

PENGARUH PELATIHAN, PENEMPATAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA HOTEL ROYAL ASNOF PEKANBARU

Citi Mutiara¹⁾, Sri Indarti²⁾, Kurniawaty Fitri²⁾

1) Mahasiswa Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Riau

2) Dosen Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Riau

Email : citimutiara001@gmail.com

*The Effect of Training, Placement and Work Discipline on Employee Performance
at the Royal Asnof Hotel in Pekanbaru*

ABSTRACT

This study was aims to examine the effect of Training, Placement, and Work Discipline on Employees Perfomance of Royal Asnof Hotel. Pekanbaru. This research used 70 respondents as the sample. To analyze the data, this research used Multiple linear regression analysis by using Statistical Package for Social sciences (SPSS). The result of this study indicate that partially, Training have a positive and significant effect on employees performance, Placement have a significant effect on employees performance, work discipline have a significant effect on employees performance. and simultaneously, all variables included have a significant effect on Employees performance.

Keywords : Training, Work Discipline, Employee Performance

PENDAHULUAN

Potensi Sumber Daya Manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan perlu mengelola Sumber Daya Manusia sebaik mungkin. Begitu juga untuk menghadapi persaingan saat ini, hotel harus mampu memiliki Sumber Daya Manusia yang berkualitas. Sumber Daya Manusia merupakan aspek yang krusial untuk menunjang produktivitas sebuah hotel agar mampu bertahan di dalam ketatnya persaingan perhotelan saat ini.

Sebuah perusahaan harus mampu mengelola Sumber Daya

Manusianya dengan baik agar dapat meningkatkan produktivitas di perusahaan tersebut. Perusahaan harus dapat memiliki produktivitas yang baik untuk memenuhi target perusahaan yang sudah ditetapkan. Kinerja karyawan yang baik dengan etos kerja yang tinggi akan membantu perusahaan memperoleh keuntungan, sedangkan bila kinerja karyawan menurun dan buruk maka akan merugikan perusahaan tersebut. Oleh karena itu, maka perusahaan harus dapat mengelola karyawan dengan baik agar kinerja karyawan dapat maksimal, tidak ada konflik antar karyawan, serta tercapainya kepuasan kerja karyawan.

Front Office Departement sesuai SOP Pada Hotel Royal Asnof waktu yang ditargetkan sekitar 5

menit untuk menawarkan jenis kamar yang akan disewakan kepada pengunjung hotel tersebut. Sedangkan waktu yang dibutuhkan oleh *front office* tersebut lebih dari waktu yang sudah ditargetkan. Hal ini membuat pelanggan merasa jenuh dengan keterlambatan dalam pelayanan tersebut. Biasanya, bagian *front office* atau *receptionis* jarang melakukan keterlambatan kepada *costumer*, dan untuk bagian F&B yaitu bagian yang menyajikan makanan dan minuman pada setiap orderan tamu hotel membutuhkan waktu sekitar 15-20 menit. Akan tetapi pada kenyataannya lama pemesanan sampai datangnya makanan yang dipesan melebihi dari batas yang ditentukan, hal tersebut membuat pelanggan yang memesan makanannya merasa bosan karena harus menunggu pesannya sampai datang dengan waktu yang cukup lama.

Kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Dalam konteks pengembangan sumber daya manusia, kinerja seseorang karyawan dalam sebuah perusahaan sangat dibutuhkan untuk mencapai prestasi kerja bagi karyawan itu sendiri dan juga keberhasilan perusahaan. Istilah kinerja berasal dari *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Kinerja karyawan adalah hal yang dilakukan karyawan dan hal yang tidak dilakukan karyawan serta kontribusinya untuk memajukan perusahaan.

Menjalankan perusahaan perhotelan dituntut untuk terus melakukan pembenahan di berbagai aspek terutama di bidang SDM.

Salah satu perusahaan yang berbentuk hotel adalah Hotel Royal Asnof Pekanbaru yang terletak dipusat kota bisnis Pekanbaru yaitu beralamat Jl.Tuanku Tambusai No 106, Pekanbaru,Riau. Perusahaan ini didirikan pada tahun 2016 dengan lokasi strategis yaitu berada di pusat kota dimana lokasi yang tepat untuk singgah dan bermalam. Berlokasi sekitar 10 km dari Bandar Udara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru.

Berdasarkan hasil survei dengan menggunakan metode wawancara kepada HRD Hotel Royal Asnof Pekanbaru diperoleh informasi bahwa terdapat indikasi penurunan kinerja karyawan Royal Asnof Pekanbaru. Kinerja karyawan dilihat mengalami penurunan yang terus meningkat dari bulan Oktober hingga Desember 2019 yang dibuktikan dengan tingkat komplain konsumen kepada Hotel yang tinggi pada bulan November dan meningkat hingga ke bulan Desember. Indikasi penurunan kinerja karyawan juga dibuktikan dengan ketidaktepatan waktu penyelesaian pekerjaan oleh karyawan. Masih terdapat beberapa karyawan yang merasa kesulitan untuk mengatasi keinginan dari tamu-tamu serta untuk dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

Hal ini akan terlihat dari hasil penilaian kinerja setelah para pekerja melaksanakan tugas-tugas pokoknya untuk satu periode tertentu. Dalam kondisi lingkungan di atas, seorang manajer dituntut untuk selalu mengembangkan cara-cara baru untuk dapat menyeleksi dan mempertahankan karyawan yang berkualitas tinggi yang diperlukan perusahaan agar tetap mampu bersaing.

Pelatihan sangat diperlukan serutin mungkin sehingga karyawan dapat berkontribusi dengan baik terhadap perusahaan. Akan lebih baik jika perusahaan itu sendiri memberi pelatihan minimal satu kali dalam sebulan sehingga pelatihan bisa dilaksanakan sebanyak dua belas kali dalam satu tahun.

Bagian *house keeping* tugasnya adalah membersihkan setiap kamar dan semua ruangan yang ada didalam hotel. Peraturannya untuk *house keeping* dalam membersihkan kamar sebelum dan sesudah tamu menggunakan kamar yaitu sekitar 5 menit. Dalam hal ini, *cleaning service* melakukan kelalaian dalam melakukan tugasnya untuk membersihkan kamar. Seperti halnya, kurang rapi dalam merapikan tempat tidur yang akan ditempati oleh tamu hotel nantinya, lantai yang ada didalam kamar kurang bersih, serta untuk membersihkan kamar itu membutuhkan waktu yang lama dalam pengerjaannya dari waktu yang sudah ditargetkan. Sehingga tamu yang sudah menempati kamar tersebut merasa kurang nyaman berada dalam kamar dengan keadaan tersebut. Lain halnya dengan bagian *engineering* yang ada didalam hotel, ketika ada pemadaman listrik yang terjadi diakibatkan oleh PLN maka tugas dari *engineering* tersebut untuk menyalakan lampu dengan menggunakan *Ganset* atau mesin listrik yang lain. Tapi permasalahannya waktu yang diperlukan untuk menghidupkan ulang lampu tersebut lebih lama dari waktu yang telah di tentukan sehingga tamu hotel tersebut merasa tidak nyaman dan waswas menunggu hingga lampu hidup karena semua fasilitas yang ada dihotel tersebut rata-rata menggunakan listrik

contohnya ac, tv, telpon, kulkas dan sebagainya.

Melihat keadaan di atas penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dan tulisan yang dituangkan dalam bentuk skripsi dengan judul “ **Pengaruh Pelatihan, Penempatan, dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Royal Asnof Pekanbaru**”.

Adapun Rumusan masalah sebagai berikut : 1) Bagaimana pelatihan, penempatan, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pada Hotel Royal Asnof Pekanbaru. 2) Bagaimana pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pada Hotel Royal Asnof Pekanbaru. 3) Bagaimana penempatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pada Hotel Royal Asnof Pekanbaru. 4) Bagaimana disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pada Hotel Royal Asnof Pekanbaru.

Maksud dan tujuan adalah penelitian sebagai berikut : 1) Untuk mengetahui pengaruh pelatihan, penempatan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Pada Hotel Royal Asnof Pekanbaru. 2) Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan Pada Hotel Royal Asnof Pekanbaru. 3) Untuk mengetahui pengaruh penempatan terhadap kinerja karyawan Pada Hotel Royal Asnof Pekanbaru. 4) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Pada Hotel Royal Asnof Pekanbaru.

TELAAH PUSTAKA

Kinerja

Mathis (2009) menyatakan bahwa Kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas

tertentu. Dalam konteks pengembangan sumber daya manusia, kinerja seseorang karyawan dalam sebuah perusahaan sangat dibutuhkan untuk mencapai prestasi kerja bagi karyawan itu sendiri dan juga keberhasilan perusahaan. Istilah kinerja berasal dari *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Kinerja karyawan adalah hal yang dilakukan karyawan dan hal yang tidak dilakukan karyawan serta kontribusinya untuk memajukan perusahaan.

Suatu perusahaan melakukan penilaian kinerja didasarkan pada dua alasan pokok yaitu

1. Manajer memerlukan evaluasi yang objektif terhadap kinerja karyawan pada masa lalu yang digunakan untuk membuat keputusan dibidang SDM dimasa yang akan datang.
2. Manajer memerlukan alat yang memungkinkan untuk membantu karyawannya memperbaiki kinerja, merencanakan pekerjaan, mengembangkan kemampuan dan perkembangan karier dan memperkuat kualitas hubungan antar manajer yang bersangkutan dengan karyawannya selain itu untuk mengetahui adanya kegagalan.

Pelatihan

Mursidi (2009:191) mengatakan bahwa Pelatihan adalah peranan pendidikan agar meningkatkan kreativitas karyawan sehingga dapat bekerja lebih efektif dan efisien.

Sunarto (2012:158) mengatakan bahwa pendidikan dan

pelatihan ditunjukkan sebagai sumber daya manusia agar kemampuan dan keterampilannya berkembang, sehingga penting secara rutin dan berkala untuk dilaksanakan.

Simamora (2007:7) mengatakan bahwa manfaat pelatihan :

1. Meningkatkan kuantitas dan kualitas produktivitas.
2. Mengurangi waktu belajar yang diperlukan karyawan agar mencapai standar-standar kinerja yang dapat diterima.
3. Menciptakan sikap, loyalitas dan kerja sama yang lebih menguntungkan.
4. Memenuhi kebutuhan-kebutuhan dan kerja sama yang lebih menguntungkan.
5. Memenuhi kebutuhan-kebutuhan perencanaan sumber daya manusia.
6. Membantu karyawan dalam peningkatan dan pengembangan pribadi mereka.

Penempatan

Raffi (2015 : 7) mengemukakan, penempatan karyawan adalah merupakan kegiatan untuk menempatkan orang-orang yang telah lulus seleksi pada jabatan-jabatan tertentu sesuai dengan uraian pekerjaan dan klasifikasi-klasifikasi pekerjaannya.

Penempatan Karyawan
Penempatan karyawan adalah tidak lanjut dari rekrutmen dan pelatihan yaitu menempatkan calon karyawan yang diterima pada jabatan atau pekerjaan yang membutuhkannya dan sekaligus mendelegasikan tanggung jawab kepada orang tersebut. Jika fungsi ini tidak dilaksanakan dengan baik maka

dengan sendirinya akan berakibat fatal terhadap pencapaian-pencapaian organisasi.

Menurut **Rosidah (2003 : 152)** beberapa kriteria penting yang harus dipenuhi dalam rangka penempatan pegawai, adapun kriteria yang harus dipenuhi sebagai berikut :

- a. Informasi analisis jabatan yang memberikan deskripsi jabatan, spesialisasi jabatan dan standar prestasi yang seharusnya ada dalam setiap jabatan tersebut.
- b. Rencana-rencana sumber daya manusia yang akan memberikan memberikan manajer tentang tersedia tidaknya lowongan pegawai suatu instansi.
- c. Keberhasilan fungsi rekrutmen yang akan menjamin manajer bahwa tersedia sekelompok orang yang akan dipilih.

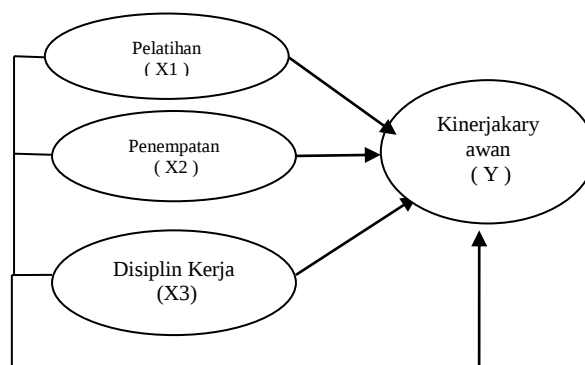
Disiplin Kerja

Menurut **Davis (2011 : 12)** mengungkapkan bahwa tindakan manajemen untuk memberikan semangat kepada pelaksanaan standar organisasi, ini merupakan suatu pelatihan yang mengarah pada upaya membenarkan dan melibatkan pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga ada kemauan pada diri karyawan untuk menuju pada kerja sama dan prestasi lebih baik lagi.

Menurut **Muchdarsyah (2011 : 146)** mengungkapkan bahwa adalah sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok, masyarakat yang berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan-peraturan yang ditetapkan.

Kerangka Penelitian

Gambar 1 Model Penelitian



Hipotesis Penelitian

1. Pelatihan, penempatan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pada Hotel Royal Asnof Pekanbaru.
2. Pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pada Hotel Royal Asnof Pekanbaru.
3. Penempatan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pada Hotel Royal Asnof Pekanbaru.
4. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pada Hotel Royal Asnof Pekanbaru.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada Hotel Royal Asnof Pekanbaru yang beralamat di Jl. Tuanku Tambusai No. 106, Pekanbaru, Riau.

Dalam penelitian ini, yang menjadi populasi adalah pimpinan dan karyawan Hotel Royal Asnof Pekanbaru yang berjumlah 70 orang yang menjadi sampel penelitian. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode sensus.

Untuk membantu penulis dalam menyelesaikan penelitian ini, maka penulis menggunakan jenis data yang terdiri :

a. Data primer

Yaitu data dan informasi yang penulis kumpulkan secara langsung dari hasil wawancara atau interview dengan responden serta data lain yang diperoleh dari objek penelitian seperti karyawan Hotel Royal Asnof Pekanbaru selanjutnya data primer dilengkapi pengisian kuisioner.

b. Data skunder

Yaitu data informasi yang diperoleh atau dikumpulkan dari sumber sember yang telah ada, seperti sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi, dan aktivitas perusahaan.

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah

a. Wawancara (*interview*)

Adalah suatu pengumpulan data di mana penulis melakukan wawancara secara langsung dengan objek penelitian.

b. Kuisioner (angket)

Adalah suatu metode pengumpulan data dimana dalam hal ini, penulis membuat suatu daftar pertanyaan dan nantinya akan diberikan kepada responden.

Analisis data Metode deskriptif yaitu penganalisaan data yang diperoleh dan menghubungkan dengan teori-teori terkait, kemudian ditarik kesimpulan serta menggunakan metode kuantitatif yaitu melalui persamaan berganda.

Metode regresi berganda merupakan suatu metode statistik yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel yaitu

variabel bebas. (Pelatihan, Penempatan, Disiplin kerja) dan variabel terkair (Kinerja Karyawan). Hubungan antara keduanya ini akan diformulasikan kedalam persamaan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji Validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r table pada taraf signifikansi 5 % untuk uji 2 sisi. Jika r hitung $\geq r$ tabel, maka item-item pernyataan dinyatakan valid. Nilai r tabel dapat dilihat pada tabel r dengan persamaan $N-2 = 70 - 2 = 68 = 0,235$. Dan dari tabel diatas diperoleh nilai r hitung seluruh pernyataan $> r$ tabel (0,235). Artinya adalah alat ukur yang digunakan valid.

Uji Reliabilitas

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat keandalan dari instrument pernyataan yang valid. Pengujian dilakukan dengan menggunakan *cronbach's alpha*. Batasan nilai dalam uji adalah 0,60. Jika nilai realibilitas kurang dari 0,60 maka nilainya kurang baik. Nilai realibilitas dalam uji ini dapat dilihat pada kolom *Reliability Statistics (cronbach's Alpha)*. Jika nilai reliabilitas kurang dari 0,6 maka alat ukur yang digunakan tidak reliable. Dari tabel diatas diperoleh nilai Cronbach's Alpha seluruh variabel $> 0,6$. Aritnya alat ukur yang digunakan reliabel/ dapat dipercaya.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Pengujian normalitas bertujuan untuk mengetahui pola distribusi dari suatu

data hasil penelitian. Hal ini merupakan salah satu syarat untuk melakukan analisis regresi linier berganda

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui apakah ada korelasi diantara variabel-variabel indepeden dalam model regresi. Salah satu cara yang dapat digunakan untuk mengetahui ada tidaknya gejala multikolinieritas dalam model regresi adalah dengan melihat nilai *Tolerance* dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Apabila nilai *Tolerance* $\leq 0,10$ atau sama dengan $VIF \geq 10$ maka dapat dikatakan bahwa model regresi terdapat gejala multikolinieritas dan sebaliknya. Berikut ini adalah tabel hasil pengujian multikolinieritas.

Tabel 1 Hasil Uji Multikolinieritas

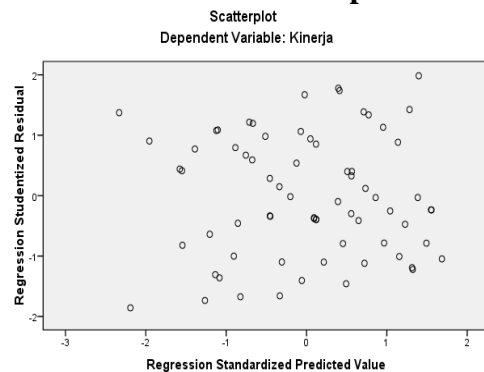
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 Pelatihan	.899	1.112
Penempatan	.804	1.243
Disiplin Kerja	.794	1.260

Sumber : Data Olahan, 2020

Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan hasil penelitian ini telah membuktikan bahwa terdapat adanya tidak heterokedasitas, sehingga menunjukkan bahwa tidak adanya terjadinya perbedaan antara variasi dan residual Kinerja yang diakibatkan oleh variabel penelitian yang mempengaruhinya.

Gambar 2 Scatterplot



Sumber : Data Olahan, 2020

Berdasarkan grafik diatas, terlihat bahwa titik-titik tidak membentuk pola tertentu dan menyebar diatas dan dibawah pada sumbu Y. Jadi, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terdapat heteroskedasitas.

Regresi Linear Berganda

Untuk mengetahui bagaimana pengaruh faktor faktor tersebut dapat dilihat dengan menggunakan analisis regresi berganda, sehingga diperoleh persamaan sebagai berikut ini:

Tabel 2 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	.643	.328		1.960	.054
Pelatihan	.218	.058	.313	3.754	.000
Penempatan	.221	.052	.375	4.245	.000
Disiplin Kerja	.379	.097	.346	3.892	.000

Sumber : Data Olahan, 2020

Dari Tabel 2 maka dapat diketahui persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 0,643 + 0,218 X_1 + 0,221 X_2 + 0,379 X_3 + e$$

Uji Hipotesis

Hasil Uji Determinasi (R^2)

Analisis determinasi dalam regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel terikat. nilai koefisien determinasi sebesar 0,587. Artinya adalah bahwa persentase pengaruh variabel pelatihan, penempatan dan disiplin kerja terhadap kinerja adalah sebesar 58,7%. Sedangkan sisanya 41,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini.

Hasil Uji Simultan (F)

- a. Terdapat Pengaruh Pelatihan, Penempatan, Disiplin Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh signifikan variabel bebas (X) secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel terikat (Y).

Sebelum melakukan pengujian, maka hipotesis penelitian perlu dijabarkan menjadi hipotesis statistic (H_0 = Hipotesis nol, H_1 = Hipotesis alternatif), yaitu:

H_0 = Pelatihan, Penempatan dan Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

H_1 = Pelatihan, Penempatan dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

Diketahui F hitung sebesar 31,220 dengan signifikansi 0,000. F tabel dapat diperoleh sebagai berikut:

$$F_{\text{tabel}} = n - k - 1 ; k \\ = 70 - 3 - 1 ; 3$$

$$= 66 ; 3 \\ = 2,744$$

Keterangan

n : jumlah sampel

k : jumlah variabel bebas

1 : konstan

Dengan demikian diketahui F hitung (31,220) > F tabel (2,744) dengan Sig. (0,000) < 0,05. Artinya adalah bahwa variabel pelatihan, penempatan dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Uji Parsial (Uji t)

- a. Terdapat Pengaruh Penempatan Secara Parsial Terhadap Kinerja (Uji t)

Penempatan. Diketahui t hitung (4,245) > t tabel (1,997) atau Sig. (0,000) < 0,05. Artinya variabel penempatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Sesuainya penempatan yang ditempati oleh karyawan akan menunjang hasil dari kinerja karyawan.

- b. Terdapat Pengaruh Disiplin Kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja (Uji t) Disiplin kerja.

Diketahui t hitung (3,892) > t tabel (1,997) atau Sig. (0,000) < 0,05. Artinya variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Artinya variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. Disiplin kerja yang baik dimiliki karyawan, akan membuahkan hasil yang baik pula bagi perusahaan, semakin disiplinnya karyawan maka akan memudahkan perusahaan dalam mencapai tujuan.

PEMBAHASAN

Hasil Analisis Deskriptif

1. Kinerja

Kinerja yang cukup baik dengan skor untuk kinerja sebesar 3.27 (Cukup baik). Dapat dilihat dari masing-masing indikator yaitu “Penyelesaian Tugas” dengan skor 3.31 (Cukup baik) dengan artian karyawan belum sepenuhnya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan, selanjutnya pada indikator “Jam Kerja” dengan skor 3.35 (Cukup baik) hasil tersebut menunjukkan bahwa karyawan belum sepenuhnya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jam kerja yang telah ditetapkan perusahaan, nilai terendah terdapat pada indikator “Tingkat Kehadiran” hal ini didasarkan karena karyawan belum mampu sepenuhnya memenuhi tingkat kehadiran yang ditetapkan perusahaan, pada indikator “Kerjasama Antar Karyawan” dengan skor 3.27 (Cukup baik) hal ini didasarkan karena belum terbentuknya kerjasama yang baik antar karyawan sehingga kinerja yang baik belum terpenuhi, selanjutnya pada indikator “Menguasai Pekerjaan” dengan skor 3.22 (Cukup baik) hasil tersebut menunjukkan karyawan pada perusahaan tersebut belum sepenuhnya menguasai setiap pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Dengan demikian diketahui bahwa benar Kinerja masih cukup di dalam Hotel Royal Asnof Pekanbaru.

2. Pelatihan

Pelatihan yang cukup baik dengan skor untuk pelatihan berkisar

3.26. Dapat dilihat dari masing-masing indikator yaitu “Instruktur Pelatihan” dengan skor 3.22 (Cukup baik) hal ini didasarkan karena tenaga pelatih yang digunakan dalam pelatihan belum sepenuhnya tepat dan memenuhi kriteria, selanjutnya pada indikator “Peserta Pelatihan” dengan skor 3.22 (Cukup baik) hasil tersebut menunjukkan bahwa peserta pelatihan belum memenuhi kriteria dan sesuai pada bidangnya, dapat dilihat dari indikator terendah yaitu “Materi Pelatihan” dengan skor 3.21 (Cukup baik) hal tersebut membuktikan materi pelatihan tidak terlalu sesuai dan jelas dengan yang dibutuhkan karyawan perusahaan, pada indikator “Metode Pelatihan” dengan skor 3.32 (Cukup baik) hal ini didasarkan karena metode pelatihan yang diberikan perusahaan belum sepenuhnya efektif dan sesuai kemampuan karyawan, selanjutnya pada indikator “Tujuan Pelatihan” dengan skor 3.27 (Cukup baik) menunjukkan bahwa tujuan dari pelatihan yang diselenggarakan belum sepenuhnya jelas, dapat dilihat dari indikator “Sasaran” dengan skor 3.34 (Cukup baik) dikarenakan pelatihan pada karyawan yang dilaksanakan belum sepenuhnya terukur dan tepat sasaran. Dengan demikian diketahui bahwa pelatihan pada Karyawan di Hotel Royal Asnof Pekanbaru cukup.

3. Penempatan

Penempatan pada karyawan Hotel Royal Asnof Pekanbaru yang cukup baik dengan skor untuk penempatan berkisar 3.24 (Cukup baik), Dapat dilihat dari masing-masing indikator “Tingkat Pendidikan” dengan skor 3.27 (Cukup baik) hal ini didasarkan

penempatan belum sepenuhnya sesuai dengan pendidikan dan prestasi akademis yang dimiliki karyawan, selanjutnya pada indikator “Pengalaman Kerja” dengan skor 3.31 (Cukup baik) dikarenakan karyawan belum sepenuhnya sesuai ditempatkan pada pengalaman kerja yang dimiliki karyawan, dilihat dari pernyataan yang memiliki rata-rata terendah yaitu “Keterampilan Kerja” Hal ini membuktikan bahwa karyawan belum sepenuhnya ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan keterampilan kerja yang dimiliki karyawan, selanjutnya pada indikator “Pengetahuan Kerja” dengan skor 3.28 (Cukup baik) dikarenakan karyawan belum sepenuhnya ditempatkan sesuai dengan pengetahuan kerja atau bidang yang dipahami karyawan diperusahaan tersebut. Dengan demikian diketahui bahwa penempatan pada Karyawan di Hotel Royal Asnof cukup.

4. Disiplin Kerja

Disiplin Kerja yang cukup baik dengan skor Disiplin Kerja 3.26 (Cukup baik), Dapat dilihat dari masing masing indikator “Tujuan dan Kemampuan” dengan skor 3.6 (Cukup baik) hal ini didasarkan karena belum seluruhnya karyawan memiliki tujuan yang sama dengan yang ingin dicapai perusahaan dan belum sepenuhnya karyawan memiliki kemampuan yang sesuai dengan posisinya, pada indikator “Teladan Pimpinan” dengan skor 3.28 (Cukup baik) menunjukkan bahwa pemimpin dalam perusahaan belum sepenuhnya menjadi teladan yang baik, dapat dilihat pada skor terendah didapat oleh pernyataan “Balas Jasa” dengan skor 2.98

(Cukup baik) hal ini menunjukkan bahwa balas jasa yang diberikan perusahaan belum sepenuhnya sesuai dengan yang diberikan karyawan, pada indikator “Keadilan” dengan skor 3.12 (Cukup baik) hal ini menunjukkan bahwa keadilan yang didapatkan karyawan belum sepenuhnya terpenuhi, pada indikator “Waskat” dengan skor 3.34 (Cukup baik) hal ini karena belum sepenuhnya pimpinan perusahaan mengawasi dengan ketat karyawannya, pada indikator “Sanksi Hukuman” dengan skor 3.1 (Cukup baik) menunjukkan bahwa sanksi dan hukuman yang diberikan pimpinan terhadap karyawan belum sepenuhnya sesuai dengan kesalahan karyawan, dapat dilihat pada indikator “ketegasan” dengan skor 3.41 (Baik) menunjukkan bahwa pemimpin sudah tegas dalam menegakkan disiplin perusahaan, dapat dilihat pada indikator “Hubungan Kemanusiaan” dengan skor 3.31 (Cukup baik) hal tersebut karena pimpinan belum sepenuhnya memperhatikan hubungan antar karyawan di perusahaan tersebut. Dengan demikian diketahui bahwa Disiplin Kerja pada Karyawan Hotel Royal Asnof Pekanbaru masih cukup.

Hasil Analisa Regresi

1. Pengaruh Pelatihan, Penempatan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Royal Asnof Pekanbaru

Hasil pengolahan data kuisioner Artinya adalah bahwa variabel (Pelatihan, Penempatan dan Disiplin Kerja) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap (kinerja). Perusahaan akan menerima sepenuhnya kinerja

karyawan yang baik jika “Materi pelatihan” , “Keterampilan Kerja”, “Sanksi dan Hukuman” lebih diperdalam untuk karyawan pada Hotel Royal Asnof Pekanbaru.

2. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pada Karyawan Hotel Royal Asnof Pekanbaru

Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Artinya, semakin sesuai materi pelatihan yang diberikan kepada karyawan, maka akan semakin mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan pada Hotel Royal Asnof Pekanbaru.

3. Pengaruh Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Royal Asnof Pekanbaru

Penempatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Artinya, sesuai penempatan karyawan dengan keterampilan kerja yang dimiliki maka akan sepenuhnya dapat meningkatkan kinerja karyawan pada Hotel Royal Asnof Pekanbaru.

4. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pada Karyawan Pada Hotel Royal Asnof Pekanbaru

Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Artinya variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. Disiplin kerja yang baik dimiliki karyawan, akan membuahkan hasil yang baik pula lagi perusahaan, semakin disiplinnya karyawan maka akan memudahkan perusahaan dalam mencapai tujuan pada Hotel Royal Asnof Pekanbaru.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan serta analisis yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka pada bab ini dikemukakan kesimpulan penelitian sebagai berikut:

1. Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. Pelatihan memiliki skor yang cukup dalam perusahaan dengan skor berkisar 3.26. Artinya, semakin baik Pelatihan yang diberikan perusahaan untuk karyawan maka Kinerja Karyawan akan meningkat dan hal tersebut akan berdampak baik bagi perusahaan.
2. Penempatan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. Penempatan memiliki skor yang cukup dalam perusahaan dengan skor yang cukup dalam perusahaan dengan skor berkisar 3.24. Artinya, dengan adanya Penempatan yang sesuai dari perusahaan untuk karyawan akan semakin meningkatkan hasil Kinerja yang baik dari karyawan.
3. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Disiplin Kerja memiliki skor yang cukup dalam perusahaan dengan skor berkisar 3.26. Artinya, dengan Disiplin Kerja yang baik diterapkan perusahaan didalam diri karyawan maka akan semakin memperbaiki tingkat dari kinerja karyawan tersebut.
4. Pelatihan, Penempatan dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. Pelatihan, Penempatan dan Disiplin Kerja berdampak terhadap hasil Kinerja Karyawan Hotel Royal Asnof Pekanbaru.

Saran

Hal-hal yang dapat disarankan berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan adalah sebagai berikut:

1. Dari hasil penelitian ini pada variabel “Pelatihan” dapat dilihat dari indikator terendah yaitu “Materi Pelatihan” hal tersebut membuktikan materi pelatihan tidak terlalu sesuai dan jelas dengan yang dibutuhkan karyawan perusahaan, akan lebih baik jika materi pelatihan dapat diberikan dengan jelas dan lebih diperdalam oleh perusahaan untuk karyawan pada Hotel Royal Asnof pekanbaru.
2. Dari hasil penelitian ini dapat dilihat dari variabel “Penempatan” indikator yang memiliki rata-rata terendah yaitu “Keterampilan Kerja” Hal ini membuktikan bahwa karyawan belum sepenuhnya ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan keterampilan kerja yang dimiliki karyawan, akan lebih baik kedepannya dalam menempatkan karyawan perusahaan harus memperhatikan keterampilan karyawan dalam proses seleksi pada Hotel Royal Asnof pekanbaru.
3. Dari hasil penelitian dapat dilihat dari variabel “Disiplin Kerja” indikator yang memiliki rata-rata terendah yaitu “Kemampuan dan Sanksi Hukum” perusahaan diharapkan lebih memberikan sanksi yang lebih berat pada karyawan dalam mengikuti aturan-aturan perusahaan yang berlaku dan juga memberikan sanksi yang sesuai untuk pelanggaran peraturan oleh

karyawan pada Hotel Royal Asnof pekanbaru.

4. Dalam rangka meningkatkan Kinerja Karyawan Hotel Royal Asnof Pekanbaru. Pihak Hotel Royal Asnof Pekanbaru diharapkan dapat lebih dalam memperhatikan pelatihan, penempatan dan disiplin kerja pada karyawan, agar kinerja karyawan pada Hotel Royal Asnof Pekanbaru semakin meningkat dan lebih baik kedepan nya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Dessler, Gary. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Indeks, Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Cetakan Keempat Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponogoro.
- Handoko Hani, 2010. *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*, Edisi kedua BPFE UGM Yogyakarta.
- Hariandja, Marihot T.E. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara.

- Husein, Umar. 2007. *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis*, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Kurniawan, Agung. 2005. *Transformasi Pelayanan Publik*, Yogyakarta: Pembaharuan.
- Mathis, Robert L dan Jackson. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 9. Jakarta : Salemba Empat.
- Nurmansyah, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Suatu Pengantar. Pekanbaru: Unilak Press.
- Prabu, Mangkunegara Anwar. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ke Tujuh PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Rivai, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan Pertama, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*, Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Sastrohadiwiryono, Siswanto. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Jakarta : Bumi Aksara.
- Setiawan, Ferry. A. A. Sg. Kartika Dewi 2014. *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Berkat Anugrah*
- Simamora, Bilson. 2002. *Panduan Riset Perilaku Konsumen*, Surabaya: Pustaka Utama.
- Simamora, Henry. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Sjafri, Mangkupira. 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama, Bogor : Ghalia Indonesia.
- Sugiyono, 2003. *Metode Penelitian Bisnis*, Edisi 1, Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana.
- Wahyudi, 2008. *Manajemen Konflik Dalam Organisasi*, Bandung : Alfabeta.