

Pengaruh Pelatihan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Unit Usaha Pabrik Kelapa Sawit Pinang Tinggi PT Perkebunan Nusantara VI Jambi

Nur Rizkiroh Septiani *)

Nurhidayah **)

Abdullah Syakur Novianto *)**

rizkirohseptiani09@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abstract

This study aims to examine the effect of training, motivation and work discipline on employee performance in PKS Pinang Tinggi business unit PT Perkebunan Nusantara VI Jambi. This research includes a type of research with quantitative. The method used is multiple linear regression. The sampling technique uses the formula from Solvin with the calculation results of 60 samples. To solve the problems in this study using SPSS with the help of validity test, reliability test, normality test, multiple linear regression analysis, multicollinearity test, heteroscedasticity test, F test, and t test. The results showed that simultaneously. Variable Training (X1), Motivation (X2), has a significant effect on Employee Performance (Y). And there is a partial influence between Training (X1), Motivation (X2), which has a significant effect on Employee Performance (Y).

Keywords: *Training, Motivation, has a significant effect on Employee Performance*

Pendahuluan

PT Perkebunan Nusantara VI merupakan salah satu perusahaan BUMN yang bergerak di bidang kelapa sawit, teh, kopi yang berada di daerah Jambi-Padang. Unit Usaha PKS Pinang tinggi sebagai salah satu perusahaan yang berorientasi pada pengolahan kelapa sawit, maka karyawan dituntut untuk selalu berkerja dengan cepat, efektif, dan efisien serta manajemen yang baik. Kinerja karyawan sangatlah penting untuk menjamin kelancaran dan keberhasilan operasional perusahaan. Kinerja suatu perusahaan dapat dicermati dan dinilai pada kemampuannya mencapai target perusahaan yang sudah ditetapkan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik.

Kinerja karyawan adalah salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk itu kinerja dari para karyawan harus mendapat perhatian dari para pimpinan perusahaan, sebab menurunnya kinerja dari karyawan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan (Andayani, 2019). Menurut Davis dan Mengkunegara (2017), faktor-faktor yang (Andayani, 2019). mempengaruhi antara lain faktor kemampuan yang terdiri dari bakat minat dan faktor kepribadian. Faktor Motivasi terdiri dari pelatihan dan pengembangan.

Pelatihan itu pada hakikatnya adalah proses pembelajaran. Oleh karena itu, untuk melatih karyawan, dibutuhkan pengetahuan tentang bagaimana orang belajar. Untuk menyempurnakan hasil akhir suatu pelatihan, haruslah diingat bahwa proses selama pelatihan itu berlangsung harus jelas dimata para peserta pelatihan (Efendi, 2017)

Selain pelatihan, motivasi merupakan salah satu faktor penting yang dapat menemukan kinerja karyawan, karena dengan adanya motivasi, karyawan dapat menyelesaikan tugas yang diberi kan serta dapat menjalankan tanggung jawabnya. Motivasi membicarakan tentang bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang, agar mau berkerja dengan memberikan secara optimal kemampuan dan keahlian guna mencapai tujuan organisasi. Motivasi dianggap penting karena dengan adanya motivasi diharapkan setiap karyawan mau berkerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi.

Disiplin kerja Hasibuan (2011) mendefinisikan disiplin sebagai ruang yang terorganisir di mana aturan-aturan diterapkan pada orang-orang yang tergabung dalam organisasi yang didirikan oleh seseorang atau sekelompok orang secara sukarela. Pada PKS Pinang Tinggi para pemimpin telah berupaya mengatasi kedisiplinan cukup ketat dan melakukan sanksi jika melakukan kesalahan di PKS Pinang Tinggi, namun hal tersebut masih kurang kesadaran para karyawan untuk menaati aturan yang sudah ditentukan. Maka penelitian ini mencoba mengkaji kembali mengenai faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan memilih variabel Pelatihan, Motivasi Dan Disiplin Kerja.

Landasan Teori Dan Pengembangan Hipotesis

a. Pelatihan

Menurut Dessler (2009) pelatihan adalah proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Tujuan pelatihan adalah lebih luas dewasa ini dari pada masa yang lalu. Begitu dengan perusahaan-perusahaan menjadi lebih maju secara teknologis, para karyawan menuntut pelatihan dalam keterampilan teknologi dan komputer (seperti deskop publishing dan perencanaan serta manufaktur dengan bantuan komputer).

b. Motivasi

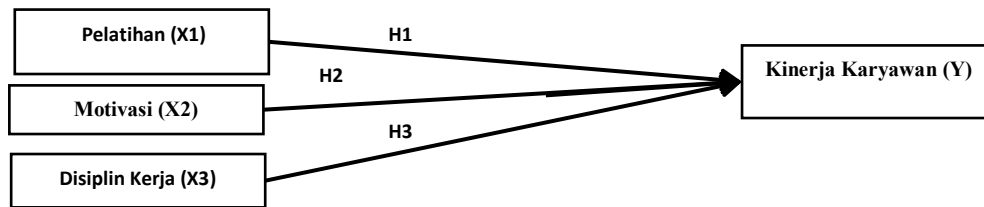
Menurut Sutrisno (2017) motivasi adalah perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan berkerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Motivasi membicarakan tentang bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang, agar mau berkerja dengan memberikan secara optimal kemampuan dan keahlian guna mencapai tujuan organisasi. Motivasi dianggap penting karena dengan adanya motivasi diharapkan setiap karyawan mau berkerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi.

c. Disiplin Kerja

Menurut Sastrohadiwiryono (2013) disiplin adalah sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis, mampu melaksanakan, menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

d. Kinerja Karyawan

Menurut Lijan Poltak Sinambela, dkk., (2011), mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu, diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur, serta ditetapkan secara bersama-sama untuk dijadikan sebagai acuan.

**Gambar 1.** Model Penelitian**Sumber:** Data diolah peneliti, 2022

Hipotesis penelitian ini sebagai berikut :

- H1: Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara VI
- H2: Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara VI
- H3: Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara VI.

Metode Penelitian

Penelitian ini adalah suatu proses pengembangan teori, dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Sujarweni (2014), penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan pengetahuan yang dapat diperoleh dengan menggunakan statistik atau cara-cara lain dari kuantifikasi (pengukuran) lainnya. Selanjutnya populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada Unit Usaha PKS Pinang Tinggi PT Perkebunan Nusantara VI dengan menggunakan google form/kuesioner berjumlah 60 orang pada bagian pengolahan, sortir, pengamanan, tata usaha, labor dan bengkel data karyawan pada tahun 2022. Pada penelitian ini, jumlah populasi sebanyak 60 karyawan akan digunakan sebagai sampel atau menggunakan teknik sensus yaitu semua populasi dijadikan sampel dengan menggunakan alat bantu analisis SPSS 25.

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Hasil

a. Uji Validitas

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

No	Indikator	Jumlah Data	r tabel	r hitung	Keterangan
1	Y.1	60	0,254	0,672	Valid
2	Y.2	60	0,254	0,624	Valid
3	Y.3	60	0,254	0,685	Valid
4	Y.4	60	0,254	0,612	Valid
5	Y.5	60	0,254	0,536	Valid
6	X1.1	60	0,254	0,573	Valid
7	X1.2	60	0,254	0,500	Valid
8	X1.3	60	0,254	0,445	Valid
9	X1.4	60	0,254	0,677	Valid
10	X1.5	60	0,254	0,631	Valid
11	X2.1	60	0,254	0,725	Valid
12	X2.2	60	0,254	0,769	Valid
13	X2.3	60	0,254	0,770	Valid
14	X2.4	60	0,254	0,707	Valid
15	X3.1	60	0,254	0,853	Valid
16	X3.2	60	0,254	0,754	Valid
17	X3.3	60	0,254	0,762	Valid
18	X3.4	60	0,254	0,790	Valid

Sumber: data diolah 2022

Menurut data tabel 1 pada nilai r_{tabel} dengan jumlah 60 responden adalah 0,254. Berdasarkan hasil pengujian yang sudah dilakukan diketahui nilai koefisien korelasi (r_{hitung}) masing-masing item pernyataan dibandingkan dengan nilai r_{tabel} Korelasi (r_{hitung})

tabel) pada = 0,05 memiliki nilai r hitung lebih besar dari 0,254. dapat dikatakan bahwa kuesioner yang didapatkan valid dan bisa digunakan untuk penelitian.

b. Uji Reliabilitas

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach	Role of Thumb	Keterangan
Kinerja Karyawan	0,613	0,6	Reliabel
Pelatihan	0,487	0,6	Reliabel
Motivasi	0,730	0,6	Reliabel
Disiplin	0,620	0,6	Reliabel

Sumber: data diolah 2022

Menurut tabel 2 diatas menunjukkan bahwa pengujian reliabilitas dilakukan berdasarkan pernyataan pada setiap variabel yang bisa dilihat hasilnya adalah nilai Alpha Cronbach lebih besar daripada 0,6 maka pernyataan dalam penelitian ini dapat dikatakan reliabel.

c. Uji Normalitas

Tabel 3 Hasil Uji Normalitas

	Unstandardized Residual
N	60
Test Statistic	.059
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 ^{a,d}

Sumber: data diolah 2022

Menurut tabel 3 menyatakan bahwa nilai Asym.sig sebesar 0,200 lebih besar daripada 0,05 (5%), maka dapat dikatakan bahwa data tersebut terdistribusi normal.

d. Uji Multikoleniaritas

Tabel 4 Hasil Uji Multikoleniaritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Pelatihan	0.614	1.629	Tidak terjadi multikoleniaritas
Motivasi	0.579	1.727	Tidak terjadi multikoleniaritas
Disiplin kerja	0.726	1.377	Tidak terjadi multikoleniaritas

Sumber: Data diolah 2022

Menurut tabel 4 di atas menunjukkan bahwa pelatihan, motivasi, dan disiplin kerja memiliki nilai tolerance lebih besar dari 0,10 dan VIF memiliki nilai lebih kecil 10 maka dapat dinyatakan data pada penelitian ini tidak terjadi multikoleniaritas.

e. Uji Heterokedastisitas

Tabel 5 Hasil Uji Heterokedastisitas

Variabel	Thitung	Sig.	Keterangan
Pelatihan	-.481	0.632	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Motivasi	.553	0.583	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Disiplin kerja	-.699	0.487	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: data diolah 2022

Menurut tabel 5 menunjukkan bahwa pengujian heteroskedastisitas yang nilainya dilihat dari signifikansi pada variabel pelatihan, motivasi, dan disiplin kerja memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 atau 5%, maka dapat dikatakan data pada penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

f. Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 6 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	5.972	1.860
Pelatihan	0.156	0.096
Motivasi	0.066	0.099
Disiplin kerja	0.423	0.096

Sumber: data diolah 2022

Menurut 6 tabel di atas maka dapat di buat persamaan linier:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_y X_y + e$$

$$Y = 5.972 + 0,156X_1 + 0,066X_2 + 0,423X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

X₁ = Pelatihan

X₂ = Motivasi

X₃ = Disiplin kerja

a = Konstanta

β = Koefisien Regresi

c = error (tingkat kesalahan)

Menurut tabel 6 diatas, dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Konstanta (a) sebesar 5.972 artinya bahwa ketika skor variabel pelatihan, motivasi, dan disiplin kerja dianggap tidak ada atau sama dengan nol.
- Koefisien regresi variabel pelatihan (β₁) sebesar 0,156 artinya bahwa ketika koefisien regresi variabel pelatihan meningkat maka kinerja anggota akan meningkat.
- Koefisien regresi variabel motivasi (β₂) sebesar 0,066 artinya bahwa ketika koefisien regresi variabel motivasi meningkat maka kinerja anggota akan meningkat.
- Koefisien regresi variabel disiplin kerja (β₃) sebesar 0,423 artinya bahwa ketika koefisien regresi variabel disiplin kerja meningkat maka kinerja anggota akan meningkat.

g. Uji F

Tabel 7 Hasil Uji F

Model		F	Sig.
1	Regression	15.861	.000 ^b
	Residual		
	Total		

Sumber: data diolah 2022

Menurut tabel 7 uji F dalam penelitian ini diperoleh nilai F hitung 15.861 dengan nilai Sig. 0.000 dimana nilai sig. 0.000 lebih kecil daripada 0,05 (5%) maka dapat diartikan bahwa variabel Pelatihan (X₁), Motivasi (X₂), dan Disiplin (X₃) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

h. Uji t

Tabel 8 Hasil Uji t

Model	t	Sig
(Constant)	3.211	.002
Pelatihan	1.618	.001
Motivasi	.667	.009
Disiplin Kerja	4.392	.000

Sumber: data diolah 2022

Menurut tabel 8 uji t maka dapat dihasilkan keterangan sebagai berikut:

- Hasil uji t variabel Pelatihan (X₁) didapatkan sebesar 1.618 dengan tingkat signifikan 0,001 < 0,05 yang dimana hal ini menunjukkan bahwa Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.
- Hasil uji t variabel Motivasi (X₂) didapatkan sebesar 0.667 dengan tingkat signifikan 0.009 < 0,05 yang dimana hal ini menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.
- Hasil uji t variabel Disiplin Kerja (X₃) didapatkan sebesar 4.392 dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05 yang dimana hal ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.

i. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 9 Hasil Uji Koefisien Dterminasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.675 ^a	.455	.426	1.078

Sumber : data diolah 2022

Menurut tabel 9 pada nilai adjusted R^2 pada penelitian ini sebesar 0,426 (42,6%) maka dapat diinterpretasikan bahwa kemampuan variabel Pelatihan (X_1) Motivasi (X_2) dan Displin (X_3) hanya sebesar 42,6% dan sisanya diterangkan oleh variabel independen lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

Pembahasan

a. Pengaruh Pelatihan, Motivasi Dan Displin Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis penelitian ini menunjukkan bahwa Pelatihan, Motivasi, dan Displin berpengaruh signifikan secara bersama- sama terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil yang diperoleh peneliti menggunakan aplikasi SPSS bahwa Struktur Kinerja Karyawan (Y) dipengaruhi oleh Pelatihan (X_1) Motivasi (X_2) dan Displin (X_3) dengan kontribusi yang diberikan sebesar 42,6 % di mana hasil ini diperoleh berdasarkan nilai Adjusted R Square. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain di luar penelitian ini.

b. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil Dari hasil uji dapat diketahui bahwa variabel Pelatihan (X_1) berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) yang diuji secara parsial menggunakan uji t. Yang mana hasil dari uji t tersebut menghasilkan nilai positif dan signifikan sebesar 0,001 di mana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, PKS Pinang Tinggi melakukan pelatihan K3 yang jika diterapkan berdampak positif untuk membekali, meningkatkan dan mengembangkan keterampilan karyawan

Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang di lakukan oleh Marsoit dkk (2017) yang menyatakan hasil Penelitian menunjukan bahwa Pelatihan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

c. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil uji dapat diketahui bahwa variabel Motivasi (X_2) berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) yang diuji secara parsial menggunakan uji t. Yang mana hasil dari uji t tersebut menghasilkan nilai positif dan signifikan sebesar 0,009 di mana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu PKS Pinang Tinggi memotivasi karyawannya dengan cara perusahaan memberikan apresiasi atas prestasi kerja yang tinggi, dengan gaji yang diterima telah mencukupi kebutuhan ekonomi keluarga.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang di lakukan oleh Abdul & saleh (2018) yang menyatakan hasil Penelitian menunjukan bahwa motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan.

d. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil uji dapat diketahui bahwa variabel Disiplin (X_3) berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) yang diuji secara parsial menggunakan uji t. Yang mana hasil dari uji t tersebut menghasilkan nilai positif dan signifikan sebesar 0,000 di mana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dikarenakan para karyawan melakukan pekerjaan dengan ketentuan dan penuh tanggung jawab, karyawan selalu datang dan pulang tepat waktu.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang di lakukan oleh Marsoit dkk (2017) yang menyatakan hasil Penelitian menunjukan bahwa disiplin secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Kesimpulan, Keterbatasan Dan Saran

Dari penelitian yang sudah dilakukan mengenai pengaruh Pelatihan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Pada PT Perkebunan Nusantara VI didapat hasil variabel tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Selain itu pada penelitian ini memiliki keterbatasan untuk peneliti selanjutnya, yaitu meningkatkan jumlah responden karena dalam penelitian ini hanya menggunakan 60 responden, sehingga data yang didapat belum menghasilkan kondisi yang menimbulkan kinerja karyawan secara luas. Penelitian ini hanya menganalisis Pelatihan, Motivasi Dan Disiplin Kerja sebagai faktor penentu Kinerja anggota, dan masih banyak variabel-variabel lain yang dapat dijadikan bahan penelitian selanjutnya.

Dari keterbatasan pada penelitian ini ada 3 saran agar dapat menyempurnakan penelitian ini, yaitu : pertama, bagi peneliti penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambah variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini misalnya variabel komunikasi, budaya karyawan. Kedua, dapat memperluas lokasi penelitian. Ketiga, menggunakan metode penelitian lain seperti wawancara dan observasi sehingga dapat meningkatkan kualitas data yang telah diperoleh.

Referensi

- A Noe Raymond, R Hollenbeck, Gerhart Barry, M Wright Patrick, 2010 Manajemen Sumber Daya Manusia, Salemba Empat, Jakarta.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Attamimi dkk, (2022). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Desa Di Kampung Tobati, Kampung Tohima Soroma, Kampung Nafri, Dan Kampung Engross. Jurnal Syntax Literate
- Abdul, O. :, & Saleh, R. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang. 11(21).
- Abraham, Maslow. 2008 “Seri Manajemen Dasar, Pengerian, Dan Masalah (memotivasi pegawai)”, Kencana Prenada Media
- Ambarita, R. (27 September 2012). Anggap Karyawan Aset, Kunci Sukses Perusahaan.
- Analisis Pengaruh Pelatihan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan | Rumbewas | Diponegoro Journal of Management. (t.t.). Diambil 17 November 2022, dari <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/djom/article/view/17907/16980>
- Andayani, I. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan*.
- Departemen Pendidikan Nasional . 2009 . Pelatihan Adalah Proses Pembelajaran Yang Memungkinkan Karyawan Untuk Melakukan Pekerjaan.[OnLine]. Tersedia: <http://www.bnspindonesia.org/document.php?id=44>. Di akses 22 januari 2023 08.
- Dessler, Gary. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. 14th. ed. Jakarta: Salemba Empat
- Edy, Sutrisno. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana Prenada Media Group, Jakarta
- Efendi, yuli. (2017). Pelaksanaan Program Pendidikan Pelatihandi Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Dan Kependudukan pemerintah Propinsi Jawa Timur. *ilmiah kependidikan*, 10(2).
- Furtwengler, Dale. 2002. Penilaian Kinerja : Menguasai keahlian yang Anda perlukan dalam sepuluh menit. Yogyakarta : Andi.

- Ghozali, Imam. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 20*. Semarang: Universitas Diponegoro Group Jakarta
- Handoko, T. Hani. (2014) *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 20th ed. Jakarta: Bumi Aksara.
- Lijan Poltaka Sinambela (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta PT Bumi Aksara
- Mamesah, S., Dotulong, L., Pandowo, Mc., Nasrani Mamesah, S., Dotulong, L. O., HChPandowo, M., Manajemen, J., & Ekonomi dan Bisnis, F. (2022). Pengaruh Komunikasi, Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Sahid Kawanua Di Kota Manado. *Jurnal Emba : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(1), 1729–1739.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2009 a. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Marsoit, Pingkan dkk. 2017. “Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi jasa Indonesia”. *Jurnal Emba*. Vol. 5, No. 3: 4285-4294. ISSN 2303-1174
- Munandar. (2011). *Psikologi industri dan organisasi*. Jakarta : UI-Press
- Raymond A. Noe, (2010), *Employee Training and Development*, Fifth Edition, McGraw-Hill Irwin
- Rivai, V. (2009). *Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sahangggamu, patricia, & Mandey, S. (2014). Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Dana Raya. *jurnal EMBA*, 2(4).
- Santoso, Singgih dan Fandy Tjiptono. 2002. *Riset Pemasaran Konsep dan Aplikasi Dengan SPSS*. PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Siagian. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pertama)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinaga, E. P., Ratnasari, S. L., & Hadi, M. A. (2021). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Disiplin Kerja, Komitmen Organisasional Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil. 9(2). *Jurnal Trias Politika*
- Sinambela, P. L. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (R. dan S. damayanti, Ed.; pertama). PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. Wiratna. 2015. *Metodologi Penelitian Bisnis Dan Ekonomi*, 33. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana .
- Wibowo (2013, hal.7) Menyatakan “Kinerja adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi”.
- Wibowo, (2013). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Nur Rizkiroh Septiani ^{*)} Adalah Mahasiswa FEB Universitas Islam Malang

Nurhidayah^{2)} Adalah Dosen Tetap FEB Universitas Islam Malang**

Abdullah Syakur Novianto ^{*)} Adalah Dosen Tetap FEB Universitas Islam Malang**