BAB IV
HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Deskripsi data adalah menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat simpulan yang berbentuk umum atau generalisasi. Dalam deskripsi data ini penulis akan menggambarkan kondisi responden yang menjadi sempel dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, masa kerja:

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

1. Jenis Kelamin Responden

Gambaran umum mengenai jenis kelamin, karyawan Hotel POP Bandar Lampung. Berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut.

Tabel 4.1

Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-laki	24	60%
Perempuan	16	40%
Jumlah	**40**	**100%**

Sumber : Data Diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.1 responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat bahwa karyawan Hotel POP Bandar Lampung banyak berjenis kelamin Laki-laki sebanyak 24 orang atau dengan presentase sebesar 60%.

2. Usia Responden

Gambaran umum mengenai usia, karyawan Hotel POP Bandar Lampung adalah sebagai berikut :

Tabel 4.2

Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
21 Tahun – 30 Tahun	30	75%
31 Tahun – 40 Tahun	8	20%
41 Tahun – 50 Tahun	2	5%
Jumlah	**40**	**100%**

Sumber : Data diolah 2020

Berdasarkan tabel 4.2 responden berdasarkan usia dapat dilihat bahwa karyawan Hotel POP Bandar Lampung yang paling banyak berusia 21-30 Tahun sebanyak 30 orang atau sebesar 75%.

3. Pendidikan Terakhir Responden

Gambaran umum mengenai pendidikan terakhir, karyawan Hotel POP Bandar Lampung adalah sebagai berikut :

Tabel 4.3

Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Frequency (Orang)	Persentase (%)
SMA	22	55%
D3	12	30%
S1	6	15%
Total	**40**	**100%**

Sumber: Data diolah tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.3 responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat bahwa karyawan Hotel POP Bandar Lampung pendidikan terakhir didominasi oleh SMA sebanyak 22 orang dengan persentase 55%.

4. **Masa Kerja**

Gambaran umum mengenai masa kerja karyawann Haotel POP Bandar Lampung adalah sebagai berikut :

Tabel 4.4

Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah	Persentase
0 – 5 Tahun	35	87,5%
6 – 10 Tahun	5	12,5%
>10	0	0%
Jumlah	**40**	**100%**

Sumber : Data Diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.4 responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat bahwa karyawan Hotel POP Bandar Lampung masa kerja yang tinggi didominasi oleh 0-5 Tahun sebanyak 35 orang atau sebesar 87,5%.

4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

Hasil jawaban mengenai kuesioner yang disebar kepada 40 resaponden sebagai berikut:

Tabel 4.5

Hasil Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja (X1)

NO.	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Kepatuhan terhadap peraturan perusahaan											
1	Karyawan selalu mematuhi aturan dalam melaksanakan tugas	10	25%	13	32,5%	6	15%	6	15%	5	12,5%
2	Mampu memahami prosedur kerja yang telah ditetapkan perusahaan	10	25%	12	30%	6	15%	9	22,5%	3	7,5%
Pengguna waktu yang efektif											
3	Karyawan menyelesaiakan pekerjaan sesuai dengan waktu atau jam yang telah ditentukan	6	15%	12	30%	11	27,5%	10	25%	1	2,5%
4	Karyawan memanfaatkan waktu yang diberikan perusahaan untuk bekerja	11	27,5%	14	35,0%	7	17,5%	6	15%	2	5%
Tanggung jawab dalam pekerjaan											
5	Karyawan bertanggung jawab atas tugas dan pekerjaannya	10	25%	15	37,5%	7	17,5%	7	17,5%	1	2,5%
6	Tanggung jawab yang diberikan dapat menentukan tingkat kedisiplinan karyawan	6	15%	12	30%	11	27,5%	10	25%	1	2,5%
Tingkat absensi											
7	Tingkat kehadiran karyawan sangat tinggi	6	15%	11	27,5%	10	25%	10	2,5%	3	7,5%
8	Absensi karyawan berdampak terhadap tingkat kedisiplinan	3	7,5%	10	25%	16	40%	9	22,5%	2	5%

Sumber : Data diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.5 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan 4 yaitu karyawan memanfaatkan waktu yang diberikan perusahaan untuk bekerja dengan jumlah responden sebanyak 11 responden dan yang terkecil pada pernyataan 8 yaitu absensi karyawan berdampak terhadap tingkat kedisiplinan dengan jumlah sebanyak 3 responden.

Tabel 4.6

Hasil Jawaban Responden Variabel Pelatihan Kerja (X2)

NO.	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Materi pelatihan											
1	Penulisan dalam materi pelatihan mudah dipahami dan jelas dibaca	11	27,5%	10	25%	8	20%	6	15%	5	12,5%
2	Kesesuaian materi pelatihan dengan tugas kerjanya masing masing	`10	25%	13	32,5%	5	12,5%	6	15%	6	15%
Jenis pelatihan											
3	Jenis pelatihan sudah tepat dengan apa yang dibutuhkan karyawan	10	25%	12	30%	6	15%	9	22,5%	3	7,5%
4	Jenis pelatihan yang diberikan berpengaruh dalam pengembangan Karyawan	10	25%	13	32,5%	9	22,5%	7	17,5%	1	2,5%
Waktu Pelatihan											
5	Durasi waktu yang diberikan	11	27,5%	14	35%	7	17,5%	6	15%	2	5%

	berpengaruh pada pemahaman materi										
6	Waktu pelaksanaaan pelatihan sesuai dengan yang sudah dijadwalkan	6	15%	11	27,5%	10	25%	10	25%	3	7,5%

Sumber : Data diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.6 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan 1 dan 5 yaitu penulisan dalam materi pelatihan mudah dipahami dan jelas dibaca, durasi waktu yang diberikan berpengaruh pada pemahaman materi sebanyak 11 responden dan yang terkecil pada pernyataan 6 yaitu waktu pelaksanaaan pelatihan sesuai dengan yang sudah dijadwalkan dengan jumlah 6 responden.

Tabel 4.7

Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)

NO.	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Kualitas kerja											
1	Karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang sudah ditentukan	12	30%	10	25%	11	27,5%	7	17,5%	0	0,0%
2	Pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan kemampuan	10	25%	13	32,5%	6	15%	9	22,5%	2	5%
Kuantitas hasil kerja											
3	Karyawan mampu memberikan pelayanan yang memuaskan	12	30%	10	25%	8	20%	9	22,5%	1	2,5%

4	Tingkat pencapaian kerja sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan	11	27,5%	13	32,5%	8	20%	7	17,5%	1	2,5%
Ketepatan waktu											
5	Waktu yang diberikan sesuai dengan tugas kerjanya	10	25%	15	37,5%	7	17,5%	7	17,5%	1	2,5%
6	Karyawan mampu menyelasikan pekerjaan dengan waktu yang tepat	6	15%	12	30%	11	27,5%	10	25%	1	2,5%
Hubungan interpersonal											
7	Bersikap baik terhadap rekan kerja	6	15%	11	27,5%	10	25%	10	25%	3	7,5%
8	Karyawan bersikap positif terhadap karyawan lain nya dalam satu lingkuan kerja	3	7,5%	10	25%	16	40%	9	22,5%	2	5%

Sumber : Data diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.7 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan 1 dan 3 yaitu karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang sudah ditentukan sebanyak, karyawan mampu memberikan pelayanan yang memuaskan sebanyak 14 responden dan yang terkecil pada pernyataan 8 yaitu karyawan bersikap positif terhadap karyawan lain nya dalam satu lingkuan kerja dengan jumlah 3 responden.

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Sebelum melakukan proses pengolahan data, seluruh jawaban oleh responden terlebih dahulu dilakukan uji validitas. Uji validitas

dilakukan dengan menggunakan korelasi *product moment* pengolahan data menggunakan program SPSS.

Jika probabilitas (*sig*) < 0,05 maka instrumen valid
Jika probabilitas (*sig*) > 0,05 maka instrument tidak valid

Berdasarkan hadil uji validitas diperoleh data sebagi berikut :

Tabel 4.8

Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja(X1)

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,029	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 2	0,001	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 3	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 4	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 5	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 6	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 7	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 8	0,014	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber : Data Diolah, 2020

Berdasarkan pada tabel 4.8 diatas menunjukan bahwa seluruh butir pernyataan untuk variabel disiplin kerja (X1) memperoleh hasil nilai Sig < alpha. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan variabel disiplin kerja (X1) dinyatakan valid.

Tabel 4.9

Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan Kerja (X2)

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 2	0,008	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 3	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 4	0,021	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 5	0,027	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 6	0,001	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber : Data Diolah, 2020

Berdasarkan pada tabel 4.9 diatas menunjukan bahwa seluruh butir pernyataan untuk variabel pelatihan kerja (X2) memperoleh hasil nilai Sig < alpha. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan variabel pelatihan kerja (X2) dinyatakan valid.

Tabel 4.10

Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,002	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 2	0,033	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 3	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 4	0,021	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 5	0,007	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 6	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 7	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 8	0,040	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber : Data Diolah, 2020

Berdasarkan pada tabel 4.10 diatas menunjukan bahwa seluruh butir pernyataan untuk variabel kinerja karyawan (Y) memperoleh hasil nilai Sig < alpha. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan variabel kinerja karyawan (Y) dinyatakan valid.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas kemudian dilakukan uji realibilitas terhadap masing-masing instrumen pada variabel X1, variabel X2 dan variabel Y menggunakan rumus *Alpha Cronbach* dengan program SPSS. Hasil uji realibilitas setelah dikonsultasikan dengan daftar interprestasi koefisien r diperoleh hasil tabel sebagai berikut.

Tabel 4.11

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Cronbach Alpha	Koefisien r	Simpulan
Disiplin Kerja (X1)	0,783	0,6000 – 0,7999	Tinggi
Pelatihan Kerja(X2)	0,686	0,6000 – 0,7999	Tinggi
Kinerja Karyawan(Y)	0,684	0,6000 – 0,7999	Tinggi

Sumber : Data Diolah, 2020

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel 4.11 diatas nilai cronbach's alpha nilai reliabilitas pada variabel disiplin kerja (X1) sebesar 0,783 yang berada dalam interpretasi tinggi, nilai reliabilitas pada variabel pelatihan kerja (X2) sebesar 0,686 berada dalam interpretasi tinggi, dan nilai reliabilitas pada variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,684 berada dalam interpretasi tinggi.

4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Hasil Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan untuk melihat apakah model regresi dapat didekati dengan persamaan linear atau tidak. pengolahan data menggunakan program SPSS. Hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

1. Rumusan hipotesis:
   Ho : model regresi berbentuk linear
   Ha : model regresi tidak berbentuk linear

2. Dengan kriteria :
   Jika probabilitas (*sig*) > 0,05 maka Ho diterima
   Jika probabilitas (*sig*) < 0,05 maka Ho ditolak

Hasil uji linearitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.12

Hasil Uji Linieritas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Disiplin Kerja (X1)	0,849	0,05	Sig > alpha	Linear
Pelatihan Kerja (X2)	0,422	0,05	Sig > alpha	Linear

Sumber : Data Diolah, 2020

1. Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan(Y)

Berdasarkan pada tabel 4.12 hasil perhitungan ANOVA tabel didapat nilai Sig pada baris *Deviantion from linierity* 0,849 > 0,05 maka Ho diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

2. Pelatihan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan(Y)

Berdasarkan pada tabel 4.12 hasil perhitungan ANOVA tabel didapat nilai Sig pada baris *Deviantion from linierity* 0,422 > 0,05 maka Ho diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

4.3.2 Hasil Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk membuktikan atau menguji ada tidaknya hubungan yang linier antara variabel bebas (independen) satu dengan variabel bebas (independen) yang lainnya. Pengolahan data menggunakan program SPSS.

Prosedur Pengujian :

1. Jika nilai VIF > 10 maka ada gejala multikolinieritas.
   Jika nilai VIF < 10 maka tidak ada gejala multikolinieritas.
2. Jika nilai tolerance < 0,1 maka ada gejala multikolinieritas.
   Jika nilai tolerance > 0,1 maka tidak ada gejala multikolinieritas.

Tabel 4.13

Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Nilai Tolerance	Kondisi	VIF	Kondisi	Kesimpulan
Disiplin Kerja (X1)	0,372	Tolerance > 0,1	2,686	VIF <10	Tidak ada gejala multikolinieritas
Pelatihan Kerja (X2)	0,372	Tolerance > 0,1	2,686	VIF < 10	Tidak ada gejala multikolinieritas

Sumber: Data diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.13 hasil uji multikolinieritas diatas dapat disimpulkan bahwa hasil perhitungan pada *table coefficients* diperoleh nilai VIF sebesar 2,686 < 10 maka tidak ada gejala multikolinieritas sedangkan nilai *collinierity tolerance* diperoleh nilai sebesar 0,372 > 0,1 maka tidak ada gejala multikolinieritas.

4.4 Hasil Analisis Data

4.4.1 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Penelitian ini menggunakan lebih dari satu variabel sebagai indikator yaitu variabel disiplin kerja (X1), pelatihan kerja (X2), dan kinerja karyawan (Y). Berikut hasil uji regresi linear berganda menggunakan program SPSS.

Tabel 4.14

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Nilai Korelasi (R)	R square (R^2)
0,954	0,910

Berdasarkan pada tabel 4.14 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 4.15

Hasil Uji Koefisien Regresi

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

Sumber : Data Diolah, 2020

Berdasarkan pada tabel 4.15 diatas merupakan hasil perhitungan regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS. Diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut:

$$\mathbf{Y = a + b_1X1 + b_2X2}$$

$$\mathbf{Y = 5{,}187 + 0{,}308X1 + 0{,}683\ X2}$$

Keterangan**:**

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

X1 = Disiplin Kerja

X2 = Pelatihan Kerja

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta sebesar 5,187 yang berarti bahwa tanpa adanya disiplin kerja (X1) dan pelatihan kerja (X2) maka besarnya kinerja karyawan (Y) adalah 5,187 satuan.

2. Koefisien disiplin kerja (X1)

   Jika kisiplin kerja (X1) naik sebesar satu satuan maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,308 satuan.

3. Koefisien pelatihan kerja (X2)

   Jika pelatihan kerja (X2) naik sebesar satu satuan maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,683 satuan.

1.5 Hasil Pengujian Hipotesis

4.5.1 Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

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 4.16

Hasil Uji Parsial (Uji t)

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

Sumber : Data Diolah, 2020

1. Pengaruh Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Ho = Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel POP Bandar Lampung.

Ha = Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel POP Bandar Lampung.

Kriteria pengujian :

Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas *(sig)* dengan nilai α (0,05) dengan perbandingan sebagai berikut :

1. Jika nilai sig < 0,05 maka Ho ditolak
2. Jika nilai sig > 0,05 maka Ho diterima

Berdasarkan pada tabel 4.16 diperoleh pada variabel disiplin kerja (X1) nilai sig (0,000) < Alpha (0,05) dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja (X1) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

2. Pengaruh Pelatihan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Ho = Pelatihan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel POP Bandar Lampuing

Ha = Pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel POP Bandar Lampung.

Kriteria pengujian :

Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas *(sig)* dengan nilai α (0,05) dengan perbandingan sebagai berikut :

1. Jika nilai sig < 0,05 maka H0 ditolak
2. Jika nilai sig > 0,05 maka H0 diterima
3. Menentukan simpulan dan hasil uji hipotesis

Berdasarkan tabel 4.16 diperoleh pada variabel pelatihan kerja (X2) nilai sig (0,000) < Alpha (0,05) dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja (X2) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

4.5.2 Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji f)

Uji f digunakan untuk menguji apakah variabel independen (bebas) memberikan pengaruh terhadap variabel dependen (terikat) secara bersama sama.

Ho = Disiplin kerja dan pelatihan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel POP Bandar Lampuing

Ha = Disiplin kerja dan pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel POP Bandar Lampuing

Kriteria pengujian :

Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas *(sig)*dengannilai α (0,05) dengan perbandingan sebagai berikut :

1. Jika nilai sig < 0,05maka H0 ditolak
2. Jika nilai sig > 0,05maka H0 diterima
3. Menentukan simpulan dan hasil uji hipotesis

Tabel 4.17

Hasil Uji Simultan (Uji f)

variabel	Sig	Alpha	Kondisi	keterangan
Disiplin Kerja & Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	0,000	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh

Sumber : Data Diolah, 2020

Berdasarkan pada tabel 4.17 diproleh hasil pada variabel disiplin kerja (X1) & pelatihan kerja (X2) diperoleh nilai sig (0,000) < Alpha (0,05) dengan demikian Ho ditolak dan H a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja (X1) & pelatihan kerja (X2) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) Hotel POP Bandar Lampung.

4.6 Pembahasan

Disiplin kerja dan Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Hotel POP Bandar Lampung, dalam hal ini menjelaskan bahwa disiplin kerja yang ada dalam diri karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan yang efektif dan efisien, dengan adanya disiplin kerja akan mendorong karyawan untuk mematuhi peraturan perusahaan. Pelatihan kerja dalam hal ini menjelaskan pelaksanaan pelatihan dan pengawasan yang baik selama masa pelatihan akan berdampak terhadap kinerja karyawan dan kepuasan konsumen.

4.6.1 Pembahasan Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Menurut 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.

Dari hasil pengujian hipotesis I variabel disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan Hotel POP Bandar Lampung. Hal ini sama dengan penelitian yang dilakukan Intan Rizki Miranda & Dr. M. Yahya Arwiyah, SH, MH (2019) yang menyatakan disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini menunjukan 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.

4.6.2 Pembahasan Pelatihan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Menurut Yuniarti (2019) menyebutkan pelatihan *(training*) merupakan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep peraturanm 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 serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan dan pekerjaan.

Dari hasil pengujian hipotesis II variabel pelatihan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan Hotel POP Bandar Lampung. Hal ini sama dengan penelitian yang dilakukan Efin Shu & Daniel Cassa Augustinus (2018) yang menyatakan pelatihan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini menunjukan 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.

4.6.3 Pembahasan Disiplin Kerja (X1) & Pelatihan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Menurut Mailiana (2018) manyatakan 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 peraturanm 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 serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan dan pekerjaan.

Dari hasil pengujian hipotesis III variabel disiplin kerja & pelatihan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan Hotel POP Bandar

Lampung. Hal ini sama dengan penelitian yang dilakukan Intan Rizki Miranda & Dr. M. Yahya Arwiyah, SH, MH (2019) yang menyatakan disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan & penelitian yang dilakukan Efin Shu & Daniel Cassa Augustinus (2018) yang menyatakan pelatihan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Kesimpulan bahwa variabel disiplin kerja dan pelatihan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini menunjukan 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.