

## PENGARUH PELATIHAN, DISIPLIN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI HOTEL GRAND MAHKOTA PONTIANAK

**Pedelius**

email: pedelius83@gmail.com

**Program Studi Manajemen**  
**Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Widya Dharma Pontianak**

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan, disiplin dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Grand Mahkota di Pontianak. Bentuk penelitian yang digunakan penulis adalah metode asosiatif. Teknik dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik *purposive sampling*, dengan sampel sebanyak tiga puluh (30) orang karyawan pada Hotel Grand Mahkota di Pontianak yang menjadi responden untuk penelitian ini. Analisis data dalam penelitian ini diolah dengan komputer menggunakan program SPSS versi 22 (*Statistical Program For Social Science*, 22). Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan, disiplin dan pengalaman kerja secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Grand Mahkota Pontianak. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik pelatihan, disiplin dan pengalaman kerja, maka semakin baik hasil kinerja karyawan.

**Kata Kunci:** pelatihan, disiplin, pengalaman kerja, dan kinerja karyawan.

### PENDAHULUAN

Industri perhotelan pada saat ini sedang berlomba-lomba untuk dapat menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas. Hal ini dilakukan perusahaan untuk mencapai tujuannya. Supaya tetap bertahan dalam persaingan bisnis di era modern ini, pelaku usaha harus meningkatkan kualitas sumber daya manusianya. Manajemen sumber daya manusia mempunyai tugas untuk mengelola dan mengorganisir kegiatan-kegiatan agar bekerja secara efektif dan efisien. Kunci dari keberhasilan suatu perusahaan bergantung kepada karyawan yang terlibat di dalamnya. Kinerja karyawan yang rendah dapat mengganggu aktivitas perusahaan, apabila masalah tersebut tidak segera ditangani maka akan mengganggu pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditentukan.

Salah satu faktor yang menentukan kinerja karyawan adalah pelatihan kerja. Pelatihan dilakukan sebagai salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia yang merupakan suatu siklus yang harus dilakukan secara terus menerus. Perkembangan dan pertumbuhan suatu perusahaan harus diimbangi oleh kemampuan sumber daya manusianya. Sehingga pelatihan hal yang penting dilakukan oleh

perusahaan terhadap karyawan untuk mempermudah pemahaman dalam bekerja yang baik, serta dapat menyelesaikan masalah yang kompleks.

Selain pelatihan, disiplin kerja karyawan juga tidak kalah penting dalam melakukan pekerjaan. Disiplin kerja dapat memengaruhi produktivitas kerja dan membawa dampak positif terhadap kinerja karyawan. Semakin disiplin karyawan, maka semakin tinggi tingkat prestasi yang akan dicapainya.

Karyawan yang mempunyai pengalaman kerja cenderung akan menunjukkan kinerja yang baik, serta dengan mudah dapat memahami pekerjaan. Semakin lama seorang karyawan bekerja, akan semakin piawai dalam melakukan pekerjaannya, karena pengalaman-pengalaman yang sudah di lalunya.

Grand Mahkota merupakan salah satu hotel di Pontianak, Kalimantan Barat. Hotel ini tepatnya berlokasi di Jalan Sidas No.8, Tengah, Kecamatan Pontianak Kota, Kota Pontianak. Lokasi hotel tersebut cukup strategis karena tidak jauh dari pusat Kota.

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **Pelatihan Kerja**

Kebutuhan pelatihan merupakan usaha yang sistematis untuk mengumpulkan informasi pada permasalahan kinerja dalam perusahaan dan untuk mengoreksi kekurangan kinerja. Kekurangan kinerja berkenaan dengan ketidakcocokan antara perilaku aktual dengan perilaku yang diharapkan. Kesenjangan ini merupakan suatu perbedaan antar perilaku aktual pegawai yang diharapkan oleh perusahaan untuk menyelesaikan berbagai tugas yang dibebankan kepada pegawai. Sehingga untuk mengatasi adanya kesenjangan kompetensi individu tersebut, maka perusahaan melaksanakan program pelatihan (Suryodi, 2012:30). Sikula dalam Mangkunegara (2017:44) mengatakan bahwa pelatihan (training) adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir di mana pegawai non-managerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas.

Sedangkan menurut Rivai dan Sagala (2016:212), pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa pelatihan merupakan sarana untuk mengaktifkan kerja para karyawan yang belum memahami sistem pekerjaan dan mengedukasi karyawan terhadap pekerjaan yang akan diberikan oleh perusahaan.

Adapun definisi dari Mangkunegara (2015: 62), tujuan pelatihan harus konkret dan dapat diukur, oleh karena itu pelatihan yang akan diselenggarakan bertujuan sebagai berikut:

1. Meningkatkan keterampilan kerja agar peserta mampu mencapai kinerja secara maksimal.
2. Meningkatkan pemahaman peserta terhadap etika kerja yang harus diterapkan sebagai karyawan perusahaan.

Kaswan (2016:226), menyatakan untuk mengidentifikasi potensi keuntungan pelatihan, perusahaan harus meninjau alasan-alasan awal pelatihan diselenggarakan sejumlah metode mungkin membantu dalam mengidentifikasi keuntungan-keuntungan pelatihan:

1. Literatur teknis, akademis dan praktis merangkum keuntungan-keuntungan yang ditunjukkan berhubungan dengan program pelatihan khusus.
2. Program pelatihan percobaan mengukur keuntungan dari kelompok kecil peserta pelatihan sebelum sebuah perusahaan mencurahkan lebih banyak sumber daya.
3. Mengamati pelaksanaan pekerjaan yang sukses dapat membantu perusahaan menunjukkan apa yang dilakukan pelaksana kerja yang kurang berhasil.
4. Bertanya kepada peserta pelatihan dan manajer untuk memberi estimasi tentang keuntungan pelatihan.

Mangkunegara (2015: 46), menjelaskan ada beberapa indikator-indikator pelatihan antara lain:

1. Peserta  
Jenis pelatihan yang diberikan kepada pegawai disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan dan dana yang dianggarkan dalam waktu tertentu.
2. Materi  
Materi pelatihan selalu terkait dengan jenis pelatihan yang diikuti.
3. Metode  
Metode pelatihan akan lebih menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif apabila sesuai dengan jenis materi dan komponen peserta pelatihan.
4. Tujuan  
Untuk meningkatkan keahlian/skill karyawan yang berkaitan dengan pekerjaan agar kualitas performa mereka meningkat sehingga memberikan manfaat bagi kemajuan perusahaan atau institusi.

## 5. Sasaran

Sasaran pelatihan harus ditentukan dengan kriteria yang terinci dan terukur.

### **Disiplin Kerja**

Pengertian disiplin kerja yang dikemukakan oleh para ahli terdapat perumusan yang berbeda, tetapi pada dasarnya mempunyai kesamaan. Disiplin kerja merupakan suatu sikap yang menunjukkan kepatuhan, kesetiaannya pada peraturan perusahaan atau organisasi atau norma-norma yang berlaku. Beberapa ahli memiliki pendapat bahwa disiplin kerja yaitu:

Hasibuan (2012:193) kedisiplinan adalah, “kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Singodimejo dalam Edy Sutrisno (2014:86), mengatakan disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Dengan disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan dengan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan menghambat untuk mencapai tujuan perusahaan.

Mangkunegara (2013: 129 mengemukakan bahwa ada 2 (dua) bentuk disiplin kerja yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif.

#### 1. Disiplin Preventif

Adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Dengan cara preventif pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan. Disiplin preventif merupakan suatu sistem yang berhubungan dengan kebutuhan kerja untuk semua bagian sistem organisasi baik, maka diharapkan akan lebih baik mudah menegakan disiplin kerja.

#### 2. Disiplin Korektif

Adalah suatu upaya untuk mengarahkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pada disiplin korektif pegawai yang melanggar perlu diberi sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai yang melanggar peraturan, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

Mulyadi (2015), menegaskan disiplin kerja dibagi dalam lima indikator yaitu:

#### 1. Kehadiran

Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya pegawai yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat datang atau pulang lebih cepat dalam bekerja.

2. Ketaatan pada kewajiban dan peraturan kerja  
Pegawai yang taat peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh organisasi.
3. Ketaatan pada standar kerja  
Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab pegawai terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.
4. Tingkat kewaspadaan tinggi  
Pegawai memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.
5. Bekerja etis  
Beberapa pegawai mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga bekerja sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja pegawai.

### **Pengalaman Kerja**

Dalam rangka penempatan karyawan pada posisi yang tepat seorang manajer perlu mempertimbangkan beberapa faktor yang mungkin dapat berpengaruh terhadap kelangsungan hidup perusahaan. Salah satu faktor yang perlu dipertimbangkan adalah pengalaman kerja.

Menurut Marwansyah dalam Wariati (2015:184) pengalaman kerja adalah suatu pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki pegawai untuk mengemban tanggung jawab dari pekerjaan sebelumnya.

Dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja adalah tingkat pengetahuan serta keterampilan seseorang yang telah didapat dalam pekerjaan sebelumnya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya. Pengalaman usaha, terutama pekerjaan yang membutuhkan banyak keahlian, kecakapan dan inisiatif dalam bereaksi, sehingga menghasilkan produk yang lebih baik dilihat dari segi kuantitas dan kualitas.

Selain itu ada juga beberapa faktor yang memengaruhi pengalaman kerja karyawan. Beberapa faktor lain mungkin yang berpengaruh dalam kondisi-kondisi tertentu menurut Handoko dalam Basari (2012:45) adalah sebagai berikut:

1. Latar belakang pribadi, mencakup pendidikan, kursus, latihan, bekerja. Untuk menunjukkan apa yang telah dilakukan seseorang di waktu yang lalu.
2. Bakat dan minat, untuk memperkirakan minat dan kapasitas atau kemampuan seseorang.
3. Sikap dan kebutuhan (attitudes dan needs) untuk meramalkan tanggung jawab dan wewenang seseorang. Kemampuan-kemampuan analisis dan manipulatif untuk mempelajari kemampuan penilaian dan penganalisaan.

4. Keterampilan dan kemampuan teknik, untuk menilai kemampuan dalam aspek-aspek teknik pekerjaan

Pengukuran pengalaman kerja sebagai sarana untuk menganalisa dan mendorong efisiensi dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Menurut Asri dalam Iswanto (2015:25) Ada beberapa hal yang digunakan untuk mengukur pengalaman kerja seseorang adalah:

1. Gerakannya mantap dan lancar  
Setiap pegawai yang berpengalaman akan melakukan gerakan yang mantap dalam bekerja tanpa disertai keraguan.
2. Gerakannya berirama  
Artinya terciptanya dari kebiasaan dalam melakukan pekerjaan sehari-hari.
3. Lebih cepat menanggapi tanda-tanda.  
Artinya tanda-tanda seperti akan terjadi kecelakaan kerja.
4. Dapat menduga akan timbulnya kesulitan  
Sehingga lebih siap menghadapinya karena didukung oleh pengalaman kerja dimilikinya maka seorang pegawai yang berpengalaman dapat menduga akan adanya kesulitan dan siap menghadapinya.
5. Bekerja dengan tenang  
Seorang pegawai yang berpengalaman akan memiliki rasa percaya diri yang cukup besar.

Menurut Ratulangi, (2016:327) pengalaman yang dimiliki seseorang, berkaitan dengan pekerjaannya baik masa kerja, pengetahuan dan keterampilan dan kemampuan melaksanakan pekerjaan. Adapun beberapa indikator pengalaman kerja menurut Foster dalam Sartika (2015:56) yaitu:

1. Lama waktu/ masa bekerja  
Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.
2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki  
Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh pegawai. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan.
3. Penguasaan terhadap pekerjaan  
Karyawan yang mempunyai pengalaman kerja cenderung akan menguasai pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.

### **Kinerja**

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Kinerja ialah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Menurut Mangkunegara (2016:67): “Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang), yang berarti kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Busro (2018:89) mendefinisikan “kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai pegawai baik individu maupun kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi, dalam upaya mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi bersangkutan dengan menyertakan kemampuan, kekuatan, kemampuan mengatasi masalah sesuai batas waktu yang diberikan secara ilegal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan keahlian tertentu”. Kinerja seseorang sangatlah penting, dengan kinerja maka akan di ketahui sejauh mana kemampuan seseorang dalam menjalankan tugasnya.

Sinambela (2016:483), menyampaikan bahwa kinerja adalah kesediaan seseorang atau golongan untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

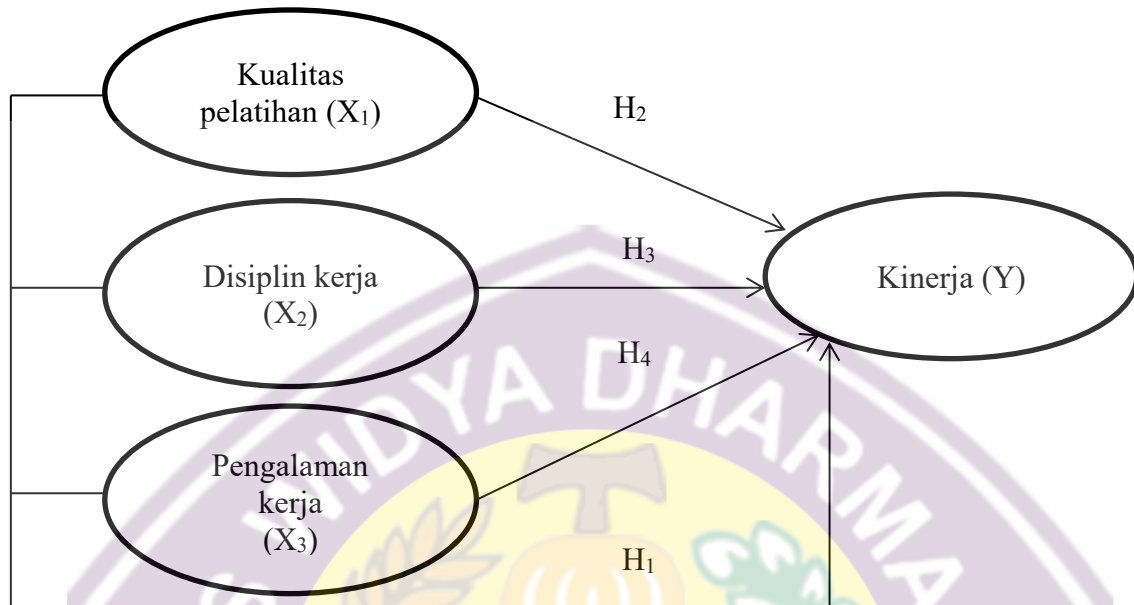
Untuk meningkatkan kinerja, diperlukan standar yang jelas agar dapat menjadi acuan bagi semua karyawan. Kinerja yang baik akan tercipta jika karyawan dapat bertanggung jawab atas semua pekerjaan yang telah dibebankan kepada mereka.

Robbins (2016:260), mengatakan bahwa indikator untuk mengukur kinerja yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas kerja  
Diukur dari tanggapan karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan karyawan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas  
Merupakan jumlah yang dihasilkan dan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus, aktivitas yang disesuaikan.
3. Ketepatan waktu  
Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk melakukan aktivitas lain.
4. Efektifitas  
Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian

- Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.

### Kerangka Konseptual & Hipotesis



Sumber: Data olahan, 2022

**Gambar 1. Kerangka Konseptual**

### Hipotesis

Menurut Sugiyono (2016: 134) Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Menurut Sugiyono (2016: 135). Hipotesis merupakan jawaban sementara atas rumusan masalah yang diajukan.

- H<sub>1</sub>: Secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel pelatihan (X<sub>1</sub>), disiplin kerja (X<sub>2</sub>), dan pengalaman kerja (X<sub>3</sub>) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada Hotel Grand Mahkota di Pontianak.
- H<sub>2</sub>: Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel kualitas pelatihan (X<sub>1</sub>) variabel terhadap kinerja karyawan (Y) pada Hotel Grand Mahkota di Pontianak.
- H<sub>3</sub>: Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja (X<sub>2</sub>) variabel terhadap kinerja karyawan (Y) pada Hotel Grand Mahkota di Pontianak.
- H<sub>4</sub>: Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel pengalaman kerja (X<sub>3</sub>) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada Hotel Grand Mahkota di Pontianak.

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang akan di lakukan adalah penelitian asosiatif. Menurut Sugiyono (2015: 128), penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variable atau lebih. Penelitian ini apabila dibandingkan dengan deskriptif dan komperatif mempunyai tingkatan tertinggi, karena suatu teori dapat dibangun dengan penelitian ini yang serta berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala. Data yang dikumpulkan adalah data yang sesungguhnya dari Hotel Grand Mahkota di Pontianak.

Dalam pengukuran data penulis akan menggunakan skala likert untuk mengumpulkan data yang akan dipakai dalam penulisan ini. Sugiyono (2015: 199) “Skala *likert* adalah skala yang digunakan untuk mengembangkan instrument yang digunakan untuk mengukur sikap, persepsi, dan pendapat seseorang atau sekelompok orang terhadap potensi dan permasalahan suatu objek, perencanaan tindakan, pelaksanaan tindakan, dan hasil tindakan”.

## PEMBAHASAN

Pada penelitian ini, penulis ingin mengetahui seberapa besar pengaruh pelatihan, disiplin dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Grand Mahkota di Pontianak. Oleh karena itu, penulis perlu mengetahui dan menganalisis tanggapan responden terhadap masing-masing indikator untuk variabel yang diukur dalam penelitian yang ditunjukkan pada Tabel 1 sebagai berikut:

**Tabel 1. Hasil Uji Statistik**

Keterangan	Hasil
<p><b>Uji Validitas</b>  <b>X1: pelatihan kerja</b>            X1.1:0,697; X1.2:0,569; X1.3:0,666; X1.4:0,586; X1.5:0,685; X1.6: 0,563; X1.7:0,659; X1.8:0,726; X1.9:0,558; X1.10:0,801;            Konklusi: uji validitas pada variable pelatihan kerja dinyatakan valid, karena dari tiap butir pernyataan memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel. Maka penelitian ini layak untuk dilanjutkan.</p>	Valid
<p><b>Uji Validitas</b>  <b>X2: disiplin kerja</b>            X2.1:0,365; X2.2:0,523; X2.3:0,579; X2.4:0,810; X2.5:0,552; X2.6: 0,521; X2.7:0,812; X2.8:0,818; X2.9:0,625; X2.10:0,565            Konklusi: uji validitas pada variable disiplin kerja dinyatakan valid, karena dari tiap butir pernyataan memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel. Maka penelitian ini layak untuk dilanjutkan.</p>	Valid

<p><b>Uji Validitas</b>  <b>X3: Pengalaman kerja</b>  <math>X_{3.1}:0,725</math>; <math>X_{3.2}:0,668</math>; <math>X_{3.3}:0,732</math>; <math>X_{3.4}:0,904</math>; <math>X_{3.5}:0,733</math>; <math>X_{3.6}: 0,555</math>  Konklusi: uji validitas pada variabel pengalaman kerja dinyatakan valid, karena dari tiap butir pernyataan memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel. Maka penelitian ini layak untuk dilanjutkan.</p>	Valid
<p><b>Uji Validitas</b>  <b>Y: Kinerja Karyawan</b>  <math>Y_{1.1}:0,457</math>; <math>Y_{1.2}:0,362</math>; <math>Y_{1.3}:0,548</math>; <math>Y_{1.4}:0,736</math>; <math>Y_{1.5}:0,631</math>; <math>Y_{1.6}:0,808</math>; <math>Y_{1.7}:0,738</math>; <math>Y_{1.8}:0,640</math>; <math>Y_{1.9}:0,779</math>; <math>Y_{1.10}: 0,742</math>  Konklusi: uji validitas pada variable kinerja karyawan dinyatakan valid, karena dari tiap butir pernyataan memiliki nilai t hitung lebih besar dari t tabel. Maka penelitian layak untuk dilanjutkan.</p>	Valid
<p><b>Uji Reliabilitas</b>  <math>X_1</math>: pelatihan kerja = 0,845  <math>X_2</math>: disiplin kerja = 0,819  <math>X_3</math>: pengalaman kerja = 0,805  <math>Y</math>: Kinerja Karyawan = 0,850</p>	Reliable
<p><b>Uji Normalitas</b>  <i>One Sample Komogorov-Smirnov</i> Monte Carlo Sig. (2-tailed) : 0,129  Konklusi: uji normalitas dengan menggunakan <i>one sample kolmogorov-smirnov</i> menghasilkan nilai signifikansi lebih besar 0,05 yang artinya nilai residual berdistribusi normal.</p>	Normal
<p><b>Uji Multikolinearitas</b>  Nilai VIF: <math>X_1= 5,576</math> ; <math>X_2= 5,979</math> ; <math>X_3= 3,026</math>  Konklusi: nilai VIF yang dihasilkan lebih kecil dari 10,00 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas.</p>	Tidak terjadi multikolinearitas
<p><b>Uji Linearitas</b>  <math>X_1</math>: pelatihan kerja = 0,60  <math>X_2</math>: disiplin kerja = 0,754  <math>X_3</math>: pengalamn kerja = 0,379  Konklusi: dapat diketahui bahwa nilai signifikansi <i>deviation from linearity</i> pada variabel bebas lebih dari besar 0,05 sehingga terdapat hubungan yang linear antara variabel bebas dengan variabel terikat.</p>	Terdapat hubungan yang linear
<p><b>Uji Heteroskedastisitas</b>  <math>X_1</math>: pelatihan kerja = 0,240  <math>X_2</math>: disiplin kerja = 0,271  <math>X_3</math>: pengalaman kerja = 0,990  Konklusi: tidak terdapat masalah heterokedastisitas, karena nilai signifikan ketiga variabel bebas lebih besar dari 0,05.</p>	Tidak terjadi heteroskedastisitas
<p><b>Analisis Regresi Linear Berganda</b>  <math>Y= 0,385X_1 + 0,208X_2 + 0,221X_3</math>  Konklusi: Koefisien regresi variabel pelatihan kerja memiliki nilai sebesar 0,385, variabel disiplin kerja 0,208 dan variabel pengalaman kerja sebesar 0,221 yang berarti dari model regresi tersebut variabel bebas berpengaruh secara positif terhadap variabel terikat.</p>	Positif
<p><b>Uji Koefisien Determinasi</b>  <math>R\ square= 0,592</math>  Konklusi: variable kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan sebesar 59,2 persen, sedangkan 40,8 persen dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.</p>	0,592
<p><b>Uji F</b>  <math>Sig= 0,000^b</math>  Konklusi: nilai signifikan sebesar 0,000 yang berarti lebih kecil dari 0,05. Maka dapat diketahui bahwa model regresi sudah fit dan layak untuk menjelaskan pengaruh hubungan variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.</p>	Signifikan
<p><b>Uji t</b>  <math>Sig: X_1= 0,025</math>; <math>X_2=0,034</math> <math>X_3= 0,019</math>  Konklusi: nilai signifikan variabel pelatihan, disiplin dan pengalaman kerja lebih kecil dari 0,05. Artinya variabel pelatihan, disiplin dan pengalaman kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.</p>	Positif & signifikan

Sumber: data olahan spss, 2022

### Hasil Hipotesis

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan kepada 30 responden menunjukkan bahwa pada Hotel Grand Mahkota di Pontianak dari hasil uji F pada variabel pelatihan, disiplin dan pengalaman kerja berpengaruh secara bersamaan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan kepada 30 orang responden pada karyawan Hotel Grand Mahkota di Pontianak yang menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel pelatihan terhadap variabel kinerja karyawan, dapat dilihat dari hasil pengujian yang diperoleh nilai signifikan  $0,025 < 0,05$ .

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan kepada 30 orang responden pada karyawan Hotel Grand Mahkota di Pontianak yang menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel disiplin terhadap variabel kinerja karyawan, dapat dilihat dari hasil pengujian yang diperoleh nilai signifikan  $0,034 < 0,05$ .

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan kepada 30 orang responden pada karyawan Hotel Grand Mahkota di Pontianak yang menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel pengalaman kerja terhadap variabel kinerja karyawan, dapat dilihat dari hasil pengujian yang diperoleh nilai signifikan  $0,019 < 0,05$ .

### PENUTUP

Berdasarkan hasil pengujian, perhitungan dan pembahasan data pada penelitian ini, maka penulis memperoleh kesimpulan yang di dapat dari hasil penelitian ini mengenai pengaruh pelatihan, disiplin dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Grand Mahkota di Pontianak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pelatihan, disiplin dan pengalaman kerja secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Grand Mahkota di Pontianak. Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan dan pengalaman kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Grand Mahkota di Pontianak.

Adapun saran yang dapat diberikan kepada pihak Hotel Grand Mahkota di Pontianak berdasarkan hasil penelitian pada variabel pelatihan, disiplin dan pengalaman kerja yang mempengaruhi variabel kinerja karyawan diatas. sehingga disarankan untuk perusahaan terus komitmen dalam mempertahankan, merawat, serta menjaganya. Mengingat pentingnya juga kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan, demi

keberlangsungan hidup sebuah perusahaan dan kesejahteraan karyawan yang ada di dalamnya.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Basari, I. (2012). Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Centra Multi Karya Bandung, Jurnal Manajemen. Vol 4. No 2. Hal 139-159.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. cetak ke-1, Jakarta: Prenadamedia Group.
- \_\_\_\_\_. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Cetakan 1. Jakarta: Preadamedia Group.
- Hasibuan, S.P. Malayu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Cetakan Kedelapan Belas. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kaswan. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Ruko Jambusari.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- \_\_\_\_\_. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Alfabeta
- Mulyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Bogor: In Media.
- Robbins, Stephen P. dan Mary, Coulter. (2016). *Manajemen Edisi Ke-13*. Jakarta: Erlangga.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Tindakan Kompherensif*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Prenadamedoa Group: Jakarta.
- Veithzal Rivai Zainal, S. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Edisi ke-7*. Depok: PT Rajagrafindo.