

Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Hotel Best Western Premier Agung Resort Ubud

Ni Ketut Dian Yasawati⁽¹⁾
Mirah Ayu Putri Trarintya⁽²⁾
Gde Indra Surya Diputra⁽³⁾

⁽¹⁾⁽²⁾⁽³⁾Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Bisnis dan Pariwisata, Universitas Hindu Indonesia
e-mail: ketutdian58@gmail.com

ABSTRACT

The aim of this research is to examine and analyse the effect of work discipline, training, and work environment on employee performance at Hotel Best Western Premier Agung Resort Ubud. The population and the sample in this study were 40 employees at Hotel Best Western Premier Agung Resort Ubud. The data in this research comes from questionnaires as primary data and literature reviews as secondary data. Data were analyzed using multiple linear regression formulas. The research results show that work discipline, training, and work environment simultaneously or together have a significant influence on employee performance at Hotel Best Western Premier Agung Resort Ubud. The results of the t test analysis show that work discipline has a significant positive effect on employee performance $t_{count} (2,309) sig 0,027$. Training has a significant positive effect on employee performance $t_{count} (3,052) sig 0,004$. Work environment has a significant positive effect on employee performance $t_{count} (4,062) sig 0,00$.

Keywords: *Employee Performance; Work Discipline; Training; Work Environment*

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Hotel Best Western Premier Agung Resort Ubud. Populasi dan sampel pada penelitian ini sejumlah 40 orang karyawan. Data pada penelitian ini berasal dari kuesioner sebagai data primer dan kajian literatur sebagai data sekunder. Data dianalisis menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja, pelatihan, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Best Western Premier Agung Resort Ubud. Hasil analisis uji t menunjukkan disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan $t_{hitung} (2,309) sig 0,027$. Pelatihan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan $t_{hitung} (3,052) sig. 0,004$. Lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan $t_{hitung} (4,062) sig 0,000$.

Kata kunci: *Kinerja Karyawan; Disiplin Kerja; Pelatihan; Lingkungan Kerja*

Pendahuluan

Perkembangan dunia pariwisata pada era ini berangsur pulih dan mulai bangkit dari masa pandemic *Covid 19*, menuntut semua pihak untuk bersaing memperebutkan kedudukan sebagai penentu sektor pariwisata seperti memenangkan persaingan yang ketat antar hotel di Bali, tidak cukup hanya mengandalkan kualitas manajemen dan keunikan design bangunan saja, melainkan dilihat juga dari segi pelayanan yang tentu saja harus melibatkan sumber daya manusia yang berkualitas sehingga mampu mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Menurut Hasibuan (2017) Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu metode pengelolaan sumber daya manusia dalam sebuah organisasi agar mampu mencapai tujuan dari organisasi secara maksimal melalui pengembangan sumber daya manusia itu sendiri.

Menurut Mulyapradana et al (2020) kinerja karyawan termasuk dalam salah satu faktor yang amat penting dan relevan untuk perusahaan, karena kinerja adalah pengaktualan perilaku kerja seseorang sebagai prestasi atau manifestasi dalam bekerja sesuai dengan tugas dan pekerjaan yang dilakukannya dalam sebuah perusahaan pada jangka waktu maupun periode tertentu. Menurut Nursiti and Fedrick (2018) kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan.

Mangkunegara (2021) mengemukakan bahwa kedisiplinan merupakan sifat seorang karyawan yang secara sadar mematuhi aturan dan peraturan organisasi tertentu. Semakin disiplin semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dan kinerja perusahaan. Disiplin sangat penting untuk perkembangan perusahaan karena dapat dijadikan sebagai alat untuk memotivasi agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Disamping itu disiplin bermanfaat mendidik karyawan untuk mematuhi peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Peningkatan sumber daya manusia sebagai alat penggerak utama disegala bidang merupakan hal yang sangat penting dan ini dapat dilakukan dengan melakukan program pelatihan. Menurut Mutholib (2019) Pelatihan adalah kegiatan untuk memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan dari para karyawan sesuai dengan yang diinginkan oleh instansi yang bersangkutan. Setiap pelatihan sebagai upaya untuk mencapai peningkatan produktivitas kerja suatu perusahaan/instansi tidak terlepas dari pengaruh, baik pengaruh dari dalam dan dari luar instansi tersebut.

Menurut Nitisemito (2019) bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menyelesaikan semua tugas yang

diberikan kepadanya. Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar para karyawan yang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerja itu sendiri. Lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu perusahaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan. Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan non-fisik.

Hotel Best Western Premier Agung Resort Ubud Gianyar merupakan salah satu Hotel dengan bintang 4 dengan jumlah karyawan sebanyak 40 orang, dengan memiliki jumlah 73 kamar, yang dipimpin oleh seorang *General Manager* Alit Martini. Menurut hasil wawancara kepada *Human Resources Incharge* yaitu Bapak Benny bahwa evaluasi kinerja karyawan Hotel Best Western Premier Agung Resort Ubud pada tahun 2022 menunjukkan kinerja yang belum cukup baik, dimana evaluasi/ pencapaian kerja tertinggi yang sesuai rencana awal yaitu 80% dan realisasi terendah 70%. Adapun data penilaian kinerja karyawan pada Hotel Best Western Premier Agung Resort Ubud Gianyar menunjukkan penilaian kinerja karyawannya rata – rata sebesar 2,93 masuk dalam kategori Below Standard/ Dibawah Standar, dengan indikator terendah yaitu kehadiran dan ketepatan waktu sebesar 2,27.

Hasil wawancara bersama *Human Resources Incharge* Hotel Best Western Premier Agung Resort Ubud mengatakan bahwa kurangnya kedisiplinan kerja dilihat dari tingkat absensi karyawan yang tinggi, karyawan sering kali datang terlambat masuk kerja dan pulang lebih awal dari jam kerjanya. Kurangnya kesadaran karyawan dalam mematuhi SOP yang diterapkan pada hotel, seperti tidak menggunakan seragam dengan baik, tidak memakai name tag/ nama pengenalan, dan seringkali bermain hp saat bekerja. Selama penulis melakukan observasi selama 7 hari di Hotel Best Western Premier Agung Resort Ubud, seringkali melihat security belum menerapkan 3S kepada para tamu yakni, senyum sapa salam Tingkat absensi karyawan Hotel Best Western Premier Agung Resort Ubud pada tahun 2022 rata – rata sebesar 3,00%, dimana melebihi dari tingkat toleransi absensi yang telah ditetapkan hotel yakni 2,00%. Hal ini dikarenakan, banyaknya karyawan yang tidak hadir dengan beragam alasan seperti sakit namun tanpa ada surat keterangan dokter, terdapat upacara keagamaan, urusan keluarga dan lain sebagainya.

Pelatihan yang terdapat pada Hotel Best Western Premier Agung Resort Ubud yaitu sebelum menjadi karyawan diberikan bentuk training/pelatihan kepada calon karyawan selama 2 bulan, pelatihan BWUI (*Best Western University International*), pelatihan *Intership training*, dan ada *bilingual training*. Berdasarkan hasil pra survey dan wawancara kepada karyawan mengungkapkan Karyawan seringkali merasa jenuh dan bosan dalam mengikuti pelatihan yang bersifat formal secara terus menerus. Karyawan menginginkan pelatihan yang informal,

contohnya seperti Outbond training yaitu pelatihan untuk melatih dan mengembangkan SDM dalam hal peningkatan kompetensi diri yaitu hard skill atau kemampuan teknis, soft skill atau kemampuan keilmuan, dan meta skill atau karakter diri, dimana menjadikan media luar ruangan dan permainan sebagai sarana atau tempat pelatihan berlangsung dengan suasana yang menyenangkan, yang harus dikoordinir oleh trainer professional atau trainer luar.

Temuan peneliti berdasarkan hasil wawancara dan observasi pada beberapa karyawan Hotel Best Western Premier Agung Resort Ubud menyatakan bahwa adanya permasalahan dalam lingkungan kerja. Pada lingkungan kerja non fisik, yaitu hubungan antara atasan dan karyawan. Hasil wawancara kepada beberapa karyawan mengatakan bahwa karyawan seringkali merasa canggung melakukan komunikasi atau percakapan kepada atasannya. Selanjutnya permasalahan lingkungan kerja fisik, yaitu pada peralatan/fasilitas yang dibutuhkan karyawan. Persediaan fasilitas yang secara umum kurang, dapat mengganggu kelancaran kerja karyawan. Contohnya printer dan computer, dengan kondisi yang sudah lama, karyawan harus berbagi menggunakan fasilitas printer dan computer dengan rekan kerja yang lain. Televisi pada hotel ini masih menggunakan TV analog dengan acara TV yang terbatas, namun para karyawan ingin TV Digital sebagai sarana hiburan saat waktu makan dan istirahat. Contoh lainnya adalah para karyawan kekurangan kursi dan meja untuk beristirahat atau melakukan pekerjaan lainnya, hal ini mengakibatkan karyawan akan duduk dan beristirahat pada meja dan kursi yang disediakan untuk tamu saja, dimana akan mengganggu kenyamanan para tamu. Permasalahan ini akan mempengaruhi kinerja yang dihasilkan kurang maksimal.

Berdasarkan fenomena tersebut bahwa tampak jelas bahwa adanya keterkaitan yang kuat antar disiplin kerja, pelatihan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Best Western Premier Agung Resort Ubud. Maka penulis memiliki ketertarikan untuk mengambil judul **“Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Best Western Premier Agung Resort Ubud”**. Berdasarkan uraian tersebut, peneliti dapat mengeluarkan hipotesis sebagai berikut:

H1 = Diduga disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Best Western Premier Agung Resort Ubud

H2 = Diduga pelatihan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Best Western Premier Agung Resort Ubud

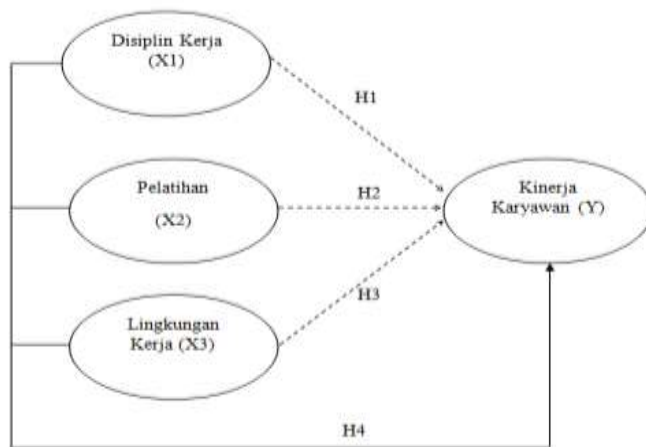
H3 = Diduga lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Best Western Premier Agung Resort Ubud

H4 = Diduga disiplin kerja, pelatihan, dan lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Best Western Premier Agung Resort Ubud

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang bersifat asosiatif menanyakan hubungan pengaruh antara disiplin kerja, pelatihan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Best Western Premier Agung Resort Ubud. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Hotel Best Western Premier Agung Resort Ubud yang berjumlah 40 Orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus teknik sampling jenuh dengan jumlah sampel 45 responden.

Gambar 1. Kerangka Berpikir



Sumber : Siska Agustina Dewi dan M. Trihudiyatmanto (2020), Elsy Azkiyathul Fangiziah, et al. (2023), Ines Prasasti (2020)

Data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data penelitian dikumpulkan dengan instrumen berupa kuesioner yang disebarkan secara langsung kepada responden. Instrumen penelitian yang digunakan terlebih dahulu diuji dengan uji validitas dan uji reliabilitas. Selanjutnya teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji asumsi klasik, regresi linier berganda, koefisien determinasi, uji t dan uji f.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Berdasarkan hasil uji instrument dengan variable pada penelitian ini yaitu disiplin kerja, pelatihan, dan lingkungan kerja dinyatakan valid karena memiliki nilai koefisien korelasi lebih dari 0,30. Berdasarkan hasil uji realibilitas instrument – instrument variabel pada penelitian ini yaitu disiplin kerja, pelatihan, dan lingkungan kerja dinyatakan reliable karena masing – masing variabel memiliki nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari > 0,60. Berdasarkan uji normalitas yang

ditampilkan menunjukkan bahwa besarnya nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* adalah sebesar 0,200 yaitu lebih besar dari 0,05 yang menunjukkan bahwa data terdistribusi secara normal, sehingga dapat disimpulkan bahwa model memenuhi asumsi normalitas. Berdasarkan hasil uji multikolinearitas seluruh variabel bebas memiliki nilai *tolerance* > 0,10, begitu juga dengan hasil perhitungan nilai VIF, seluruh variabel memiliki nilai VIF < 10. Hal ini berarti bahwa pada model regresi yang dibuat tidak terjadi multikolinearitas. Berdasarkan uji heteroskedastisitas bahwa masing-masing model memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Berarti didalam model regresi ini tidak terjadi kesamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan program *SPSS for windows* maka diperoleh hasil analisis regresi linear berganda berganda sebagai berikut.

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

$$Y = 2,763 + 0,256X_1 + 0,326X_2 + 0,377X_3$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut : (1) Nilai konstanta sebesar 2,763 mempunyai makna bahwa apabila Disiplin Kerja, Pelatihan, dan Lingkungan Kerja memberikan pengaruh maka kinerja karyawan akan bernilai sebesar 1,559. (2) Koefisien variabel Disiplin Kerja sebesar 0,256 mempunyai makna bahwa setiap perubahan atau peningkatan 1 (satu) satuan Disiplin Kerja, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,256 satuan, demikian pula sebaliknya, perubahan tersebut menunjukkan adanya pengaruh yang positif Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan. (3) Koefisien variabel Pelatihan sebesar 0,326 mempunyai makna bahwa setiap perubahan atau peningkatan 1 (satu) satuan pelatihan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,326 satuan, demikian pula sebaliknya, perubahan tersebut menunjukkan adanya pengaruh yang positif pelatihan terhadap kinerja karyawan. (4) Koefisien variabel Lingkungan Kerja sebesar 0,377 mempunyai makna bahwa setiap perubahan atau peningkatan 1 (satu) satuan Lingkungan Kerja, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,377 satuan, demikian pula sebaliknya, perubahan tersebut menunjukkan adanya pengaruh yang positif Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan. (5) Koefisien regresi Disiplin Kerja sebesar 0,256, koefisien regresi Pelatihan sebesar 0,326 dan koefisien regresi Lingkungan Kerja sebesar 0,377. Dari ketiga koefisien regresi tersebut maka diketahui bahwa Lingkungan Kerja merupakan variabel yang berpengaruh paling besar terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresi sebesar 0,377.

Berdasarkan hasil analisis determinasi, dapat diketahui nilai koefisien determinasi (D) sebesar $0,895 \times 100 \text{ persen} = 89,5 \text{ persen}$. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa disiplin

kerja, pelatihan, dan lingkungan kerja mampu menjelaskan sebesar 89,5 persen terhadap kinerja karyawan di Hotel *Best Western Premier Agung Resort Ubud*, sedangkan sisanya sebesar 10,5 persen dijelaskan oleh factor - faktor lain yang tidak dibahas pada analisis ini seperti kepemimpinan, motivasi kerja dan lain sebagainya. Hubungan positif artinya semakin tinggi disiplin kerja, pelatihan, dan lingkungan kerja maka kinerja karyawan di Hotel *Best Western Premier Agung Resort Ubud* akan semakin tinggi pula.

Tabel 4.1 Hasil Signifikansi Parsial (Uji-t)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	2,763	1,773		1,559	0,128
	Disiplin Kerja	0,256	0,111	0,284	2,309	0,027
	Pelatihan	0,326	0,107	0,335	3,052	0,004
	Lingkungan Kerja	0,377	0,093	0,395	4,062	0,000

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Best Western Premier Agung Resort Ubud

Maka diketahui bahwa nilai t_{hitung} variabel disiplin kerja adalah sebesar 2,309. Sesuai dengan kriteria pengujian yaitu H_0 ditolak apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $sig > 0,05$ maka dapat dikemukakan bahwa $t_{hitung} (2,309) > t_{tabel} (2,028)$ nilai $sig. 0,027 < \alpha 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dari hasil penelitian diketahui disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel *Best Western Premier Agung Resort Ubud*. Dengan demikian hipotesis 1 (H_1) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel *Best Western Premier Agung Resort Ubud* teruji kebenarannya. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Siska Agustina Dewi dan M. Trihudyatmanto (2020) menjelaskan disiplin kerja memberikan pengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian lainnya juga dilakukan oleh Jufrizen dan Fadilla (2021) menyebutkan bahwa variabel disiplin kerja memberikan pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Best Western Premier Agung Resort Ubud

Maka diketahui bahwa nilai t_{hitung} variabel pelatihan adalah sebesar 3,052. Sesuai dengan kriteria pengujian yaitu H_0 ditolak apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $sig > 0,05$ maka dapat dikemukakan bahwa $t_{hitung} (3,052) > t_{tabel} (2,028)$ nilai $sig. 0,004 < \alpha 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_2 diterima. Dari hasil penelitian diketahui pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Hotel Best Western Premier Agung Resort Ubud. Dengan demikian hipotesis 2 (H2) yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Best Western Premier Agung Resort Ubud teruji kebenarannya. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Elsyaz Azkiyathul Fangiziah, et al. (2023) dan Rifki, et al (2015) menjelaskan bahwa pelatihan secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Best Western Premier Agung Resort Ubud

Maka diketahui bahwa nilai t_{hitung} variabel lingkungan kerja adalah sebesar 4,062. Sesuai dengan kriteria pengujian yaitu H_0 ditolak apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $sig > 0,05$ maka dapat dikemukakan bahwa $t_{hitung} (4,062) > t_{tabel} (2,028)$ nilai $sig. 0,000 < \alpha 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_3 diterima. Dari hasil penelitian diketahui lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Best Western Premier Agung Resort Ubud. Dengan demikian hipotesis 3 (H3) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Best Western Premier Agung Resort Ubud teruji kebenarannya. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh I Wayan Sentana Putra dan Anak Agung Ayu Sriathi (2018) serta penelitian dari Rusdian dan Deky Prasetyo (2023) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4.2 Hasil Signifikansi Simultan (Uji-F)

Anova ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	405,238	3	135,079	102,295	0,000 ^b
	Residual	47,537	36	1,320		
	Total	452,775	39			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Pelatihan, Disiplin Kerja						

Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Best Western Premier Agung Resort Ubud

Maka diketahui bahwa nilai F_{hitung} variable Disiplin Kerja, Pelatihan, dan Lingkungan Kerja adalah sebesar 102,295. Sesuai dengan kriteria pengujian yaitu H_0 ditolak apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ serta $sig < 0,05$ maka dapat dikemukakan bahwa $F_{hitung} (102,295) > F_{tabel} (2,87)$ dan nilai $sig. 0,000 < \alpha 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_4 diterima. Dari hasil penelitian diketahui ini Disiplin Kerja, Pelatihan, dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja

Karyawan Hotel Best Western Premier Agung Resort Ubud. Dengan demikian hipotesis 4 (H4) yang menyatakan bahwa Disiplin Kerja, Pelatihan, dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Hotel Best Western Premier Agung Resort Ubud teruji kebenarannya. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Siska Agustina Dewi dan M. Trihudyatmanto (2020) menjelaskan disiplin kerja memberikan pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Rifki, et al (2015) dan Elsy Azkiyathul Fangiziah, et al. (2023) menjelaskan bahwa pelatihan secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian dari Rizal Nabawi (2019) dan Kartika Yuliantari dan Ines Prasasti (2020) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengartikan bahwa adanya hubungan baik variable disiplin kerja, pelatihan, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja, Pelatihan, dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Hotel Best Western Premier Agung Resort Ubud. Melihat hasil penelitian, kedepannya Hotel *Best Western Premier Agung Resort Ubud* harus meningkatkan disiplin kerja, pelatihan dan menjaga lingkungan kerja terhadap karyawannya. Pihak dari hotel juga harus memotivasi para karyawan guna meningkatkan kinerjanya, agar karyawan dapat merasakan rasa tanggung jawab dan dedikasinya yang tinggi dalam bekerja, tidak hanya mencapai sebuah target kerja namun dapat lebih dari yang ditargetkan. Kepada para pimpinan umum maupun pimpinan setiap department perlu meningkatkan komunikasi terhadap para karyawannya seperti melakukan diskusi singkat ataupun melakukan monitoring setiap minggunya, menangani masalah bersama, memberikan bimbingan dan arahan yang benar terhadap bawahan, serta juga meningkatkan inovasi karyawan. Kedepannya manajemen Hotel *Best Western Premier Agung Resort Ubud* untuk melakukan evaluasi sebelum memberikan pelatihan dan setelah pelaksanaan pelatihan tersebut kepada karyawan, dimana akan menampung masukan, saran dan kritikan karyawan yang akan digunakan evaluasi pelatihan selanjutnya agar berjalan maksimal untuk karyawan sendiri, serta juga meningkatkan fasilitas lingkungan kerja bagi para karyawan.

Daftar Pustaka

- Elsya Azkiyathul Fangiziah, Syahrudin Agung, I. N. (2023). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Politeknik Stmi Jakarta. *Jurnal Pendidikan Indonesia : Teori, Penelitian, Dan Inovasi*, 1(2), 144–154. <https://doi.org/10.59818/jpi.v1i2.27>
- Hasibuan, H. M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Jufrizen, J. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

-
- Melalui Motivasi Kerja. *Sains Manajemen*, 7(1), 35–54. <https://doi.org/10.30656/sm.v7i1.2277>
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Mulyapradana, A., Rosewati, T., & Muafiq, F. (2020). Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Hotel Dafam Kota Pekalongan. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 4(1), 27–33. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v4i1.6585>
- Mutholib, M. (2019). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompensasi Finansial terhadap Kinerja. *Liabilities (Jurnal Pendidikan Akuntansi)*, 2(3), 222–236. <https://doi.org/10.30596/liabilities.v2i3.3993>
- Nitisemito, A. S. (2019). *Manajemen personalia : (manajemen sumber daya manusia)*. Ghalia Indoneisa.
- Nursiti, D., & Fedrick, D. (2018). Pengaruh Kinerja Karyawan Terhadap Kepuasan dan Loyalitas Pelanggan Chatime Focal Point Medan. *Jurnal Psychomutiara*, 2(1), 46–56.
- Putra, I. W. S., & Sriathi, A. A. A. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(2), 786. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i02.p08>
- Rifki. Aditya, H. N. Utami, I. R. (2015). PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KOMPETENSI DAN KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 27(2), 1.
- Rusdian, D. P. (2023). *Pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai asn pada dinas pertanian di kabupaten kotawaringin timur*. 8(2), 104–113.
- Siska Agustina Dewi, M. T. (2020). Analisis PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi pada Perangkat Desa di Kecamatan Punggelan Kabupaten Banjarnegara). *Manajemen Kinerja*, 21(1), 1–9. <http://journal.um-surabaya.ac.id/index.php/JKM/article/view/2203%0Ahttp://mpoc.org.my/malaysian-palm-oil-industry/>