

**PENINGKATAN PRESTASI KERJA MELALUI PELATIHAN DAN
KEDISIPLINAN KERJA**

¹ Stefanus Rumangkit

² Bachroni Bakry

¹Universitas Darmajaya

ABSTRAC

The objective of this research was to analyze the effect of the training and discipline on the employee performance in De Green City hotel Bandar Lampung. Type of this research wa quantitative research using an associative method. Population of this research was De Green City hotel employees. The number of this sample was 39 respondents. Data collecting technique used in this research was questionnaires. Data Analysis technique used in this research was a multiple linier regression. Moreover, the hypothesis test was t-test and F-test. The result of this research showed that (1) the training affected the employee performance; (2) the discipline affected the employee performance; and, (3) the training and discipline simultaneously affected the employee performance.

Keywords : *Training, Discipline, Employee Performance, Hotel Management and De Green City Hotel*

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan disiplin terhadap kinerja karyawan di hotel De Green City Bandar Lampung. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan metode asosiatif. Populasi penelitian ini adalah karyawan hotel De Green City. Jumlah sampel ini adalah 39 responden. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda. Selain itu, uji hipotesis adalah uji-t dan uji-F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) pelatihan mempengaruhi kinerja karyawan; (2) disiplin mempengaruhi kinerja pegawai; dan, (3) pelatihan dan disiplin secara bersamaan mempengaruhi kinerja karyawan.

Kata Kunci : *Pelatihan, Disiplin, Kinerja Pegawai, Manajemen Hotel dan Hotel De Green City*

PENDAHULUAN

Prestasi kerja karyawan merupakan salah satu faktor yang mendorong perusahaan mencapai *sustainability*. Prestasi kerja karyawan dalam suatu perusahaan menempati posisi strategis, karena prestasi kerja pegawai yang dapat menjadi pendorong untuk mencapai tujuan perusahaan. Sebaliknya, prestasi kerja pegawai yang buruk juga dapat menjadi penghambat dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan. Hasil penelitian dari Cancerina (2013) menyatakan bahwa prestasi kerja pegawai dapat membantu tercapainya tujuan perusahaan. Prestasi kerja karyawan yang baik dapat memperlancar penggerak utama seluruh kegiatan perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan, yaitu untuk mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan maupun untuk memperoleh keuntungan. Berhasil tidaknya suatu perusahaan dalam mempertahankan eksistensinya dimulai dari usaha manusia itu sendiri dalam melaksanakan pekerjaannya secara maksimal. Kinerja perusahaan sangat dipengaruhi bahkan sangat tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Baharudin *et al*, (2013) menyatakan prestasi kerja pegawai sangat menentukan kemajuan dan kualitas perusahaan.

Salah satu perusahaan yang menginginkan karyawan berprestasi adalah De Green City Hotel Bandar Lampung. De Green City Hotel Bandar Lampung merupakan perusahaan yang bergerak di bidang Perhotelan dengan jumlah pegawai sebanyak 39 orang. Prestasi kerja pegawai De Green City Hotel Bandar Lampung belum mencapai standar yang di tetapkan, hal ini dilihat dari penilaian prestasi kerja yang telah dilakukan dengan berdasarkan indikator prestasi kerja yakni : Kualitas, kuantitas, inisiatif dan kerja sama. Berikut daftar nilai prestasi kerja pegawai De Green City Hotel Bandar Lampung per divisi :

Tabel 1. Hasil Penilaian Prestasi Kerja

Divisi	Karyawan	Prestasi	Ket
<i>Front Office</i>	5	72	Cukup
<i>Food And Beverage</i>	4	74	Cukup
<i>House Keeping</i>	9	61	Kuran
<i>Accounting</i>	2	81	Baik
<i>Personalia</i>	2	82	Baik
<i>Engineering</i>	3	61	Kuran
<i>Marketing</i>	4	73	Cukup
<i>Purchasing</i>	4	70	Cukup
<i>Security</i>	6	74	Cukup

Sumber : HRD De Green City Hotel (2017)

Berdasarkan penilaian prestasi kerja pegawai diatas dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja pegawai De Green City Hotel Bandar Lampung cenderung belum memenuhi standar baik yang ditetapkan dikarenakan hanya terdapat dua divisi yang memiliki nilai prestasi baik yakni : divisi *Accounting* dan *Personalia* , dan tujuh divisi lainnya belum dapat mencapai prestasi yang diharapkan perusahaan yakni: divisi *Front Office*, *Food And Beverage*, *Marketing*, *Purchasing*, *Security*, *House Keeping* dan *Engineering*. Dampak bagi perusahaan akibat terdapat beberapa divisi yang belum memiliki prestasi kerja yang baik adalah pengunjung merasa bahwa pelayanan yang diberikan kurang memuaskan, dan mengurangi pendapatan perusahaan dikarenakan penurunan pengunjung.

Variabel yang mempengaruhi prestasi kerja adalah motivasi, kepuasan kerja, tingkat stress, kedisiplinan, kompensasi, pelatihan, kondisi fisik pekerjaan dan desain kerja (Suprihatiningrum, 2012). Dari beberapa variabel yang dapat mempengaruhi prestasi kerja seperti disebutkan di atas, maka kajian ini akan mengambil dua variabel yaitu : kedisiplinan dan pelatihan. Diduga kedua variabel tersebut memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja pada pegawai De Green City Hotel Bandar Lampung, hal ini didukung dengan penelitian terdahulu dari Baharuddin, *et al* (2013) yang menemukan

bahwa pelatihan mempengaruhi prestasi kerja pegawai. Dan berdasarkan penelitian dari Cancerina (2013) yang menyatakan bahwa kedisiplinan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai.

Salah satu variabel yang diduga mempengaruhi prestasi kerja pegawai adalah pelatihan. Pelatihan merupakan proses mengajar keterampilan yang dibutuhkan pegawai untuk melakukan pekerjaannya dan pelatihan adalah proses pembelajaran yang dirancang untuk mengubah kinerja orang dalam melakukan pekerjaannya (Lagale *et al*, 2014). Salah satu indikasi pelatihan adalah mempelajari pengetahuan, dalam hal ini peneliti melakukan observasi, diketahui bahwa pernah dilakukan pelatihan yang diberikan oleh Kementerian Pariwisata RI yang diadakan di Sheraton Hotel Bandar Lampung.

Salah satu variabel yang diduga mempengaruhi prestasi kerja pegawai adalah kedisiplinan. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. (Hasibuan, 2012,p.23). Dalam upaya meningkatkan prestasi kerja pegawai, De Green City Hotel memiliki kendala terhadap kedisiplinan yakni tingkat ketidakhadiran pegawai yang sering terjadi setiap tahunnya.

Berdasarkan observasi, terlihat bahwa absensi pegawai tahun 2017 terdapat kecenderungan disiplin yang menurun, hal ini dapat dilihat dari ketaatan terhadap peraturan dan pemanfaatan waktu. Bahwa pegawai yang tidak masuk atau tidak hadir bekerja berjumlah 30 orang sedangkan yang terlambat masuk berjumlah 28 orang dan yang pulang sebelum waktunya berjumlah 24 orang. Dari hasil tersebut menunjukkan

bahwa kurangnya tingkat kedisiplinan pegawai De Green City Hotel. Selain itu juga dalam melaksanakan pekerjaan pegawai sering mengulur-ulur pekerjaan, yang seharusnya pekerjaan itu selesai dalam waktu tertentu tetapi mengulur sampai 1 sampai 3 jam. Hal ini berdampak pada prestasi kerja pegawai dan perusahaan. Dampak bagi pegawai adalah mendapatkan suasana kerja yang tidak menyenangkan dikarenakan tidak tertib dan teratur sehingga akan memperlambat pekerjaan. Adapun dampak bagi perusahaan tidak adanya kedisiplinan akan merusak tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga tugas-tugas terbengkalai. Kedisiplinan sangatlah penting dalam mempengaruhi pengembangan diri pegawai karena kedisiplinan digunakan untuk dapat meningkatkan kinerja dan prestasi kerja mereka. Tanpa adanya kedisiplinan yang baik, sulit bagi pegawai mendapat prestasi yang baik. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya.

TINJAUAN PUSTAKA

Pelatihan

Teori pembelajaran utama mencakup proses penyadaran, pemahaman dan kognitif. pembelajaran sebagai proses dari menstruktur pengetahuan yang telah ada pada seseorang dalam kaitannya dengan masalah khusus (Imam,2013). Kaitannya dengan pelatihan adalah dalam proses pembelajaran yang diberikan dapat menambah pengetahuan yang dimiliki dari pengetahuan tersebut dapat meningkatkan keterampilan, kemampuan dan memperbaiki kinerja pegawai, hal ini sama dengan tujuan dari pelatihan.

Pelatihan adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi dan pelatihan menurut Mangkuprawira (2011,p.43) adalah sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan

keahlian tertentu serta sikap agar pegawai semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab dengan semakin baik, sesuai dengan standar. Idealnya, pelatihan harus dirancang untuk mewujudkan tujuan-tujuan organisasi, yang pada waktu bersamaan juga mewujudkan tujuan-tujuan para pekerja secara perorangan. Pelatihan sering dianggap sebagai aktivitas yang paling umum dan para pimpinan mendukung adanya pelatihan karena melalui pelatihan, para pekerja akan menjadi lebih terampil dan karenanya akan lebih produktif sekalipun manfaat-manfaat tersebut harus diperhitungkan dengan waktu yang tersita ketika pekerja sedang dilatih. Indikator untuk mengukur Pelatihan seperti yang digunakan oleh Andrew E. Sikula dalam Mangkunegara (2011,p.47) adalah: (1) Pendidikan (2) Prosedur Sistematis (3) Keterampilan teknis (4) Mempelajari pengetahuan (5) Mengutamakan praktek dari pada teori

Kedisiplinan

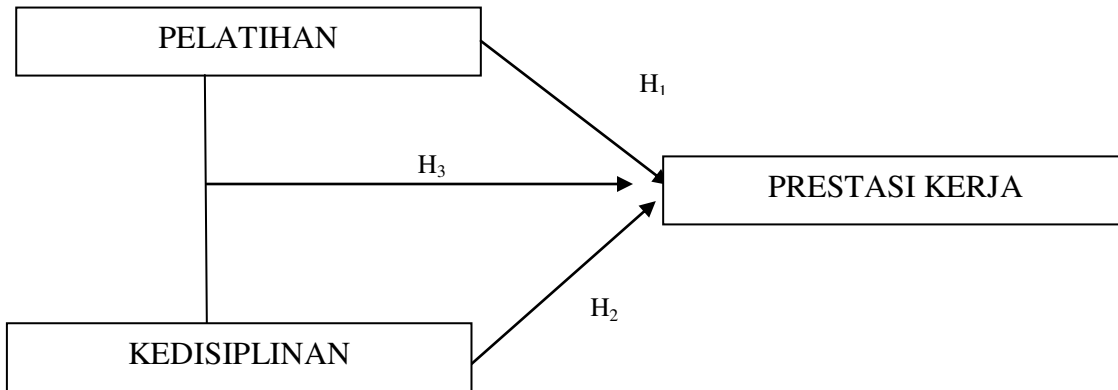
Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, seseorang akan bersedia mematuhi semua peraturan serta melaksanakan tugas-tugasnya, baik secara sukarela maupun karena paksaan. Menurut Hasibuan (2012,p.23). Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin pegawai baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya

tujuan perusahaan dan pegawai. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin baik. Rivai dalam Hasibuan (2012,p.194). menyatakan Kedisiplinan memiliki beberapa indikator, yaitu: (1) Kehadiran (2) Ketaatan pada peraturan kerja (3) Ketaatan pada standar kerja (4) Tingkat kewaspadaan tinggi. (5) Bekerja etis.

Prestasi Kerja

Prestasi kerja merupakan sesuatu yang diharapkan oleh perusahaan dari para pegawainya dalam rangka mengembangkan dan melancarkan setiap aktivitas perusahaan, sehingga tujuan yang diharapkan dapat tercapai. Menurut Byars dan Rue (1984) dalam Sutrisno (2009,p.165) mengartikan prestasi sebagai tingkat kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang mencakup pada pekerjaan. Bernadin dan Russel (1993) dalam Sutrisno (2009,p.165) memberikan definisi tentang prestasi adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Dari definisi-definisi diatas dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja itu merupakan hasil kerja yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Tanpa adanya prestasi kerja yang baik pada setiap level pekerjaan dalam suatu organisasi, pencapaian tujuan dan keberhasilan organisasi akan sangat sulit tercapai atau bahkan tidak dapat diwujudkan sama sekali. Nasution (2011,p.99) menyatakan bahwa ukuran yang perlu diperhatikan dalam prestasi kerja, yaitu : (1) Kualitas Kerja, (2) Kuantitas kerja, (3), Inisiatif, (4) Penghargaan Kerjasama

KERANGKA PEMIKIRAN



HIPOTESIS PENELITIAN

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H₁ : Pelatihan berpengaruh signifikan pada prestasi kerja
- H₂ : Kedisiplinan berpengaruh signifikan pada prestasi kerja
- H₃ : Pelatihan dan kedisiplinan berpengaruh signifikan pada prestasi kerja

METODOLOGI PENELITIAN

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode penelitian asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai De Green City Hotel Bandar Lampung yang berjumlah 39 orang pegawai. Sampel yang digunakan teknik sampling yaitu *non probability sampling* khususnya menggunakan sampling jenuh dimana seluruh jumlah dijadikan sampel yaitu 39 orang pegawai. Uji persyaratan instrument penelitian yang digunakan yaitu uji validitas dengan menggunakan rumus korelasi *product moment* dan uji reabilitas menggunakan rumus *alpha cronbach's*. Analisis data menggunakan regresi linear berganda, serta pengujian hipotesis menggunakan uji T dan uji F.

HASIL PENELITIAN

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi *product moment*. Jika probabilitas (sig) < 0,05 maka instrument valid jika probabilitas (sig) > 0,05 maka instrument tidak valid. Hasil uji validitas untuk variabel pelatihan (X₁) diperoleh nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ sehingga pertanyaan variabel pelatihan (X₁) dinyatakan valid, dengan nilai r_{tabel} adalah 0,267. Hasil uji validitas untuk variabel kedisiplinan (X₂) diperoleh nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ sehingga pertanyaan variabel kedisiplinan (X₂) dinyatakan valid dengan nilai r_{tabel} adalah 0,267. Hasil uji validitas untuk variabel prestasi kerja (Y) diperoleh nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ sehingga pertanyaan variabel prestasi kerja (Y) dinyatakan valid, dengan nilai r_{tabel} adalah 0,267. Dan berdasarkan hasil uji reliabilitas dengan nilai tertinggi adalah pelatihan (X₁) sebesar 0,795 dan nilai reliabilitas terendah adalah prestasi kerja (Y) sebesar 0,786 Maka seluruh variabel dinyatakan reliabilitas.

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	
(Constant)	6,673	1.626	,000
Pelatihan	0,391	0,80	,000
Kedisiplinan	0,103	0.94	,284

Dari hasil uji regresi berganda dapat disimpulkan bahwa: Konstanta sebesar 6,763 artinya jika pelatihan (X_1) dan kedisiplinan (X_2) nilainya adalah 0, prestasi kerja nilainya adalah 6,763. Koefisien regresi untuk variabel pelatihan (X_1) sebesar 0,391 atau 39,1% menyatakan bahwa setiap penambahan sebesar satu satuan X_1 (pelatihan) maka akan meningkatkan prestasi kerja sebesar 39,1%. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara pelatihan dengan prestasi kerja, semakin besar pengaruh pelatihan maka semakin meningkat prestasi kerja pegawai. Koefisien regresi variabel kedisiplinan (X_2) sebesar 0,103 atau 10,3% menyatakan bahwa setiap penambahan sebesar satu satuan kedisiplinan (X_2) maka akan meningkatkan prestasi kerja sebesar 10,3%. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara kedisiplinan dengan prestasi kerja, semakin besar pengaruh kedisiplinan maka semakin meningkat prestasi kerja pegawai.

Koefisien determinasi R_2 (*R Squares*) ditemukan sebesar 0,535 menunjukkan bahwa pelatihan (X_1) dan kedisiplinan (X_2) mempengaruhi prestasi kerja (Y) sebesar 53,5% sedangkan 46,5% di pengaruhi oleh faktor/variabel lain. Hubungan pelatihan (X_1) dan Kedisiplinan (X_2) terhadap Prestasi Kerja (Y) adalah sebesar 0,731, hasil ini menunjukkan hubungan yang cukup/sedang antara variabel pelatihan (X_1) dan Kedisiplinan (X_2) terhadap prestasi kerja (Y).

Tabel 4. Hasil Uji T

	Thitung	Ttabel	Kondisi	Keterangan
Pelatih an	6,32 2	2,0 28	6,322 > 2,028	Hipotesis Terdukung
Kedisip linan	3,03 5	2,0 28	3,035 > 2,028	Hipotesis Terdukung

Tabel 4 hasil uji T menunjukkan bahwa pelatihan (X_1) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 6,322 sedangkan nilai t_{tabel} dengan dk

($dk=39-2=37$) adalah 2,028 jadi t_{hitung} (6,322) > t_{tabel} (2,028) dan nilai sig (0,00) < alpha (0,05) dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga di simpulkan bahwa pelatihan (X_1) secara parsial berpengaruh terhadap prestasi kerja (Y) pegawai. Sedangkan, variabel kedisiplinan (X_2) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,305 sedangkan nilai t_{tabel} dengan dk ($dk=39-2=37$) adalah 2,028 jadi thitung (3,305) > t_{tabel} (2,028) dan nilai sig (0,00) < alpha (0,05) dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga disimpulkan bahwa kedisiplinan (X_2) secara parsial berpengaruh terhadap prestasi kerja (Y) pegawai.

Tabel 5. Hasil Uji F

	Fhitung	Ftabel	Kondisi	Keterangan
Pelatihan dan Kedisiplinan	20,671	3,26	20,671 > > 3,26	Hipotesis Terdukung

Terlihat bahwa F_{hitung} sebesar 20,671 > sedangkan F_{tabel} df $n_1 = 2$ ($k-1 = 3-1=2$) df $n_2 = 39$ ($n-k = 39-3=36$) adalah sebesar 3,26 jadi F_{hitung} 20,671 > F_{tabel} 3,26. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan kedisiplinan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai.

Hasil analisis regresi membuktikan bahwa secara parsial terdapat pengaruh signifikan dari pelatihan terhadap prestasi kerja pegawai. Pegawai dengan prestasi kerja yang baik dapat dijelaskan karena memiliki kesempatan yang luas untuk mengikuti berbagai pelatihan yang sesuai dengan kompetensi yang diinginkan. Secara empiris komponen pelatihan terdiri dari atas pendidikan, prosedur sistematis, keterampilan teknis, mempelajari pengetahuan. dan mengutamakan praktek. Seluruh komponen pelatihan telah dinilai baik oleh responden terutama dari unsur pendidikan yang memberikan manfaat lebih karena pendidikan yang diberikan pada saat pelatihan dapat meningkatkan pengetahuan pegawai dari pengetahuan

tersebut pegawai menjadi lebih mudah dalam melaksanakan pekerjaan mereka dan secara bersamaan dapat meningkatkan prestasi kerja mereka. Dalam hal ini sesuai dengan teori yang dipakai yakni teori pembelajaran utama mencakup proses penyadaran, pemahaman dan kognitif. Program pelatihan yang dilakukan diharapkan dapat meningkatkan penyadaran, pemahaman dan kognitif dalam hal ini berdampak pula pada peningkatan pengetahuan, keahlian dan keterampilan, yang mana dapat membantu mempermudah pekerjaan menjadi efektif dan efisien. maka hasil kerja pegawai pun dapat membaik dan pegawai dapat mencapai prestasi yang baik. Barus (2009) yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Pelatihan yang diberikan perusahaan kepada pegawai sangat membantu untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai.

Hasil analisis regresi membuktikan bahwa secara parsial terdapat pengaruh signifikan dari kedisiplinan terhadap prestasi kerja pegawai. Pegawai dengan prestasi kerja tinggi dapat dijelaskan karena memiliki kedisiplinan tinggi baik dalam merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi seluruh rangkaian pekerjaan di De Green City Hotel. Kedisiplinan dapat dilihat sebagai suatu yang sangat besar manfaatnya bagi perusahaan dan pegawai. Manfaat untuk perusahaan adanya kedisiplinan akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga tugas-tugas tidak terbengkalai. Manfaat untuk pegawai akan diperoleh suasana yang tertib dan teratur sehingga akan memperlancar dalam melaksanakan pekerjaannya. maka hasil kerja pegawai pun dapat membaik dan pegawai dapat mencapai prestasi yang baik. Lagale *et al* (2014) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif pada terhadap prestasi kerja dengan cara mengubah perilaku untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan pegawai untuk mentaati semua peraturan

dan norma-norma sosial yang berlaku diperusahaan.

Hasil uji F terlihat pada tabel Anova diperoleh nilai $\text{sig} < \text{Alpha}$ membuktikan bahwa secara bersama terdapat pengaruh signifikan dari pelatihan dan kedisiplinan terhadap prestasi kerja pegawai. Dengan adanya Program pelatihan yang dilakukan diharapkan dapat meningkatkan penyadaran, pemahaman dan kognitif dalam hal ini akan berdampak pada peningkatan pengetahuan, keahlian dan keterampilan, yang mana dapat membantu mempermudah pekerjaan menjadi efektif dan efisien. maka prestasi kerja pegawai pun akan membaik. Dan kedisiplinan yang baik akan memberikan manfaat baik bagi perusahaan maupun bagi pegawai. Bagi perusahaan adanya kedisiplinan akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga tugas-tugas tidak terbengkalai. Bagi pegawai akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan memperlancar dalam melaksanakan pekerjaannya, maka akan dapat berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai. Naufal (2013) yang menyatakan pelatihan dan kedisiplinan secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan.

KESIMPULAN

Dari hasil analisis data dan pembahasan, maka dapat diambil kesimpulannya sebagai berikut:

1. Pelatihan berpengaruh pada prestasi kerja karyawan De Green City Hotel
2. Kedisiplinan berpengaruh pada prestasi kerja karyawan De Green City Hotel
3. Pelatihan dan kedisiplinan berpengaruh secara simultan pada prestasi kerja karyawan De Green City Hotel

DAFTAR PUSTAKA

- Adhytia GT, Bernhard Tewel, Merlyn Karuntu. 2014. Konsep diri,

- pendidikan dan pelatihan, disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai di kejaksaan tinggi Sulawesi utara. *Jurnal EMBA* 353 Vol.2 No.1
- Ardana, I Komang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha ilmu. Yogyakarta
- Baharuddin Aris, Taher Alhabsji, Hamidah Nayati Utami. 2013. Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Kantor PT. PLN (Persero Area Pelayanan dan Jaringan Malang). *Jurnal manajemen sumber daya manusia*, Vol 6. No 2.
- Barus Enny Segarahati. 2009. Analisis Pengaruh Pelatihan dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Staff Pengajar Program Studi Perbankan Politeknik Negeri Medan . *Jurnal Polimedia* . Vol 12. No. 4.
- Beyer, Janice .Trice, harrison M. 1984. A Field Study of the Use and Perceived Effects of Discipline in Controlling Work Performance. *The Academy Journal Of Management*. Volume 27: Nomor 4
- Cancerina Yunie. 2013. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Finansial Dan Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada CV. SINEZ. *Jurnal Manajemen Universitas Udayana*. Vol 2. No 2
- Elnaga, A. and Imran, A. 2013. The Effect of Training on Employee Performance. *European Journal of Business and Management*. Vol. 5, no. 137.
- Handoko T H. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE, Yogyakarta. Indonesia.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Bumi Aksara, Jakarta. Indonesia.
- Imam Muhammad SL. 2013 *Teori Pembelajaran Pelatihan Dan Dinamika Kelompok Dalam Pelatihan*. *Jurnal Pascasarjana STAIN*. Vol 3, No. 5.
- Lagale Danis Gregorius. Mekkel Peggy Adeline. Sepang Jantje L. 2014. Pelatihan, Disiplin Kerja Dan Kualitas Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada PT. PLN (Persero) Area Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*. Vol. 5, No. 10.
- Mangkuprawira. S.Tb. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Penerbit Ghalia. Bogor. Indonesia.
- Nasution Mulya. 2000. *Manajemen Personalia Aplikasi Dalam Perusahaan*. Penerbit Djambatan, Jakarta. Indonesia.
- Ragawanti, Erlinda. Bambang Swasto, S dan Arik Prasetya. 2014. Pengaruh On The Job Training Dan Off The Job Training Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap PR. Sejahtera Abadi). *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol 8. No. 2.
- Rivai, Veithzal, 2011., *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perusahaan, Dari Teori Hingga Praktik*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta. Indonesia.

Sugiyono. 2011. Metode Penelitian.
Penerbit ALFABETA. Bandung. Indonesia

Suprihatiningrum Hesti, 2012. Faktor–
FaktorYang Mempengaruhi
Prestasi Kerja(Studi Pada
Karyawan Kantor Kementrian
Agama Provinsi Jawa Tengah).
Jurnal widyamanggala, Vol 1, No
1.

Sutrisno, Edy.2009. Manajemen Sumber
Daya Manusia. *Penerbit Kencana
Prenada*

Media Group. Jakarta. Indonesia

Yordan Ariandy, Dadang Iskanda 2014.
Pengaruh disiplin kerja terhadap
prestasi kerja karyawan pada PT.
Amerta indah otsuka Jakarta.
*Jurnal manajemen sumber daya
manusia*. Vol 1. No 1.