



## Kinerja Karyawan Hotel POP Bandar Lampung Dilihat dari Disiplin kerja dan Pelatihan kerja

A.K. Yohanson , Lukmanul Hakim\* , Yulian Wijaya

IIB Darmajaya, Lampung

| ARTICLE INFO  | ABSTRACT   |
|---|--|
| <p><b>Artikel History:</b><br/>Received: March 28, 2022<br/>Revised: May 23, 2022<br/>Published: May 24, 2022</p> <p><b>Keywords:</b><br/>Work discipline, Job training, Employee performance</p> | <p><i>This study aims to determine the effect of work discipline on employee performance at POP Bandar Lampung hotels, to determine the effect of job training on employee performance at POP Bandar Lampung hotels and to determine the effect of work discipline and job training on employee performance at POP hotel in Bandar Lampung. This type of research used in this research is a type of quantitative research using the associative method. The data source used is primary data. The data collection method used field research (field research). The population in this study amounted to 46 employees. The sampling method in this study is non-probability and uses purposive sampling technique. Respondents in this study were 40 employees. Test the instrument requirements using the validity test and reliability test. The data analysis requirements test used in this study were the linearity test and the multicollinearity test. Methods of data analysis using multiple linear regression analysis and the use of hypotheses using the t test and F test. The results of this study indicate that Work Discipline affects the Employee Performance of Hotel POP Bandar Lampung. Job Training has an effect on the Employee Performance of Hotel POP Bandar Lampung and collectively Work Discipline and Job Training have an effect on the Employee Performance of Hotel POP Bandar Lampung.</i></p> |

| INFO ARTIKEL  | ABSTRAK   |
|---|---|
| <p><b>Riwayat Artikel:</b><br/>Diterima: 28 Maret 2022<br/>Direvisi: 23 Mei 2022<br/>Dipublikasikan: 24 Mei 2022</p> <p><b>Kata kunci:</b><br/>Disiplin kerja, Pelatihan kerja, Kinerja karyawan.</p> | <p>Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel POP Bandar Lampung, Untuk mengetahui Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel POP Bandar Lampung dan untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel POP Bandar Lampung.. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode asosiatif. Sumber data yang digunakan adalah data primer. Metode pengumpulan data menggunakan penelitian lapangan (<i>field research</i>). Populasi dalam penelitian ini berjumlah 46 orang karyawan. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah <i>non probability</i> dan menggunakan teknik <i>sampling purposive</i>. Responden dalam penelitian ini sebesar 40 karyawan. Uji persyaratan instrumen menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Uji persyaratan analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji linearitas dan uji multikolinearitas. Metode analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dan penggunaan hipotesis menggunakan uji t dan uji F. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Hotel POP Bandar Lampung. Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Hotel POP Bandar Lampung dan secara bersama-sama Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Hotel POP Bandar Lampung.</p> |

**Corresponding Author :**

Lukmanul Hakim

IIB Darmajaya, Lampung

\*email: [lukmanulhakim@darmajaya.ac.id](mailto:lukmanulhakim@darmajaya.ac.id)



## PENDAHULUAN

Suatu sistem operasi perusahaan, 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 (SDM) sebaik mungkin. Begitu juga untuk menghadapi persaingan saat ini, hotel harus mampu memiliki sumber daya manusia yang berkualitas (Farras, 2019; Ardian, 2019; Sumajouw, 2018). Sumber daya manusia merupakan aspek yang krusial untuk menunjang produktivitas sebuah hotel agar mampu bertahan di dalam ketatnya persaingan perhotelan saat ini (Asmawiyah, 2018).

Persaingan bisnis yang tumbuh dan berkembang menjadi tantangan dan peluang bagi semua pihak terkait untuk siap menghadapi dan menyesuaikan diri dalam bisnisnya, termasuk dalam bisnis Hotel. Salah satu hal yang menjadi target dan prioritas adalah perusahaan memiliki sumber daya yang profesional dengan kinerja terbaik dalam menjalankan fungsi operasional secara menyeluruh. Oleh karena itu, kinerja karyawan sangat menentukan tingkat kemajuan sebuah perusahaan (Mentang, 2022).

Manajemen perusahaan harus mampu mengelola dan meningkatkan kinerja para karyawannya dengan baik agar dapat meningkatkan kepercayaan konsumen di hotel tersebut (Hamid, 2021). Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor utama untuk meningkatkan kinerja karyawan (Riniwati, 2016). Kinerja adalah suatu kemampuan kerja yang dihasilkan oleh pimpinan ataupun karyawan yang dapat menunjukkan hasil capaian nyata untuk suatu capaian (Redianis, 2020).

Penilai kinerja karyawan suatu perusahaan dapat dilakukan dengan evaluasi kinerja, tentu setiap perusahaan memiliki standar tersendiri dalam mengukur kinerja karyawannya termasuk Hotel POP Bandar Lampung, yang merupakan tempat penelitian dilakukan. Kinerja karyawan Hotel POP terindikasi masuk dalam kategori rendah, adapun untuk melihat lebih jelas dapat dilihat pada Tabel 1 berikut.

Tabel 1 tersebut, dapat dilihat bahwa dari semua indikator penilaian didapatkan hasil persentase yang rendah pada kategori memuaskan, kinerja yang kurang mendominasi hasil persentase penilaian kinerja, hal tersebut memperkuat asumsi bahwa kinerja karyawan di Hotel POP Bandar Lampung masih dapat dikatakan rendah, dan ini perlu ditindaklanjuti dalam penelitian.

Tabel 1. Kinerja Karyawan Hotel POP Bandar Lampung

| No | Indikator Penilaian   | Hasil Penilaian  |              |               |
|----|---|------------------|--------------|---------------|
|    |   | Memuaskan<br>>85 | Cukup<br>>70 | Kurang<br><70 |
| 1. | Selalu dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan pelayanan sebaik-baiknya dengan sangat memuaskan sesuai dengan standar perusahaan baik pelayanan internal maupun eksternal | 10%              | 15%          | 75%           |
| 2. | Dalam melaksanakan tugas bersikap jujur, ikhlas dan tidak menyalah gunakan wewenang dan berani bertanggung jawab atas apa yang dikerjakannya                                    | 15%              | 75%          | 10%           |
| 3. | Selalu mampu bekerja sama dengan rekan kerja atasan maupun bawahan dan menghargai pendapat orang lain serta bersedia menerima keputusan yang diambil secara bersama             | 7%               | 20%          | 73%           |
| 4. | Menguasai materi dan pembelajaran yang telah diberikan perusahaan lalu diterapkan oleh karyawan sesuai tanggung jawab nya masing-masing   | 13%              | 13%          | 74%           |
| 5. | Mencapai atau melampaui hasil kerja yang baik secara individu maupun tim serta tanggap dalam membantu sesama karyawan   | 12%              | 10%          | 78%           |
| 6. | Catatan kehadiran yang baik selama periode rentan waktu pada tahun 2019   | 5%               | 10%          | 85%           |

Sumber : Hotel POP Bandar Lampung 2019

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi banyak variabel salahsatunya adalah disiplin kerja. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Adapun bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya (Jufrizen, 2018; Catio, 2020). Mailiana (2018) mengatakan bahwa disiplin karyawan adalah perilaku seseorang dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis.

Beberapa permasalahan terkait disiplin kerja menurut Manager Hotel POP Bandar Lampung, diantaranya adalah: Keterlambatan masuk jam kerja dengan alasan jarak tempuh yang jauh serta jalanan macet, meningkatnya jumlah ketidakhadiran karyawan baik karena sakit izin atau tanpa keterangan, kemudian karyawan sering tidak berada pada bagian bagianya pada saat jam kerja, seringkali terjadi ketidak tepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yang didasari kurangnya kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas pekerjaan mereka secara cepat dan efektif. Kurang baiknya disiplin kerja yang ditunjukkan karyawan, tentu hal tersebut mempengaruhi kinerja karyawan dan tentunya berdampak pada keberlangsungan bisnis dan pelayanan prima (Bakti, 2020). Sehingga disiplin kerja harus menjadi perhatian pihak manajemen jika ingin tetap bersaing dalam bisnis di era saat ini.

Adapun permasalahan lain yang diduga kuat memengaruhi penurunan kinerja yaitu pelatihan. Pelatihan memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Yuniarti dan Lingga (2019) menyebutkan pelatihan (*training*) merupakan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep peraturan atau sikap untuk meningkatkan kinerja tenaga kerja. Menurut pasal 1 ayat 9 undang-undang No.13 Tahun 2003, pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan kompetensi serta mengembangkan kerja, produktivitas, disiplin sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan dan pekerjaan. Sedangkan pengembangan (*development*) dirartikan sebagai penyiapan individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau yang lebih tinggi dalam perusahaan.

Manajemen Hotel POP Bandar Lampung telat melakukan pelatihan kepada karyawannya, tetapi masih sering terjadi keluhan atau *complaint* dari manajemen maupun pengguna jasa seperti menurunnya kualitas layanan mulai dari kamar yang belum dibersihkan pada saat check in hingga hidangan sarapan yang sudah habis sebelum waktu sarapan selesai (Astanto, 2021). Hal tersebut disinyalir karena memang belum optimalnya, sehingga pelatihan tersebut tidak terlalu berdampak pada kinerja karyawannya. Pelaksanaan pelatihan harus dilakukan evaluasi karena kurangnya *monitoring* terhadap peserta pelatihan, waktu pelaksanaan pelatihan yang terlalu singkat tidak sebanding dengan materi yang harus dipelajari, dengan materi pelatihan serta metode pembelajaran dalam pelatihan yang diberikan dirasa kurang efektif dan membosankan karena instruktur pelatihan hanya menjelaskan secara teori saja tanpa mempraktekan cara kerja yang sesuai dan efisien kemudian waktu pelatihan yang sering terhalang oleh jam kerja terutama saat jam operasional perusahaan, hal tersebut mengakibatkan *complaint* dari atasan terkait banyaknya keluhan dari konsumen (Oktavia, 2021). Pelatihan di Hotel POP harus dilakukan evaluasi, sehingga tujuan yang ditetapkan dari pelatihan itu dapat tercapai, karena pada hakikatnya tujuan pelatihan kerja adalah

meningkatkan kualitas dari karyawan itu sendiri, yang tentunya akan berdampak pada kinerja karyawan.

## METODE PENELITIAN

### Desain Penelitian

Jenis Penelitian adalah suatu proses pengumpulan dan analisis yang dilakukan secara sistematis dan logis untuk tujuan tertentu. Peneliti ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Sugiyono (2017) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistic, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian dilakukan di Hotel POP Bandar Lampung yang beralamatkan di Jl. Wolter Monginsidi No.56 Tanjung Karang, Kec. Tanjung Karang Pusat, Kota Bandar Lampung.

### Populasi dan Sampel

Sugiyono (2017) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : objek, atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Siregar, 2018). Populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek/subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek itu. Jadi dengan demikian populasi yang akan digunakan peneliti adalah seluruh karyawan Hotel POP sebanyak 46 karyawan.

Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik *non probability*. Untuk menentukan jumlah sampel maka peneliti menggunakan metode *sampling purposive*, dimana *sampling purposive* adalah pengambilan sampel dengan cara menetapkan ciri- ciri khusus yang sesuai dengan tujuan penelitian sehingga diharapkan dapat menjawab permasalahan penelitian (Imron, 2017) . Adapun sampel yang menjadi objek dalam penelitian ini adalah 40 karyawan.

### Definisi Operasional

Disiplin kerja (X1) dalam penelitian ini adalah kesediaan seseorang untuk mematuhi peraturan perusahaan, baik secara tertulis maupun tidak tertulis. Adapun indikator pengukuran disiplin kerja berdasarkan teori Felicia (2018) adalah sebagai berikut : 1) Kepatuhan terhadap peraturan perusahaan, 2) Penggunaan waktu yang efektif, 3) Tanggung jawab dalam pekerjaan, 4) Tingkat absensi.

Pelatihan Kerja (X2) dalam penelitian ini adalah suatu usaha dalam meningkatkan pengetahuan praktis dan penerapannya, guna meningkatkan keterampilan, kecakapan, dan sikap yang diperlukan oleh perusahaan dalam usaha mencapai tujuan. Adapun indikator pengukuran Disiplin berdasarkan teori Leatimia (2018), adalah sebagai berikut : 1) Jenis Pelatihan, 2) Materi Pelatihan, 3) Waktu Pelatihan.

Kinerja karyawan (Y) dalam penelitian ini diartikan sebagai suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kualitas kerja, kuantitas kerja, efesiensi waktu serta pengalaman dan peningkatan kinerja pegawai dalam suatu perusahaan dapat berjalan dengan baik. Adapun indikator pengukuran kinerja berdasarkan teori Felicia (2018) adalah sebagai berikut : 1) Kualitas kerja, 2) Kuantitas hasil kerja, 3) Ketepatan Waktu, dan 4) Hubungan interpersonal.

## **Teknik Pengumpulan Data**

### **Kuesioner**

Menurut Sanusi (2017), kuesioner data yang sering tidak memerlukan kehadiran peneliti, namun cukup diwakili oleh daftar pertanyaan yang sudah disusun secara cermat dahulu. Dalam hal ini respondennya adalah karyawan Hotel POP. Skala yang digunakan untuk menjawab bagian pertanyaan penelitian ini adalah menggunakan skala Likert. Menurut Sugiyono (2017), “Jawaban setiap instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai negatif, yang dapat berupa kata-kata kemudian diberi skor”. Adapun skala Likert dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel. 2. Skala Likert dalam Kuesioner

| <b>No.</b> | <b>Jawaban</b>            | <b>Nilai</b> |
|------------|---------------------------|--------------|
| 1.         | SS = Sangat Setuju        | 5            |
| 2.         | S = Setuju                | 4            |
| 3.         | CS = Cukup Setuju         | 3            |
| 4.         | TS = Tidak Setuju         | 2            |
| 5.         | STS = Sangat Tidak Setuju | 1            |

*Sumber: (Sugiyono, 2017)*

### **Wawancara**

Wawancara adalah teknik pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan langsung oleh pewawancara kepada yang akan diwawancarai dengan maksud untuk mencari informasi dengan cara mengajukan sejumlah pertanyaan secara lisan untuk dijawab secara lisan pula, tentunya dengan tujuan mendapatkan data pendukung dalam penelitian. Dalam kegiatan wawancara ini, peneliti

melakukan wawancara langsung dengan *Manager*, dan beberapa karyawan Hotel POP Bandar Lampung.

## Teknik Analisis Data

### Regresi Linier Berganda

Menurut Sanusi (2017) regresi linier berganda pada dasarnya merupakan perluasan dari regresi linier sederhana, yaitu menambah jumlah variabel bebas yang sebelumnya hanya satu menjadi dua atau lebih variabel bebas. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja (X1), dan Pelatihan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan Hotel POP Bandar Lampung (Y) digunakan metode statistik regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS 21. Persamaan umum regresi linier berganda yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y=a+b_1X_1+b_2X_2$$

Keterangan :

|        |                     |
|--------|---------------------|
| Y      | = Kinerja Karyawan  |
| a      | = Konstanta         |
| X1     | = Disiplin Kerja    |
| X2     | = Pelatihan Kerja   |
| b1, b2 | = Koefisien regresi |

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

Analisis data dilakukan dengan beberapa tahap pengujian di antaranya adalah uji instrumen dengan uji validitas, dan uji reliabilitas, juga uji prasyarat analisis data dengan uji linieritas, uji multikolinieritas, serta analisis data menggunakan uji regresi berganda yang termasuk didalamnya adalah uji statistik t, dan uji statistik F. Adapun hasil uji yang telah dilakukan sebagai berikut:

### Uji Regresi Berganda

Analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui ada, atau tidaknya pengaruh disiplin kerja (x1), pelatihan kerja (X2), dan kinerja karyawan (Y) di Hotel POP Bandar Lampung. Adapun analisis data dilakukan dengan menggunakan SPSS 21.

| Tabel 3. Tingkat Pengaruh Variabel |                            |
|------------------------------------|----------------------------|
| Nilai Korelasi (R)                 | R square (R <sup>2</sup> ) |
| 0,954                              | 0,910                      |

Hasil output uji regresi linier berganda didapatkan nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,954 yang berarti tingkat hubungan antara disiplin kerja (X1), pelatihan kerja (X2), dan kinerja karyawan (Y) adalah positif kuat. Koefisien determinan R square sebesar 0,910 yang berarti bahwa kinerja

karyawan (Y) dipengaruhi oleh disiplin kerja (X1) dan pelatihan kerja (X2) sebesar 0,910 atau 91%, sedangkan sisanya sebesar 9% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain diluar penelitian ini.

Tabel 4. Koefisien Regresi Berganda

| Variabel             | B     | Std.Error |
|----------------------|-------|-----------|
| (Constant)           | 5,187 | 1,177     |
| Disiplin Kerja (X1)  | 0,308 | 0,064     |
| Pelatihan Kerja (X2) | 0,683 | 0,090     |

Tabel 4 menggambarkan bahwa nilai constan (a) sebesar 5,187, sedang nilai disiplin kerja (b atau koefisien regresi) sebesar 0,308, dan nilai pelatihan kerja (b atau koefisien regresi) sebesar 0,683 berarti mempunyai pengaruh positif.

### Uji Hipotesis

#### Hasil Uji t (Parsial)

Uji t parsial digunakan untuk menguji apakah sebuah variabel bebas benar memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Hasil uji hipotesis secara parsial (Uji t) adalah sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Parsial (Uji t)

| Variabel   | Sig   | Alpha | Kondisi     | Keterangan  |
|--|-------|-------|-------------|-------------|
| Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (X1 - Y)  | 0,000 | 0,05  | Sig < Alpha | Berpengaruh |
| Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (X2 - Y) | 0,000 | 0,05  | Sig < Alpha | Berpengaruh |

Sumber : Data Diolah, 2020

#### Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Uji t)

Melalui hasil uji parsial antara Disiplin kerja (X1) dengan kinerja karyawan (Y) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan dari rincian pernyataan diantaranya indikator; (Kepatuhan terhadap peraturan perusahaan, Penggunaan waktu yang efektif, Tanggung jawab dalam pekerjaan, Tingkat absensi). Bisa dikatakan Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karena hasil uji parsial menunjukkan nilai signifikansi (0,000) < alpha (0,05).

#### Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Uji t)

Selanjutnya uji parsial antara Pelatihan kerja (X2) dengan kinerja karyawan (Y) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan dari rincian pernyataan diantaranya indikator; (Jenis Pelatihan, Materi Pelatihan, Waktu Pelatihan.). Berdasarkan hal tersebut dapat dikatakan Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karena hasil uji parsial menunjukkan bahwa nilai signifikansi (0,000) < alpha (0,05).

## Hasil Uji F

### Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 6. Hasil Uji Simultan (Uji F)

| Variabel   | Sig   | Alpha | Kondisi     | Keterangan  |
|--|-------|-------|-------------|-------------|
| Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan | 0,000 | 0,05  | Sig < Alpha | Berpengaruh |

Sumber : Data Diolah, 2020

Tabel.6. menunjukkan hasil uji simultan antara Disiplin kerja (X1) dan Pelatihan Kerja (X2) dengan kinerja karyawan (Y) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan. Berdasarkan hasil uji F dapat dikatakan Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan melihat hasil perhitungan didapatkan nilai Sig 0,000. Artinya, variabel disiplin kerja (X1) dan pelatihan kerja (X2) berpengaruh secara bersama-sama dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) Hotel POP Bandar Lampung.

### Pembahasan Hasil Penelitian

Hasil pengujian hipotesis I (X1 dan Y) variabel disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan Hotel POP Bandar Lampung. Hal ini sama dengan penelitian yang dilakukan Miranda dan Arwiyah (2019) yang menyatakan disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa tingginya perilaku disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kesimpulan bahwa variabel disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan dengan meningkatkan perilaku disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja. oleh karena itu sebaiknya Hotel POP Bandar Lampung untuk dapat meningkatkan kedisiplinan pada setiap karyawan serta memberikan kesadaran akan pentingnya disiplin dalam bekerja sehingga akan meningkatnya kinerja karyawan.

Kemudian, berdasarkan hasil pengujian hipotesis II (X2 dan Y) variabel pelatihan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan Hotel POP Bandar Lampung. Hal ini sama dengan penelitian yang dilakukan Shu dan Augustinus (2018) yang menyatakan pelatihan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa tingginya pelatihan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kesimpulan bahwa variabel pelatihan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan menciptakan pelatihan kerja pada setiap karyawan dengan baik akan meningkatkan kinerja. Oleh karena itu sebaiknya Hotel POP Bandar Lampung untuk dapat meningkatkan pengembangan keahlian para karyawan melalui pelatihan yang sudah ada menjadi semakin baik lagi sehingga akan meningkatkan kinerja.

Mailiana (2018) menyatakan bahwa disiplin karyawan adalah perilaku seserang dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis. Menurut Yuniarti (2019) menyebutkan pelatihan (*training*) merupakan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep peraturan atau sikap untuk meningkatkan kinerja tenaga kerja.

Dari hasil pengujian hipotesis III (X1 X2 dan Y) variabel disiplin kerja dan pelatihan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan Hotel POP Bandar Lampung. Hal ini sama dengan penelitian yang dilakukan Intan Miranda dan Arwiyah (2019) yang menyatakan disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan, dan penelitian yang dilakukan Shu dan Augustinus (2018) yang menyatakan pelatihan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kesimpulannya bahwa variabel disiplin kerja dan pelatihan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa tingginya perilaku disiplin kerja dan pelatihan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu sebaiknya Hotel POP Bandar Lampung untuk dapat meningkatkan kedisiplinan pada setiap karyawan serta memberikan kesadaran akan pentingnya disiplin dalam bekerja dan dampaknya akan meningkatnya kinerja karyawan serta meningkatkan pengembangan keahlian para karyawan melalui pelatihan yang sudah ada menjadi semakin baik lagi sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

## KESIMPULAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja (X1) dan Pelatihan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Hotel POP Bandar Lampung maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Disiplin Kerja (X1) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) Hotel POP Bandar Lampung, Pelatihan Kerja (X2) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) Hotel POP Bandar Lampung, dan Disiplin Kerja (X1) dan Pelatihan Kerja (X2) berpengaruh positif secara simultan sebesar 0,91 atau 91 persen terhadap Kinerja Karyawan (Y) Hotel POP Bandar Lampung dan sisanya dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini

### Saran

Perlunya Hotel POP Bandar Lampung memberikan pelatihan yang mendalam bagi karyawan sesuai dengan jobnya masing-masing serta memberikan penghargaan kepada karyawan yang loyalitas tinggi mendukung kedisiplinan serta memberikan sanksi kepada yang melanggar aturan-aturan yang ada, sehingga dengan begitu diharapkan akan meningkatkan kinerja dan kualitas kerja.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Asmawiyah, A. (2018). Pengaruh Motivasi dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan pada Restoran A&W Mall Trans Studio Makassar. *Jurnal Ilmiah Pena: Sains dan Ilmu Pendidikan*, 10(1), 64-69.
- Astanto, D. (2021). PENGARUH KEDISIPLINAN DAN KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI GO SUMBER PLASTIK GRESIK: Discipline, Team Work, Employees performance. *GEMA EKONOMI (Jurnal Fakultas Ekonomi)*, 10(01).
- Ardian, N. (2019). Pengaruh Insentif Berbasis Kinerja, Motivasi Kerja, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai UNPAB. *JEpa*, 4(2), 119-132.
- Bakti, U., & Hairudin, H. (2020). Pengaruh Disiplin Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Semen Baturaja (Persero), Tbk. Panjang Plant. *GEMA: Jurnal Gentiaras Manajemen Dan Akuntansi*, 12(2), 115-124.
- Catio, M., & Sunarsi, D. (2020). Analisa Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Pada SMK Sasmita Jaya 1 Pamulang Kota Tangerang Selatan. *Equilibrium: Jurnal Penelitian Pendidikan dan Ekonomi*, 17(02), 16-26.
- Felicia, M. (2018). Pengaruh Kualitas Pelatihan Dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT Bumi Menara Internusa. *Agora 6 (2)*.
- Farras, N. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan PT. Delta Mitra Semesta, Tbk Surabaya)* (Doctoral dissertation, Upn" Veteran" Jatim).
- Leatemia, S. Y. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Kantor Badan Pusat Statistik di Maluku). *Jurnal Manajemen dan Bisnis 2 (1)*.
- Jufrizen, J. (2018). Peran motivasi kerja dalam memoderasi pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *The National Conference on Management and Business (NCMAB) 2018*.
- Hamid, N., & Shaleha, W. M. (2021). Etos Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Pada Hotel Claro Kota Kendari. *Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, 1(1), 200-215.
- Imron, H. A. (2017). Peran Sampling dan Distribusi Data dalam Penelitian Komunikasi Pendekatan Kuantitatif. *Jurnal studi komunikasi dan media*, 21(1), 111-126.
- Mailiana, M., Hayati, D., dan Rahayu, S. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Di PT Trio Motor Honda Warehouse Banjarmasin. *Dinamika Ekonomi-Jurnal Ekonomi dan Bisnis 11(1)*, 109-122.
- Mentang, R. P., Tumbel, A. L., & Djemly, W. (2022). ANALISIS ENTREPRENEURIAL SELF-EFFICACY PADA PENGUSAHA BIDANG FOOD&BEVERAGE DI MALALAYANG. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(2).
- Miranda, I. R., dan Arwiyah, M. Y. (2019). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (studi Di Hotel Promenade Bandung). *Proceedings of Management 6 (2)*.
- Oktavia, S., & Purwanti, M. (2021). PELATIHAN MENDENGAR AKTIF UNTUK GURU DI SEKOLAH NON-FORMAL X. *Prosiding SENAPENMAS*, 57-66.
- Redianis, N. L., Putra, A., dan Osin, R. F. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Sebagai Solusi Meningkatkan Sumber Daya Manusia Pada Hotel Di Kabupaten Bandung. *Jurnal Ekonomi dan Pariwisata 15 (1)*.

- Riniwati, H. (2016). *Manajemen Sumberdaya Manusia: Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM*. Universitas Brawijaya Press.
- Sanusi, A. (2017). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta Selatan: Salemba Empat.
- Shu, E., dan Augustinus, D. (2018). Dampak Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan di Santika Premiere Dyandra Hotel Medan. *Jurnal Akuntansi dan Inovasi Manajemen* 2 (1), 50-66.
- Siregar, N. (2018). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi minat beli konsumen dalam menggunakan indihome sebagai penyedia jasa internet di kota medan (studi kasus kantor plaza telkomcabang iskandar muda no. 35 medan baru). *Jumant*, 7(1), 65-76.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sumajouw, D. V., & Uhing, Y. (2018). PENGARUH IKLIM ORGANISASI, ETOS KERJA DAN PELATIHAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (Persero) RAYON MANADO SELATAN. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 6(4).
- Yuniarti, D., dan Lingga, L. (2019). *The Effect of Human Resource Training and Development on Improving Teacher Performance at Muntok 1 Vocational School*. *Efektor* 6 (1), 98-106.
- Oktavia, S., & Purwanti, M. (2021). PELATIHAN MENDENGAR AKTIF UNTUK GURU DI SEKOLAH NON-FORMAL X. *Prosiding SENAPENMAS*, 57-66.