

Pengaruh Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Swiss-Belresort Watu Jimbar Denpasar

Ni Made Shinta Dewi Wulandari ⁽¹⁾

Putu Sri Hartati ⁽²⁾

Gde Indra Surya Diputra ⁽³⁾

⁽¹⁾⁽²⁾⁽³⁾ Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Bisnis, dan Pariwisata, Universitas Hindu Indonesia
e-mail: shintaadewi54@gmail.com

ABSTRACT

This inquire about was conducted to decide the impact of work preparing, work teach and inspiration on worker execution at Swiss-Belresort Watu Jimbar. The populace in this think about were all 141 representatives of Swiss-Belresort Watu Jimbar. The test utilized in this investigate was 141 respondents who were decided employing a immersed testing procedure. The information investigation procedures utilized in this inquire about are legitimacy, unwavering quality, classical presumptions, different straight relapse, coefficient of assurance, t test and F test. Based on the inquire about comes about, it can be seen that: (1) Work preparing incorporates a positive impact on worker execution. (2) Work discipline incorporates a positive and critical impact on representative execution. (3) Inspiration contains a positive and noteworthy impact on representative execution. (4) Work preparing, work teach and inspiration have a positive and critical impact on employee execution. The size of the impact of the free variable on representative execution is 93.6%. Looking at the investigate comes about, the authority at Swiss-Belresort Watu Jimbar within the future must be reasonable in giving work preparing to representatives. All workers must be given the same opportunity to take part in preparing so that all workers can progress their competence at work.

Keywords: Job Training, Work Discipline, Motivation, Employee Performance

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja, disiplin kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan Swiss Belresort Watu Jimbar. Penelitian ini melibatkan seluruh 141 karyawan Swiss Belresort Watu Jimbar. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 141 responden dimana sampelnya ditentukan dengan teknik sampel jenuh yang menyebabkan keikutsertaan seluruh populasi untuk jadi sampel yang diteliti. Penelitian ini mengumpulkan data melalui tahapan penyebaran kuesioner dengan datanya nanti dianalisis menggunakan teknik regresi linear berganda. Hasil dalam penelitian menunjukkan bahwasannya: (1) Pelatihan memiliki keterkaitan yang positif dengan kinerja pegawai. (2) Disiplin kerja mempengaruhi kinerja pegawai secara positif. (3) Motivasi memberikan dampak positif dengan kinerja pegawai. (4) Pelatihan vokasi, disiplin kerja dan motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Besarnya pengaruh variabel independen terhadap kinerja karyawan sebesar 93,6%. Berdasarkan temuan penelitian, manajemen Swiss Bel Resort Watu Jimbar perlu bersikap adil dalam pelatihan profesional karyawannya. Agar seluruh pegawai dapat meningkatkan keterampilannya dalam bekerja, maka seluruh pegawai harus diberikan kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan.

Kata kunci: Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi, Kinerja Karyawan

Pendahuluan

Resor termasuk dalam sektor ekonomi kategori “Industri Hotel dan Katering”. Sektor ekonomi yang tujuannya menyediakan penginapan, kamar, jasa makan dan minum, atau menyelenggarakan acara-acara tertentu bagi masyarakat. Resor merupakan suatu kawasan tempat berkumpulnya fasilitas akomodasi dan hiburan untuk menunjang kegiatan pariwisata. Saat ini, persaingan antar resor untuk mendapatkan wisatawan dan konsumen menjadi semakin ketat. Persaingan antar resor yang semakin meningkat berarti setiap resor terus meningkatkan kualitasnya terutama pada bagian sumber daya manusianya.

Resort yang bergerak di bidang jasa pasti membutuhkan manajemen SDM yang baik. Tugas utama perusahaan adalah mengarahkan seluruh kegiatan internal dan eksternal perusahaan melalui berbagai kegiatan yang dapat memotivasi karyawan sehingga menghasilkan pelayanan yang memuaskan bagi wisatawan. Di sisi lain, karyawan dituntut untuk mampu bekerja secara efisien dan profesional untuk memberikan pelayanan yang baik atau menghasilkan barang atau jasa yang diinginkan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus meningkatkan kinerja personelnnya untuk terus mengembangkan potensi individu dan kelangsungan hidup organisasi, serta mendorong tercapainya visi dan misinya. Swiss-Belresort Watu Jimbar merupakan resor internasional bintang 4 yang terletak di Jalan Danau Tamblingan No. 99A, Sanur, Denpasar Selatan, Bali, berdiri pada tahun 2014. Resor ini memiliki 11 bagian yang mendukung aktivitas kota dengan baik. Departemen-departemen tersebut meliputi: Front Office, Makanan & Minuman, Makanan & Minuman, Manajemen, Perencanaan, Akuntansi, IT, Penjualan & Pemasaran, Keamanan, Administrasi & Umum, dan Sumber Daya Manusia. Dan tentunya ada faktor pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan yang sempurna, yaitu hasil kerja karyawan yang profesional dan berkualitas.

Berdasarkan hasil wawancara dengan bagian sumber daya manusia, terlihat bahwa penjualan akan menurun pada tahun 2022, hal ini terlihat di semua departemen, dan kinerja karyawan itu sendiri dan secara profesional akan buruk. Sama seperti kinerja departemen penjualan dan pemasaran yang menurun, departemen ini sangat penting dalam mengukur efektivitas upaya penjualan dan pemasaran. Tingkat konversi penjualan adalah metrik yang digunakan untuk mengukur efisiensi tim penjualan dalam mengubah prospek menjadi pelanggan sebenarnya. Tujuan dari divisi ini adalah untuk menghasilkan pendapatan resor melalui penjualan produk/jasa. Namun dari hasil wawancara terlihat bahwa para karyawan belum melakukan upaya yang cukup untuk meningkatkan pendapatan resort.

Dari departemen lain yaitu *Front Office* para karyawan dilihat kurang aktif dalam

menawarkan dan meningkatkan *occupancy* resort dikala sedang menaikkan nama kepada wisatawan yang mulai berdatangan ke Bali pasca pandemi kemarin. Serta pada departemen *Food and Beverage* dan *Houskeeping* yang dilihat juga mengalami penurunan performa kinerja sehingga berpengaruh pada *service* atau kualitas pelayanan yang diberikan kepada tamu. Karena pada saat ini resort mendapat beberapa keluhan dari tamu terkait pelayanan yang kurang memuaskan dari karyawan. Dari hal ini, karyawan sudah mengabaikan SOP perusahaan, padahal SOP ini dibuat agar terhindar dari hal – hal yang dapat merugikan perusahaan dan untuk membuat karyawan menjadi disiplin dan bertanggung jawab atas pekerjaannya masing – masing.

Dari permasalahan pada beberapa departemen diatas, untuk mengurangi kesalahan – kesalahan yang dapat merugikan resort, penting adanya atau diberikannya pelatihan kerja bagi karyawan agar dapat meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja mereka dalam mencapai KPI yang ditetapkan, dan faktor lain seperti motivasi, disiplin kerja dan dukungan dari manajemen juga dapat berperan dalam mencapai tujuan yang diinginkan.

Permasalahan dari kinerja karyawan pada Swiss-Belresort Watu Jimbar ini yaitu adanya penurunan kuantitas & kualitas hasil kerja karyawan. Kuantitas dan kualitas kerja pada kinerja karyawan adalah alat yang digunakan untuk mengukur sejauh mana karyawan mencapai target dan memenuhi standar yang ditetapkan oleh perusahaan. Kesenjangan dalam kuantitas dan kualitas kerja dapat menjadi isu yang signifikan dalam sebuah perusahaan. Faktor-faktor yang dapat menyebabkan kesenjangan yaitu seperti kurangnya keterampilan atau pengetahuan, kurangnya kedisiplinan dan motivasi, atau masalah lainnya. Adanya kesenjangan tersebut, perusahaan bisa melakukan langkah – langkah untuk meningkatkan kinerja karyawan seperti memberikan peraturan yang tegas guna meningkatkan kedisiplinan karyawan, memberikan insentif atau penghargaan guna meningkatkan motivasi untuk memfasilitasi pencapaian target kuantitas dan standar kualitas serta memberikan program pelatihan dan pengembangan karyawan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka.

Pelatihan merupakan suatu proses pengembangan diri yang memungkinkan karyawan melakukan pekerjaannya dengan lebih baik dan meningkatkan pengetahuan dan keterampilannya. Menurut (Riska Gustiana dan Taufik Hidayat, 2022), pelatihan adalah proses membekali karyawan dengan keterampilan yang diperlukan untuk melakukan suatu pekerjaan, dan pelatihan karyawan adalah proses mencapai tujuan yang diinginkan organisasi bisnis. dan penerapannya di lingkungan kerja perusahaan dalam rangka meningkatkan produktivitas tenaga kerja. Menurut (Pangestika, 2019), tujuan pelatihan kerja adalah untuk memungkinkan individu

melakukan tugas dan aktivitas tertentu di tempat kerja dengan memuaskan, sehingga meningkatkan organisasi untuk mencegah keusangan keterampilan di semua tingkatan..

Berdasarkan hasil pra-*survey* pelatihan kerja karyawan pada Swiss-Belresort Watu Jimbar yang perlu mendapatkan perhatian dari pihak perusahaan. Tingginya jawaban yang memilih tidak yaitu sebesar 68,79% dikarenakan karyawan kurang mendapat pelatihan kerja secara tepat dan kesesuaian terhadap pelatihan kerja dari masing – masing departemen. Kondisi ini dilihat dari adanya beberapa *complain* atau keluhan dari tamu yang terjadi di Swiss-Belresort Watu Jimbar yang dilihat dari hasil kerja karyawan membuat tamu merasa tidak puas dengan pelayanan yang diberikan. Melihat hal ini, sangat penting adanya pelatihan kerja guna meminimalisir kesalahan – kesalahan yang dilakukan oleh karyawan pada saat bekerja dan akan mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

Disiplin kerja merupakan suatu keadaan yang mengharuskan atau mendorong pegawai untuk melakukan segala aktivitas sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan. Menurut (Nur Hamidah et al., 2023), jika pegawai mematuhi disiplin kerja maka akan memberikan manfaat bagi seluruh pegawai, baik itu sendiri maupun organisasi bisnis. Oleh karena itu, sangat penting bagi karyawan untuk mengetahui peraturan yang dikeluarkan oleh perusahaan. Disiplin mencerminkan rasa tanggung jawab seseorang terhadap pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Menurut (Khoirinisa, 2019) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah tingkat kompensasi, ada tidaknya kepemimpinan yang patut diteladani dalam perusahaan, apakah ada aturan yang jelas untuk membimbingnya, dan keberanian manajer dalam bertindak. menjadi apakah ada pengawasan dari manajer, apakah mereka memberikan perhatian kepada karyawannya dan menciptakan kebiasaan yang membantu mereka menjaga kedisiplinan.

Faktor pembelajaran terkait disiplin dari Swiss-Belresort Watu Jimbar adalah kehadiran/ketidakhadiran perlu diperhatikan. Kehadiran adalah indikator kunci untuk mengukur tingkat pembelajaran, dan kurangnya pembelajaran di tempat kerja di kalangan karyawan sering kali tercermin dalam praktik kehadiran karyawan. Di perusahaan, ketidakhadiran kerja merupakan salah satu indikator penilaian kinerja yang dinilai berdasarkan pembelajaran pekerja untuk berangkat tepat waktu... Namun berdasarkan observasi awal yang diperoleh dari *Human Resource Department* adanya penurunan secara fluktuatif/ tidak stabil dari tingkat absensi karyawan Swiss-Belresort Watu Jimbar. Berdasarkan data dapat dilihat rata – rata absensi karyawan Swiss-Belresort Watu Jimbar yaitu 3,5% yang menunjukkan bahwa tingkat absensi karyawan yang kurang maksimal. Dimana tingkat absensi tertinggi terjadi pada bulan juni, dikarenakan pada bulan juni banyaknya karyawan yang tidak hadir dikarenakan sakit, kondisi

darurat, upacara yadnya dan ijin pribadi. Menurut (Tannady et al., 2022) tingkat absensi karyawan yang wajar berada di bawah 3%, diatas 3% sampai 10% dianggap tingkat absensi karyawan tinggi. Dapat disimpulkan rata – rata tingkat absensi karyawan Swiss-Belresort Watu Jimbar periode januari – desember tahun 2022 sebesar 3,5 yang tergolong sedang, serta karyawan yang sering terlihat bermain handphone pada saat jam bekerja. Hal ini perlu perhatian serius dari pihak perusahaan dan apabila dibiarkan akan berdampak buruk terhadap kinerja pekerjaan sehingga akan tercipta suatu kerja yang kurang efektif dan efisien dan merugikan perusahaan. Absensi yang tinggi atau seringnya karyawan melanggar SOP yang telah diterapkan perusahaan, dapat menjadi indikasi rendahnya motivasi dalam bekerja.

Menurut (Erfin Ardianti et al., 2018) motivasi mempengaruhi berbagai proses perilaku manusia dengan mempertimbangkan arah, intensitas, dan ketekunan dalam mencapai suatu tujuan, yaitu kemauan untuk memberi. Motivasi mendorong karyawan untuk bekerja secara bertanggung jawab. Ketika seseorang berinisiatif menyelesaikan suatu tugas maka akan lebih cepat dan mudah diselesaikan sehingga dapat berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Unsur-unsur motivasi meliputi pembangkitan, pengarahan, pemeliharaan, ketekunan, dan penetapan tujuan. Motivasi ini bisa berasal dari dorongan internal individu atau dorongan eksternal.

Masalah lainnya adalah kurangnya motivasi atau dorongan Swiss-Belresort Watu Jimbar untuk maju. Sebagai seorang karyawan, penting untuk memiliki motivasi bisnis untuk berkembang dan tumbuh di tempat kerja guna memenuhi kebutuhan Anda dan perusahaan Anda. Penting bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Hal ini dapat dilakukan dengan mendorong karyawan untuk menghasilkan pekerjaan yang lebih baik sehingga akan mempengaruhi keberhasilan perusahaan. Semakin tinggi motivasi kerja seorang karyawan, maka ia akan semakin produktif.

Berdasarkan data yang ada, dapat dilihat dari hasil *pra-survey* terhadap motivasi karyawan pada Swiss-Belresort Watu Jimbar sebanyak 84,39% karyawan yang mengatakan tidak ada keinginan untuk naik jabatan karena yang terpenting bagi karyawan hanya menerima gaji dengan sesuai, ini menunjukkan bahwa motivasi dari diri karyawan untuk bisa mengembangkan diri dikatakan kurang dan bisa berdampak buruk bagi perusahaan, karena jika pemikiran karyawan seperti ini bisa saja karyawan akan bekerja alakadarnya tanpa melihat SOP perusahaan. Diperoleh informasi dari *Human Resource Department* bahwa dari Swiss-Belresort Watu Jimbar memberikan beberapa motivasi terkait untuk meningkatkan kinerja karyawan seperti:

1. Gaji pokok seperti pemberian upah sesuai UMK
2. Jaminan kesehatan seperti asuransi kesehatan kepada seluruh karyawan.
3. Uang lembur (*over time*) seperti uang yang diberikan untuk pegawai yang bekerja melewati batas waktu normal.
4. Tunjangan hari raya (thr) setiap 6 bulan sekali pada saat perayaan galungan dan kuningan.

Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa karyawan Swiss-Belresort Watu Jimbar sudah mendapatkan haknya dengan sesuai. Namun berdasarkan pengamatan peneliti juga terdapat fenomena bahwa tidak adanya apresiasi atau bentuk penghargaan untuk karyawan yang menjalankan tugasnya dengan maksimal yang menjadikan karyawan menjadi kurang puas dengan pekerjaannya sehingga hal ini berpengaruh terhadap penurunan kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena yang telah ditemukan dan dipaparkan diatas, maka penulis tertarik untuk menyusun suatu penelitian yang berjudul : **“Pengaruh pelatihan kerja, disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Swiss-Belresort Watu Jimbar”**.

Hipotesis penelitian merupakan jawaban yang masih bersifat sementara terhadap Merumuskan masalah penelitian mengacu pada rumusan masalah penelitian yang berbentuk pertanyaan. Berdasarkan latar belakang, kerangka teori dan kerangka konseptual permasalahan sebelumnya, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut..

H1 : Pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2: Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

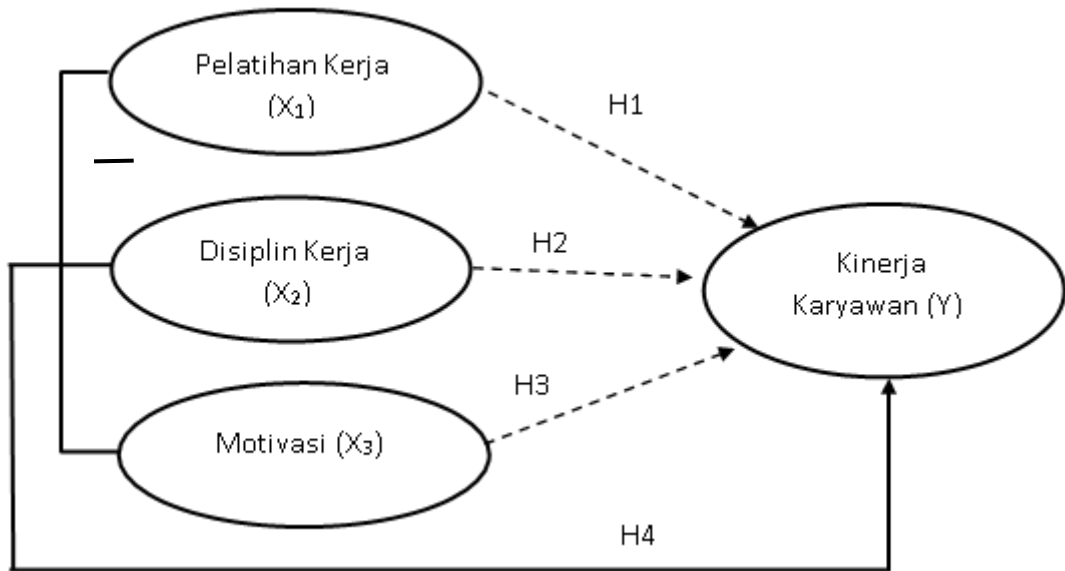
H3: Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

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

Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Swiss-Belresort Watu Jimbar yang berlokasi di jalan danau tamblingan No.99A Sanur, Denpasar Selatan, Kota Denpasar, Bali. Swiss-Belresort merupakan salah satu tempat menginap bintang 4 yang ada di Bali dan banyak dikunjungi oleh wisatawan. Alasan penulis mengadakan penelitian di tempat ini, karena adanya penurunan kinerja karyawan yang disebabkan oleh kurangnya pelatihan dan motivasi yang diberikan oleh perusahaan menyebabkan tingkat kedisiplinan karyawan menurun sehingga mempengaruhi kualitas kinerja karyawan. "Pada penelitian ini yang dijadikan populasi adalah seluruh karyawan Swiss-Belresort Watu Jimbar yang berjumlah 141 karyawan. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh Oleh karena itu, penelitian ini menggunakan 141 karyawan

Swiss-Belresort Watu Jimbar sebagai sampel dan pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, tinjauan pustaka, tinjauan literatur dan survei. Penelitian ini menggunakan validitas, reliabilitas, hipotesis klasik, regresi berganda, koefisien determinasi, uji signifikansi dan uji F", dan tujuan dari proyek ini adalah sebagai berikut.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Sumber : Rensi Suryanti (2021), Siregar, dkk (2021)

Hasil Penelitian dan Pembahasan

"Data penelitian ini lolos uji validitas dan reliabilitas dengan koefisien korelasi di atas 0,30 dan nilai alpha di atas 0,60. Hasil uji hipotesis klasik menunjukkan data berdistribusi normal pada tingkat signifikansi 0,200. Informasi ini juga dimasukkan dalam penelitian ini karena tidak terdapat bukti perancu pada hasil penelitian yang diamati pada uji multikolinearitas dan heteroskedastisitas"

Tabel 1. Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
(Constant)	-1.541	.908		-1.697	.092
Pelatihan Kerja	.354	.087	.211	3.783	.017
Disiplin Kerja	.321	.096	.250	3.363	.001
Motivasi	.846	.071	.632	11.991	.000

a. Dependent Variabel: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan hasil perhitungan statistic dengan menggunakan bantuan SPSS maka dapat diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = -1,541 + 0,354X_1 + 0,321X_2 + 0,846X_3 + e$$

Temuan penelitian menunjukkan bahwa pelatihan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini terlihat dengan thitung = 3,783 dan nilai tanda sebesar 0,017. Pelatihan merupakan upaya perusahaan untuk meningkatkan kualitas dan kinerja karyawannya serta mempersempit kesenjangan antara kemampuannya dengan cita-cita perusahaan. Oleh karena itu, program pelatihan pegawai merupakan kegiatan yang tidak dapat dipisahkan dari kegiatan pengembangan manajemen sumber daya manusia. Tujuan pelatihan vokasi adalah untuk meningkatkan keterampilan karyawan guna membantu mereka sukses di masa depan. Temuan penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Wahyuningsih, 2019) yang menemukan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian menunjukkan bahwa disiplin mempunyai pengaruh dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari thitung = 3,363 dengan nilai tanda sebesar 0,001. Pembelajaran merupakan faktor penting dalam organisasi mana pun. Hal ini menjadi persoalan penting karena struktur organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Semakin baik karyawan Anda dilatih, semakin baik pula kinerja mereka. Magang penting bagi perusahaan dan instansi untuk mencapai tujuan bisnisnya. Tanpa on-the-job training yang tepat, maka perusahaan akan sulit mencapai hasil yang optimal. Pembelajaran yang baik menunjukkan tingkat tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Temuan penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya (Taufik, M. S., Machmud, S., Zulfikar, V. A., & Coenraad, 2022) yang menyatakan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dari hasil penelitian diketahui adanya pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai thitung = 11,991 dan nilai sig 0,000 Motivasi adalah keinginan yang ada dalam diri seseorang yang menyebabkan dia melakukan tindakan. Orang biasanya bertindak karena suatu alasan untuk mencapai suatu tujuan. Memahami motivasi sangat penting karena kinerja, respons terhadap kompensasi, dan masalah SDM lainnya mempengaruhi dan mempengaruhi motivasi. Sebab, bisa menggairahkan semangat masyarakat dan memberikan dampak positif. Menurut (Seftila et al., 2021), motivasi adalah suatu cara untuk menumbuhkan semangat kerja seseorang agar ia mau menggunakan keterampilan dan kemampuannya sebaik-baiknya untuk mencapai tujuan organisasi. itu

mewakili sesuatu.

Motivasi juga dapat menumbuhkan semangat seseorang dan memungkinkannya melakukan pekerjaannya secara maksimal dan spontan. Temuan penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya bahwa motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Latief, A, Zati, M, R dan Mariana, 2018).

Tabel 2. Hasil Uji R² dengan Model Summary

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.967 ^a	.936	.934	1.75364

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja

b. Dependent Variabel: Kinerja Pegawai

Sumber : Data diolah (2024)

Hasil uji determinasi mencerminkan bahwa besaran pelatihan, disiplin, dan motivasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan sebesar nilai R Square sebesar 0,936 atau 93,6%.

Tabel 3 Hasil Uji F Simultan

ANOVA ^a						
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.	
Regression		6135.641	3	2045.214	65.055	.000 ^b
Residual		421.310	137	3.075		
Total		6556.950	140			

a. Dependent Variabel: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja

Sumber : Data diolah (2024)

Ditemukan nilai Ftabel sebesar 2,67 dan nilai Fhitung sebesar 65,055. Pelatihan merupakan suatu proses sistematis untuk mengubah perilaku pegawai guna mencapai tujuan organisasi. Selain itu, pelatihan berkaitan dengan keterampilan dan kemampuan pegawai dalam menjalankan tugasnya. Motivasi adalah ciri kepribadian yang memotivasi seseorang untuk melakukan tindakan tertentu untuk mencapai tujuannya. Dan semua perusahaan ingin meningkatkan kinerjanya. Untuk mencapai hal tersebut, perusahaan harus mendorong seluruh karyawannya untuk bekerja dengan baik. Di sisi lain, pelatihan kerja juga dapat berperan sebagai alat untuk mengingatkan karyawan yang lemah dan mengubah perilaku mereka agar lebih bertanggung jawab dalam pekerjaannya. Artinya hukuman tersebut ditandai dengan pegawai yang datang tepat waktu, menyelesaikan pekerjaan dan mengikuti aturan yang ditetapkan perusahaan. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Siregar et al.

(2021) Pelatihan, motivasi dan pembelajaran di tempat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Simpulan

Penelitian kali ini menunjukkan bahwa peningkatan variabel pelatihan kerja, disiplin kerja, dan motivasi dapat meningkatkan kinerja dari setiap karyawan. Hal ini dikarenakan hubungan yang terbentuk dari masing – masing variabel adalah positif dan signifikan. Melihat hasil penelitian, pimpinan pada Swiss-Belresort Watu Jimbar kedepannya harus adil dalam memberikan pelatihan kerja kepada karyawan. Seluruh karyawan harus diberikan kesempatan yang sama dalam mengikuti pelatihan secara rutin misalnya setahun sekali sehingga seluruh karyawan dapat termotivasi dalam bekerja karena kompetensi mereka terus diasah melalui pelatihan yang didapatnya. Melihat hasil penelitian, Swiss-Belresort Watu Jimbar diharapkan tegas dalam memberlakukan sanksi kepada karyawan yang melanggar. Dengan adanya sanksi yang tegas para karyawan akan lebih termotivasi untuk bekerja dengan disiplin sebab mereka takut akan sanksi yang didapat ketika melanggar. Sehingga kedepannya terbentuk disiplin kerja karyawan yang dapat meningkatkan kinerja mereka. Melihat hasil penelitian, pimpinan pada Swiss-Belresort Watu Jimbar harus rutin mengadakan pengawasan kerja kepada karyawannya agar karyawan dapat bekerja dengan rajin. Selain itu pimpinan pada Swiss-Belresort Watu Jimbar juga bisa mengadakan program promosi jabatan untuk memotivasi karyawan agar lebih rajin dalam bekerja. Dari hasil penelitian, disarankan kepada Swiss-Belresort Watu Jimbar untuk rutin mengadakan program gathering dengan tujuan meningkatkan hubungan harmonis antar karyawan sehingga nantinya mereka bisa bekerja sama dengan baik dalam menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan dan termotivasi untuk bisa mencapai tujuan organisasi secara bersama – sama (Maharani, 2021).

Daftar Pustaka

- Ail, M. dan Asrori, M. (2017). Psikologi remaja perkembangan peserta didik. Bumi Aksara.
- Ayre, M. , dan Asroli, M. (2017). Psikologi remaja tentang perkembangan siswa. Bumi Sastra.
- Elfin Ardianti, F. , Comaria, N. , Gunawan Wibowo, Y. (2018). Pengaruh motivasi kerja, remunerasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan (Studi kasus pada PT. Sumber Alam Santoso Pratama Karang Sari Banyuwangi) Pengaruh motivasi kerja, remunerasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. JSMBI (Jurnal Ilmu Manajemen Indonesia), 8(1), 13-31.
- Erfin Ardianti, F., Qomariah, N., & Gunawan Wibowo, Y. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompenasasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja karyawan (Studi Kasus Pada PT. Sumber Alam Santoso Pratama Karang Sari Banyuwangi) EFFECT OF WORK MOTIVATION, COMPENSATION AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE

- WORK SATISFACTION. *JSMBI (Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia)*, 8(1), 13–31.
- Hashibuan, MS (2018). Peningkatan Sumber Daya Manusia. PT. bidang buku..
- Hasibuan, MS (2018). Meningkatkan sumber daya manusia. PT.Buchfeld. .
- Kilvin, K. & Siagian, M. (2020). Pengaruh disiplin kerja, penghargaan dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT Mitra Sintera Kota Batam. *Jurnal Ilmu Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi (JMBI UNSRAT)*, 7(1), 206-219. <https://garuda.kemdikbud.go.id/documents/detail/2035646>
- Kilvin, K., & Siagian, M. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mitra Sintera Di Kota Batam. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi (JMBI UNSRAT)*, 7(1), 206–219. <https://garuda.kemdikbud.go.id/documents/detail/2035646>
- Koirinisa, KS (2019). Analisis faktor-faktor yang berhubungan dengan pelatihan profesional. artikel Program Pascasarjana Jurusan Ekonomi Universitas Dharma Persada Yakarta..
- Koirinisa, KS (2019). Analisis faktor-faktor yang berhubungan dengan pelatihan profesional. Artikel Program Pascasarjana Jurusan Ekonomi Universitas Dalma Persada Yakarta.
- Latif, A. , Zati, M.R. , dan Mariana, S. (2018). Pengaruh reward dan motivasi terhadap kinerja pegawai di Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS). *Jurnal Sistem Informasi*, 2(1), 35–49.
- Maharani, D. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Jambi. *Jurnal Manajemen*, 9(3).
- Nur Hamidah, N. , Syarief, F. , Manajemen, P. , Ekonomi, F. , Bhayangkara Jakarta Raya, U. , Raya Perjuangan, J. , Utara, B. , Bekasi, K. , Penulis, C . (2023). Pengaruh Pelatihan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt.Taci Denso Automotive Compressor Indonesia Mm 2100 Di Kawasan Industri. *Jurnal Multibahasa*, 3(2), 1412–4823.
- Nurkhatimah, S. (2022). Pengaruh pelatihan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pekerja kantoran di desa Sukamantoli kecamatan Tamberan provinsi bekasi. *JM: Jurnal Terkelola*, 1(1), 1–14. <https://jurnal.alungbuat.com/index.php/jm/article/view/3>
- Pangestika, Kirana Dwi, D. (2019). Pengaruh pelatihan dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan di PT Perkebunan Sumatera Utara. *Jurnal Manajemen Mutiara*, 4(1), 323-330. <http://114.7.97.221/index.php/JMM/article/view/745>
- Parta, I. W. G. I., & Mahayasa, I. G. A. (2021). Pengaruh Keterampilan Kerja, Team Work, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada Art Shop Cahaya Silver di Celuk, Gianyar. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 1(1), 65-76.
- Rastana, I. M. S., Mahayasa, I. G. A., & Premayani, N. W. W. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Keuangan Daerah di Kabupaten Tabanan. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 1(3), 834-843.
- Riska Gustiana¹, Taufik Hidayat², A.F. Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Tinjauan Literatur Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia). *Permata*, 3(6), 657-666. <https://dinastirev.org/JEMSI/article/view/1107/670>
- Seftira, S. , Saryono, O. , Harris, F. , Prabowo, E. (2021). Minat konsumen untuk melakukan pembelian secara online dari aplikasi e-commerce semakin meningkat. *Jurnal Nilai*, 16(2), 499–511. <https://data.tempo.co/data/907/top-10-e-commerce-di-indonesia-kuartal-i-2020>
- Suartina, I. W., Mahayasa, I. A., Tuty, T. I., & Wilyadewi, I. I. D. A. Y. (2019). Peningkatan Kualitas Layanan, Kinerja K
- Tannady, H. , Assery, S. , Nugraha, J.P. , Novie, D . . , Arta, C. & Bian, I. (2022). Inisiatif untuk meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan fintech melalui disiplin dan etos kerja. *Jurnal Riset Manajemen dan Kewirausahaan*, 3(5), 3007-3016.

- Tawfiq, MS, Mahmood, S. , Zulfiqar, V.A. , dan Koenrad, DP (2022). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan : 4. 444 penelitian pada salah satu supplier alat telekomunikasi di kota bandung. *Jurnal Komputasi & Bisnis (e-journal)*, 16(1), 20-27.
- Wahyuningsih, S. (2019). Pengaruh pelatihan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan. *Edisi Berita Jurnal*, 60 (April), 91–96.
- Winarta, I. K. D. A., & Mahayasa, I. G. A. (2022). Meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan Melalui Peningkatan Rekrutmen, Motivasi, Dan Pelatihan. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 2(2), 562-569.