

**PENGARUH PELATIHAN, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA NON FIFIK TERHADAP KINERJA
KARYAWAN (STUDI KASUS PADA BELA INTERNATIONAL HOTEL) DI TERNATE**

Oleh:

**Fajri Hatim. SE., M.Si
(Dosen Fakultas Ekonomi)
Nurlaila. SE., M.Si
(Dosen fakultas Ekonomi)**

Abstrac

Issues regarding the performance is a problem that will always be faced by the management company, for the management of the company need to think a good strategy to improve the performance of its employees. Before determining a strategy to improve employee performance, management needs to know the factors that influence the performance of the employee, such as education, work discipline and non-physical work environment. Using the method of multiple linear regression analysis studies we concluded that the results of this study found that the partial effect of training on employee performance, this means that when employees are given training more and more it will increase its performance. The results of this study found that the variable labor discipline partial effect on the performance of employees, this means that if the work discipline be improved, it will further improve the performance of employees. This study found non-physical work environment does not affect the performance of employees partially. This means that the better and less non-physical work environment provided by the company it will have no impact on employee performance. The results of this study found that the training variables, disiiplin and non-physical work environment simultaneously affect the performance of the employee. Therefore, if the leadership of the company wants to improve the performance, these variables are factors that must be considered together in determining policies related to employee performance improvement.

Keywords: training of labor discipline non-physical work environment performance

PENDAHULUAN

I. Latar Belakang

Pada saat ini kita berada pada abad ke 21, tantangan yang langsung dihadapi adalah globalisasi dengan segala implikasinya. Agar badan usaha tetap eksis maka harus berani menghadapinya yaitu menghadapi perubahan dan memenangkan persaingan. Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan seperti modal, metode dan mesin tidak bisa memberikan hasil

yang optimum apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimum. Mangkunegara (2006) menjelaskan bahwa perusahaan membutuhkan karyawan yang mampu bekerja lebih baik dan lebih cepat, sehingga diperlukan karyawan yang mempunyai kinerja (*job performance*) yang tinggi.

Permasalahan mengenai kinerja merupakan permasalahan yang akan selalu dihadapi oleh pihak manajemen perusahaan, untuk itu manajemen perusahaan perlu memikirkan suatu strategi yang baik untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Sebelum menentukan strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan, manajemen perlu mengetahui factor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Hotel Bela International, merupakan hotel bintang empat yang ada di provinsi Maluku Utara, sebagai salah satu hotel yang memberikan pelayanan kepada tamu, sejak awal pendiriannya telah mendapat respon positif dari masyarakat yang membutuhkan pelayanan perhotelan yang nyaman. Namun seiring dengan berjalannya waktu kinerja karyawan mengalami penurunan. Hal ini diketahui melalui wawancara survey pendahuluan yang dilakukan oleh peneliti dimana menurut pihak manajemen hotel, penurunan kinerja karyawan dapat dilihat melalui jam kerja pegawai yang tidak teratur, kurangnya disiplin. Selain itu tenaga kerja yang ada pada hotel ini sebagian besar tidak mempunyai latar belakang pendidikan yang mendukung. Berikut ini ditampilkan data latar belakang pendidikan hotel.

Table 1

Tingkat Pendidikan Karyawan Hotel Bela International

| No | Tingkat Pendidikan | Jumlah |
|----|--------------------|-----------|
| 1 | Sarjana | 15 orang |
| 2 | Diploma | 14 orang |
| 3 | SMA | 150 orang |
| 4 | SMP | 5 orang |
| 5 | SD | 6 orang |
| | TOTAL | 190 orang |

Sumber: Hotel Bela International 2014

Dari table tersebut di atas terlihat bahwa latar belakang pendidikan tidak mendukung dalam kerja bidang perhotelan karena sebagian besar memiliki pendidikan SLTA atau sederajat. Terkait dengan pelatihan yang dilakukan oleh pihak hotel, sejauh ini manajemen hotel melakukan pelatihan untuk karyawan baru berupa pelatihan internal melalui Departemen HEAD dan pelatihan eksternal yang dilakukan di luar daerah seperti di Sahid

Jaya Hotel yang berada di Makasar dan Sahid Jaya Hotel di Manado, namun masih terdapat karyawan yang belum memenuhi kelayakan tenaga kerja khususnya tenaga kerja hotel bintang empat, hal ini tentunya tidak sesuai yang diharapkan. Disisi lain hubungan kerja sama antar sesama karyawan juga masih rendah. Sebagai sumber daya yang penting dalam sebuah organisasi, penting bagi perusahaan untuk lebih memperhatikan karyawannya. Perhatian ini dengan melihat tingkat kinerja karyawan serta meningkatkan kinerjanya jika terjadi penurunan. Menyadari pentingnya hal ini. Hotel Bela hendak berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawannya dengan memberi perhatian lebih kepada karyawan. Sebagai sebuah Hotel bintang 4 hotel Bela diharapkan dapat meningkatkan mutu dan kualitas pelayanannya. Peningkatan ini tidak lepas dari pentingnya pengembangan karyawan yang ada, dimana pelayanan dan karyawan yang baik merupakan citra yang harus dijaga. Maka perlu bagi pihak hotel untuk memperhatikan kinerja karyawan.

II. Permasalahan

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dikemukakan, maka permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel Bela International?
2. Apakah disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel Bela International?
3. Apakah lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel Bela International?
4. Apakah pelatihan, disiplin kerja dan lingkungan kerja non fisik secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bela International Hotel ?

III. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin di capai dari dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan Hotel Bela International
2. Untuk mengetahui dan menganalisis disiplin pengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel Bela International.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan Hotel Bela International.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara bersama –sama antara pelatihan, disiplin kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan Bela International Hotel

KERANGKA TEORITIK

Defenisi Pelatihan

Dalam mengerjakan suatu pekerjaan tertentu yang asing, maka perlu mempelajari dahulu cara mengerjakan pekerjaan itu. Tidak ada seseorang yang mampu melaksanakan suatu tugas dengan baik apabila tidak mempelajari terlebih dahulu, bahkan apabila pekerjaan itu nampak mudah, misalnya mengetik surat. Orang yang belum memiliki pengalaman akan mengalami kesukaran dalam melaksanakannya. Jadi, pendidikan dan pelatihan sangat perlu.

Pelatihan menurut Hasibuan (2007:217) adalah sebuah proses belajar dan studi-studi memperlihatkan beberapa hal yang biasa anda lakukan untuk meningkatkan proses belajar. Rulianto dan Nurtjahjani (1996:16) mengartikan serupa mengenai pelatihan yaitu suatu kegiatan dari perusahaan yang bermaksud untuk dapat memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, ketrampilan, dan pengetahuan dari para karyawan sesuai dengan keinginan dari perusahaan yang bersangkutan.

Defenisi Disiplin Kerja

Disiplin di dalam Manajemen Sumber Daya Manusia dinyatakan sebagai kualitas usaha yang dilakukan sesuai dengan standar operating prosedur (SOP) oleh seseorang untuk memperoleh barang dan jasa (Sedarmayanti 2007). Pemerintah sebagai sebuah organisasi tentunya memiliki upaya-upaya untuk dapat meningkatkan disiplin karyawan untuk mencapai tujuan organisasi, seperti halnya organisasi lain, Sumber Daya Manusia merupakan penggerak utama organisasi. Karyawan yang memiliki disiplin tinggi secara langsung mempermudah suatu organisasi untuk mencapai tujuannya. Hasibuan (2007) mendefinisikan kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan organisasi/perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya.

Defenisi Lingkungan kerja Non Fisik

Lingkungan kerja, menurut Wursanto (2009) dibedakan menjadi dua macam, yaitu kondisi lingkungan kerja yang menyangkut segi fisik, dan kondisi lingkungan kerja yang menyangkut segi psikis". Kondisi lingkungan kerja yang menyangkut segi fisik adalah segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dari lingkungan kerja. Sedangkan lingkungan kerja non

fisik merupakan lingkungan kerja yang tidak dapat ditangkap dengan panca indera, seperti warna, bau, suara, dan rasa.

Menurut Sedarmayanti (2001), “Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan”. Sementara itu, Wursanto (2009) menyebutnya sebagai lingkungan kerja psikis yang didefinisikan sebagai “sesuatu yang menyangkut segi psikis dari lingkungan kerja”. Berdasarkan pengertian-pengertian tersebut, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja non fisik disebut juga lingkungan kerja psikis, yaitu keadaan di sekitar tempat kerja yang bersifat non fisik. Lingkungan kerja semacam ini tidak dapat ditangkap secara langsung dengan panca indera manusia, namun dapat dirasakan keberadaannya. Jadi, lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan kerja yang hanya dapat dirasakan oleh perasaan.

Berdasarkan pendapat dan uraian tersebut, maka dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang tidak dapat ditangkap dengan panca indera manusia. Akan tetapi, lingkungan kerja non fisik ini dapat dirasakan oleh para pekerja melalui hubungan-hubungan sesama pekerja maupun dengan atasan.

Defenisi Kinerja

Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (2000) bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja (*output*) secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Rivai (2005) kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

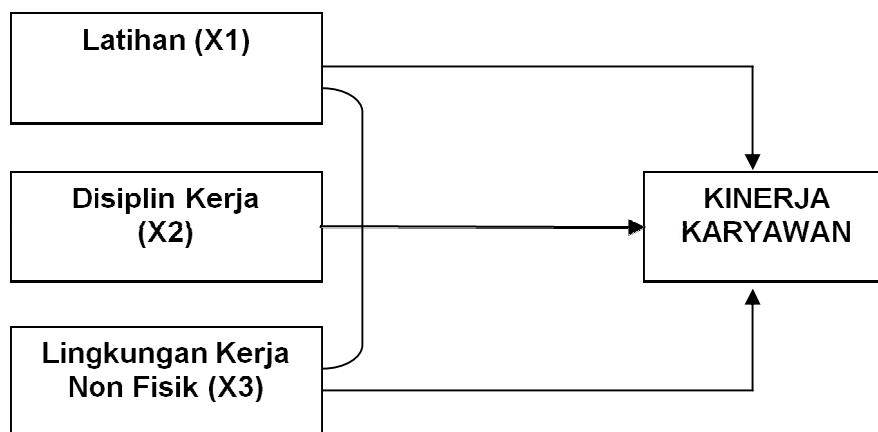
Gibson, *et al.*, (1996) dalam Gorda (2006) menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan suatu ukuran yang dapat digunakan untuk menetapkan perbandingan hasil pelaksanaan tugas, tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi pada periode tertentu dan relatif dapat digunakan untuk mengukur prestasi kerja atau kinerja organisasi. Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan waktu yang diukur dengan mempertimbangkan kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu (Mangku Negara, 2006). Kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan atau organisasi yang bersangkutan. Kinerja dapat diukur melalui pengukuran tertentu (standar) dimana kualitas adalah berkaitan dengan mutu kerja yang dihasilkan, sedangkan kuantitas adalah

jumlah hasil kerja yang dihasilkan dalam kurun waktu tertentu, dan keepatan waktu adalah kesesuaian waktu yang telah direncanakan.

Kerangka Pemikiran

Dari uraian pemikiran tersebut diatas dapat diperjelas melalui variabel pengaruh Pendidikan dan latihan, disiplin kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan, secara skematis digambarkan seperti pada gambar dibawah ini:

Gambar 1. Kerangka pemikiran



Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut di atas maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. H1 = pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bela International Hotel
2. H2 = Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bela International Hotel
3. H3= Lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bela International Hotel
4. H4= Pelatihan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja non fisik secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bela International Hotel

Populasi Dan Sampel

Populasi dari penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada Hotel Bella international, dimana jumlah populasi sebanyak 190 orang, tehnik sampling yang digunakan adalah simple random sampling, atau pengambilan sampel secara acak sederhana. Jumlah responden yang akan di ambil sebagai sampel ditentukan dengan menggunakan rumus Slovin, (Kriyantono, 2006, 160), yang rumusnya adalah :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana :

- n : sampel
 N : Populasi
 e^2 : Taraf kesalahan (*error*) sebesar (0,10) 10%

Berdasarkan metode Slovin di atas, jumlah sampel dalam penelitian ini dapat dihitung sebagai berikut :

$$n = \frac{190}{1 + 190(0,10)^2}$$

$$= 190/2,9 = 65,517$$

$$= 66 \text{ responden (dibulatkan ke atas)}$$

Metode Analisis

Penelitian ini menganalisis pengaruh antara variabel dependen dengan beberapa variabel independen. Sebagai variabel dependen adalah kinerja karyawan, variabel independennya pendidikan dan latihan, disiplin dan lingkungan kerja non fisik. Untuk melihat bagaimana pengaruh dari variabel bebas (*independent*) terhadap variabel terikat (*dependent*), Adapun bentuk matematis analisis regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e \dots$$

Keterangan:

- Y = Kinerja pegawai
 X1 = Pendidikan dan latihan
 X2 = Disiplin Kerja
 X3 = Lingkungan Kerja Non Fisik
 a = konstanta
 b = Koefisien regresi
 e = error

TABEL. DEFENISI OPERASIONAL VARIABEL

| VARIABEL | DEFENISI | INDIKATOR | SKALA |
|----------------------------|---|---|--------------|
| KINERJA KARYAWAN | Variabel Kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi pada periode waktu tertentu | <ul style="list-style-type: none"> - Kualitas Kerja - Kuantitas Hasil Kerja - Pengetahuan - Kerjasama | Orginal |
| PELATIHAN | Variabel Latihan, adalah kegiatan yang diadakan oleh perusahaan untuk meningkatkan kemampuan dan pengetahuan karyawan | <ul style="list-style-type: none"> - Sumber pelatihan - Frekwensi pelatihan - Kegunaan pelatihan - Kesempatan dalam mengikuti pelatihan | Orginal |
| DISIPLIN | Variabel Disiplin Kerja, adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. | <ul style="list-style-type: none"> - Absensi / Kehadiran - Ketaan pada kewajiban tugas dan peraturan - Bekerja sesuai prosedur | Orginal |
| LINGKUNGAN KERJA NON FISIK | Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik | <ul style="list-style-type: none"> - Pengawasan - Suasana Kerja - Sistem Pemberian Imbalan | Orginal |

| | | | |
|--|---|-------------|--|
| | hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan” | - Perlakuan | |
|--|---|-------------|--|

Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Untuk mengetahui responden berdasarkan masa kerja, dapat dilihat pada Tabel dibawah ini.

Tabel. Responden berdasarkan Masa Kerja

| NO | Keterangan | Jumlah | Prosentase |
|----|-----------------|--------|------------|
| 1 | 0 – 1 tahun | 5 | 9 % |
| 2 | 1 - 3 tahun | 20 | 32 % |
| 3 | 3 – 5 tahun | 22 | 35 % |
| 4 | 5 tahun ke atas | 15 | 24 % |
| | | 62 | 100 % |

Sumber: Hotel Bela International 2014

Responden berdasarkan masa kerja, yang memiliki masa kerja sampai dengan 1 tahun sebanyak 5 orang atau 9 %, masa kerja dari 1 tahun sampai dengan 3 tahun sebanyak 20 orang atau sebesar 32 %, responden dengan masa kerja 3 sampai 5 tahun sebanyak 22 orang atau sebesar 35 %, dan responden dengan masa kerja 5 tahun ke atas sebanyak 15 orang atau sebesar 24 %.

Deskripsi Variabel Penelitian

Pengukuran statistik sampel yang sangat berguna untuk tujuan penarikan kesimpulan ialah pengukuran tentang tendensi sentral dari serangkaian data sampel. Pengukuran ini umumnya dibutuhkan karena mampu menggambarkan pemusatan nilai-nilai observasi sampel (Dajan, 1986:125). Pengukuran statistik sampel bermanfaat untuk mempermudah pengamatan. Melalui hasil penghitungan nilai-nilai tendensi sentral tersebut dapat diperoleh gambaran mengenai sampel secara garis besar sehingga dapat mendekati kebenaran populasi.

Selain itu pula disajikan kisaran teoritis dari item-item pertanyaan yang diajukan kepada responden. Indriantoro dan Supomo (2002:179) mengatakan bahwa kisaran teoritis menjelaskan kisaran yang seharusnya antara skor jawaban paling rendah dengan skor

jawaban paling tinggi berdasarkan jumlah butir dan jumlah skala interval dalam kuesioner. Pengukuran statistik sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan program komputer *Statistical Package for Social Science* (SPSS) 11.5 dengan hasil perhitungan sebagai berikut:

Tabel. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

| Variabel | N | Kisaran Teoritis | Kisaran Aktual | Mean | Std. Dev |
|----------------------------|----|------------------|----------------|-------|----------|
| Kinerja Pegawai | 62 | 9 – 45 | 29 -45 | 39,10 | 3,814 |
| Pelatihan | 62 | 9 - 45 | 25 - 40 | 34,81 | 3,815 |
| Disiplin | 62 | 8 - 40 | 24 - 40 | 34,08 | 4,026 |
| Lingkungan Kerja Non Fisik | 62 | 6 - 30 | 9 - 24 | 16,89 | 3,867 |

Sumber : Hasil Pengolahan Data, Tahun 2014

Table tersebut di atas menunjukkan bahwa variabel data kinerja pada kisaran teoritis terendah sebesar 9 dan tertinggi sebesar 45; pada kisaran aktual data terendah sebesar 29 dan tertinggi sebesar 45 dengan rata-rata sebesar 39,10 dan standar deviasi sebesar 3,814. Variabel pelatihan, data pada kisaran teoritis terendah sebesar 9 dan tertinggi sebesar 45; pada kisaran aktual data terendah sebesar 25 dan tertinggi sebesar 40 dengan rata-rata sebesar 34,81 dan standar deviasi sebesar 3,815. . Variabel disiplin, data pada kisaran teoritis terendah sebesar 8 dan tertinggi sebesar 40; pada kisaran aktual data terendah sebesar 24 dan tertinggi sebesar 40 dengan rata-rata sebesar 34,08 dan standar deviasi sebesar 4,026. . Variabel lingkungan non fisik data pada kisaran teoritis terendah sebesar 6 dan tertinggi sebesar 30; pada kisaran aktual data terendah sebesar 9 dan tertinggi sebesar 24 dengan rata-rata sebesar 16,89 dan standar deviasi sebesar 3,867.

Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Validitas adalah tingkat kemampuan suatu alat ukur untuk mengungkap sesuatu yang menjadi sasaran pokok pengukuran, karena data penelitian menggunakan skala likert maka uji validitas dilakukan dengan melihat korelasi item dengan skor total seluruh item. Suatu instrumen tes yang akan diuji dikatakan valid yaitu jika koefisien korelasi (r) yang diperoleh $>$ koefisien di tabel nilai-nilai kritis r pada taraf signifikan 5%. Pengujian validitas ini

dilakukan dengan menggunakan bantuan computer program SPSS. Hasil pengujian validitas dapat dilihat pada table berikut ini.

1.1.Uji validitas Variabel Kinerja

Tabel. Uji Validitas Variabel Kinerja

| | Y | Y.1 | Y.2 | Y.3 | Y.4 | Y.5 | Y.6 | Y.7 | Y.8 | Y.9 | Y.10 |
|---------------------|----|--------|------------|------|------------|------------|------------|--------|--------|------------|--------|
| Pearson Correlation | 1 | .612** | .377* * | .059 | .551* * | .651* * | .573* * | .583** | .650** | .663* * | .573** |
| Sig. (2-tailed) | | .000 | .003 | .651 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| N | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 |

Sumber: data diolah 2014

Dari table tersebut terlihat bahwa butir pertanyaan ke 3 (y.3) taraf signifikansinya sebesar 0,651, nilai ini lebih besar dari 0,05 atau 5%, sehingga dapat dikatakan bahwa pertanyaan ke 3 dari variabel kinerja tidak valid, sehingga harus dikeluarkan, selanjutnya dilakukan lagi pengujian validitas dengan menggunakan korelasi dan hasilnya dapat dilihat pada table berikut ini.

Tabel. Uji Validitas Variabel Kinerja

| | Y | Y.1 | Y.2 | Y.4 | Y.5 | Y.6 | Y.7 | Y.8 | Y.9 | Y.10 |
|---------------------|----|------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|------------|
| Pearson Correlation | 1 | .621* * | .372** | .572** | .657** | .554** | .596** | .645** | .671** | .599* * |
| Sig. (2-tailed) | | .000 | .003 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| N | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 |

Hasil pengujian dari table tersebut di atas menunjukkan bahwa semua pertanyaan dari variabel kinerja tingkat signifikansinya lebih kecil dari 0,05 atau 5%, sehingga dapat dikatakan bahwa butir-butir pertanyaan tersebut valid untuk digunakan dalam mengukur variabel kinerja.

1.2.Uji validitas Variabel Pelatihan

Tabel. Uji Validitas Variabel Pelatihan

Table 4.8 Uji Validitas Variabel Pelatihan

| | X1 | x1.1 | x1.2 | x1.3 | x1.4 | x1.6 | x1.7 | x1.8 | x1.9 |
|---------------------|----|--------|--------|--------|--------|--------|--------|-------|--------|
| Pearson Correlation | 1 | .581** | .655** | .724** | .557** | .720** | .701** | .705* | .632** |
| Sig. (2-tailed) | | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| N | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 |

Sumber: data diolah 2014

Hasil pengujian dari table tersebut di atas menunjukkan bahwa semua pertanyaan dari variabel pelatihan tingkat signifikansinya lebih kecil dari 0,05 atau 5%, sehingga dapat dikatakan bahwa butir-butir pertanyaan tersebut valid untuk digunakan dalam mengukur variabel pelatihan

1.3. Uji validitas Variabel Disiplin

Table. Uji Validitas Variabel Disiplin

| | X2 | x2.1 | x2.2 | x2.3 | x2.4 | x2.5 | x2.6 | x2.7 | x2.8 |
|---------------------|----|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|-------|
| Pearson Correlation | 1 | .750** | .767** | .698** | .825** | .700** | .582** | .609** | .674* |
| Sig. (2-tailed) | | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| N | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 |

Sumber: data diolah 2014

Hasil pengujian dari table tersebut di atas menunjukkan bahwa semua pertanyaan dari variabel pelatihan tingkat signifikansinya lebih kecil dari 0,05 atau 5%, sehingga dapat dikatakan bahwa butir-butir pertanyaan tersebut valid untuk digunakan dalam mengukur variabel disiplin

1.4. Uji validitas Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik

Table. Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik

| | | | | | | | |
|---------------------|----|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| | X3 | x3.1 | x3.2 | x3.4 | x3.5 | x3.6 | x3.7 |
| Pearson Correlation | 1 | .668** | .731** | .647** | .604** | .399** | .463** |
| Sig. (2-tailed) | | .000 | .000 | .000 | .000 | .001 | .000 |
| N | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 |

Sumber: data diolah 2014

Hasil pengujian dari table tersebut di atas menunjukkan bahwa semua pertanyaan dari variabel lingkungan kerja non fisik tingkat signifikansinya lebih kecil dari 0,05 atau 5%, sehingga dapat dikatakan bahwa butir-butir pertanyaan tersebut valid untuk digunakan dalam mengukur variabel lingkungan kerja non fisik.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan suatu alat ukur kestabilan hasil akhir. Uji reliabilitas ini dilakukan untuk mengetahui adanya penyimpangan atau deviasi yang mungkin disebabkan adanya berbagai faktor acak dalam proses pengukuran. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan koefisien *Cronbach Alpha*. Koefisien *Cronbach Alpha* beragam antara 0 hingga 1. Nilai alfa semakin mendekati angka 1, maka semakin tinggi pula tingkat reliabilitasnya. Nilai alfa antara 0,80 s.d 1,0 dikategorikan sangat reliabel, nilai alfa antara 0,60 s.d 0,79 dikategorikan reliabilitas, dan nilai alfa kurang dari 0,06 dikategorikan cukup reliabilitas (Sekaran, 2000).

Tabel. Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel | Cronbach Alpha |
|----------------------------|----------------|
| Kinerja | 0,747 |
| Pelatihan | 0,806 |
| Disiplin | 0,846 |
| Lingkungan Kerja Non fisik | 0,625 |

Sumber: data diolah 2014

Tabel tersebut di atas menunjukkan bahwa semua variabel yang akan diuji. *Cronbach alpha* lebih besar dari 0,6 sehingga dapat dikatakan bahwa variabel-variabel telah reliabel. Hasil uji validitas dan reliabilitas menunjukkan bahwa variabel-variabel yang akan diuji telah

valid dan reliabel. Dengan demikian semua hasil item-item pertanyaan yang memenuhi syarat dapat digunakan untuk analisis.

3. Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji normalitas residual regresi

| | Unstandardized Residual |
|------------------------|-------------------------|
| Kolmogorov-Smirnov Z | .605 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | .858 |

Sumber: data diola 2014

Uji Multikolinieritas

| Model | Collinearity Statistics | |
|-------|-------------------------|-------|
| | Tolerance | VIF |
| X1 | .662 | 1.511 |
| X2 | .664 | 1.505 |
| X3 | .995 | 1.005 |

Sumber: data diolah 2014

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil Analisis Regresi Berganda

| Model | | Unstandardized Coefficients | |
|-------|------------|-----------------------------|------------|
| | | B | Std. Error |
| 1 | (Constant) | 16.101 | 4.109 |
| | X1 | .446 | .123 |
| | X2 | .259 | .117 |
| | X3 | -.080 | .099 |

Sumber data diolah 2014

Dari table tersebut di atas dapat dibuat persamaan regresinya yaitu:

$$Y = 16,101 + 0,446x_1 + 0,259x_2 - 0,080x_3 + e...$$

Persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

Koefisien konstanta sebesar 16,101, menunjukkan bahwa apabila variabel pelatihan (x1), disiplin (x2), dan lingkungan kerja non fisik (x3) sebesar nol, maka variabel kinerja adalah sebesar koefisien konstanta atau sebesar 16.101.

Koefisien regresi variabel pelatihan (x1) sebesar 0.446, artinya bahwa apabila variabel pelatihan meningkat sebesar satu satuan dan variabel x2 dan x3 konstan, maka variabel kinerja (y) akan meningkat sebesar koefisien regresi atau sebesar 0,446.

Koefisien regresi variabel disiplin (x2) sebesar 0,259, artinya bahwa apabila variabel pelatihan meningkat sebesar satu satuan dan variabel x1 dan x3 konstan, maka variabel kinerja (y) akan meningkat sebesar koefisien regresi atau sebesar 0,259

Koefisien regresi variabel lingkungan kerja non fisik (x3) sebesar negative 0,080, artinya bahwa apabila variabel lingkungan non fisik meningkat sebesar satu satuan dan variabel x1 dan x2 konstan, maka variabel kinerja (y) akan turun sebesar koefisien regresi atau sebesar negative 0,080.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1 | .646 ^a | .417 | .387 | 2.986 | 2.304 |

Sumber: data diolah 2014

Hasil Uji Parameter Individual (Uji T)

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 16.101 | 4.109 | | 3.919 | .000 |
| | X1 | .446 | .123 | .446 | 3.623 | .001 |

| | | | | | | |
|--|----|-------|------|-------|-------|------|
| | X2 | .259 | .117 | .273 | 2.220 | .030 |
| | X3 | -.080 | .099 | -.081 | -.810 | .421 |

Sumber: data diolah 2014

Hasil Uji Simultan (Uji F)

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 370.177 | 3 | 123.392 | 13.836 | .000 ^a |
| | Residual | 517.242 | 58 | 8.918 | | |
| | Total | 887.419 | 61 | | | |

Sumber: data diolah 2014

PEMBAHASAN

pengaruh pelatihan terhadap kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menemukan bahwa pelatihan berpengaruh secara partial terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti apabila karyawan semakin diberikan pelatihan maka akan semakin meningkat kinerjanya. Rulianto dan Nurtjahjani (1996:16) mengartikan mengenai pelatihan yaitu suatu kegiatan dari perusahaan yang bermaksud untuk dapat memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, ketrampilan, dan pengetahuan dari para karyawan sesuai dengan keinginan dari perusahaan yang bersangkutan.

Pengembangan keterampilan dapat diberikan dengan pelatihan kepada karyawan. Perusahaan dapat memberikan pelatihan yang diperlukan sesuai dengan tugas dari setiap karyawan. Pelatihan yang diberikan oleh perusahaan selain meningkatkan keterampilan serta kemampuan karyawan juga memberikan tambahan pengetahuan bagi karyawan sesuai dengan bidangnya. Peningkatan pelatihan akan meningkatkan keterampilan dan kemampuan dari karyawan sehingga kinerja karyawan juga akan meningkat.

Hasil penelitian ini menemukan bahwa apabila perusahaan memperhatikan atau sering memberikan pelatihan kepada karyawannya, maka kinerja karyawan akan meningkat. Oleh karena itu dalam pengembangan sumber daya manusia faktor pelatihan merupakan salah satu variabel penting yang perlu diperhatikan dalam desain system pengembangan sumber daya manusia yang ada di Hotel Bella International.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Siagian (2010) yang menemukan bahwa pelatihan mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai. Mawar (2007) Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kompensasi, pelatihan, kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan mempengaruhi kinerja pegawai. Marlia (2007) hasil penelitiannya menemukan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

pengaruh Disiplin terhadap kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menemukan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh partial terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti apabila disiplin kerja semakin ditingkatkan, maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan. Iriani (2010), menyatakan bahwa kedisiplinan karyawan mutlak diperlukan agar seluruh aktivitas yang sedang dan akan dilaksanakan berjalan sesuai mekanisme yang telah ditentukan. Dengan kedisiplinan kerja maka, karyawan tidak akan melakukan tindakan-tindakan yang dapat merugikan perusahaan.

Menurut Setiyawan dan Waridin (2006) dan Aritonang (2005) menyatakan bahwa disiplin kerja karyawan bagian dari faktor kinerja. Disiplin kerja harus dimiliki setiap karyawan dan harus dibudayakan di kalangan karyawan agar bisa mendukung tercapainya tujuan organisasi karena merupakan wujud dari kepatuhan terhadap aturan kerja dan juga sebagai tanggung jawab diri terhadap perusahaan. Pelaksanaan disiplin dengan dilandasi kesadaran dan keinsafan akan terciptanya suatu kondisi yang harmonis antara keinginan dan kenyataan.

Untuk menciptakan kondisi yang harmonis tersebut terlebih dahulu harus diwujudkan keselarasan antara kewajiban dan hak karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin merupakan sikap kesetiaan dan ketaatan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan-peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, yang tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan. Hal demikian membuktikan bila kedisiplinan karyawan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil Penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Putra (2012) menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dharmawan (2011) menemukan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel disiplin karyawan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap kinerja Karyawan

Dalam penelitian ini ditemukan lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh secara partial terhadap kinerja karyawan. Ini berarti bahwa semakin baik dan kurang lingkungan

kerja non fisik yang diberikan oleh perusahaan maka tidak akan memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Secara teori bahwa lingkungan kerja yang memuaskan para karyawan perusahaan akan mendorong para karyawan tersebut untuk bekerja dengan sebaik-baiknya. Dengan demikian maka jelas dengan adanya lingkungan kerja non fisik yang baik, maka kinerja karyawan juga akan baik, sehingga tujuan perusahaan akan dapat mudah tercapai. Namun dalam penelitian ini hal tersebut tidak terbukti karena karyawan merasa bahwa lingkungan kerja non fisik berupa adanya perasaan aman dari para pegawai, adanya loyalitas, dan adanya perasaan puas di kalangan pegawai bukan merupakan kebutuhan yang dapat meningkatkan kinerja mereka, karena lingkungan kerja non fisik ini telah tercipta dengan baik di tempat kerja mereka, sehingga mereka merasa bukan suatu kebutuhan lagi untuk meningkatkan kinerja mereka..

Hasil penelitian ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ariwibowo (2011) menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dharmawan (2011) menemukan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap disiplin dan kinerja karyawan Hotel Nikki Denpasar. Perwitasari (2003) menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel Dana Solo.

KESIMPULAN

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan bukti empiris pengaruh variabel pelatihan, disiplin dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan di hotel Bella International baik pengaruh secara partial maupun simultan, hasil penelitiannya dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini menemukan bahwa pelatihan berpengaruh secara partial terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti apabila karyawan semakin diberikan pelatihan maka akan semakin meningkat kinerjanya.
2. Hasil penelitian ini menemukan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh secara partial terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti apabila disiplin kerja semakin ditingkatkan, maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan.

3. Penelitian ini ditemukan lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh secara partial terhadap kinerja karyawan. Ini berarti bahwa semakin baik dan kurang lingkungan kerja non fisik yang diberikan oleh perusahaan maka tidak akan memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan.
4. Hasil penelitian ini menemukan bahwa variabel pelatihan, disiplin dan lingkungan kerja non fisik secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu apabila pimpinan perusahaan ingin meningkatkan kinerja maka, variabel-variabel tersebut merupakan factor yang harus dipertimbangkan secara bersama-sama dalam menentukan kebijakan yang berkaitan dengan peningkatan kinerja karyawan.

Saran-Saran

Saran yang dapat diberikan terkait dengan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Diharapkan kepada pimpinan perusahaan agar memperhatikan factor pelatihan terhadap karyawan, karena terbukti dapat meningkatkan kinerja karyawan.
2. Diharapkan kepada pimpinan perusahaan agar memperhatikan factor disiplin kerja karyawan, karena terbukti dapat meningkatkan kinerja karyawan
3. Diharapkan kepada pimpinan tidak perlu memperhatikan factor lingkungan kerja non fisik karena terbukti tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.
4. Bagi penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja, dan memperluas objek penelitian.

DAFTAR ISI

- Dharmawan, I Made Yusa. 2011. Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Disiplin Dan Kinerja Karyawan Hotel Nikki Denpasar. Tesis. Program
- Gorda, I Gusti Ngurah. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. cetakan ke tiga. Denpasar : Astabrata Bali.
- Hasibuan, SP, M. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Cetakan kesepuluh. Jakarta: Bumi Aksara.
- Iriani, Nur Ida. 2010. Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik, dan Disiplin kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Sambas. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 8(2): h: 561-569.
- Mangku Negara, A.A.Anwar Prabu. 2000. *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan kedua. Bandung : PT. Refika Aditama.
- Mangkunegara, A.A.Anwar Prabu. 2006. *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan kedua. Bandung : PT. Refika Aditama.
- Mawar (2007). Pengaruh Kompensasi, Pelatihan, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di PT.Askes (Persero) Kantor Cabang Denpasar. *Tesis*.Magister Manajemen Unversitas Udayana.
- Magister Program Studi Manajemen Program Pascasarjana Universitas Udayana Denpasar.
- Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Cetakan pertama. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Siagian, Martha Monroza. 2010. Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan. Skripsi Universitas Sumatra utara.
- Putra, Gede Prawira Utama dan Made Subudi. 2012. Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Matahari Terbit Bali Tanjung Benoa-Nusa Dua. Fakultas Ekonomi Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia.
- Perwitasari, Elisabeth Novi Ariwardani. 2003. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan. (studi kasus Pada Hotel dana Solo). Skripsi. Fakultas ekonomi Soegijapranata Semarang.

