

Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Hotel ABC)

Sekar Ayu Aulia Hananto Putri¹, Zairil²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mercu Buana, Jakarta, Indonesia

Article Info

Article history:

Received Agustus 19, 2025

Revised Agustus 22, 2025

Accepted Agustus 25, 2025

Kata Kunci:

Disiplin Kerja,
Kinerja Karyawan,
Kompensasi,
Pelatihan

Keywords:

Work Discipline,
Employee Performance,
Compensation,
Training

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja, dan Kompensasi terhadap kinerja karyawan di Hotel ABC. Dalam Penelitian ini Variabel independen terdiri dari Pelatihan kerja, Disiplin Kerja, dan Kompensasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di Hotel ABC di Jakarta Selatan. Populasi dalam Penelitian ini adalah sebanyak 40 karyawan Hotel ABC. Sampel yang digunakan pada Penelitian adalah sampel jenuh. Penelitian ini mengadopsi pendekatan kuantitatif dengan pengumpulan data melalui kuesioner. Data dikumpulkan dengan membagikan kuesioner kepada karyawan dan diolah menggunakan Smart PLS 4.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Selain itu, disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Selanjutnya, variabel pelatihan menunjukkan hasil yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of training, work discipline, and compensation on employee performance at Hotel ABC. In this study, the independent variables consist of job training, work discipline, and compensation on employee performance. This study was conducted at Hotel ABC in South Jakarta. The population in this study was 40 employees of Hotel ABC. The sample used in the study was a saturated sample. This study used a quantitative approach with data collection using questionnaires. This data was collected by distributing questionnaires to employees and processed using Smart PLS 4.0. The results of the study showed that training had a positive and significant effect on performance. In addition, work discipline had a positive and significant effect on performance. Then the training variable showed positive and significant results on employee performance.

This is an open access article under the [CC BY](#) license.



Corresponding Author:

Sekar Ayu Aulia Hananto Putri
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mercu Buana,
Jakarta, Indonesia
Email: sekarayh2003@gmail.com

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah salah satu sumber daya yang paling menentukan sukses atau tidaknya suatu perusahaan. Sumber daya manusia mempunyai peran yang sangat penting dalam setiap kegiatan perusahaan karena bisa menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan [1].

Era globalisasi ini sangat banyak wisatawan maupun kunjungan bisnis yang datang ke daerah Jakarta. Turis dan pekerja ini tentu saja butuh tempat penginapan saat datang ke Jakarta yang disiapkan sebelum datang ke Jakarta. Usaha Hotel ini mempunyai peran penting dalam mendukung kegiatan pariwisata disuatu wilayah. Pada tahun 2024 Provinsi DKI Jakarta sudah memiliki Usaha Hotel Bintang sebanyak 496 usaha berdasarkan Jurnal artikel terbitan Badan Pusat Statistik Indonesia [2] dengan judul Statistik Hotel dan Akomodasi Lainnya Vol.39. Data pada tahun 2024 yang melampirkan banyaknya usaha Hotel Bintang 3 pada Provinsi DKI Jakarta dimana Hotel ABC berada sebanyak 176 Hotel bintang 3 Badan Pusat Statistik Indonesia [2]. Tahun 2025 memiliki penurunan 3.55% TPK dari pada tahun 2024. Yang dimana hal ini terjadi karena beberapa alasan seperti adanya inflasi pada akhir 2024, kemudian adanya perubahan preferensi. Hal tersebut setelah terjadinya pandemi, industri pariwisata secara global maupun lokal sedang memasuki fase pemulihan. Pada sektor hotel hingga saat ini masih menunjukkan adanya ketertinggalan pemulihan dikarenakan perubahan preferensi wisatawan, kebijakan pemerintah, dan perubahan ekonomi makro serta inflasi. Untuk wilayah Jakarta tren pemulihan terjadi secara lambat berbeda dengan daerah wisata seperti Bali dan lainnya, berbeda dengan hotel yang berada di Kota besar yang bergantung dengan MICE. Terkait perubahan para wisatawan sekarang lebih mengutamakan fleksibilitas, keberlanjutan dan personalisasi dalam memilih akomodasi. Hal ini yang banyak menyebabkan parawisatawan lebih memilih akomodasi alternatif seperti *villa*, *homestay*, dll.

Berdasarkan hasil jurnal Wonderful Indonesia [3] menyatakan bahwa memang tingkat okupansi hotel sangat rentan terhadap perubahan kebijakan publik, dinamika ekonomi makro, dan juga pergeseran perilaku wisatawan seperti perubahan alternatif akomodasi diatas. Terlebih lagi masih banyaknya perubahan pasca-pandemi yang dimana ini menyebabkan adanya tekanan yang signifikan terhadap kinerja karyawan di industri Hotel terutama pada tahun 2024-2025. Menurut laporan dari Expat Life Indonesia (2025), rata-rata okupansi hotel di Indonesia menurun drastis pada triwulan pertama tahun 2025, disertai penurunan harga kamar harian (ADR) untuk strategi defensif hotel menghadapi kritis hal tersebut untuk mempertahankan volume tamu. Selain itu pada kuartal pertama 2025, DKI Jakarta melaporkan sebanyak 96.7% terdapat penurunan tingkat hunian dengan segmen pasar pemerintahan sebagai penyumbang utama.

Pada akhir tahun 2024 pemerintah mengeluarkan kebijakan efisiensi belanja negara yang memperparah penurunan okupansi hotel diterapkan melalui instruksi Presiden No.1 Tahun 2025 dimana hal ini menyebabkan pemotongan drastis terhadap anggaran perjalanan dinas dan kegiatan MICE (*Meeting, Incentives, Conferences, and Exhibitions*) yang dimana MICE ini menyumbang 10-20% terhadap pendapatan hotel di kota-kota besar seperti Jakarta yang dimana adalah daerah yang secara historis bergantung pada kegiatan MICE dan perjalanan dinas pemerintah. Wonderful Indonesia (2025). Kegiatan MICE dengan kunjungan delegasi diharapkan dapat memberikan dampak ekonomi yang signifikan bagi wilayah setempat dengan menyediakan tambahan kesempatan kerja dan perdagangan seperti akomodasi, transportasi, komunikasi & bisnis profesional, pameran, perjalanan, hiburan, pengadaan lokasi, dan lain-lain, minat pariwisata, dan pengurangan anggaran pemerintah atau korporasi [4].

Adanya penurunan okupansi pada industri hotel berdasarkan fenomena di atas selain dari pengaruh faktor eksternal, terdapat juga kelemahan dari aspek manajemen internal terutama pada bidang SDM atau Sumber Daya Manusia nya. Tingginya tingkat perputaran karyawan, dengan kurangnya pelatihan berkelanjutan dan absennya program kesejahteraan karyawan menyebabkan penurunan motivasi dan juga kualitas kinerja karyawan yang dilaksanakan untuk tamu Grigoryan [5]. Sisi kompetitif

industri hotel juga dapat dilihat dari internal juga tidak hanya dari eksternal yang dimana para karyawan bisa beradaptasi, berinovasi, dan juga dapat melibatkan pelanggan secara proaktif Wonderful Indonesia (2025). Didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Makarim & Muafi (2021) menyatakan bahwa setiap perusahaan menyadari nilai pengetahuan dan manajemen pengetahuan sebagai keunggulan kompetitif di pasar global saat ini.

Hotel adalah industri yang fokus pada kenyamanan dan kepuasan tamu melalui pelayanan yang diberikan. Untuk menjalankan pelayanan secara optimal dan berkualitas, tidak hanya fasilitas yang perlu diperhatikan, tetapi juga tenaga kerja yang berkualitas. Tenaga kerja merupakan komponen utama dalam industri perhotelan itu sendiri. Dengan fasilitas yang disiapkan maka setiap hotel mempunyai beberapa departemen yang berbeda namun masih dari bagian operasi hotel. Berapa departemen tersebut adalah kantor depan (*front office*), departemen produksi makanan dan minuman, departemen pelayanan makanan dan minuman, departemen sumber daya manusia, dll.

Penelitian ini dilakukan di Hotel ABC yang merupakan Hotel bintang 3 yang bertempat di Kebayoran Lama, Jakarta yang menyakan bahwa Hotel ini berada pada Kawasan perhotelan yang bergantung dengan MICE. Hotel ABC+ berdiri sejak tahun 2017 dibawah naungan Archipelago International. Hotel ABC ini mengalami beberapa permasalahan terkait dengan pencapaian target penjualan yang perlu diatasi. Hal ini terlihat dari berkurangnya penjualan kamar dan juga penjualan *Food & beverages*. Penurunan ini berdampak langsung pada kinerja Hotel ABC.

Selain itu terdapat masalah pada Pelatihan karyawan. Selain itu Pelatihan di Hotel ABC juga masih belum rutin dilaksanakan, yang di mana ini juga akan berpengaruh terhadap peningkatan *skill* karyawan. Permasalahan pada Disiplin Kerja juga terjadi di Hotel ABC, yang di mana hal ini dikarenakan masih kurangnya Disiplin Kerja dikalangan karyawan, seperti keterlambatan, ketidakhadiran, kurangnya kesadaran karyawan bahwa pendoman perusahaan itu penting saat melakukan pekerjaan. Disiplin Kerja yang rendah bisa mengganggu secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis permasalahan tersebut dan memberikan saran untuk meningkatkan kinerja Hotel ABC.

Berdasarkan data, penjualan kamar Hotel ABC memberikan gambaran yang jelas mengenai kinerja karyawan berdasarkan penjualan kamar dari bulan Januari 2023 hingga Mei 2025. Penjualan kamar atau okupansi kamar yang rendah dengan biaya operasional yang tinggi dapat menyebabkan penurunan kinerja pada jasa perhotelan, hal ini terdapat pada penelitian Irwanti, Azmi, & Suriyanti (2022). Dengan total kamar yang dipasarkan sebanyak 102. Total kamar yang tersedia dihitung dengan mengalikan jumlah hari dengan jumlah kamar, sehingga pada bulan Januari, total kamar yang tersedia adalah $31 \text{ hari} \times 102 \text{ kamar} = 3.162 \text{ kamar}$, begitupun bulan lainnya.

Naik turunnya pendapatan pada Hotel ABC sangat terlihat. Pada tahun 2023 bulan Desember menunjukkan pemasukan kamar tertinggi sebesar Rp1.003.828.100, dengan kontribusi 10.17% dari total pemasukan tahunan, diikuti bulan November dengan penjualan sebesar Rp 878.829.552 8.90% dan pada bulan Oktober dengan penjualan sebesar Rp 845.497.625 dengan persentase 8.56%. Namun sebaliknya, pada bulan April menghasilkan penjualan terendah untuk kamar sebesar Rp 616.707.975 dengan kontribusi hanya 6.25% dari total tahun 2023.

Untuk pemasukan dari Makanan & Minuman bulan Desember juga menjadi bulan dengan penjualan tertinggi yaitu Rp288.511.305 10,85% dari total, sementara bulan Januari penjualan Makanan & Minuman dengan hasil terendah yaitu Rp159.021.947 atau 5,98%. Memasuki tahun 2024, total pemasukan kamar sedikit menurun menjadi Rp 9.902.808.558, dengan bulan Desember kembali menjadi yang tertinggi Rp 1.006.953.750, 10.17%. Namun, bulan April mengalami penurunan drastis menjadi Rp 559.211.941, dengan kontribusi hanya 5.65%. Pemasukan makanan & minuman juga menunjukkan pola serupa, dengan bulan Maret mencatatkan kontribusi tertinggi sebesar 10,69% Rp 280.805.934, sementara bulan Januari terendah di 5,47% Rp 143.785.154.

Pada tahun 2025 bulan Februari mencatatkan pemasukan tertinggi sebesar Rp 860.187.612, berkontribusi 26.01% dari total tahunan, sedangkan bulan Maret mengalami penurunan signifikan menjadi Rp 432.382.944, dengan kontribusi 13.07%. Pemasukan makanan & minuman bulan Mei mencatatkan kontribusi tertinggi sebesar 25,54% Rp 291.844.407, sementara bulan Januari menunjukkan kontribusi 11,77% Rp 134.507.902.

Berdasarkan hasil diatas terlihat bahwa pendapatan Hotel ABC menunjukkan pola naik turun yang cukup signifikan. Contoh pada bulan Desember pendapatan sangat tinggi dikarenakan ada Libur Natal dan juga Tahun baru, kemudian pada bulan berikutnya yaitu Januari pendapatan langsung turun secara signifikan. Selain dari periode liburan yaitu faktor eksternal, faktor penurunan juga dapat dilihat dari faktor internal yaitu kinerja karyawan yang dapat dirasakan oleh para pengunjung Hotel ABC lama. Hal ini didukung oleh Penelitian yang dilakukan oleh Alexandro, Uda, Hariatama H., & Lestari [6] yang menyatakan bahwa kinerja karyawan dengan kualitas kerja yang baik dapat meningkatkan kepuasan pelanggan yang di mana akan membuat pelanggan merasakan kesan yang baik terhadap Hotel ABC dan diharapkan dapat meningkatkan penjualan. Dengan penjelasan diatas terkait kinerja karyawan yang baik dapat meningkatkan kepuasan pelanggan maka Pelatihan mempunyai peran yang penting untuk meningkatkan kemampuan kinerja karyawan agar kinerja semakin baik.

Data menunjukkan bahwa terdapat dua tipe pelatihan yang wajib diikuti oleh karyawan, yaitu Pelatihan *Lifeguard* dan *First Aid* yang di mana Pelatihan ini wajib karena Hotel ABC adalah perusahaan yang berkecimpung dalam dunia *Hospitality*. Dari total 40 karyawan, hanya 4 karyawan yang sudah mengikuti Pelatihan *Lifeguard*, yang di mana hanya 10% tingkat partisipasinya. Hal ini menunjukkan bahwa Pelatihan ini kurang diminati, bisa jadi karena manajemen kurang sosialisasi kepada karyawan terkait betapa pentingnya Pelatihan ini. Dilain hal Pelatihan *First Aid* memiliki tingkat partisipasi yang tinggi yaitu 39 dari 40 karyawan mengikuti atau sekitar 97%.

Rendahnya partisipasi ini dapat menunjukkan kurangnya minat atau kesadaran kalangan karyawan mengenai pentingnya pelatihan tersebut, mungkin disebabkan oleh kurangnya sosialisasi dari manajemen mengenai manfaat dan urgensi pelatihan *Lifeguard*, yang sangat penting untuk keselamatan tamu dan karyawan di lingkungan hotel. Berdasarkan data, dapat terlihat bahwa pada bulan Januari-Mei 2024 Hotel ABC telah menjalankan berbagai macam program Pelatihan untuk meningkatkan kemampuan karyawan, tetapi ada perbedaan yang mencolok dalam pelaksanaan Pelatihan tertentu. Pelatihan perusahaan, yang krusial untuk peningkatan manajemen dan strategi bisnis, hanya dilaksanakan di bulan Januari, Februari, dan Maret dengan total 2 sesi tiap bulannya, namun tidak diteruskan di bulan April dan Mei. Hal ini mencerminkan minimnya perhatian terhadap pengembangan manajerial yang dapat mempengaruhi pengambilan keputusan dan kepemimpinan di hotel.

Pelatihan Generik juga mengungkapkan adanya kesenjangan, karena Pelatihan ini hanya diadakan pada bulan Februari dan Maret dengan masing-masing 2 dan 3 sesi, sedangkan pada bulan Januari, April, dan Mei tidak ada Pelatihan yang dilaksanakan. Pelatihan ini krusial untuk memperbaiki kemampuan umum pegawai dan menciptakan budaya kerja yang baik. Ketidak berlanjutan Pelatihan ini dapat menyebabkan minimnya keterampilan dasar yang dibutuhkan untuk mendukung operasi hotel.

Pelatihan *Sales & Marketing*, yang penting untuk meningkatkan penjualan dan menarik lebih banyak pengunjung, tidak diselenggarakan sama sekali pada Februari dan Maret, meskipun Januari dan April ada 8 sesi. Ketidaksesuaian ini dapat menyebabkan minimnya strategi pemasaran yang efisien, yang pada akhirnya dapat berdampak pada pendapatan hotel. Tanpa Pelatihan yang rutin, karyawan mungkin tidak memiliki pemahaman terkini mengenai teknik pemasaran dan penjualan yang dapat memperkuat daya saing hotel.

Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan sangat signifikan. Pelatihan yang rutin dan terencana dapat meningkatkan kepercayaan diri karyawan dalam melaksanakan tugas mereka. Ketika

karyawan merasa yakin, mereka cenderung memberikan layanan yang lebih baik kepada tamu, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kepuasan pelanggan dan reputasi hotel.

Sebaliknya, konsekuensi dari tidak melaksanakan pelatihan secara rutin bisa sangat besar. Karyawan yang tidak mendapatkan pelatihan yang memadai mungkin merasa kurang siap dan kurang percaya diri dalam menjalankan tugas mereka. Hal ini dapat berdampak negatif pada mutu layanan yang disediakan untuk tamu. Selain itu, minimnya pelatihan dapat menghambat perkembangan keterampilan karyawan, yang dapat menyebabkan penurunan motivasi dan kepuasan kerja. Karyawan yang merasa stagnan dalam pengembangan keterampilan mereka cenderung kurang bersemangat dan terlibat dalam pekerjaan mereka.

Secara keseluruhan, implementasi pelatihan di Hotel ABC menunjukkan kebutuhan akan evaluasi dan perencanaan yang lebih baik. Dengan memastikan pelaksanaan semua jenis pelatihan yang diperlukan secara konsisten, hotel tidak hanya akan memperkuat kemampuan karyawan, tetapi juga akan mendukung kesuksesan dan perkembangan hotel dalam jangka panjang. Pelatihan yang efektif dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif, meningkatkan retensi karyawan, dan pada akhirnya berkontribusi pada pertumbuhan dan keberlanjutan hotel. Untuk mengetahui lebih lanjut permasalahan yang sedang terjadi, maka Peneliti melakukan pra-survei. Sebelumnya Penelitian ini dilakukan di Hotel ABC yang merupakan salah satu Hotel di Jakarta Selatan, yang berdiri sejak tahun 2017 dibawah naungan Archipelago International.

Berdasarkan data menunjukkan bahwa terdapat beberapa Variabel penting yang menunjukkan nilai permasalahan terbesar, yaitu Variabel Pelatihan, Disiplin Kerja, dan Kompensasi. Untuk Variabel Pelatihan karyawan sebanyak 97% sudah merasa bahwa Pelatihan adalah hal yang penting untuk perkembangan kinerja karyawan, namun masih ada 3% karyawan yang merasa bahwa Pelatihan tidak penting. Kemudian pertanyaan selanjutnya ada 94% karyawan sudah merasa Pelatihan yang diberikan oleh perusahaan sudah sesuai kebutuhan, namun masih ada 6% karyawan yang merasa Pelatihan tersebut belum sesuai. Didukung oleh pertanyaan terakhir 12% karyawan merasa bahwa Pelatihan yang sudah dilakukan belum membantu untuk bekerja secara maksimal. Dengan hasil data diatas menyimpulkan bahwa ada kesenjangan antara kebutuhan karyawan dengan Pelatihan yang diberikan oleh perusahaan.

Variabel selanjutnya Kompensasi, pada pertanyaan pertama karyawan sebanyak 86% memang sudah merasa gaji pokok yang diberikan oleh perusahaan sudah sesuai dengan beban kerja yang diberikan saat bekerja, namun masih ada karyawan sebesar 14% merasa bahwa gaji pokok yang diberikan belum sesuai dengan beban kerja yang diberikan. Pada pertanyaan kedua sebanyak 88% karyawan sudah merasa sudah diinformasikan terkait penentuan gaji pokok yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, namun ada 12% karyawan merasa tidak setuju akan hal tersebut. Kemudian sebanyak 86% karyawan merasa tunjangan dan fasilitas yang diberikan oleh perusahaan sudah cukup untuk karyawan, namun ada 14% karyawan belum merasa bahwa tunjangan dan fasilitas yang diberikan sudah cukup. Dengan hasil temuan pada Variabel Kompensasi pada tabel diatas, menunjukkan perusahaan perlu untuk lebih memperhatikan umpan balik karyawan terkait Kompensasi agar bisa meningkatkan kinerja karyawan.

Variabel selanjutnya yaitu Disiplin Kerja dengan hasil pertanyaan pertama sebanyak 71% karyawan merasa tidak pernah mangkir atau bermalas-malasan dan menunda pekerjaan, namun sebanyak 29% karyawan jujur merasa pernah mangkir dalam bekerja. Kemudian pada pertanyaan kedua yaitu terkait hadir tepat waktu dalam bekerja sebanyak 82% karyawan sudah merasa hadir tepat waktu, namun masih ada 18% karyawan yang merasa dan tidak hadir tepat waktu untuk bekerja. Berdasarkan dua pertanyaan tersebut menunjukkan bahwa walaupun mayoritas karyawan sudah melakukan disiplin yang baik, masih ada karyawan yang belum disiplin dan tanggung jawab mereka selama bekerja.

Ketiga Variabel diatas saling berkaitan, dengan adanya Pelatihan yang kurang efektif dapat menurunkan kinerja karyawan, kemudian Kompensasi yang kurang menurut karyawan dapat mengurangi motivasi kerja yang di mana dapat menurunkan kinerja karyawan, begitu pun dengan Disiplin Kerja yang kurang baik dapat menurunkan kinerja karyawan.

Terdapat beberapa faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Pertama, hal ini dapat dilihat dari besarnya kompensasi yang diberikan oleh perusahaan sebanding dengan tanggung jawab pekerjaan yang diemban. Kompensasi yang baik sangat penting bagi perusahaan, karena dapat meningkatkan kinerja karyawan. Namun, tanpa pengelolaan yang tepat, kompensasi juga berpotensi menyebabkan kerugian bagi perusahaan dan kehilangan karyawan [7] Selain itu, karyawan yang mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dapat diberikan bonus sebagai bentuk motivasi dan dorongan untuk mencapai prestasi yang lebih baik. Salah satu tujuan utama seseorang bekerja adalah untuk mendapatkan penghasilan. Selain dari Kompensasi, kinerja karyawan mempunyai peran yang sangat penting dalam perusahaan dan berpengaruh terhadap tugas dan tanggung jawab yang sudah diberikan kepada mereka. Kinerja karyawan yang bagus akan mengikuti hasil baik pada perkembangan bisnis perusahaan.

Menurut data, terkait Penelitian terdahulu hasil dari Penelitian yang sudah dilakukan oleh Evianna, Andre, Akbar, & Wolor [8] menunjukkan bahwa Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sejalan dengan Penelitian Isnaini, Fauziah, Riwana, Rohmah, & Haryanto [9] yang menunjukkan bahwa Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Meskipun sebagian besar Penelitian menunjukkan bahwa Pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja, terdapat beberapa Penelitian yang menghasilkan temuan sebaliknya Masnun, Sapruwan, & Supriyanto [10]. Hal ini menunjukkan adanya perbedaan hasil yang menjadi celah Penelitian.

Penelitian yang dilakukan oleh Juniarti & Indahingwati [11], Maizar, Indra Nara Persada, & Septa Diana Nabella [12] menunjukkan Variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Yang didukung pula dengan Penelitian Fadillah, Cik, Melati, & Digdowiseiso [13] yang menyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan saja terhadap kinerja karyawan. Sebagian besar Penelitian menyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, namun Penelitian oleh Rodriguez-Clare & Dingge [14] menemukan bahwa Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan adanya variasi hasil yang dapat menjadi fokus Penelitian.

2. METODE

2.1 Desain Penelitian

Desain Peneliti yang digunakan untuk Peneliti ini adalah Peneliti asosiatif kausal, dengan teknik kuantitatif. Peneliti asosiatif kausal adalah Peneliti yang bertujuan untuk menganalisis hubungan sebab akibat antara dua Variabel atau lebih dengan Variabel lainnya. Teknik kuantitatif adalah salah satu jenis Peneliti yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana, dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain Penelitinya.

Peneliti kausal adalah hubungan antara sebab dan akibat di mana mempengaruhi Variabel dependen. Variabel X1 (Pelatihan), Variabel X2 (Disiplin Kerja), dan Variabel X3 (Kompensasi) adalah Variabel Independen atau Variabel yang mempengaruhi. Sedangkan Variabel Y (Kinerja Karyawan) merupakan Variabel Dependen atau Variabel yang dipengaruhi.

2.2 Populasi dan Sampel Peneliti

2.2.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek / subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh Peneliti untuk dipelajari kemudian untuk ditarik kesimpulannya Sugiyono [15]. Dalam Peneliti ini dilakukan kepada seluruh karyawan Hotel ABC yang berjumlah 40 karyawan kontrak.

2.2.2 Sampel

Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh, menurut Sugiyono [15] sampel jenuh adalah teknik pemilihan sampel apabila semua anggota populasi dijadikan sampel. Pemilihan sampel jenuh sejalan dengan Peneliti ini yang hanya menggunakan 40 responden karyawan Hotel ABC, yang di mana responden berjumlah dibawah 100 responden. Maka dari itu Peneliti mengambil 100% jumlah populasi yang ada di Hotel ABC.

2.3 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam Peneliti ini adalah dengan menggunakan survei yang terjadi dilapangan dengan menyebarkan kuesioner secara langsung pada karyawan Hotel ABC. Kuesioner juga merupakan suatu teknik pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan data pertanyaan kepada responden, dengan harapan mereka akan memberikan respon atas daftar pertanyaan tersebut Sugiyono [15].

Penyebaran kuesioner yang Peneliti lakukan adalah dengan cara mengirimkan form pra-survei *soft copy* kepada HRD Hotel ABC melalui aplikasi *Whatsapp* kemudian disebar oleh HRD kepada para karyawan Hotel ABC. Kemudian untuk data penunjang Peneliti Peneliti diberi oleh HRD melalui *softcopy* yang dikirim melalui aplikasi *Whatsapp* pribadi.

2.4 Metode Analisis Data

2.4.1 Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono [15] metode analisis statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa maksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi. Analisis deskriptif antara lain yaitu penyajian data melalui tabel, grafik diagram lingkaran, pictogram, modus, median, mean (pengukuran tendensi sentral, detil, presentil, perhitungan penyebaran data melalui perhitungan rata-rata dan standar deviasi, perhitungan persentase. Peneliti ini menggunakan Analisis Deskriptif dikarenakan analisis ini juga dapat mencari kuatnya hubungan antar Variabel, dengan melakukan prediksi dan membuat perbandingan rata-rata data sampel atau populasi yang digunakan. Yang di mana hal tersebut sejalan dengan metode pengumpulan data yang dilakukan.

2.4.2 Uji Instrumen

Menurut Sugiyono [15] pengujian instrument dilakukan untuk memverifikasi apakah alat ukur yang digunakan valid dan reliabel dalam pengumpulan data. Maka dari itu, dalam Peneliti ini perlu dilakukan pengujian kuesioner untuk mengetahui validitas dan reliabilitas pengujian kuesioner. Peneliti ini menggunakan metode survei dengan instrumen kuesioner yang di mana perlu melakukan uji instrumen yang berupa Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.

1) Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk menunjukkan sejauh mana tingkat ketepatan pada penggunaan alat ukur yang digunakan. Kuesioner dapat dikatakan valid jika pernyataan dalam suatu kuesioner mampu

untuk mengungkapkan suatu hal yang akan diukur. Valid atau tidaknya instrument bisa diketahui dengan membandingkan indeks korelasi sebagai nilai kritisnya.

2) Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana alat pengukur dapat dipercaya. Dengan kata lain reliabilitas menunjukkan konsisten suatu alat pengukur didalam mengukur gejala yang sama. Dalam pengukuran gejala sosial setiap hasilnya selalu merupakan kombinasi antara hasil pengukuran yang sesungguhnya (*True score*) ditambah dengan kesalahan pengukuran (*Measurement error*).

2.4.3 Analisis Partial Least Square (PLS)

Partial least square (PLS) adalah model persamaan *Structural equation modeling* (SEM) yang didasari pada model persamaan struktural berbasis variansi atau komponen, yang digunakan untuk menganalisis data. PLS menggunakan dua tahapan analisis evaluasi model dalam alat uji analisisnya yaitu model pengukuran (*outer model*), untuk menguji validitas dan reliabilitas, dan mode struktural (*inner model*) untuk menguji hipotesis dengan model prediksi. Peneliti ini menggunakan *Partial Least Square* dikarenakan jumlah sampel yang digunakan relatif kecil, kurang dari 100 responden. Selain itu *Partial Least Square* juga lebih toleran terhadap distribusi data yang tidak normal dengan tidak membutuhkan modifikasi Rahadi [16].

a. Model pengukuran (*outer model*)

Outer model juga disebut (*outer relation atau measurement model*) yang mendefinisikan bagaimana setiap blok indikator berhubungan dengan Variabel latennya. Uji validitas diperlukan untuk menjamin bahwa alat ukur yang dirancang benar-benar mengukur apa yang perlu diukur.

1) *Convergent Validity*

Convergent Validity adalah korelasi antara respon Variabel yang berbeda dalam menilai konstruk yang sama berdasarkan buku Rahadi [16]. Berarti uji *Convergent Validity* ini untuk menguji apakah ada korelasi antara skor item dengan skor konstruk yang sudah dihitung. Apabila nilai *Outer Loading* > 0.7 maka Variabel bisa dianggap valid Rahadi [16].

2) *Discriminant Validity*

Berdasarkan Rahadi [16] *Discriminant Validity* menunjukan apakah model yang dirancang saat di tes untuk mengukur konstruk tertentu tidak berkorelasi dengan konstruk lainnya. *Discriminant Validity* menunjukkan bahwa setiap tes memiliki identitas masing-masing dan tidak berkorelasi antar konstruk lain dalam Peneliti.

Dalam pengujian *Discriminant Validity* terdapat tiga teknik berbeda berdasarkan buku Rahadi [16] yaitu *Cross Loading*, *Fornell Larcker*, dan *Heterotrait – Monotrait* (HTMT). Nilai *discriminant validity* yang baik apabila memiliki nilai *square root of average variance extracted* (AVE) yang lebih besar dari 0.5.

3) *Composite Reliability*

Composite reliability mengukur nilai sesungguhnya reliabilitas suatu konstruk dan lebih baik dalam mengestimasi konsistensi internal suatu konstruk. *Cronbach's alpha* mengukur batas bawah nilai reliabilitas suatu konstruk. *Composite reliability* harus lebih besar dari 0,7, dan nilai *Cronbach's Alpha* > 0.7 Rahadi [16].

b. Model Struktural (*Inner Model*)

Inner Model dapat dilakukan dengan melihat nilai *R-Square*, yang di mana perubahan nilai *R-Square* bisa digunakan untuk menggambarkan ada atau tidaknya laten eksogen Rahadi, [16] Pengujian yang dapat dilakukan:

1) *F-Square* (f^2)

Nilai *F-Square* adalah pengujian yang digunakan untuk mengevaluasi seberapa besar pengaruh suatu Variabel independen terhadap Variabel dependennya Waleleng, Tewal, & Lumanauw, [17]. Menurut

Cohen (1988) di dalam Sarstedt, Ringle, & Hair [18] menyebutkan bahwa nilai *F-Square* tergolong menjadi 3 golongan yaitu 0.02, 0.15, dan 0.35, dengan keterangan efek masing-masing sebagai kecil, sedang, dan besar. Jika nilai *F-Square* dibawah nilai terkecil yaitu 0.02 maka mengindikasikan tidak ada efek atau hasil pengaruh Variabel independen terhadap Variabel dependennya.

2) *R-Square* (R^2)

Pengujian *R-Square* adalah pengujian untuk mengukur statistik yang digunakan untuk menentukan proporsi varians dalam Variabel dependen yang bisa diprediksi atau dijelaskan oleh Variabel independen berdasarkan Peneliti Slamet & Aglis, [19]. Nilai *F-square* memiliki kriteria yaitu pada nilai 0.75 dinilai berpengaruh kuat, 0.50 dinilai berpengaruh sedang, dan 0.25 dinilai sebagai pengaruh yang lemah hal ini berdasarkan Peneliti Waleleng et al. (2024) dan juga Sarstedt et al., [18]

3) *Q-Square* (Q^2).

Pengujian *Goodness of Fit* (GoF) adalah pengujian untuk mengukur ukuran tunggal untuk memvalidasi kinerja gabungan dari model pengukuran dan model struktural Rahadi [16] dengan menggunakan nilai *predictive – relevance* (Q^2) yaitu berfungsi untuk memvalidasi model. Nilai *Q-Square* lebih besar dari 0 (nol) menunjukkan bahwa model mempunyai nilai *predictive-relevance*.

4) Pengujian Hipotesis (Estimasi Koefisien Jalur)

Nilai estimasi untuk hubungan antara dalam model struktural harus signifikan. Nilai signifikan ini diperoleh dengan prosedur *bootstrapping*. Untuk melakukan pengujian hipotesis secara umum, pengujian ini akan melihat signifikan atau tidak signifikannya dari T-Table 95% ($\alpha=0.05$) yaitu 1.96. Jika.

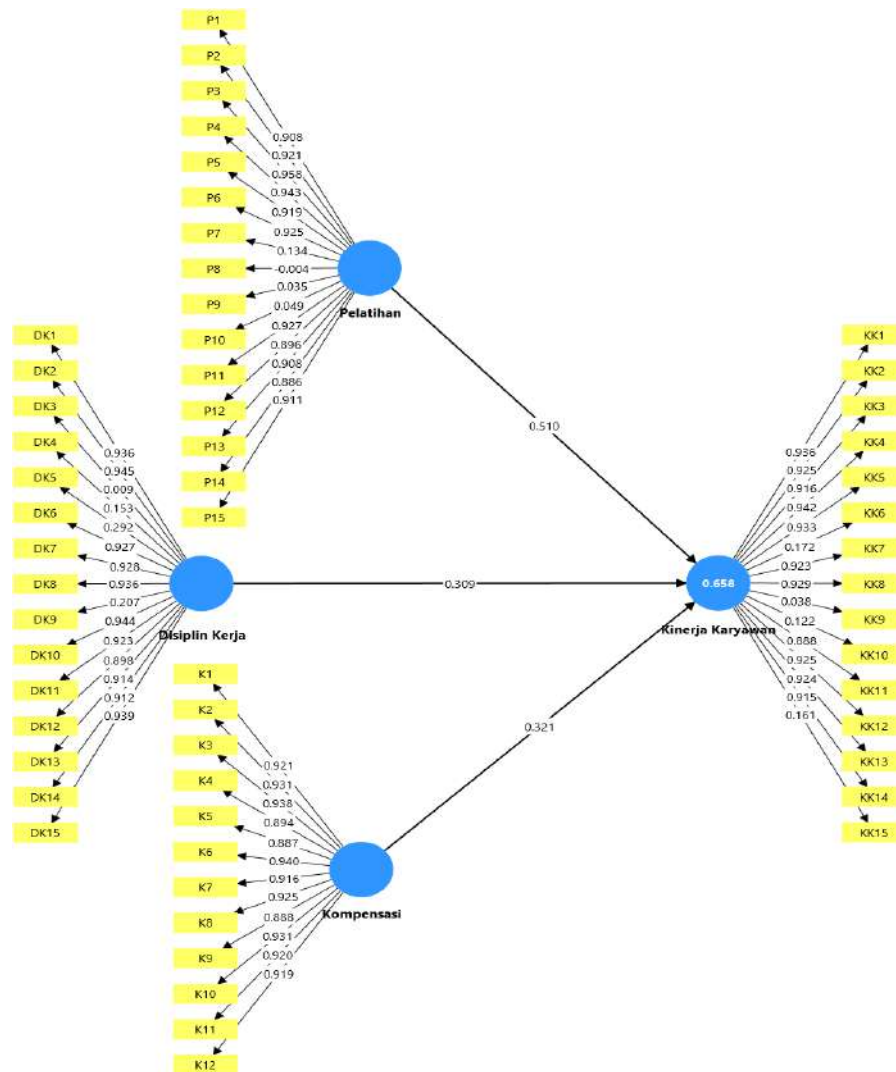
3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Hasil Uji Kualitas Data

3.1.1 Evaluasi Measurement (Outer Model)

1) Hasil Pengujian *Convergent Validity*

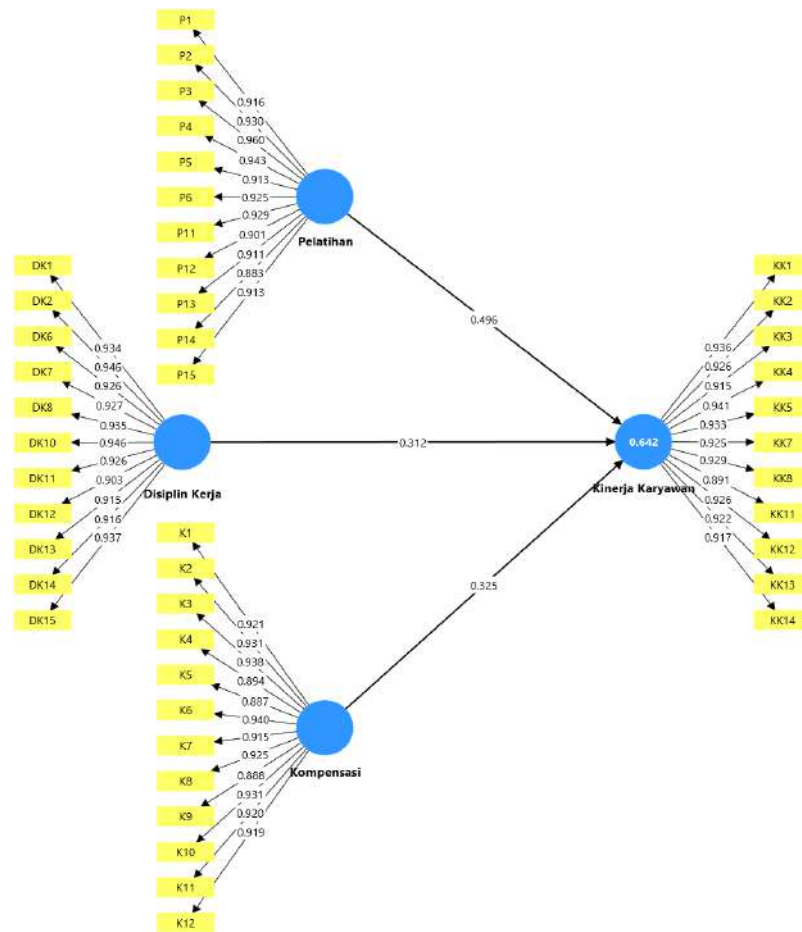
Convergent Validity adalah korelasi antara respon Variabel yang berbeda dalam menilai konstruk yang sama berdasarkan buku [16]. Berarti uji *Convergent Validity* ini untuk menguji apakah ada korelasi antara skor item dengan skor konstruk yang sudah dihitung. Apabila nilai *Outer Loading* > 0.7 maka Variabel bisa dianggap valid Rahadi [16].



Gambar 1. Hasil Algoritma PLS

Berdasarkan gambar 1 dapat terlihat bahwa pada indikator KK6 (Saya selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan), KK9 (Saya memenuhi semua standar operasional yang ditetapkan di tempat kerja saya), KK10 (Saya mampu mengidentifikasi resiko yang mungkin terjadi saat bekerja), KK15 (Saya bertanggung jawab terhadap dampak sosial dipekerjaan saya), P7 (Pemateri memiliki kemampuan komunikasi yang baik), P8 (Pemateri menunjukan sikap profesional selama sesi Pelatihan), P9 (Instruktur Pelatihan memiliki keterampilan praktis yang relevan dengan materi yang diajarkan), P10 (Waktu yang diberikan untuk menyampaikan materi pokok cukup), DK3 (Saya aktif terlibat dalam kegiatan tim yang diadakan oleh perusahaan), DK4 (Saya mematuhi semua prosedur yang berlaku di perusahaan), DK5 (Saya bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepada saya), dan DK9 (Saya memenuhi semua standar operasional yang ditetapkan di tempat kerja saya) memberikan hasil *outer loading* kurang dari 0.70 yang di mana nilai kurang tinggi korelasinya dengan konstruk yang ingin diukur Slamet & Aglis, [19]. Maka dari itu beberapa indikator yang disebutkan sebelumnya perlu dihapus dari model. Dihapuskannya beberapa indikator yang < 0.70 akan berpengaruh terhadap penghitungan selanjutnya seperti *Average Variance Extracted* (AVE) dan juga *Composite Reliability* yang harus mempunyai nilai > 0.70 Slamet & Aglis, [19]. Dapat dipahami bahwa indikator yang tidak valid bisa mengurangi kekuatan model, dikarenakan indikator tersebut tidak memberikan kontribusi yang besar atau tinggi terhadap konstruk laten. Maka dari itu indikator yang < 0.70 harus dihapus agar

model dan indikator lainnya menjadi lebih konsisten dan meningkatkan validitas konstruk secara keseluruhan.



Gambar 2. Hasil Algoritma PLS (Modifikasi)

2) Hasil Pengujian *Average Variance Extracted* (AVE)

Tabel 1. Hasil Pengujian *Average Variance Extracted* (AVE)

Variabel	<i>Average variance extracted (AVE)</i>	Keterangan
Kinerja Karyawan	0.862	Valid
Pelatihan	0.853	Valid
Disiplin Kerja	0.842	Valid
Kompensasi	0.847	Valid

Sumber: Olah Data Peneliti 2025

Nilai *Average Variance Extracted* (AVE) harus >0.50 untuk mencapai validitas [16]. Pada tabel 4.8 di atas tertera bahwa semua Variabel memiliki nilai *Average Variance Extracted* yang memiliki nilai >0.50 yang berarti valid. Nilai *Average Variance Extracted* yang valid atau bernilai >0.50 di tabel

4.8 diatas menjelaskan bahwa nilai akar setiap konstruk lainnya dalam model, memiliki nilai *discriminant validity* yang baik Slamet & Aglis [19].

3) Hasil Pengujian *Discriminant Validity*

Berdasarkan Rahadi [16] *Discriminant Validity* atau dengan Bahasa Indonesianya Diskriminan Validitas menunjukkan apakah model yang dirancang saat di tes untuk mengukur konstruk tertentu tidak berkorelasi dengan konstruk lainnya. *Discriminant Validity* menunjukkan bahwa setiap tes memiliki identitas masing-masing dan tidak berkorelasi antar konstruk lain dalam Peneliti.

Dalam pengujian *Discriminant Validity* terdapat tiga teknik berbeda berdasarkan buku Rahadi [16] yaitu *Cross Loading*, *Fornell Larcker*, dan *Heterotrait – Monotrait* (HTMT).

4) Hasil Pengujian *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha*

Composite Reliability dan *Cronbach's Alpha* pengujian yang menguji nilai reliabilitas indikator-indikator pada suatu konstruk Slamet & Aglis [19] Jika hasil pengujian Variabel menghasilkan nilai *composite reliability* >0.70 maka dikatakan sudah memenuhi nilai pengujian tersebut.

Tabel 2. Hasil Pengujian *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha*

Variabel	<i>Cronbach's alpha</i>	<i>Composite reliability</i>
Kinerja Pegawai	0.984	0.986
Pelatihan	0.983	0.985
Disiplin Kerja	0.983	0.985
Kompensasi	0.982	0.984

Sumber: Olah Data Peneliti 2025

3.1.2 Hasil Pengujian *Inner Model*

Tahap pengujian *Inner Model* dilakukan untuk melihat hubungan antara konstruk atau Variabel, yang mengacu pada nilai *R-Square* yang dapat digunakan untuk menggambarkan ada atau tidaknya pengaruh hubungan Variabel eksogen dan endogen.

1) Hasil Uji *F-Square* (f^2)

Nilai *F-Square* adalah pengujian yang digunakan untuk mengevaluasi seberapa besar pengaruh suatu Variabel independen terhadap Variabel dependennya Waleleng et al. (2024). Menurut Cohen (1988), di dalam Sarstedt, Ringle, & Hair [18] menyebutkan bahwa nilai *F-Square* tergolong menjadi 3 golongan yaitu 0.02, 0.15, dan 0.35, dengan keterangan efek masing-masing sebagai kecil, sedang, dan besar. Jika nilai *F-Square* dibawah nilai terkecil yaitu 0.02 maka mengindikasikan tidak ada efek atau hasil pengaruh Variabel independen terhadap Variabel dependennya.

Tabel 3. Nilai Uji *F-Square*

	Kinerja Karyawan (Y)	Keterangan
Pelatihan (X1)	0.609	Besar
Disiplin Kerja (X2)	0.227	Sedang
Kompensasi (X3)	0.609	Besar

Sumber: Olah Data Peneliti 2025

Berdasarkan tabel 4.13 diatas terlihat bahwa hasil nilai pada Variabel Pelatihan dan Kompensasi memiliki pengaruh yang besar antar hubungan Variabelnya, yaitu sebesar 0.609 dan juga 0.609. Hal tersebut menunjukkan bahwa Variabel Pelatihan dan Kompensasi berperan penting untuk meningkatkan secara signifikan kinerja pegawai di Hotel ABC. Sedikit berbeda dengan Variabel Disiplin Kerja yang

memiliki nilai sebesar 0.227 yang berketerangan sedang, yang dimana memberikan wawasan yang penting bagi Hotel ABC saat menentukan prioritas untuk meningkatkan kinerja karyawan.

2) Hasil Uji *R-Square* (r^2)

Pengujian *R-Square* adalah pengujian untuk mengukur statistik yang digunakan untuk menentukan proporsi varians dalam Variabel dependen yang bisa diprediksi atau dijelaskan oleh Variabel independen berdasarkan Peneliti Slamet & Aglis, (2020). Nilai *F-square* memiliki kriteria yaitu pada nilai 0.75 dinilai berpengaruh kuat, 0.50 dinilai berpengaruh sedang, dan 0.25 dinilai sebagai pengaruh yang lemah hal ini berdasarkan Peneliti Waleleng et al. (2024) dan juga Sarstedt et al. (2020).

Tabel. 4. Nilai *R-Square* Variabel Endogen

Variabel Endogen	<i>R-square</i>	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	0.642	Pengaruh Sedang

Sumber: Olah Data Peneliti 2025

Berdasarkan nilai *R-Square* pada tabel 4.14 diatas menunjukkan bahwa untuk Variabel Kinerja karyawan memiliki nilai *R-Square* sebesar 0.642 dengan pengaruh sedang. Dapat diuraikan juga Variabel independen Kinerja karyawan ini mewakili keragaman Variabel dependen sebesar 64.2%, dengan sisa 35.8% yang dipengaruhi oleh Variabel independen lain diluar Variabel yang sedang diteliti.

3) Hasil Uji *Q-Square* (Q^2)

Pengujian *Goodness of Fit* (GoF) adalah pengujian untuk mengukur ukuran tunggal untuk memvalidasi kinerja gabungan dari model pengukuran dan model struktural Rahadi, (2023) dengan menggunakan nilai *predictive – relevance* (Q^2) yaitu berfungsi untuk memvalidasi model. Nilai *Q-Square* lebih besar dari 0 (nol) menunjukkan bahwa model mempunyai nilai *predictive-relevance*.

Tabel 5. Hasil Uji *Q-Square*

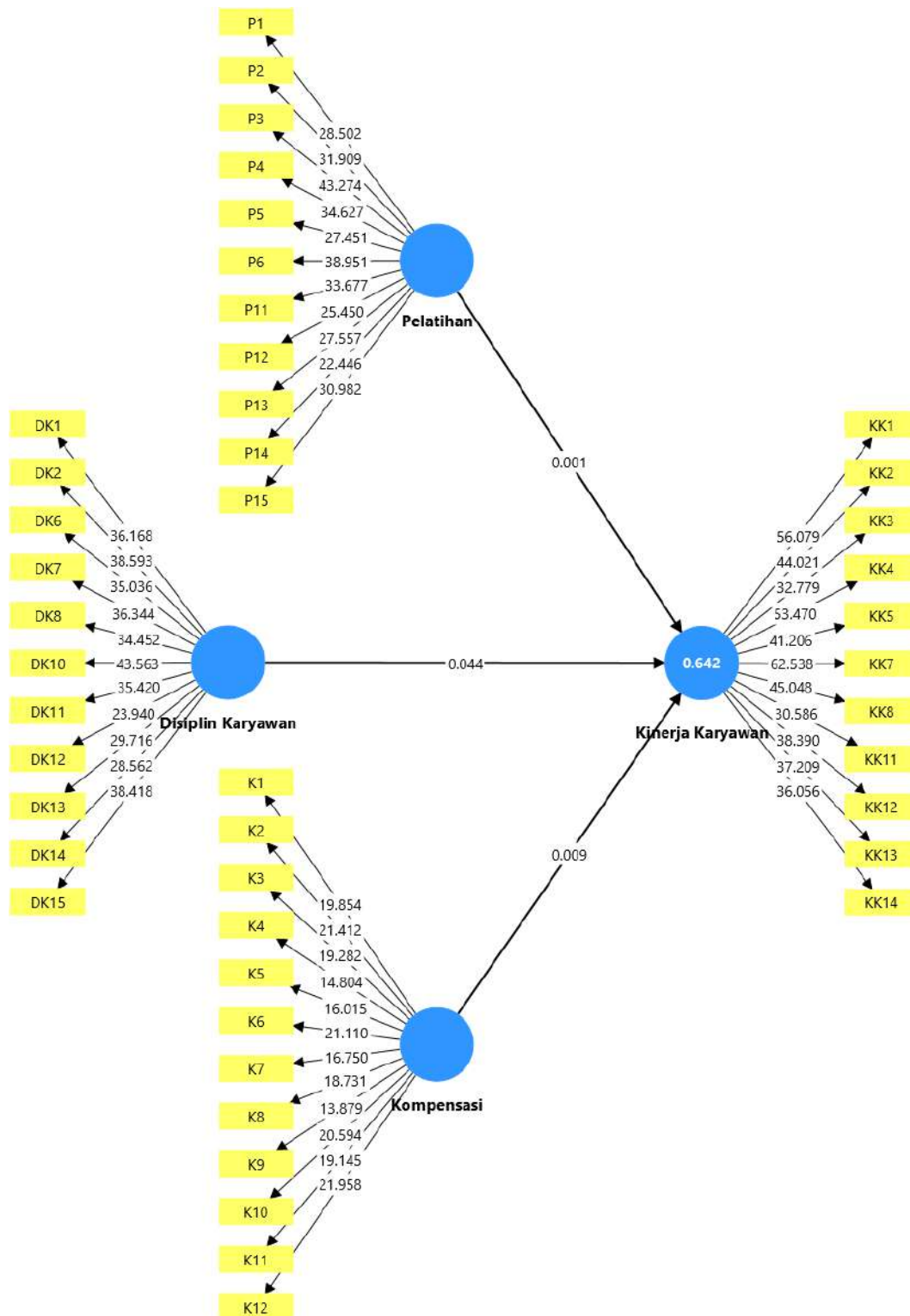
Variabel	Q^2 predict
Kinerja Karyawan (Y)	0.554

Sumber: Olah Data Peneliti 2025

Hasil perhitungan *Q-Square* dapat dilihat pada tabel 4.15 diatas, yang menunjukkan bahwa nilai relevansi prediktif Variabel kinerja karyawan sebesar 0.554. Hasil *Q-Square* Variabel kinerja karyawan lebih besar dari 0 (nol) yang di mana mencerminkan bahwa Peneliti ini memiliki nilai riset yang baik dan memiliki *predictive relevance*.

4) Hasil Pengujian Hipotesis (*Path Coefficients*)

Pengujian hipotesis adalah pengujian di mana pernyataan atau hipotesis spesifik dihasilkan tentang parameter populasi, dan statistik sampel digunakan untuk menilai apakah ada kemungkinan bahwa hipotesis yang digunakan oleh suatu Peneliti itu benar atau tidak Rahadi, (2023). Untuk melihat hasil hipotesis yang digunakan benar atau tidak dapat dilihat dengan nilai koefisien parameter dan nilai signifikansi T-Statistik pada *algorithm bootstrapping report*. Untuk melakukan pengujian hipotesis secara umum, pengujian ini akan melihat signifikan atau tidak signifikannya dari T-Table 95% (α -0.05) yaitu 1.96. Jika nilai t -value > 1.96 maka hipotesis diterima secara signifikan.



Gambar 3. Hasil Uji *Bootstrapping*

Pada gambar 3 diatas terlihat bahwa semua jalur antar Variabel memiliki nilai *Outer Loading* dan *T Values* yang signifikan. Jalur Variabel Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan memiliki bobot tertinggi, yang di mana menunjukkan kontribusi paling kuat dalam model. Hal ini menunjukkan bahwa Pelatihan serta pengembangan keterampilan menjadi kebutuhan utama karyawan Hotel ABC yang

berkecimpung dalam industri *hospitality* yang di mana kualitas layanan sangat ditentukan oleh skill dan kinerja karyawan terhadap pelanggan.

Tabel 6. Hasil Pengujian Hipotesis

Variabel		<i>Original sample</i>	<i>T Statistic</i>	<i>P Values</i>	Keterangan
H1	Pelatihan → Kinerja Karyawan	0.496	3.293	0.001	Positif Signifikan
H2	Disiplin Kerja → Kinerja Karyawan	0.312	2.012	0.044	Positif Signifikan
H3	Kompensasi → Kinerja Karyawan	0.325	2.611	0.009	Positif Signifikan

Sumber: Olah Data Peneliti 2025

Berdasarkan Gambar 4.4 serta tabel 4.6 diatas dapat disimpulkan hasil pengujian hipotesis model Peneliti:

a) Hipotesis 1: Pengaruh Variabel Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh Variabel Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan memiliki nilai T-Statistik $3.293 > T\text{-Table}$ pada α 5% (1.96) dan nilai $P\text{-Value}$ $0.001 < \alpha$ 0.05. Serta nilai *original sample* 0.496. Maka hipotesis pertama diterima, dengan arti Variabel Pelatihan berpengaruh secara positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

b) Hipotesis 2: Pengaruh Variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh Variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan memiliki nilai T-Statistik sebesar $2.012 > T\text{-Table}$ pada α 5% (1.96) dan nilai $p\text{-value}$ sebesar 0.044. Serta nilai *original sample* 0.312. Maka hipotesis kedua diterima, dengan arti Variabel Disiplin Kerja berpengaruh secara positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

c) Hipotesis 3: Pengaruh Variabel Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh Variabel Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan memiliki nilai T-Statistik sebesar $2.611 > T\text{-Table}$ pada α 5% (1.96) dan nilai $P\text{-Value}$ sebesar 0.009. Serta nilai *original sample* 0.325. Maka hipotesis ketiga diterima, dengan arti Variabel Kompensasi berpengaruh secara positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

4. KESIMPULAN

Hasil pada Penelitian Variabel Pelatihan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa Pelatihan sangat berperan aktif terhadap kinerja karyawan, di mana semakin baik Pelatihan yang diberikan oleh perusahaan, akan meningkatkan kinerja karyawan yang dihasilkan. Namun nyatanya Pelatihan yang dilakukan oleh Hotel ABC masih menunjukkan adanya Pelatihan yang belum diadakan secara konsisten.

Fenomena ini terlihat dari Pelatihan yang berlangsung pada bulan Januari 2024 hingga bulan Mei 2024 dengan beberapa jenis Pelatihan yang dilakukan sesuai dengan kebutuhan karyawan. Namun terdapat beberapa karyawan yang tidak mengikuti Pelatihan dasar seperti Pelatihan *Lifeguard* dan juga *First Aid* yang dua jenis Pelatihan tersebut penting untuk karyawan yang bekerja di bidang *Hospitality*.

Variabel Pelatihan menunjukkan dampak terbesar terhadap kinerja karyawan yang diikuti oleh Kompensasi, dan Disiplin Kerja, dengan nilai *Original Sample* sebesar 0.496. Ini menunjukkan bahwa peningkatan dalam Pelatihan secara signifikan dapat memperbaiki kinerja karyawan di Hotel ABC.

Koefisien yang tinggi ini menunjukkan pentingnya investasi dalam Pelatihan sebagai pendekatan untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuan karyawan.

Hasil Penelitian pada Variabel Disiplin Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, yang mengartikan semakin baik Disiplin Kerja para pegawai, akan semakin tinggi kinerja yang dihasilkannya. Kedisiplinan kerja karyawan akan mencerminkan kinerja yang mereka lakukan, karena kedisiplinan adalah salah satu potensi bagi karyawan untuk mendorong kinerjanya. Peneliti ini menunjukkan bahwa jika karyawan Hotel ABC memiliki Disiplin Kerja yang tinggi cenderung menghasilkan kinerja yang lebih baik.

Penelitian ini menghasilkan Variabel Kompensasi yang memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa Kompensasi sangat mempunyai peran terhadap kinerja karyawan di Perusahaan. Dapat diartikan jika Kompensasi yang diberikan perusahaan memenuhi ekspektasi dan Kompensasi yang seimbang dengan kinerja karyawan tersebut maka karyawan akan meningkatkan kinerja.

REFERENSI

- [1] Hidayat, R., & Anwar, S. A. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia (Study Kasus: Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Qurrota A'yun). <https://doi.org/10.62515/staf>
- [2] Badan Pusat Statistik Indonesia. (2024). Statistik Hotel dan Akomodasi Lainnya, 39, 142.
- [3] Wonderful Indonesia. (2025). Bidang Kepariwisata.
- [4] Zairil, Z. (2020). Strategy of Improving Tourism Human Resources Based on MICE Competency in Banten Province, Indonesia, *I20(Icmeb 2019)*, 232–238. <https://doi.org/10.2991/aebmr.k.200205.041>
- [5] Grigoryan, K. (2024). *Labor Shortages in the Hospitality Industry: The Effects of Work-life Balance, Employee Compensation, Government-Issued Unemployment Benefits and Job Insecurity on Employees' Turnover Intentions*. *Westcliff International Journal of Applied Research*, 8(1), 59–73. <https://doi.org/10.47670/wuwijar202481kg>
- [6] Alexandro, R., Uda, T., Hariatama H., F., & Lestari, U. (2021). The Effect of Employee Performance on Consumer Satisfaction at Setia Hotel, Puruk Cahu, Murung Raya. *International Journal of Social Science and Business*, 5(3), 399. <https://doi.org/10.23887/ijssb.v5i3.38211>
- [7] Niati, D. R., Siregar, Z. M. E., & Prayoga, Y. (2021). The Effect of Training on Work Performance and Career Development: The Role of Motivation as Intervening Variable. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 4(2), 2385–2393. <https://doi.org/10.33258/birci.v4i2.1940>
- [8] Evianna, J., Andre, M., Akbar, F., & Wolor, C. W. (2023). Pengaruh Pelatihan Karyawan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan, *I*(6), 51–67. <https://doi.org/10.61132/menawan.v1i6.68>
- [9] Isnaini, M., Fauziyah, H., Riwana, A., Rohmah, U., & Haryanto, R. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan BMT NU Jawa Timur. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 20(2), 285–300. <https://doi.org/10.31851/jmwe.v20i2.11364>
- [10] Masnun, M., Sapruwan, M., & Supriyanto, S. (2022). Pengaruh Pelatihan dan Keterampilan Terhadap Percaya Diri yang Berdampak pada Kinerja Karyawan: The Influence of Training and Skills on Confidence that Impacts Employee Performance. *JURNAL EMAS: Ekonomi Manajemen Akuntansi Kewirausahaan*, 2(2), 28–35.
- [11] Juniarti, anna pratiwi, & Indahingwati, asmara. (2020). Pengaruh Pelatihan, Kompensasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sari Coffee Indonesia. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 9(8), 1–12.
- [12] Maizar, Indra Nara Persada, & Septa Diana Nabella. (2023). *the Influence of Compensation, Training, Competence and Work Discipline on Employee Performance Pt. Luas Retail Indonesia*. *International Journal of Accounting, Management, Economics and Social Sciences (IJAMESC)*, 1(4), 291–303. <https://doi.org/10.61990/ijamesc.v1i4.37>
- [13] Fadillah, T., Cik, A., Melati, & Digidowiseiso, K. (2023). The Influence of Competence, Training, and Work Discipline on Employee Performance at the Secretariat of the Directorate General of

- Capture Fisheries. *Jurnal Syntax Admiration*, 4(5), 678–690.
<https://doi.org/10.46799/jsa.v4i5.832>
- [14] Rodriguez-Clare, A., & Dingel, J. (2020). The Effect of Compensation, Leadership Style and Work Discipline on The Performance of Hospital Employee In United States, 33–47
- [15] Sugiyono. (2019). *Metodologi Peneliti Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*.
- [16] Rahadi, D. R. (2023). Pengantar Partial Least Squares Structural Equation Model (PLS-SEM) 2023. *CV. Lentera Ilmu Madani*, (Juli), 146.
- [17] Waleleng, J. J., Tewal, B., & Lumanauw, B. (2024). the Effect of Competence and Compensation on Employee Job Satisfaction At Pt. Bank Sulutgo Calaca Branch Office in Manado. 379 *Jurnal EMBA*, 12(3), 379–388.
- [18] Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Hair, J. F. (2020). *Handbook of Market Research. Handbook of Market Research*. <https://doi.org/10.1007/978-3-319-05542-8>
- [19] Slamet, R., & Aglis, A. H. (2020). Metode Riset Peneliti Kuantitatif Peneliti Di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan, dan Eksperimen. *Deepublish*.