

Diterima : February 01, 2021
Disetujui : February 05, 2021
Diterbitkan: February 24, 2021

**Conference on Management, Business,
Innovation, Education and Social Science**
<https://journal.uib.ac.id/index.php/combinest>

Pengaruh Motivasi, Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Berbintang Di Kota Batam

Robby Kurniawan¹, Sutiyanti²

Email: robbyrkn.uib@gmail.com¹, 1746023.sutiyanti@uib.edu²

¹Fakultas Ekonomi, Universitas Internasional Batam, Kota Batam, Indonesia

²Fakultas Ekonomi, Universitas Internasional Batam, Kota Batam, Indonesia

Abstrak

Penelitian ini dilakukan bertujuan menganalisis pengaruh motivasi, pelatihan dan disiplin terhadap kinerja karyawan pada hotel berbintang di Kota Batam. Penelitian ini bersifat deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan hotel melalui *link googleform* dan terkumpul sebanyak 320 responden, kemudian dilakukan pengujian data dengan *software* program SPSS versi 20.

Hasil penelitian uji F menunjukkan bahwa nilai *sig* 0.00, sehingga semua variabel independen secara simultan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Hasil penelitian uji T menunjukkan bahwa variabel motivasi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel pelatihan dan disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Motivasi, Pelatihan, Disiplin, Kinerja Karyawan

Pendahuluan

Kota Batam merupakan kawasan industri yang memberikan kontribusi besar terhadap kemajuan ekonomi di Kepulauan Riau. Kota Batam terletak dilokasi strategis yang berada di jalur pelayaran internasional, kota ini memiliki perbatasan langsung antara Singapura dan Malaysia. Kota Batam memiliki penduduk sebanyak 1.300.000 jiwa penduduk (Batam.tribunnews.com, 2020). Kota Batam termasuk bagian dari provinsi Kepulauan Riau yang memiliki potensi menjadi destinasi wisata pariwisata. Industri pariwisata ini yang memiliki cakupan yang sangat luas seperti dalam bidang akomodasi, atraksi, transportasi dan fasilitas lainnya. Sampai saat ini, Batam sudah berkembang dan memiliki banyak fasilitas – fasilitas pendukung dalam hal kepariwisataan seperti, tempat wisata, restoran, bandara internasional, pelabuhan *ferry* terminal, hotel dll. Hotel merupakan sebuah akomodasi yang menyediakan tempat menginap sementara bagi wisatawan yang datang dari berbagai daerah, seiring berjalan waktu hotel juga menyediakan banyak fasilitas untuk wisatawan. Dalam hal ini

akomodasi perhotelan dapat membawa dampak positif terhadap kemajuan dan perkembangan industri pariwisata.

Bisnis perhotelan di Batam memiliki prospek yang tinggi, hal ini memicu hotel dapat menjadi kebangkitan industri pariwisata dan pendorong ekonomi di kota yang berdekatan dengan Singapura dan Malaysia. Tentunya dalam dunia bisnis hotel memiliki persaingan yang sangat ketat sehingga sebuah hotel harus menonjolkan kekuatan dan keunggulan dari hotel tersebut, hal ini dapat dilihat dari pelayanan yang diberikan kepada wisatawan dan fasilitas pendukung hotel. Hotel berbintang yang bergerak di bidang pelayanan jasa, tentunya memerlukan pengelola yang baik pada aspek sumber daya manusianya. Tugas utama perusahaan adalah mengelola seluruh aktivitas internal maupun eksternal melalui berbagai aktivitas yang mampu memotivasi karyawan untuk menghasilkan pelayanan yang memuaskan untuk para wisatawan. Pada sisi lain, karyawan dituntut untuk mampu bekerja secara efektif dan profesional agar dapat memberikan pelayanan yang baik ataupun menghasilkan barang atau jasa yang diinginkan oleh perusahaan. Dengan itu agar dapat terus mengembangkan potensi diri dan untuk kelangsungan hidup organisasi, perusahaan perlu melakukan peningkatan kinerja karyawan. Setiap perusahaan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya secara individu maupun anggota kelompok dengan meningkatkan keefektifan dalam pencapaian visi dan misi (Tumilaar, 2015). Untuk mencapai hasil tersebut diperlukan beberapa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja, diantaranya yaitu motivasi, pelatihan dan disiplin karena karyawan adalah aset utama organisasi dalam memainkan peran aktif menuju kesuksesan perusahaan.

Dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan, motivasi karyawan sangat diperlukan dalam suatu perusahaan, karena jika karyawan tersebut termotivasi maka mereka akan terus menerus meningkatkan kinerjanya serta mampu mencapai hasil yang diinginkan oleh perusahaan. Selain motivasi yang diberikan perusahaan, pelatihan juga menjadi aspek penting untuk meningkatkan kinerja kerja, pelatihan ini bertujuan untuk memberikan pengalaman dan memberikan gambaran tentang bagaimana proses dalam menyelesaikan suatu tugas dan tanggung jawab. Pelatihan ini berguna untuk meningkatkan stimulus dari dalam diri masing-masing karyawan, sehingga dengan adanya pelatihan ini, diharapkan potensi dalam diri karyawan dapat berkembang dengan sendirinya. Kedisiplinan juga hal yang tidak bisa dipisahkan apabila hanya mengharapkan kinerja yang baik, perusahaan juga berhak bertindak tegas untuk memberikan sikap disiplin untuk karyawannya, kebiasaan baik ini harus terus ditingkatkan agar dapat memperbaiki sikap disiplin karyawan yang kurang menjadi lebih baik. Jika sikap buruk yang dibiarkan atau ditoleransi akan berdampak buruk bagi karyawan lainnya yang memiliki tingkat disiplin yang baik sehingga ini dapat mempengaruhi kinerjanya.

Dengan itu Pentingnya suatu organisasi memperhatikan kinerja karyawannya, karena tidak ada organisasi yang mampu maju dan berkembang tanpa adanya usaha kinerja karyawan yang baik. Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk mengetahui tingkat kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh motivasi, pelatihan, dan disiplin. Dalam penelitian ini kinerja karyawan menjadi variabel tetap sedangkan motivasi, pelatihan, dan disiplin sebagai variabel bebas.

Tinjauan Pustaka

a. Kinerja karyawan

Pada umum kinerja karyawan diakui sebagai prestasi kerja seorang karyawan di tempat kerja, hal ini dianggap sebagai komponen penting dalam keberhasilan suatu organisasi (Shaikh *et al.*, 2017). Kinerja karyawan merupakan faktor penting yang dapat memberikan kontribusi yang

baik dalam keberhasilan organisasi. Suatu organisasi memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan memberikan pelatihan dan pengembangan terhadap karyawan mereka (Gitongu *et al.*, 2016). Biasanya kinerja karyawan bergantung pada kepuasan internal terhadap pekerjaannya, artinya jika karyawan puas dengan pekerjaan mereka dan juga organisasi maka mereka tertarik untuk bekerja lebih baik untuk mencapai tujuan organisasi (Harter *et al.*, 2002).

Menurut Siddiqi dan Tangem (2018) menyatakan bahwa kinerja karyawan ditentukan oleh kemampuan dan keterbukaan karyawan serta lingkungan kerja dalam melakukan pekerjaannya. Dengan adanya kemauan dan keterbukaan para karyawan ini dalam menjalankan tugasnya, otomatis dapat meningkatkan produktivitas karyawan yang mana juga mengarah pada kinerjanya. Tentunya setiap organisasi mempunyai standart manajemen dalam mengevaluasi dan berperan aktif meningkatkan kinerja karyawan dengan memberikan gambaran tentang kinerja aktual dan keselarasannya tolok ukur kepada mereka.

b. Kinerja karyawan dan motivasi

Menurut Ali *et al.* (2016) Motivasi merupakan sebuah prosedur di mana organisasi harus memotivasi karyawannya dalam bentuk bonus, penghargaan, dan beberapa insentif lain untuk mencapai tujuan organisasi. Biasanya karyawan yang termotivasi akan selalu sadar dengan tujuannya dalam menyelesaikan dan memimpin tekadnya untuk mencapai tujuan itu. Dalam organisasi motivasi berdampak pada kinerja karyawan terutama karyawan dengan keterampilan yang kurang maka mereka akan lebih termotivasi dan memberikan kontribusi dengan pekerjaan. Motivasi yang tinggi akan berdampak pada kinerja karyawan dan meningkatkan produktivitas, dan pada akhirnya akan mencapai tujuan perusahaan (Tumilaar, 2015). Artikel penelitian sebelumnya membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan seperti : (Tumilaar, 2015; Simatupang & Saroyeni, 2018; Tho'in, 2018; Shahzadi *et al.*, 2014).

c. Kinerja karyawan dan pelatihan

Pelatihan adalah faktor penting bagi organisasi dalam mengubah kinerja para karyawan untuk pertumbuhan dan kesuksesan organisasi. Seorang karyawan akan menjadi lebih efisien dan produktif jika dilatih dengan baik. Perusahaan dapat mengembangkan dan meningkatkan kualitas karyawan saat ini dengan memberikan pelatihan agar karyawan memiliki kesempatan belajar dan dapat meningkatkan keterampilannya. Pelatihan tidak hanya untuk meningkatkan produktivitas tetapi juga untuk memotivasi dan menginspirasi mereka dan memberikan informasi-informasi yang mereka butuhkan untuk melakukan pekerjaan tersebut (Elnaga & Imran, 2013). Menurut Sultana *et al.* (2012) Pelatihan adalah sebuah pencapaian sistematis, perluasan pengetahuan, keterampilan, dan sikap. Tentunya pelatihan dibutuhkan oleh setiap karyawan untuk meningkatkan kinerjanya, baik dalam melaksanakan tugas maupun pekerjaannya. Berdasarkan penelitian sebelumnya menemukan bahwa kinerja karyawan memiliki hubungan signifikan terhadap pelatihan diantaranya yaitu: (Sultana *et al.*, 2012; Suci & Idrus, 2015; Thaeif *et al.*, 2015; Tho'in, 2018).

d. Kinerja karyawan dan disiplin

Disiplin merupakan salah satu faktor utama yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, karena tanpa adanya kedisiplinan maka segala kegiatan yang dilakukan akan membawa hasil yang kurang memuaskan dan tidak sesuai dengan harapan. Jadi keberadaan disiplin pekerjaan

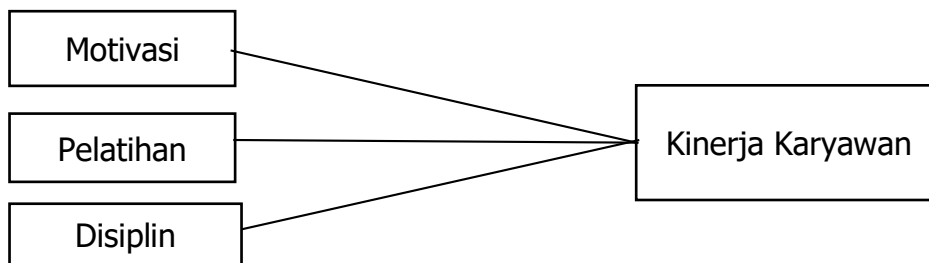
diperlukan dalam suatu perusahaan, karena sikap disiplin di suatu organisasi akan mampu melaksanakan programnya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Tumilaar, 2015). Menurut Simatupang dan Saroyeni (2018) Disiplin harus ditegakkan dalam sebuah organisasi. Tanpa adanya dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, disiplin adalah sebuah kunci kesuksesan dalam sebuah perusahaan untuk mencapai tujuannya. Penelitian artikel sebelumnya menunjukkan adanya hubungan antara disiplin terhadap kinerja karyawan dengan hasil positif dan signifikan diantaranya seperti : (Anah *et al.*, 2020; Suci & Idrus, 2015; Thaief *et al.*, 2015; Tumilaar, 2015).

Perumusan Hipotesis

H1 : Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

H2 : Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

H3 : Disiplin berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan



Gambar 1 Model Penelitian

Sumber: (Anah *et al.*, 2020; Tumilaar, 2015; Simatupang & Saroyeni, 2018; Tho'in, 2018)

Metodologi Penelitian

Dasarnya metode penelitian ini merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data-data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Penelitian dengan pendekatan ini menekankan analisis pada data numerik (angka) yang kemudian dianalisis dengan prosedur statistik yang sesuai. Metode penelitian kuantitatif juga sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti sampel dan ukuran populasi, penentuan jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, model penelitian diakhiri dengan merancang analisis data dan pengujian hipotesis.

Objek Penelitian

Populasi yang digunakan adalah karyawan yang bekerja pada hotel berbintang di Kota Batam. Peneliti menyebarkan kuesioner penelitian di beberapa hotel berbintang di Kota Batam diantaranya yaitu: Harris Resort Bareleng, Pacific Palace Hotel, Asialink Hotel, Batam City Hotel, Golden View Hotel dan beberapa hotel berbintang lainnya.

Dalam penelitian ini, jumlah populasi karyawan hotel berbintang di Kota Batam tidak diketahui. Oleh karena itu peneliti menggunakan jurnal referensi dari (Nunkoo *et al.*, 2013) untuk menentukan jumlah sampel pada penelitian ini. Dalam jurnal tersebut terdapat 209 artikel yang diterbitkan pada tahun 2000-2001 di sembilan jurnal pariwisata, menunjukkan

sebagian besar studi menggunakan sampel antara 151 hingga 400 responden (99 artikel, 47,4%), selain itu yang menggunakan sampel antara 401 hingga 650 responden (56 artikel, 26,8%), selain itu yang menggunakan sampel lebih dari 900 responden (25 artikel, 12%) dan yang menggunakan sampel kurang dari 150 responden (9 artikel, 12%). Jumlah semua sampel ini dikutip dari jurnal (Nunkoo *et al.*, 2013). Berdasarkan hal tersebut referensi jumlah sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah 151 hingga 400 responden, maka jumlah sampel yang diterapkan dalam penelitian ini berjumlah 320 responden.

Proses penyebaran kuesioner ini melalui *e-mail* dan sosial media seperti *Instagram*, *whatsapp*, *line* dan *linkedin*. Kuesioner yang disebar dalam bentuk link *google form* dan pertanyaan yang dicantumkan dibuat menggunakan bahasa Inggris dan Indonesia.

Teknik pengumpulan data

Dalam pengumpulan data peneliti melakukan penyebaran kuesioner dengan menggunakan *google form* yang berisikan pertanyaan umum yang berhubungan dengan data identitas responden dan pertanyaan yang terkait dengan variabel yang diteliti. Kuesioner penelitian ini disebar kepada karyawan pada hotel berbintang melalui sosial media seperti *whatsapp*, *line*, dan *linkedin*. Kuisisioner yang dibagikan bersifat tertutup dalam arti responden hanya perlu memilih jawaban yang sesuai dengan variasi jawaban yang tertera pada kuisisioner tersebut dengan metode *five skala likert*.

Dalam penyebaran kuesioner dilakukan secara bertahap, dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan yang bekerja di masing-masing hotel. Gunanya adalah peneliti ingin mengetahui jawaban yang diberikan dari setiap karyawan dengan hotel yang berbeda. Dikarenakan kesibukan dari setiap responden sehingga waktu yang dibutuhkan untuk memperoleh data sekitar 1 bulan.

Definisi operasional variabel

Variabel dalam penelitian ini terbagi dua yaitu variabel dependen dan independen. Variabel dependent penelitian yaitu kinerja karyawan sedangkan variabel independen nya yaitu motivasi, pelatihan, dan disiplin.

Shahzadi *et al.* (2014) motivasi adalah ketika karyawan puas dengan pekerjaan yang dilakukan, merasa bangga dalam bekerja, senang dengan pekerjaan yang telah selesai dengan baik dan bekerja secara efektif. Untuk menentukan motivasi, peneliti mengukur dengan 6 *item* pertanyaan dengan *skala* pengukuran *likert* satu sampai dengan lima.

Ansah dan Rita (2019) mengatakan bahwa pelatihan membantu meningkatkan skill, berkomitmen terhadap tujuan organisasi, meningkatkan hubungan dengan klien, mencapai tujuan dan ekspektasi, perkembangan organisasi, kedisiplinan karyawan, kerja tim dan tujuan kelompok, mengembangkan pengawasan dan kepemimpinan, dan mencapai tujuan kinerja organisasi. Untuk menentukan pelatihan, peneliti mengukur dengan 10 *item* pertanyaan dengan *skala* pengukuran *likert* satu sampai dengan lima.

Anah *et al.* (2020) disiplin adalah sebuah kepatuhan karyawan dalam bekerja, tanggung jawab dalam bekerja, bekerja sesuai jabatan, tugas dan jam kerja, kepatuhan peraturan kerja, paham aturan kerja, menyelesaikan pekerjaan mengikuti peraturan kerja. Untuk menentukan disiplin, peneliti mengukur dengan 6 *item* pertanyaan dengan *skala* pengukuran *likert* satu sampai dengan lima.

Andreani dan Petrik (2016) kinerja karyawan dapat dilihat dari adanya kontribusi karyawan yang tulus, menyelesaikan pekerjaan dengan sempurna dan jumlah pekerjaan yang

dibutuhkan. Untuk menentukan kinerja karyawan, peneliti mengukur dengan 3 *item* pertanyaan dengan *skala* pengukuran *likert* satu sampai dengan lima.

Metode analisis data

Data yang terkumpul dalam penelitian ini akan dianalisis dengan menggunakan regresi linier berganda, untuk mengetahui ketergantungan suatu dependen variabel dengan satu atau lebih variabel independen. Adapun variabel yang diuji adalah satu variabel terikat dan tiga variabel bebas. Analisis ini juga dapat memprediksi arah hubungan sekaligus mengukur derajat kedekatan hubungan antara satu variabel terikat dengan satu variabel bebas (Simatupang & Saroyeni, 2018). Dalam analisis ini peneliti dibantu dengan program komputer *Statistical Package for the Social Sciences (SPSS)* versi 20 untuk *Windows*.

Hasil dan Pembahasan

Data dalam penelitian ini berasal dari data primer yang diolah dalam bentuk kuesioner dan data yang terkumpul sebanyak 320 responden. Pada penelitian ini data responden yang terkumpul akan diolah menggunakan *SPSS Statistical*.

Berikut terdapat tabel penjelasan rincian statistik deskriptif dari total kuesioner dan respondent sebagai berikut:

Kategori	Jumlah	Presentase(%)
Jenis Kelamin		
Laki – laki	182	56.9
Perempuan	138	43.1
Usia		
18-25 Thn	132	41.3
26-30 Thn	95	29.7
31-35 Thn	55	17.2
36-40 Thn	23	7.2
>40 Thn	15	4.7
Pendidikan		
SMA/SMK	162	50.6
S1	157	49.1
S2	1	0.3
Status kepegawaian		
Permanen	84	26.3
Kontrak	236	73.8
Masa Kerja		
0-3 Tahun	189	59.1
4-7 Tahun	91	28.4
> 7 Tahun	40	12.5
Unit Kerja		
Front Office Department	63	19.7
Food & Beverage Department	68	21.3
Housekeeping Department	30	9.4
Accounting Department	38	11.9

Personalia/HRD Department	24	7.5
Engineering Department	18	5.6
Sales & Marketing Department	62	19.4
Security Department	6	1.9
Purchasing Department	11	3.4

Sumber: Data primer diolah (2020)

Setelah melakukan uji statistic deskriptif dilanjutkan dengan pengujian outliers. Setelah melakukan pengujian hasil *outlier* muncul 7 responden yang memiliki nilai *z-score* (-3) atau (>3), maka dinyatakan 7 responden *outlier* sehingga tidak diikutsertakan dalam pengujian selanjutnya. Setelah itu dilanjutkan dengan uji validitas. Uji validitas ini dilakukan terhadap 6 butir pertanyaan motivasi, 10 pertanyaan pelatihan, 6 pertanyaan disiplin, dan 3 pertanyaan kinerja karyawan. Dari total 25 pertanyaan yang diajukan dalam kuisisioner dilakukan uji validitas dikatakan semua pertanyaan valid dan mencapai kriteria pengujian.

Adanya uji reliabilitas dalam sebuah penelitian ialah untuk menguji konsistensi keseluruhan jawaban dari setiap variabel. Untuk menentukan pertanyaan tersebut reliabel atau tidak, dapat dilihat dari nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0.6 (>0.6) maka dikatakan reliabel. Sehingga dapat dilihat pada tabel di bawah ini menunjukkan bahwa semua pertanyaan reliabel.

Tabel 1 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Kesimpulan
Motivasi	0.683	Reliabel
Pelatihan	0.901	Reliabel
Disiplin	0.802	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.806	Reliabel

Sumber: Pengolahan data SPSS (2020)

Setelah dilakukan pengujian Validitas dan Reliabilitas maka hasil penelitian ini dapat dilanjutkan ketahap selanjutnya. Pengujian berikutnya uji asumsi klasik yaitu uji normalitas, Hasil uji normalitas terhadap variabel dependen menggunakan gambar P-Plot menunjukkan bahwa gambar p-plot ada titik yang masih jauh dari garis diagonal, maka diasumsikan bahwa data tidak berdistribusi normal. Pada pengujian berikutnya yaitu uji multikolinearitas 3 variabel independen memiliki nilai sesuai syarat sehingga tidak ada terjadi multikolinearitas. Dan uji heteroskedastisitas dilihat dari uji gleyser menunjukkan bahwa variabel independent ada yang tidak terjadi heteroskedastisitas ataupun sebaliknya.

Selanjutnya melakukan pengujian hipotesis untuk mengetahui hubungan antar variabel independen dan dependen. Uji F memiliki syarat jika lebih kecil dari 0.05 maka variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Berdasarkan tabel dibawah menunjukkan bahwa nilai sig lebih kecil dari 0.05 artinya, variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 2 Hasil Uji F

Model	F	Sig.	Kesimpulan
1. <i>Regression Residual Total</i>	71.601	.000 ^b	Signifikan

Sumber: Pengolahan data SPSS (2020)

Selanjutnya dilakukan pengujian Uji T. Dengan syarat jika nilai *sig* lebih kecil dari 0.05 maka variabel independen memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Berikut adalah hasil Uji T dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 3 Hasil Uji T

Model	Standardized coefficients B	Sig.	Kesimpulan
1. Motivasi	0.89	0.92	H1 Tidak Signifikan
2. Pelatihan	0.211	0.00	H2 Signifikan
3. Disiplin	0.443	0.00	H3 Signifikan

Sumber: Pengolahan data SPSS (2020)

Berdasarkan hasil penelitian uji t diatas, maka dapat disimpulkan ke dalam hipotesis sebagai berikut:

H1 : Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Variabel motivasi memiliki nilai Sig. sebesar 0,092 > 0.05. Berdasarkan hasil penelitian, H1 ditolak yang artinya motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian dapat dijelaskan bahwa masih terdapat karyawan yang kurang termotivasi. Ini ditunjukkan dengan hasil pengisian kuesioner karyawan di hotel berbintang Kota Batam yang merasa kurang setuju dengan pertanyaan kuesioner "Saya tidak percaya diri ketika tidak melakukan pekerjaan dengan baik dan Saya merasa tidak puas apabila pekerjaan saya tidak sesuai dengan standar biasa" hal ini dapat dilihat bahwa sebagian karyawan percaya dengan kemampuan diri sendiri akan melakukan pekerjaannya dengan baik dan mereka menyadari bahwa hasil kerjanya sesuai standarnya sehingga mampu mencapai nilai kepuasan tersendiri. Hasil tersebut berbeda dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Tumilaar, 2015; Simatupang & Saroyeni, 2018; Shahzadi *et al.*, 2014) yang mengatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun serupa dengan penelitian yang dilakukan oleh (Irawan *et al.*, 2020; Anah *et al.*, 2020) yang mengatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2 : Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Variabel pelatihan memiliki nilai Sig. sebesar 0.00 < 0.05. Berdasarkan hasil penelitian, H2 diterima artinya pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pelatihan yang diberikan oleh perusahaan bertujuan untuk melatih dan mendidik setiap karyawan baik segi sikap, pengetahuan maupun keterampilannya agar mampu meningkatkan produktivitas kinerja pada perusahaan. Ketika karyawan telah dilatih maka mereka akan memiliki kemampuan dan keterampilan yang lebih baik, sehingga mampu bekerja lebih efektif dan efisien, dan pada akhirnya karyawan tersebut mendapatkan penilaian kerja yang baik maka mereka akan terus meningkatkan kerjanya (Sultana *et al.*, 2012). Hal ini membuktikan bahwa

pelatihan memiliki berpengaruh yang dominan terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut sama dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Tho'in, 2018; Thaief *et al.*, 2015; Sultana *et al.*, 2012; Suci & Idrus, 2015) yang mengatakan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3 : Disiplin berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Variabel disiplin memiliki nilai Sig. sebesar $0.00 < 0.05$. Berdasarkan hasil penelitian, H3 diterima artinya disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menggambarkan keadaan bahwa jika disiplin kerja tinggi, maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Sebaliknya jika disiplin kerja rendah, maka kinerja karyawan juga akan di bawah. Sehingga disiplin yang tinggi harus selalu dijaga, bahkan harus ditingkatkan agar lebih baik. Karyawan yang memiliki disiplin yang baik akan selalu berusaha menyelesaikan pekerjaannya semaksimal mungkin, sehingga menghasilkan kinerja yang optimal untuk perusahaan. Hal ini membuktikan bahwa disiplin memiliki berpengaruh yang dominan terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut sama dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Anah *et al.*, 2020; Suci & Idrus, 2015; Thaief *et al.*, 2015; Tumilaar, 2015) yang mengatakan disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya dilakukan pengujian Koefisien determinasi ini mengukur persentase total variasi dependen yang dijelaskan oleh variabel independen didalam regresi. Berdasarkan hasil penelitian nilai *Adjusted R²* di peroleh sebesar 0.404 atau sebesar 40.4%. Berarti 40.4% variabel kinerja karyawan dijelaskan oleh motivasi, pelatihan, dan disiplin sebagai variabel independent. Sedangkan sisanya 59.6% dipengaruhi variabel diluar model tersebut.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisa penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan maka penulis memaparkan kesimpulan yang didasarkan pada temuan hasil penelitian, sebagai berikut:

1. Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Jadi pada penelitian ini pengujian hipotesis memunculkan H1 ditolak karena variabel motivasi tidak bersignifikan terhadap variabel kinerja karyawan.
2. Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Jadi pada penelitian ini pengujian hipotesis memunculkan H2 diterima karena variabel pelatihan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.
3. Disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Jadi pada penelitian ini pengujian hipotesis memunculkan H3 diterima karena variabel disiplin berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Daftar Pustaka

- Ali, A., Bin, L. Z., Piang, H. J., & Ali, Z. (2016). The Impact of Motivation on the Employee Performance and Job Satisfaction in IT Park (Software House) Sector of Peshawar, Pakistan. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 6(9), 297–310. <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v6-i9/2311>
- Anah, S., Widayati, C. C., & Anggi, W. (2020). THE EFFECT OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP STYLE, WORK MOTIVATION AND DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE. *DINASTI PUBLISHER*, 1(2), 290–301. <https://doi.org/10.31933/DIJDBM>

Andreani, F., & Petrik, A. (2016). Employee Performance as The Impact of Transformational

Leadership and Job Satisfaction in PT Anugerah Baru Denpasar. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 18(1), 25–32. <https://doi.org/10.9744/jmk.18.1.25>

Ansah, A., & Rita, Q. (2019). Effects of Training on Employee Performance in Ga East Hotels. *Acta Scientific Paediatrics*, 2(7), 02–07. <https://doi.org/10.31080/aspe.2019.02.0091>

Batam.tribunnews.com. (2020). <https://batam.tribunnews.com/2020/07/10/11-juta-penduduk-batam-belum-disensus-mulai-september-petugas-bakal-terjun-ke-lapangan>. Batam.Tribunnews.Com.

Elnaga, A., & Imran, I. (2013). The effect of training on employee performance. *European Journal of Business and Management*, 5(4), 137–147.

Gitongu, M. K., Kingi, W., & Uzel, J. M. M. (2016). Determinants of Employees' Performance of State Parastatals in Kenya: A Case of Kenya Ports Authority. *International Journal of Humanities and Social Science*, 6(10), 197–203. www.ijhssnet.com

Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Hayes, T. L. (2002). Business-unit-level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87(2), 268–279. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.2.268>

Irawan, D. A., Marsharina, H., & ... (2020). Employee Performance: The Effect of Work Motivation, Work Discipline, and Job Satisfaction at one of music companies in Indonesia. *Journal of Research in Business, Economics, and Education*, 2(4). <http://e-journal.stie-kusumanegara.ac.id/index.php/jrbee/article/view/95>

Nunkoo, R., Ramkissoon, H., & Gursoy, D. (2013). Use of Structural Equation Modeling in Tourism Research: Past, Present, and Future. *Journal of Travel Research*, 52(6), 759–771. <https://doi.org/10.1177/0047287513478503>

Shahzadi, I., Javed, A., Pirzada, S. S., Nasreen, S., & Khanam, F. (2014). Impact of Employee Motivation on Employee Performance. *European Journal of Business and Management Online*, 6(23), 2222–2839.

Shaikh, M. R., Tunio, R. A., & Shah, I. A. (2017). Factors Affecting to Employee's Performance. A Study of Islamic Banks. *International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences*, 7(1), 312–321. <https://doi.org/10.6007/ijarafms/v7-i1/2722>

Siddiqi, T., & Tangem, S. (2018). Impact Of Work Environment, Compensation, And Motivation On The Performance Of Employees In The Insurance Companies Of Bangladesh. *South East Asia Journal Of Contemporary Business, Economic and Law*, 15(5), 153–162.

Simatupang, A., & Saroyeni, P. (2018). The Effect of Discipline, Motivation and Commitment

to Employee Performance. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*, 20(6), 31–37. <https://doi.org/10.9790/487X-2006013137>

Suci, R. P., & Idrus, M. S. (2015). The Influence of employee training and discipline work against employee performance PT. Merpati Nusantara Airlines (Persero). *Review of European Studies*, 7(11), 7–14. <https://doi.org/10.5539/res.v7n11p7>

Sultana, A., Irum, S., Abid, K., & Nasir Mehmood. (2012). Impact of training on employee performance :A study of telecommunication sector in Pakistan. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 646–661.

Thaief, I., Baharuddin, A., Priyono, & Idrus, M. S. (2015). Effect of training, compensation and work discipline against employee job performance: (Studies in the office of PT. PLN (Persero) Service Area and Network Malang). *Canadian Center of Science and Education*, 7(11), 23–33. <https://doi.org/10.5539/res.v7n11p23>

Tho'in, M. (2018). Effects of Training, Work Discipline, and Motivation Against Employee Performance at Islamic Bank. *Al-Tijary*, 3(2), 131. <https://doi.org/10.21093/at.v3i2.1126>

Tumilaar, B. R. (2015). the Effect of Discipline, Leadership, and Motivation on Employee Performance At Bpjs Ketenagakerjaan Sulut. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(2), 787–797.