

**PENGARUH PELATIHAN KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN BUMI AKI GROUP**

JURNAL ILMIAH

**DIAJUKAN UNTUK MELENGKAPI TUGAS-TUGAS DAN MEMENUHI
SALAH SATU SYARAT GUNA MEMPEROLEH GELAR
SARJANA MANAJEMEN**



**BAMBANG SURYANA
NPM: 19210132**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PROGRAM SARJANA FAKULTAS
EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS BINANIAGA INDONESIA
2025**

PENGARUH PELATIHAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BUMI AKI GROUP

Bambang Suryana¹, Yustiana Wardhani²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Binaniaga Indonesia

Bamabangsuryana259@gmail.com

*Corresponding author

Received: 2025, Accepted: 2025, Published: 2025

Abstrak: Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh pelatihan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Bumi Aki Group. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei terhadap 144 karyawan tetap yang dipilih melalui teknik *simple random sampling*. Data dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan uji asumsi klasik, uji t, dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Secara simultan, ketiga variabel independen tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai F hitung sebesar 85,699 dan nilai signifikansi 0,000 ($< 0,05$). Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,647 menunjukkan bahwa 64,7% variasi kinerja karyawan dipengaruhi oleh pelatihan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja, sedangkan 35,3% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

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

PENDAHULUAN

Perkembangan industri kuliner di Indonesia yang semakin pesat menuntut setiap perusahaan untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas agar mampu bersaing dan mempertahankan kinerja organisasi. Karyawan merupakan aset penting perusahaan karena berperan langsung dalam pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, peningkatan kinerja karyawan menjadi salah satu fokus utama manajemen, khususnya pada perusahaan jasa yang mengutamakan kualitas pelayanan kepada pelanggan.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya pelatihan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja. Pelatihan kerja diperlukan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan karyawan agar mampu melaksanakan tugas secara efektif dan efisien. Pelatihan yang tepat akan membantu karyawan beradaptasi dengan tuntutan pekerjaan serta perubahan lingkungan kerja. Sementara itu, disiplin kerja mencerminkan tingkat kepatuhan karyawan terhadap peraturan dan prosedur perusahaan yang berlaku. Disiplin kerja yang baik akan menciptakan keteraturan, tanggung jawab, dan kesadaran kerja sehingga berdampak positif terhadap kinerja karyawan.

Selain pelatihan dan disiplin kerja, motivasi kerja juga memiliki peran penting dalam mendorong karyawan untuk bekerja secara optimal. Motivasi kerja merupakan dorongan internal maupun eksternal yang memengaruhi semangat, arah, dan intensitas perilaku kerja karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung menunjukkan komitmen, produktivitas, dan kualitas kerja yang lebih baik dibandingkan karyawan yang memiliki motivasi rendah.

RM Bumi Aki Bogor sebagai salah satu perusahaan yang bergerak di bidang jasa kuliner juga menghadapi tantangan dalam meningkatkan kinerja karyawannya. Berdasarkan kondisi yang ada, masih ditemukan beberapa permasalahan terkait pelaksanaan pelatihan, tingkat kedisiplinan, serta motivasi kerja karyawan yang belum optimal, yang berpotensi memengaruhi kinerja secara keseluruhan. Oleh karena itu, diperlukan kajian empiris untuk mengetahui sejauh mana pelatihan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh pelatihan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan RM Bumi Aki Bogor. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis bagi manajemen perusahaan dalam merumuskan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia, serta kontribusi akademis sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya di bidang manajemen sumber daya manusia.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka penelitian ini dirancang untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan penelitian berikut:

1. Apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan RM Bumi Aki Bogor?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan RM Bumi Aki Bogor?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan RM Bumi Aki Bogor?
4. Apakah pelatihan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan RM Bumi Aki Bogor?

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan salah satu indikator utama keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja tidak hanya dilihat dari hasil akhir pekerjaan, tetapi juga dari bagaimana proses pekerjaan tersebut dilaksanakan. Pada perusahaan jasa seperti RM Bumi Aki Bogor, kinerja karyawan memiliki peran strategis karena berhubungan langsung dengan kualitas pelayanan dan kepuasan pelanggan.

Menurut Wibowo (2019:7), kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pada periode tertentu. Sementara itu, Mangkunegara (2021:67) menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dengan demikian, kinerja karyawan mencerminkan tingkat efektivitas, produktivitas, dan kontribusi karyawan terhadap organisasi, indikator kinerja karyawan menurut mangkunegara (2021:75) meliputi:

1. **Kualitas kerja**
Kualitas kerja menunjukkan tingkat ketepatan, kerapian, dan kesesuaian hasil pekerjaan dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan. Karyawan dengan kualitas kerja yang baik mampu meminimalkan kesalahan, menghasilkan pekerjaan yang rapi, serta memberikan layanan sesuai harapan pelanggan.
2. **Kuantitas kerja**
Kuantitas kerja menggambarkan jumlah pekerjaan yang mampu diselesaikan karyawan dalam jangka waktu tertentu. Semakin tinggi kuantitas kerja yang dicapai tanpa mengurangi kualitas, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.
3. **Ketepatan waktu**
Ketepatan waktu mencerminkan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan batas waktu yang ditentukan. Karyawan yang mampu bekerja tepat waktu menunjukkan efisiensi kerja dan mendukung kelancaran operasional perusahaan.
4. **Tanggung jawab**
Tanggung jawab menunjukkan kesadaran karyawan dalam melaksanakan tugas dan menerima konsekuensi atas pekerjaan yang dilakukan. Karyawan yang bertanggung jawab akan menyelesaikan pekerjaan dengan sungguh-sungguh dan tidak menghindari kewajiban.
5. **Kerja sama**
Kerja sama menggambarkan kemampuan karyawan untuk bekerja secara harmonis dengan rekan kerja dan atasan. Dalam lingkungan kerja yang saling mendukung, kerja sama yang baik akan meningkatkan efektivitas tim dan pencapaian tujuan organisasi.

Pelatihan Kerja

Pelatihan kerja merupakan proses sistematis yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan karyawan agar mampu melaksanakan pekerjaan secara optimal. Pelatihan menjadi sarana penting dalam pengembangan sumber daya manusia, terutama dalam menghadapi perubahan tuntutan pekerjaan.

Menurut Sutrisno (2011:67), pelatihan kerja adalah proses pembelajaran yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya saat ini. Sedangkan Mangkunegara (2021:44) mendefinisikan pelatihan sebagai suatu proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan

prosedur sistematis dan terorganisir. Pelatihan yang efektif akan membantu karyawan memahami tugas, mengurangi kesalahan kerja, dan meningkatkan produktivitas, adapun indikator kualitas produk menurut Rajendra et al. (2024:67) meliputi :

1. Kualitas materi pelatihan
Kualitas materi pelatihan menunjukkan sejauh mana materi yang diberikan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan dan tujuan organisasi. Materi yang relevan akan memudahkan karyawan dalam mengaplikasikan hasil pelatihan ke dalam pekerjaan sehari-hari.
2. Metode pelatihan
Metode pelatihan menggambarkan cara penyampaian materi, seperti ceramah, simulasi, atau praktik langsung. Metode yang tepat akan meningkatkan pemahaman peserta dan membuat pelatihan lebih efektif.
3. Kompetensi instruktur
Kompetensi instruktur mencerminkan kemampuan, pengalaman, dan keahlian instruktur dalam menyampaikan materi pelatihan. Instruktur yang kompeten mampu menjelaskan materi dengan jelas serta memberikan bimbingan yang tepat kepada peserta.
4. Sarana dan prasarana pelatihan
Sarana dan prasarana pelatihan mencakup kelengkapan fasilitas, peralatan, dan lingkungan pelatihan. Fasilitas yang memadai akan mendukung kelancaran proses belajar dan meningkatkan kenyamanan peserta pelatihan.
5. Evaluasi hasil pelatihan
Evaluasi hasil pelatihan menunjukkan sejauh mana pelatihan memberikan dampak terhadap peningkatan kemampuan dan kinerja karyawan. Evaluasi penting dilakukan untuk memastikan efektivitas program pelatihan.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan sikap patuh dan taat karyawan terhadap peraturan dan norma yang berlaku dalam organisasi. Disiplin menjadi dasar terciptanya lingkungan kerja yang tertib dan kondusif.

Menurut Sutrisno (2011:86), disiplin kerja adalah kesiediaan seseorang untuk menaati peraturan dan norma yang berlaku. Sedangkan Hasibuan (2017:193) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesiediaan seseorang menaati peraturan perusahaan, dan indikator disiplin kerja menurut Hasibuan(2017:194) meliputi :

1. Kepatuhan terhadap peraturan Perusahaan
Kepatuhan terhadap peraturan menunjukkan sejauh mana karyawan mematuhi kebijakan dan ketentuan yang telah ditetapkan perusahaan sebagai pedoman kerja.
2. Ketepatan waktu kehadiran
Ketepatan waktu kehadiran mencerminkan kedisiplinan karyawan dalam memanfaatkan waktu kerja secara efektif dan bertanggung jawab.
3. Ketaatan terhadap standar kerja
Ketaatan terhadap standar kerja menunjukkan kesesuaian perilaku dan hasil kerja karyawan dengan prosedur operasional yang berlaku.
4. Tanggung jawab terhadap pekerjaan
Tanggung jawab dalam disiplin kerja mencerminkan kesungguhan karyawan dalam menyelesaikan tugas tanpa harus selalu diawasi.
5. Penggunaan fasilitas kerja
Penggunaan fasilitas kerja secara tepat menunjukkan sikap karyawan dalam menjaga dan memanfaatkan aset perusahaan secara bertanggung jawab.

Motivasi Kerja

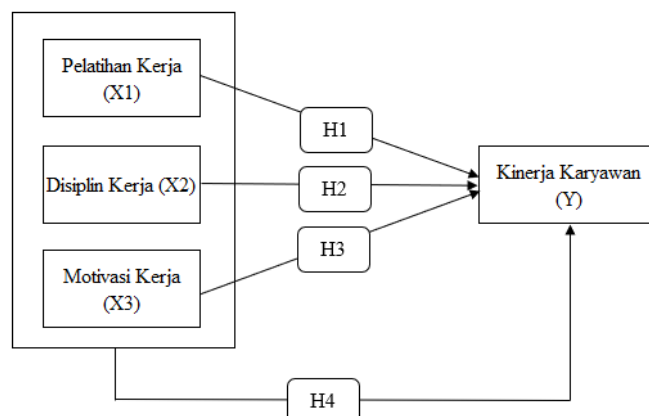
Motivasi kerja merupakan faktor internal dan eksternal yang mendorong karyawan untuk bekerja dengan semangat, tanggung jawab, dan komitmen tinggi dalam mencapai tujuan organisasi. Motivasi memiliki peran penting dalam membentuk sikap kerja karyawan, terutama dalam menghadapi tekanan pekerjaan dan tuntutan pelayanan pada perusahaan jasa.

Menurut Mangkunegara (2021:93), motivasi kerja adalah kondisi yang menggerakkan karyawan agar mampu mencapai tujuan kerjanya. Motivasi muncul sebagai dorongan psikologis yang memengaruhi perilaku, intensitas usaha, dan ketekunan karyawan dalam melaksanakan tugas. Karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi akan menunjukkan antusiasme, inisiatif, serta kesungguhan dalam bekerja, sedangkan motivasi yang rendah dapat berdampak pada menurunnya kinerja dan kualitas pelayanan.

Dalam konteks RM Bumi Aki Bogor, motivasi kerja menjadi faktor penting karena karyawan dituntut untuk bekerja secara konsisten, menghadapi pelanggan secara langsung, serta menjaga standar pelayanan perusahaan. Menurut Mangkunegara (2021:94) meliputi:

1. **Kebutuhan kerja**
Kebutuhan kerja mencerminkan dorongan karyawan untuk memenuhi kebutuhan ekonomi, keamanan, dan kepastian kerja. Karyawan yang merasa kebutuhannya terpenuhi akan memiliki semangat kerja yang lebih tinggi dan fokus dalam menyelesaikan tugas.
2. **Kondisi kerja**
Kondisi kerja berkaitan dengan lingkungan fisik dan nonfisik tempat karyawan bekerja, seperti kenyamanan, hubungan kerja, dan beban kerja. Kondisi kerja yang mendukung akan meningkatkan motivasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya secara optimal.
3. **Penghargaan atas prestasi kerja**
Penghargaan merupakan bentuk pengakuan perusahaan terhadap kinerja karyawan, baik berupa finansial maupun nonfinansial. Pemberian penghargaan yang adil dan transparan akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik dan mempertahankan kinerja yang tinggi.
4. **Kesempatan pengembangan diri**
Kesempatan pengembangan diri mencerminkan peluang yang diberikan perusahaan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuan, memperoleh pelatihan, dan mengembangkan karier. Karyawan yang memiliki peluang berkembang cenderung memiliki motivasi kerja yang lebih kuat.
5. **Pengakuan dan perhatian pimpinan**
Pengakuan dan perhatian dari pimpinan menunjukkan bahwa kontribusi karyawan dihargai oleh perusahaan. Hal ini dapat meningkatkan rasa percaya diri, loyalitas, serta motivasi karyawan dalam bekerja.

Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Hipotesis Penelitian

H₁: Terdapat pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan.

H₂: Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

H₃: Terdapat pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

H₄: Terdapat pengaruh pelatihan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian

Menurut Sugiyono (2017:2), metode penelitian merupakan cara ilmiah yang digunakan untuk memperoleh data dengan tujuan dan kegunaan tertentu, sehingga penelitian dilakukan secara sistematis untuk menghasilkan temuan yang dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

Penelitian ini menggunakan metode asosiatif yang bersifat kausal, yaitu metode yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh sebab-akibat antara dua atau lebih variabel. Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian kuantitatif karena menekankan pada pengumpulan dan pengolahan data numerik untuk menguji hubungan antarvariabel serta hipotesis yang telah dirumuskan (Sahir, 2022:10).

Data penelitian dianalisis menggunakan perangkat lunak Statistical Product and Service Solution (SPSS) versi 27 dengan teknik analisis yang relevan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling, yaitu penentuan sampel berdasarkan kriteria dan pertimbangan tertentu yang telah ditetapkan peneliti. Penelitian ini bersifat survei, dengan pengumpulan data dilakukan secara langsung dari responden melalui kuesioner.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Bumi Aki Group di wilayah Bogor dan sekitarnya. Populasi tersebut berjumlah 225 karyawan tetap yang telah bekerja lebih dari satu tahun. Teknik pengambilan sampel menggunakan probability sampling dengan metode simple random sampling, di mana setiap anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih sebagai responden karena karakteristik populasi yang homogen (Darwin et al., 2021:110). Penentuan jumlah sampel dilakukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat signifikansi 5%, sehingga diperoleh jumlah sampel sebanyak 144 responden yang dinilai telah mewakili populasi penelitian.

Sumber Data

1. Kuesioner, yaitu teknik pengumpulan data dengan memberikan seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden penelitian, yaitu karyawan Bumi Aki Group di wilayah Bogor dan sekitarnya. Kuesioner disusun untuk mengukur variabel pelatihan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan, serta disebarkan secara daring menggunakan Google Form.
2. Studi Pustaka, yaitu pengumpulan data dan informasi yang relevan dari berbagai sumber seperti buku akademik, jurnal ilmiah, hasil penelitian terdahulu, dan literatur lain yang berkaitan dengan topik penelitian sebagai landasan teori dan pendukung analisis.

Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh secara langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner. Kuesioner tersebut berisi seperangkat pernyataan tertulis yang dirancang untuk mengukur variabel-variabel penelitian. Selain itu, data sekunder diperoleh melalui studi pustaka dan dokumentasi untuk memperkuat konteks dan kerangka teoritis penelitian.

Setiap item pernyataan dalam kuesioner diukur menggunakan skala Likert 5 poin sebagai alat ukur untuk mengetahui tingkat persetujuan responden terhadap pernyataan yang diajukan dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Untuk pernyataan positif, sangat setuju diberikan skor 5, setuju 4, cukup 3, tidak setuju 2, dan sangat tidak setuju 1.
2. Untuk pernyataan negatif, sangat setuju diberikan skor 1, setuju 2, ragu-ragu 3, tidak setuju 4, dan sangat tidak setuju 5 (Syahrudin et al., 2012:150)

Variabel Penelitian dan Operasional Variabel

Definisi operasional variabel dalam penelitian digunakan untuk lebih memahami variabel-variabel dalam penelitian ini sehingga dapat dimasukkan ke dalam indikator, kemudian variabel tersebut dapat diukur. Tabel berikut merupakan definisi operasional variabel yang digunakan dalam penelitian ini:

Tabel 1. Operasional Variabel

| No. | Variabel | Definisi | Indikator | No. Item | Skala |
|-----|---|---|--|----------|--------|
| 1 | Pelatihan Kerja Sumber: Kaswan (2016:180) | Pelatihan adalah suatu proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan. Pelatihan juga meliputi pengubahan sikap sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaan lebih efektif. | 1. Kualitas materi pelatihan | 1-3 | Likert |
| | | | 2. Kualitas metode pelatihan | 4-6 | |
| | | | 3. Kualitas instruktur pelatihan | 7-9 | |
| | | | 4. Kualitas sarana dan prasarana pelatihan | 10-12 | |
| | | | 5. Kualitas peserta pelatihan | 13-15 | |
| 2 | Disiplin Kerja Sumber: Edy Sutrisno (2016:94) | Disiplin kerja merupakan bentuk kesadaran dan kesediaan individu untuk mematuhi seluruh aturan serta norma yang berlaku di dalam lingkungan kerja. | 1. Taat terhadap aturan waktu | 16-18 | Likert |
| | | | 2. Taat terhadap aturan perusahaan | 19-21 | |
| | | | 3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan | 22-24 | |
| | | | 4. Taat terhadap peraturan lainnya | 25-27 | |
| 3 | Motivasi Kerja Sumber: Dr Endang Suswati (2016:94) | Motivasi kerja adalah dorongan internal maupun eksternal yang memengaruhi semangat, perilaku, dan ketekunan seseorang dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan tertentu guna mencapai tujuan organisasi maupun pribadi. | 1. Intensitas Kerja | 28-29 | Likert |
| | | | 2. Ketekunan | 30-33 | |
| | | | 3. Arah Prilaku | 34-36 | |
| | | | 4. Dampak terhadap kinerja | 37-39 | |
| 4 | Kinerja Karyawan Sumber: Daryanto (2022:101) | Kinerja karyawan didefinisikan sebagai hasil kerja atau prestasi yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan | 1. Kualitas | 40-42 | Likert |
| | | | 2. Kuantitas | 43-45 | |
| | | | 3. Ketepatan waktu | 46-48 | |
| | | | 4. Efektivitas | 49-51 | |
| | | | 5. Kemandirian | 52-54 | |

(Sumber: Data Primer diolah 2025)

Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan analisis statistik kuantitatif dengan bantuan perangkat lunak Statistical Product and Service Solution (SPSS) versi 27 untuk menguji pengaruh dan hubungan antar variabel penelitian. Analisis data dilakukan melalui beberapa tahapan sebagai berikut:

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk memastikan bahwa model regresi memenuhi syarat analisis statistik, yang meliputi:

1. Uji Normalitas, menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov untuk mengetahui apakah data residual berdistribusi normal dengan kriteria nilai signifikansi $> 0,05$.
2. Uji Multikolinearitas, menggunakan nilai Variance Inflation Factor ($VIF < 10$) dan tolerance ($> 0,10$) untuk memastikan tidak terjadi hubungan yang tinggi antar variabel independen.
3. Uji Heteroskedastisitas, dilakukan dengan melihat pola sebaran pada grafik scatterplot untuk memastikan tidak terjadi ketidaksamaan varians residual.
4. Uji Linearitas, menggunakan Test for Linearity dengan tingkat signifikansi 0,05 untuk memastikan adanya hubungan linear antara variabel independen dan dependen.

Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik data penelitian melalui nilai minimum, maksimum, dan rata-rata (mean). Analisis ini bertujuan untuk mengetahui kecenderungan jawaban responden terhadap masing-masing variabel penelitian, yaitu Pelatihan Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2), Motivasi Kerja (X_3), dan Kinerja Karyawan (Y).

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel pelatihan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Model regresi ini digunakan untuk mengukur arah dan besarnya pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

Pengujian Hipotesis

1. Uji t (Parsial), digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial, dengan kriteria signifikansi $< 0,05$.
2. Uji F (Simultan), digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen, dengan kriteria signifikansi $< 0,05$.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Nilai R^2 yang mendekati 1 menunjukkan kemampuan model yang semakin kuat dalam menjelaskan variasi variabel terikat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian, pelatihan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terbukti memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja karyawan Bumi Aki Group. Pembahasan difokuskan pada variabel dengan persepsi responden paling dominan.

1. Pengaruh Pelatihan Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Hasil analisis menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bumi Aki Group. Temuan ini mengindikasikan bahwa pelatihan yang relevan dan berkualitas mampu meningkatkan kompetensi teknis maupun non-teknis karyawan, khususnya dalam pelayanan pelanggan dan pemahaman prosedur kerja. Meskipun perusahaan telah melaksanakan pelatihan secara berkala, data operasional tahun 2024 masih menunjukkan adanya kesalahan prosedur, terutama pada aspek pelayanan dan disiplin kerja. Hal ini menandakan perlunya penyempurnaan program pelatihan agar lebih terfokus pada area yang masih menjadi kelemahan. Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Sutrisno (2020) serta penelitian Lestari dan Afifah (2020) yang menyatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
2. Pengaruh Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Disiplin kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta menjadi variabel paling dominan dalam penelitian ini. Kepatuhan terhadap aturan, ketepatan waktu, dan konsistensi dalam menjalankan SOP merupakan faktor utama dalam mendukung kinerja karyawan. Penerapan sistem reward and punishment di Bumi Aki Group telah membantu meningkatkan kesadaran

disiplin karyawan, meskipun masih ditemukan pelanggaran disiplin pada tahun 2024. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan disiplin secara konsisten sangat penting untuk menjaga kelancaran operasional dan kualitas pelayanan. Hasil penelitian ini mendukung pendapat Hasibuan (2017) serta penelitian Kurniawan et al. (2020) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Motivasi Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, meskipun kontribusinya lebih kecil dibandingkan pelatihan kerja dan disiplin kerja. Motivasi berperan dalam menjaga semangat, loyalitas, dan komitmen karyawan terhadap perusahaan. Program internal seperti HC Talk dan pemilihan karyawan high potential (HiPo) menunjukkan upaya perusahaan dalam meningkatkan motivasi melalui pengakuan dan peluang pengembangan karier. Temuan ini sejalan dengan pendapat Mangkunegara (2021) serta penelitian Rahayu dan Dahlia (2023) yang menyatakan bahwa motivasi kerja tetap menjadi faktor penting dalam mendukung konsistensi kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Bumi Aki Group. Pelatihan kerja yang didukung oleh kompetensi instruktur, relevansi materi, dan metode yang efektif terbukti meningkatkan kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas secara optimal. Disiplin kerja berperan penting dalam menjaga stabilitas dan kelancaran operasional melalui kepatuhan terhadap aturan, ketepatan waktu, dan tanggung jawab kerja. Sementara itu, motivasi kerja menjadi faktor internal yang mendorong semangat, produktivitas, serta komitmen karyawan terhadap perusahaan. Secara umum, kinerja karyawan Bumi Aki Group tergolong baik, namun masih perlu ditingkatkan terutama dalam aspek efisiensi pemanfaatan sumber daya dan kemandirian kerja. Dengan demikian, penguatan pelatihan kerja, penegakan disiplin, dan peningkatan motivasi kerja merupakan strategi penting yang perlu dijalankan secara berkelanjutan agar kinerja karyawan tetap terjaga dan mampu bersaing di tengah industri kuliner yang semakin kompetitif.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang telah diuraikan, maka saran yang dapat diberikan yaitu sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Bumi Aki Group disarankan untuk memperkuat program pelatihan kerja dengan memastikan kesesuaian materi terhadap kebutuhan operasional dan perkembangan industri restoran, serta meningkatkan kompetensi instruktur agar keterampilan yang diperoleh karyawan dapat diterapkan secara langsung. Selain itu, perusahaan perlu menegakkan disiplin kerja secara konsisten melalui sistem absensi yang akurat, penerapan reward and punishment yang adil, serta keteladanan pimpinan. Dalam hal motivasi kerja, perusahaan disarankan untuk meningkatkan motivasi intrinsik dan ekstrinsik melalui pemberian penghargaan, peluang pengembangan karier, komunikasi yang terbuka, serta penciptaan lingkungan kerja yang kondusif. Pengelolaan ketiga faktor tersebut secara terpadu diharapkan dapat meningkatkan kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu kerja karyawan, sekaligus mendorong kepuasan pelanggan dan daya saing perusahaan.

2. Saran untuk Penelitian Selanjutnya

Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambahkan variabel lain di luar pelatihan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja, seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, atau kompensasi, guna memperoleh hasil yang lebih komprehensif. Selain itu, penggunaan metode kualitatif dapat dipertimbangkan untuk menggali lebih dalam faktor psikologis dan sosial yang memengaruhi kinerja karyawan. Penelitian juga dapat diperluas pada sektor jasa lainnya, seperti hotel, kafe, atau perusahaan jasa pelayanan, agar hasil penelitian menjadi lebih general dan memungkinkan adanya perbandingan antarindustri.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditya, R., Novalia, N., & Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pgri Palembang Abstract, F. (2024). Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PHD Pizza Hut Delivery Palembang. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan, Februari, 10*(4), 721–743. <https://doi.org/10.5281/zenodo.10530872>.
- Aripabowo, T., Sari, D. M., & Sukaris, S. (2021). The Role of Motivation, Work Discipline and Training in Improving Employee Performance. *Innovation Research Journal, 2*(2), 128. <https://doi.org/10.30587/innovation.v2i2.3008>
- Hartini. (2023). Kinerja Karyawan. *Ekp, 1*(3), 205–214.
- Hidayah, R., Sholih, A., Agustina, L., & Rahayu, R. (2021). Template of Jurnal Economia. *Jurnal Economia, 17*(1), 34–48.
- Kecamatan, S., & Kota, C. (2021). 2) *I,2. 2*(6), 1747–1754.
- Kerja, D., Kerja, D. A. N. M., Untuk, D., Dan, M. T., Satu, S., Guna, S., Gelar, M., Gaya, P., Situasional, K., Kerja, D., & Noviawati, R. A. (2024). *BUMI AKI GROUP Group*.
- Kurniawan, A. S., Hartono, S., & ... (2020). Analisis Kompetensi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Restoran Ayam Penyet Surabaya Cabang Surakarta. *Jurnal Widya ..., 29*(3). <http://ejournal.utp.ac.id/index.php/JWG/article/view/1136>
- Lestari, S., & Afifah, D. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT Ardena Artha Mulia Bagian Produksi). *KINERJA Jurnal Ekonomi Dan Bisnis, 3*(1), 93–110. <https://uia.e-journal.id/Kinerja/article/view/1279/737>
- Rahayu, S., & Dahlia, D. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai. *Jesya, 6*(1), 370–386. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.925>
- Sinambela, S., Naibaho, P., Simanjuntak, E., & Wijangkara, G. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Strategi Dan Aplikasi Bisnis, 41*, 217–240.
- Sodikin, A., Maskan, M., & Handoko, Y. (2024). *MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT . KOMPAKINDO MEDIA DEWATA. 1*, 99–106.
- Sopiyah Safitri, & Siti Annisa Wahdiniawati. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Liong Indotasa Bogor. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen Bisnis, 3*(2), 176–184. <https://doi.org/10.56127/jaman.v3i2.850>
- Tanjung, A. A., & Rasyid, M. A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Efarina Tv. *Jurnal Manajemen Ekonomi Dan Bisnis, 2*(1), 49–59. <https://doi.org/10.61715/jmeh.v2i1.78>
- Wahdatun Aulia, Mukhlis, & Amirul Mukminin. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Bima. *Jurnal Nusa Manajemen, 1*(2), 326–337. <https://doi.org/10.62237/jnm.v1i2.79>
- Wahyuningsih, S. (2019). Pengaruh Pelatihan dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Warta, 60*(April), 91–96.
- Hasibuan, M. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 12*(1), 1-10. (jurnal.umsu.ac.id)
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara

Hasibuan, M. S. P. (2022). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi Revisi). Jakarta: Bumi A Daryanto, & Suryanto, B. (2022). *Manajemen penilaian kinerja karyawan* (Edisi Revisi).

Yogyakarta: Gava Media.ksara

Kaswan. (2017). *Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia*. Bandung: Penerbit Alfabeta.

Kotler, P., & Keller, K. L. (2016). *Marketing Management* (15th ed.). Pearson Education Limited.

Mangkunegara, A. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2021). *Organizational Behavior* (18th ed.). Harlow: Pearson

Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sutrisni, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:Prenada Media Group.

Sutrisno, Edy. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Triguno. (2018). *Budaya kerja: Menciptakan lingkungan yang kondusif untuk meningkatkan produktivitas kerja*. Jakarta: PT. Golden Terayon Press.

Wibowo. (2019). *Manajemen Kinerja*. Jakarta:Rajagrafindo Persada.