemampuan karyawan.	3,55
3	Pimpinan memberikan contoh yang baik terhadap bawahannya.	3,32
4	Pimpinan memberikan hak berpendapat kepada seluruh bawahannya.	3,48
5	Balas jasa di berikan sesuai tingkat kesulitan pekerjaan.	3,75
6	Balas jasa selalu naik setiap tahunnya.	3,98
7	Setiap karyawan mendapatkan hak yang sama.	3,75
8	Tidak ada diskriminasi di dalam perusahaan.	3,59
9	Pimpinan selalu memberikan arahan kepada karyawan.	3,95
10	Pimpinan selalu mengevaluasi pekerjaan karyawan.	3,84
11	Setiap pelanggaran selalu mendapatkan sanksi.	3,68
12	Sanksi yang di berikan sesuai dengan pelanggaran yang di lakukan.	3,73
13	Pimpinan tidak sungkan menegur bawahannya.	3,86
14	Pimpinan bersikap profesional dalam bekerja.	3,75
15	Pimpinan bersikap ramah dan baik terhadap karyawannya.	3,95
16	Terjalin hubungan sesama rekan kerja baik.	3,89

Cc		3,72
Kinerja Karyawan		
1	Karyawan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan.	3,89
2	Karyawan bersedia bertumbuh bersama perusahaan.	3,75
3	Karyawan mampu mencapai target kerja yang di berikan.	3,91
4	Karyawan mengerjakan tugas dengan baik dan tepat waktu.	3,84
5	Karyawan aktif dalam memberikan ide-ide cemerlang kepada perusahaan.	3,68
6	Karyawan mempraktekkan ide-idenya dan terus berinovasi.	3,73
7	Memiliki visi dan misi yang sama dengan rekan satu tim.	3,86
8	Dapat bekerja sama dalam menyelesaikan tugas yang diberi.	3,75
9	Cakap dalam berkomunikasi dengan pimpinan maupun rekan kerja.	3,95
10	Cepat menyesuaikan diri dalam menyelesaikan tugas yang baru di berikan.	3,89
11	Memberikan hasil kerja yang maksimal.	3,39
12	Bertanggung jawab atas pekerjaannya yang di berikan.	3,86
Rata-rata		3,79

Sumber: Data olahan, 2021

Berdasarkan Tabel 1 dapat diketahui bahwa rata-rata variabel pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 3,76. Berdasarkan indikator pelatihan kerja yang memiliki nilai tertinggi adalah pernyataan mengenai Materi yang diberikan mudah untuk di pahami dengan rata-rata sebesar 3,94 dan indikator pelatihan kerja yang memiliki nilai terendah adalah pernyataan mengenai Instruktur berpengalaman dan sudah terbukti ahli di bidangnya dengan rata-rata sebesar 3,48.

Rata-rata variabel motivasi terhadap kinerja karyawan sebesar 3,86. Berdasarkan indikator motivasi yang memiliki nilai tertinggi adalah pernyataan mengenai karyawan selalu mendapat pujian dari pimpinan jika menyelesaikan tugas tepat pada waktunya dengan rata-rata sebesar 4,07 dan variabel motivasi yang memiliki nilai terendah adalah mengenai terjalin hubungan baik antara bawahan dan pimpinan dengan rata rata sebesar 3,68.

Rata-rata variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 3,72. Berdasarkan indikator disiplin kerja yang memiliki nilai tertinggi adalah pernyataan mengenai Balas jasa selalu naik setiap tahunnya dengan rata-rata sebesar 3,98 dan indikator disiplin kerja yang memiliki nilai terendah adalah pernyataan mengenai pimpinan memberikan contoh yang baik terhadap bawahannya dengan rata rata sebesar 3,32.

Rata-rata variabel kinerja karyawan sebesar 3,79. Berdasarkan indikator kinerja karyawan yang memiliki nilai tertinggi adalah pernyataan mengenai cakap dalam berkomunikasi dengan pimpinan maupun rekan kerja dengan rata-rata sebesar 3,95 dan indikator kinerja karyawan yang memiliki nilai terendah adalah pernyataan mengenai Memberikan hasil kerja yang maksimal dengan rata-rata sebesar 3,39.

TABEL 2
HASIL UJI STATISTIK

	Variabel	Hasil
Uji Validitas	Pelatihan Kerja (X_1)	X1.1= 0,426; X1.2= 0,712; X1.3= 0,407; X1.4= 0,409; X1.5= 0,417; X1.6= 0,513; X1.7= 0,376; X1.8= 0,577; X1.9= 0,367; X1.10= 0,510; X1.11= 0,459; X1.12=0,451
	Motivasi (X_2)	X2.1= 0,589; X2.2= 0,565; X2.3= 0,385; X2.4= 0,433; X2.5= 0,634; X2.6= 0,476; X2.7= 0,523; X2.8= 0,623; X2.9= 0,404; X2.10= 0,443
	Disiplin Kerja (X_3)	X3.1= 0,677; X3.2= 0,642; X3.3= 0,542; X3.4= 0,588; X3.5= 0,461; X3.6= 0,476; X3.7= 0,430; X3.8= 0,335; X3.9= 0,428; X3.10= 0,329; X3.11= 0,443; X3.12= 0,467; X3.13= 0,459; X3.14= 0,430; X3.15= 0,428; X3.16= 0,313
	Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1= 0,405; Y1.2= 0,656; Y1.3= 0,325; Y1.4= 0,448; Y1.5= 0,607; Y1.6= 0,652; Y1.7= 0,448; Y1.8= 0,656; Y1.9= 0,719; Y1.10= 0,465; Y1.11= 0,588; Y1.12= 0,540
Kesimpulan: semua pernyataan kuesioner dinyatakan valid karena memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,297).		
Uji Reliabilitas	Variabel	Hasil
	Pelatihan Kerja (X_1)	0,663
	Motivasi (X_2)	0,680
	Disiplin Kerja (X_3)	0,751
	Kinerja Karyawan (Y)	0,786
Kesimpulan: semua variabel dikatakan reliabel karena memiliki nilai <i>Cronbach's Alpha</i> > 0,600.		
Uji Normalitas	Asymp. Sig (2-tailed)	0,200c,d
Kesimpulan: hasil uji kolomogrov-smirnov lebih besar dari 0,05 maka model regresi dinyatakan berdistribusi normal.		
Uji Multikolinearitas	Variabel	Hasil
	Pelatihan Kerja (X_1)	VIF= 1,893; <i>Tolerance</i> = 0,528
	Motivasi (X_2)	VIF= 1,449; <i>Tolerance</i> = 0,690
	Disiplin Kerja (X_3)	VIF= 1,637; <i>Tolerance</i> = 0,611
Kesimpulan: diketahui bahwa nilai <i>tolerance</i> > 0,10 dan nilai VIF < 10, artinya tidak terjadi multikolinearitas pada variabel Pelatihan Kerja, Motivasi dan Disiplin Kerja.		
Uji Heteroskedastisitas Metode Glejser	Variabel	Hasil
	Pelatihan Kerja (X_1)	0,736
	Motivasi (X_2)	0,103
	Disiplin Kerja (X_3)	0,637
Kesimpulan: diketahui bahwa nilai sig > 0,05, sehingga dapat dikatakan bahwa model regresi tidak menunjukkan terjadinya gejala heteroskedastisitas.		

Uji Linearitas	Variabel		Hasil
	Pelatihan Kerja (X_1)		0,403
	Motivasi (X_2)		0,233
	Disiplin Kerja (X_3)		0,112
Kesimpulan: hasil uji linearitas $> 0,05$ sehingga dapat dikatakan bahwa variabel Pelatihan Kerja, Motivasi dan Disiplin Kerja memiliki hubungan yang linear dengan kinerja karyawan.			
Uji F	F hitung		32.147
	Signifikansi		0,000
Kesimpulan: diketahui bahwa nilai F hitung $> F$ tabel (2,84) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa model regresi sudah layak untuk menjelaskan pengaruh hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat dan secara simultan berpengaruh.			
Uji Koefisien Determinasi	R Square (%)		0,707 (70,70%)
Kesimpulan: variabel bebas mampu menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel terikat sebesar 70,70 persen, sedangkan sisanya 29,30 persen.			
Analisis Regresi Linear Berganda		$Y = 0,508 X_1 + 0,212 X_2 + 0,267 X_3$	
Kesimpulan: koefisien regresi variabel Pelatihan Kerja sebesar 0,508 , koefisien regresi Motivasi sebesar 0,212 , koefisien regresi Disiplin Kerja sebesar 0,267 terhadap kinerja karyawan			
Uji t	Pelatihan Kerja (X_1)		0,000
	Motivasi (X_2)		0,046
	Disiplin Kerja (X_3)		0,019
Kesimpulan: nilai signifikansi variabel Pelatihan Kerja sebesar 0,000 , variabel Motivasi sebesar 0,046 dan variabel Disiplin Kerja sebesar 0,019 yang berarti variabel Pelatihan Kerja, Motivasi, dan Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.			

Hasil Uji Hipotesis

1. Variabel Pelatihan Kerja Berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil pengujian data pada variabel pelatihan kerja menunjukkan tingkat signifikansi t yang diperoleh sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dapat diketahui bahwa variabel pelatihan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut menggambarkan bahwa karyawan yang mengikuti pelatihan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan pada Hotel Harmony In Kubu Raya.

2. Variabel Motivasi Berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Pengujian pada variabel motivasi menunjukkan bahwa tingkat signifikansi t yang diperoleh sebesar 0,046 lebih kecil dari 0,05, dapat diketahui bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut menggambarkan bahwa motivasi mempengaruhi kinerja karyawan pada Hotel Harmony In di Kubu Raya.

3. Variabel Disiplin Kerja Berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Pengujian pada variabel disiplin kerja menunjukkan tingkat signifikansi t yang diperoleh sebesar 0,019 lebih kecil dari 0,05. Dapat diketahui bahwa variabel disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut

menggambarkan bahwa karyawan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan pada Hotel Harmony In Kubu Raya.

PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai pelatihan kerja, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Harmony In Kubu Raya. Dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan kerja, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Harmony In Kubu Raya.

Adapun saran yang dapat diberikan oleh penulis adalah dengan harapan dapat bermanfaat bagi Hotel Harmony In Kubu Raya. Saran dari peneliti untuk pihak Hotel Harmony In Kubu Raya adalah sebaiknya dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan hendaknya pimpinan lebih memperhatikan instruktur yang melatih karyawan sehingga hasil pelatihan kerja yang dilakukan dapat memberikan hasil yang memuaskan terhadap kinerja karyawan Hotel Harmony In di Kubu Raya. Sebaiknya pimpinan lebih terbuka dan menjalin hubungan baik dengan karyawan, sehingga karyawan tidak merasa sungkan untuk berkomunikasi dan menyampaikan ide-ide yang cemerlang kepada pimpinan dan sebaiknya dalam usaha meningkatkan kinerja hendaknya pimpinan lebih lebih fokus dalam memberikan teladan yang lebih baik kepada karyawan agar lebih disiplin dalam bekerja. Untuk penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel penelitian lainnya, dikarenakan hanya sebesar 70,70 persen perubahan variabel kinerja karyawan dijelaskan oleh perubahan variabel pelatihan kerja, motivasi dan disiplin kerja. Sedangkan sisanya sebesar 29,30 persen dijelaskan oleh faktor atau variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Denok Sunarsi. "Analisis Motivasi Kerja Tenaga Pendidik Sukarela Pada Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat (Pkbm) Bimasda Kota Tangerang Selatan." *Jurnal Kreatif: Pemasaran, Sumberdaya Manusia dan Keuangan*, Volume 6, 2018.
- Edy, Sutrisno. *Manajemen sumber daya manusia* cetakan ke-4. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2012.
- Hasibuan, Malayu. S. P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Askara, 2011.
- Kaswan. *Pelatihan dan Pengembangan Untuk Meningkatkan Kinerja SDM*. Bandung: Alfabeta, 2016.
- Mangkunegara. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan ke XIII. Bandung: PT Remaja Roskadana, 2016.
- Rivai, Veithzal. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2011.
- Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Dharma. *Pedoman Penulisan Skripsi, edisi revisi kesembilan*. Pontianak: STIE Widya Dharma, 2014.
- Sodikin, Djaka dan Su Hendra. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Salemba Empat, 2017.