

# PENGARUH DISIPLIN KERJA, PELATIHAN KERJA DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BINTANG MULIA HOTEL & RESTO JEMBER

(Studi Kasus Mahasiswi Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Jember)

Oleh :

**Mega Intan Firlanasari**

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Jember  
Jalan Karimata 49 Jember 68121

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah disiplin kerja, pelatihan kerja dan insentif berpengaruh secara parsial dan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Data yang digunakan adalah data primer dengan menggunakan kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah 55 karyawan. Sampel yang diambil dengan menggunakan *explanatory* atau penelitian sensus. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, dan regresi linier berganda menggunakan bantuan program *SPSS for Windows 16*. Diperoleh persamaan analisis regresi linier berganda sebagai berikut :  $Y = 4,333 + 0,331 X1 + 0,318 X2 + 0,683 X3$ . Berdasarkan analisis data statistik, indikator-indikator pada penelitian ini bersifat valid dan variabelnya bersifat reliabel. Pada pengujian asumsi klasik model regresi berdistribusi normal, bebas multikolinieritas, dan tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja, pelatihan kerja dan insentif secara parsial dan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bintang Mulia Hotel & Resto Jember.

**Kata kunci:** Disiplin Kerja, Pelatihan Kerja, Insentif, Kinerja Karyawan

## ABSTRACT

*This study aimed to test whether the work discipline, work training, and incentive partial effect and simultaneously on job performance. The data used are primary data using questionnaires. The population in this study were 55 employees. Samples taken by explanatory or research using census. An analytical tool used in this research is the validity, reliability, and multiple linear regression using aid program SPSS for Windows 16. Obtained multiple linear regression equation as follows :  $Y = 4,333 + 0,331 X1 + 0,318 X2 + 0,683 X3$  Based on statistical data analysis, indicators in this study are valid and are reliable. In the classic assumption test, regression model normal distribution, multicollinearity free, and does not occur heteroskedastisitas. The results of this study showed that*

*work discipline, job training, and incentive partially and simultaneously positive and significant impact on employee performance in BintangMulia Hotel & RestoJember.*

**Keywords:** *work discipline, Job training, incentive, employee Performance.*

## **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan asset terpenting perusahaan karena perannya sebagai subjek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Agar perusahaan tetap eksis maka harus berani menghadapi tantangan dan implikasinya yaitu menghadapi dan tanggap terhadap perubahan. (Putra, 2010).

Menurut Aritonang (2005) mengatakan 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 aturan kerja.

Selain disiplin kerja merupakan faktor kinerja karyawan, kemampuan kerja juga merupakan salah satu aspek yang dapat menunjang keberhasilan karyawan dalam

mencapai kesuksesan bekerja (Sumarsono, 2012).

Adanya kegiatan pelatihan, karyawan memiliki kesempatan untuk menyerap pengetahuan atau nilai-nilai baru, sehingga dengan pengetahuan baru tersebut para karyawan dapat meningkatkan profesinya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya (Rivai, 2012). Upaya merealisasikan tujuan perusahaan, selain disiplin kerja dan pelatihan kerja sebagai faktor peningkatan kinerja karyawan, kompensasi juga merupakan faktor peningkatan kinerja karyawan, dimana salah satunya adalah insentif, (Siagian, 2011). Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena prestasi melebihi standar yang ditentukan (Pangabean, 2010). Para karyawan akan lebih termotivasi untuk melakukan tanggung jawab atas pekerjaannya.

Menurut (Sutrisno, 2010) mengemukakan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika perusahaan. Kinerja juga merupakan hasil kerja yang mampu diperoleh pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut dapat ditunjukkan buktinya secara nyata baik dari segi kualitas maupun kuantitas. (Sedarmayanthi, 2010).

Bintang Mulia Hotel & Resto merupakan salah satu hotel berbintang 3 yang ada dikabupaten jember, Hotel ini mempunyai lokasi yang strategis, berada dikawasan elit dengan suasana yang tenang, *comfortable* jauh dari kebisingan serta tidak jauh dari sarana olah raga (GOR) tepatnya di jalan Nusantara no 18 Jember .

Berikut Data jumlah tamu yang menginap

Tahun	Jumlah tamu yang menginap
2012	14.234
2013	15.068
2014	15.987
2015	16.994

Sumber: Bintang Mulia Hotel & Resto Jember(2016)

diatas menunjukkan bahwa jumlah tamu yang menginap di Bintang Mulia Hotel & Resto Jember selalu mengalami peningkatan setiap tahunnya. Peningkatan jumlah penginap setiap tahunnya menunjukkan bahwa kinerja karyawan dalam memberikan pelayanan terhadap *costumer* Bintang Mulia Hotel & Resto Jember sudah cukup baik meskipun jumlah peningkatan tamu yang menginap setiap tahunnya tidak begitu besar. Latar belakang tersebut menjadi alasan bagi peneliti untuk melakukan penelitian dengan judul “ Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan pada Bintang Mulia Hotel & Resto Jember”.

### Hipotesis

H1 : Disiplin Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan

Bintang Mulia Hotel & Resto Jember.

H2 : Pelatihan Karyawan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Bintang Mulia Hotel & Resto Jember.

H3 : Insentif berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Bintang Mulia Hotel & Resto Jember.

H4 : Disiplin Kerja, Pelatihan Kerja dan Insentif berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja karyawan Bintang Mulia Hotel & Resto Jember.

## METODE PENELITIAN

### Populasi dan sampel

Dalam penelitian ini populasi penelitian seluruh karyawan Bintang Mulia Hotel & Resto Jember yang berjumlah 55 orang.

Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan cara total sampling atau sampel jenuh atau

juga disebut dengan sampel sensus, adalah teknik sampling yang dilakukan dengan mengambil seluruh populasi.

### Teknik Pengumpulan Data

Data primer pada penelitian dikumpulkan melalui kuesioner yang dibagikan kepada responden, berbentuk daftar pertanyaan untuk diisi dengan jawaban yang disediakan. Sedangkan, data sekunder diambil melalui literatur manajemen sumber daya manusia, metode penelitian manajemen, serta data-data lain yang mendukung penelitian..(Marzuki, 2005).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Pernyataan				
N	Variabel / Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
<b>Disiplin Kerja (<math>\chi^1</math>)</b>				
1	X1.1	0,797	0,268	Valid
2	X1.2	0,830	0,268	Valid
3	X1.3	0,836	0,268	Valid
<b>Pelatihan Kerja (<math>\chi^2</math>)</b>				
1	X2.1	0,776	0,268	Valid
2	X2.2	0,791	0,268	Valid

3	X2.3	0,780	0,2	
			68	
Insentif ( $\chi^3$ )				
1	X3.1	0,831	0,2	Valid
			68	
2	X3.2	0,897	0,2	Valid
			68	
3	X3.3	0,794	0,2	
			68	
Kinerja Karyawan (y)				
1	Y1.1	0,810	0,2	Valid
			68	
2	Y1.2	0,725	0,2	Valid
			68	
3	Y1.3	0,815	0,2	Valid
			68	

Sumber : Data primer yang telah diolah,2016

Berdasarkan hasil tabel diatas, terlihat bahwa korelasi semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel dalam penelitian ini mempunyai nilai korelasi  $r_{hitung} > r_{tabel}$  sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dinyatakan valid.

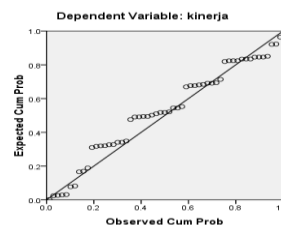
### Pengujian Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Normalitas data dalam penelitian di lihat dengan cara memperhatikan titik-titik pada normal *P-Plot* of *Regression Standardized Residual* dari variabel terikat. Ketentuan dari uji normalitas adalah jika data menyebar disekitar garis diagonal

dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Sedangkan jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



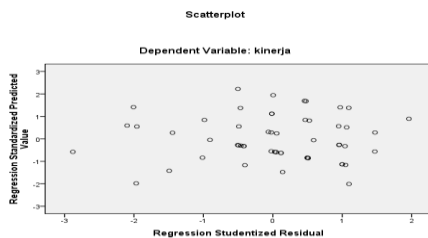
Setelah dilakukan pengujian dapat di lihat semua data terdistribusi secara normal, data menyebar disekitar garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

### Uji Multikolinieritas

No	Variabel / Indikator	Torela nce	VIF
1	Disiplin Kerja ( $\chi^1$ )	0,739	1,353
2	Pelatihan Kerja ( $\chi^2$ )	0,885	1,130
3	Insentif ( $\chi^3$ )	0,753	1,329

Sumber : Data primer yang telah diolah,2016

Dari hasil uji tabel diatas, menunjukkan bahwa nilai *VIF* semua variabel bebas dalam penelitian ini lebih kecil dari 10 sedangkan nilai *tolerance* semua variabel bebas lebih dari 0,1 (10%) atau mendekati 1 yang artinya tidak terjadi korelasi antar variabel bebas, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi.



Dari hasil uji heteroskedastisitas yang telah dilakukan dapat di lihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas, serta tersebar yang baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas pada model regresi yang dibuat dan penelitian ini menerima homokedastisitas.

### Uji Reliabilitas

No	Variabel / Indikator	Cronbach Alpha	Cutt Off	Keterangan
1	Disiplin Kerja ( $\chi_1$ )	0,755	>0,60	Reliabel
2	Pelatihan Kerja ( $\chi_2$ )	0,683	>0,60	Reliabel
3	Insentif ( $\chi_3$ )	0,676	>0,60	Reliabel
4	Kinerja Karyawan ( $\chi_4$ )	0,684	>0,60	Reliabel

Sumber : Data primer yang telah diolah,2016

Berdasarkan hasil tabel diatas, menunjukkan bahwa data yang diperoleh bersifat reliabel karena nilai *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ) > *Cutt Off* , sehingga data dapat dinyatakan layak sebagai alat ukur dalam pengujian data.

### Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	4,333	1,604		2,702	0,009

Disiplin Kerja $\chi_1$	0,331	0,070	0,380	4,706	0,000
Pelatihan Kerja $\chi_2$	0,318	0,073	0,320	4,345	0,000
Insentif Kerja $\chi_3$	0,683	0,081	0,676	8,454	0,000
Prestasi Kerja (y)	F <sub>hitung</sub> = 52,310			Sig. F = 0,000	

Sumber : Data primer yang telah diolah, 2016

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah :

$$Y = \alpha + \beta_1 \chi_1 + \beta_2 \chi_2 + \beta_3 \chi_3 + 0$$

$$Y = 4,333 + 0,331 \chi_1 + 0,318 \chi_2 + 0,683 \chi_3 + 0$$

1. Nilai konstanta sebesar 4,333 menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada saat disiplin kerja, pelatihan kerja dan insentif sama dengan 0 (nol)
2.  $\beta_1 \chi_1 = 0,331$  artinya disiplin kerja akan meningkatkan kinerja karyawan ketika pelatihan kerja dan insentif sama dengan 0 (nol). Hal ini juga mengindikasikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, yang

berarti semakin tinggi disiplin kerja yang diberikan kepada karyawan maka meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,331.

3.  $\beta_2 \chi_2 = 0,318$  artinya pelatihan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan ketika disiplin kerja dan insentif sama dengan 0 (nol). Hal ini juga mengindikasikan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, yang berarti semakin tinggi pelatihan kerja yang diberikan kepada karyawan maka meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,318.
4.  $\beta_3 \chi_3 = 0,683$  artinya insentif akan meningkatkan kinerja karyawan ketika disiplin kerja dan pelatihan kerja sama dengan 0 (nol). Hal ini juga mengindikasikan bahwa insentif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, yang berarti semakin tinggi insentif yang diberikan kepada karyawan maka

meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,683.

### Koefisien Determinasi

Hasil perhitungan regresi pada tabel 4.22 dapat diketahui bahwa koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,755(75%).Besarnya nilai tersebut menunjukkan besarnya proporsi atau persentase pengaruh yang dapat dijelaskan variabel bebas disiplin kerja ( $\chi_1$ ), pelatihan kerja ( $\chi_2$ ) dan insentif ( $\chi_3$ ) secara bersama-sama terhadap besarnya variabel terikat kinerja karyawan (y). Sedangkan sisanya sebesar (100% - 75% = 25%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti motivasi kerja, kompensasi dan kompetensi.

### Pengujian Hipotesis

#### Uji t

Uji t dengan melihat taraf signifikan (*p-value*),jika taraf signifikansi yang dihasilkan dari perhitungan dibawah 0,05 maka hipotesis diterima,

sebaliknya jika taraf signifikansi hasil hitung lebih besar dari 0,05 maka hipotesis ditolak. Sedangkan untuk menentukan tabel distribusi t dicari pada  $\alpha = 5\%$ , dengan derajat kebebasan (*df*)  $n-k-1$  atau  $55-3-1 = 51$  (1,6753).

### Pengujian Hipotesis

#### Hasil Uji t (Pengujian Secara Parsial)

No	Variabel	Signifikan	Uji t		Ket	Koefisien Determinasi
			t <sub>hitung</sub>	t <sub>tabel</sub>		
1	Disiplin kerja	0,009	4,706	1,675	Signifikan	
2	Pelatihan kerja	0,000	4,345	1,675	Signifikan	0,755
3	Insentif	0,000	8,454	1,675	Signifikan	

Sumber : Data primer yang telah diolah,2016

Berdasarkan tabel diatas, diketahui perbandingan antara taraf signifikansi dengan signifikansi tabel adalah sebagai berikut :



1. Hasil uji disiplin kerja mempunyai nilai signifikansi hitung sebesar 0,009 dan lebih kecil dari 0,05 dan  $t_{hitung} (4,706) > t_{tabel} (1.6753)$  yang berarti bahwa hipotesis disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Bintang Mulia Hotel & Resto Jember diterima. Hal ini juga menunjukkan bahwa disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan yang berarti semakin baik disiplin kerja akan berdampak pada semakin baiknya kinerja karyawan.
2. Hasil uji pelatihan kerja mempunyai nilai signifikansi hitung sebesar 0,000 dan lebih kecil dari 0,05 dan  $t_{hitung} (4,345) > t_{tabel} (1.6753)$  yang berarti bahwa hipotesis pelatihan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Bintang Mulia Hotel & Resto Jember diterima. Hal ini juga menunjukkan bahwa pelatihan kerja mempengaruhi kinerja karyawan yang berarti semakin baik pelatihan kerja akan berdampak pada semakin baiknya kinerja karyawan.
3. Hasil uji insentif mempunyai nilai signifikansi hitung sebesar 0,000 dan lebih kecil dari 0,05 dan  $t_{hitung} (8,454) > t_{tabel} (1.6753)$  yang berarti bahwa hipotesis insentif mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Bintang Mulia Hotel & Resto Jember diterima. Hal ini juga menunjukkan bahwa insentif mempengaruhi kinerja karyawan yang berarti semakin baik pelatihan kerja akan berdampak pada semakin baiknya kinerja karyawan.

### **Pengujian Hipotesis**

#### **Uji f**

Dengan membandingkan nilai  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$  apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka hipotesis

diterima. Sedangkan untuk menghitung tabel distribusi f dicari pada  $\alpha = 5\%$ , dengan derajat kebebasan ( $df$ )  $df_1$  k-1 atau  $3-1 = 2$  dan  $df_2$  n-k-1 atau  $55-3-1 = 51$ . Hasil dari perhitungan statistik pada tabel 4.21 menunjukkan nilai signifikansi hitung sebesar 0,000. Dengan menggunakan batas taraf signifikansi 0,05 dan hasil dari  $F_{hitung} (52,310) > F_{tabel} (3,1788)$ , maka hipotesis yang menyatakan disiplin kerja, pelatihan kerja dan insentif mempunyai pengaruh signifikansi terhadap kinerja karyawan secara simultan diterima.

### **Pembahasan**

Berdasarkan hasil pengujian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan. "Ada pengaruh disiplin kerja, pelatihan kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan Bintang Mulia Hotel & Resto Jember adalah diterima.

### **Pengaruh disiplin kerja Terhadap kinerja karyawan**

Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh taraf

signifikansi sebesar 0,000 dan lebih kecil dari 0,05 dan  $t_{hitung} (4,706) > t_{tabel} (1,6753)$  yang berarti hipotesis diterima. Pengujian secara statistik ini membuktikan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Tri Puji Irawati (2014), Ratna Galih (2013) dan Nabila Dwi Safhira (2014) yang menyatakan ada pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan dan sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yaitu disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Bintang Mulia Hotel & Resto Jember.

### **Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh taraf signifikansi sebesar 0,000 dan lebih kecil dari 0,05 dan  $t_{hitung} (4,345) > t_{tabel} (1,6753)$  yang berarti hipotesis diterima. Pengujian secara statistik ini membuktikan bahwa pelatihan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini mendukung

penelitian sebelumnya oleh Tri Puji Irawati (2014), Ratna Galih (2013) dan Nabila Dwi Safhira (2014) yang menyatakan ada pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan dan sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yaitu pelatihan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Bintang Mulia Hotel & Resto Jember.

#### **Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan**

Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh taraf signifikan sebesar 0,0000 dan lebih kecil dari 0,05 dan  $t_{hitung} (8,454) > t_{tabel} (1,6753)$  yang berarti hipotesis diterima. Pengujian secara statistik ini membuktikan bahwa insentif mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Tri Puji Irawati (2014), Ratna Galih (2013) dan Nabila Dwi Safhira (2014) yang menyatakan ada pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan dan sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yaitu

insentif berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Bintang Mulia Hotel dan Resto Jember.

#### **Pengaruh Secara Simultan Disiplin Kerja, Pelatihan Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan.**

Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh disiplin kerja, pelatihan kerja, dan insentif terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh taraf signifikansi sebesar 0,000 dan lebih kecil 0,005 dan  $f_{hitung}(52,310) > f_{tabel}(3,1788)$  yang berarti hipotesis diterima. Pengujian secara statistik ini membuktikan bahwa disiplin kerja, pelatihan kerja dan insentif mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Tri Puji Irawati (2014), Ratna Galih (2013) dan Nabila Dwi Safhira (2014) yang menyatakan ada pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan dan sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yaitu disiplin kerja, pelatihan kerja dan

insentif berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Bintang Mulia Hotel & Resto Jember.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

1. Disiplin kerja yang dilakukan karyawan pada Bintang Mulia Hotel & Resto Jember memberikan nilai positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mendukung adanya temuan bahwa dengan adanya disiplin kerja yang semakin baik maka akan memberikan pengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan.
2. Pelatihan kerja yang dilakukan karyawan pada Bintang Mulia Hotel & Resto Jember memberikan nilai positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mendukung adanya temuan bahwa dengan adanya pelatihan kerja yang semakin baik maka akan memberikan pengaruh dalam

meningkatkan kinerja karyawan.

3. Insentif yang dilakukan karyawan pada Bintang Mulia Hotel & Resto Jember memberikan nilai positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mendukung adanya temuan bahwa dengan adanya insentif yang diberikan maka akan memberikan pengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan.
4. Kinerja karyawan pada Bintang Mulia Hotel & Resto Jember memberikan nilai positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, pelatihan kerja dan insentif. Sehingga dengan adanya kinerja karyawan yang tinggi akan lebih membawa dampak positif terhadap disiplin kerja, pelatihan kerja dan insentif.

### **Saran**

Berdasarkan pada hasil pembahasan dan hasil kesimpulan, maka dapat diajukan beberapa saran sebagai berikut :

1. Pihak manajemen Bintang Mulia Hotel & Resto Jember, hendaknya lebih meningkatkan disiplin kerja yang diterapkan dalam peraturan di Bintang Mulia Hotel & Resto Jember ini, lebih sering memberikan teguran kepada karyawan jika melakukan kesalahan. Dari indikator disiplin kerja ketetapan waktu yang dipertahankan, ketaatan peraturan dan tanggung jawab perlu ditingkatkan. Pada pelatihan hendaknya lebih mengembangkan dan meningkatkan pelatihan kerja yang diadakan, lebih sering memberikan pelatihan serta mendatangkan para pelatih yang ahli dalam bidangnya. Indikator dari pelatihan kerja yaitu percaya diri yang dipertahankan, ketrampilan dan pengetahuan perlu ditingkatkan. Dan pada insentif yaitu bonus yang dipertahankan, komisi dan kerja lembur perlu ditingkatkan.
2. Untuk peneliti yang akan datang hendaknya menambah indikator penelitian supaya diperoleh hasil penelitian yang lebih akurat. Dan juga melakukan penelitian pada objek yang berbeda seperti kantor pos, koperasi, dan perusahaan asuransi.
3. Untuk peneliti yang akan datang hendaknya menambah variabel bebas seperti motivasi kerja, kompensasi dan kompetensi dengan objek dan judul yang sama.

#### **Daftar Pustaka**

- Arikunto, Suharsini. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktisi*. Bina Aksara, Jakarta.
- Aritonang, Keke, T. 2005. *Kompensasi Kerja, Disiplin Kerja Guru Dan Kinerja Guru SMP Penabur*. *Jurnal Pendidikan Penabur*, no 4, Thn IV.
- Bungin, M, B, 2013, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, Jakarta: Prenada Media.
- Ferdinandus Agung Himawan. 2006. *Balanced Scorecard Sebagai Alat Pengukuran Kinerja Karyawan*. *Jurnal Ilmah*. Jakarta.

- Handoko, Hani T. 2009. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Yogyakarta: BPFE, UGM.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kelima. PT. Rinaka Cipta, Jakarta.
- Mangkuprawita, S. 2006. *Manajemen Sumber Daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Marzuki. 2005. *Metodologi Riset*. BPFE-UII, Yogyakarta.
- Mathis, R.L. dan Jackson, J.H. 2005. *Manajemen Sumber Daya manusia*. Penerbit PT. Salemba Empat. Jakarta.
- Mathiue & Zajac. 2005. *Human Resources Development. Second Edition*. London: Kogan Pagen Limited.
- Muhammad, 2005. *Metodologi Penelitian kuantitatif*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Dwi, Nabila Safhira. 2014. *Pengaruh Pelatihan Kerja, Tingkat Kerja Pendidikan dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Keraton Jimbaran Resort*. Bali.
- Payaman Simanjutak, 2005. *Manajemen Dan Evaluasi Kerja*. Jakarta.
- Panggabean, Mutiara S. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia: Indonesia, Bogor Selatan.
- Putra, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Ranupandojo, Heidjrachman & Suad Husnan. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Ratna, Galih. 2013. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi dan Informatika Jawa Barat*. Universitas Pasu dan Bandung.
- Rivai, V. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Murai Kencana. Jakarta.
- Rizki, Fitrah. 2014. *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bintang Mulia & Resto Jember*. Universitas Jember.

- Robbin's, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. PT. Indeks Gramedia, Jakarta
- Santoso, Singgih. 2005. *Statistik Teori dan Aplikasinya*. Edisi Kelima. Erlangga. Jakarta.
- Sedarmayanti. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Siagian, S. 2008. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Siagian, S. 2011. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Sugiarto. 2011. *Aktivitas Public Relations Pada Hotel Grand Clarion & Convention di Makassar Dalam Menunjang Tingkat Hunian Hotel*.
- Sugiyono, 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. CV. Alfabeta, Yogyakarta.
- Sumarsono. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Sutrisno, Edy. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- Puji, Tri. 2014. *Pengaruh Pelatihan Kinerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Baru Indah Banyuwangi*.
- Terry. K. 2005. *Pengaruh kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Surakarta)*. Jurnal Ekonomi.
- Umar, Husein. 2005. *Riset Sumber Daya Manusia*. PT. Gramedia Pusaka Utama, Jakarta.