

## PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN ANGGREK SHOPPING HOTEL BANDUNG

### THE INFLUENCE OF TRAINING ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT ANGGREK SHOPPING HOTEL BANDUNG

Yuliandani Azhariyah<sup>1</sup>, Dr. Fetty Poerwita Sary, SS., M.Pd.<sup>2</sup>  
**Program Studi Manajemen Bisnis Telekomunikasi dan Informatika**  
**Universitas Telkom**  
 yuliandaniaa@gmail.com<sup>1</sup>, f.poerwitasary@gmail.com<sup>2</sup>

#### ABSTRAK

Kinerja karyawan dan jumlah pelatihan yang dilaksanakan di Anggrek Shopping Hotel Bandung belum memenuhi target yang diharapkan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pelatihan kerja di Anggrek Shopping Hotel Bandung, kinerja karyawan di Anggrek Shopping Hotel Bandung dan pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan Anggrek Shopping Hotel Bandung.

Jenis penelitian ini adalah deskriptif kausal. Data dianalisis menggunakan analisis regresi linier sederhana. Teknik sampling dalam penelitian ini adalah sampling jenuh, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel, yaitu sebanyak 34 responden.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan karyawan di Anggrek Shopping Hotel Bandung berada pada kategori baik, kinerja karyawan Anggrek Shopping Hotel Bandung berada pada kategori baik dan pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Anggrek Shopping Hotel Bandung dengan pengaruh sebesar 18%, sedangkan sisanya sebesar 82% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Kata Kunci: pelatihan, kinerja

#### ABSTRACT

*Employee performance and the number of training conducted at Anggrek Shopping Hotel Bandung are not yet meet the expected target. Hence, this research aims to determine how job training at Anggrek Shopping Hotel Bandung, the performance of employees at Anggrek Shopping Hotel Bandung and the influence of training on employee performance at Anggrek Shopping Hotel Bandung.*

*The type of this research is descriptive causal. Data was analyzed using simple linear regression analysis. Saturated sampling was used in this research, which the number of population sampled as many as 34 respondents.*

*The results show that the training of employees at Anggrek Shopping Hotel Bandung was in good category, employees performance at Anggrek Shopping Hotel Bandung are in good category and training significantly influence employee performance at Anggrek Shopping Hotel Bandung which amount is 18%, while the remaining 82% are influenced by other factors not described in this research.*

*Keywords: training, performance*

## 1. PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Pada dasarnya, pariwisata merupakan sektor industri yang selalu berkembang pesat. Di Indonesia sendiri, sektor pariwisata merupakan salah satu sektor yang mampu memberikan devisa bagi negara.

Menurut [www.swa.co.id](http://www.swa.co.id), sektor perjalanan dan pariwisata Indonesia mengalami peningkatan dalam kontribusinya terhadap perekonomian sebesar 8,4% di tahun 2013. Pertumbuhan yang dialami ini merupakan yang terbesar di antara negara-negara anggota G20 berdasarkan hasil riset *World Travel & Tourism Council (WTTC)*, otoritas global dalam industri perjalanan dan pariwisata.

Kota Bandung adalah salah satu kota tujuan pariwisata di Indonesia. Banyaknya kuliner dan wisata belanja menjadi alasan wisatawan datang ke Bandung. Selain itu, keindahan alamnya merupakan daya pikat tersendiri bagi wisatawan yang datang ke Bandung.

Sektor pariwisata tidak dapat terlepas dari industri perhotelan. Hotel merupakan salah satu penunjang sektor pariwisata yang sangat penting. Wisatawan membutuhkan hotel untuk tempat beristirahat setelah berjalan-jalan.

Kota Bandung sebagai pusat pariwisata memiliki hotel yang cukup banyak untuk kepentingan wisatawan nusantara maupun wisatawan mancanegara. Industri perhotelan di Kota Bandung pun menunjukkan perkembangan yang sangat pesat. Hal ini terbukti dengan semakin meningkatnya jumlah hotel dari tahun ke tahun, seperti ditunjukkan pada tabel 1.1 di bawah ini:

**Tabel 1.1 Jumlah Hotel Berbintang di Kota Bandung Tahun 2010-2013**

Klasifikasi Hotel	2010*	2011	2012	2013
Hotel Bintang 5	6	9	9	9
Hotel Bintang 4	18	24	25	26
Hotel Bintang 3	28	29	30	35
Hotel Bintang 2	16	22	25	25
Hotel Bintang 1	8	10	10	9
<b>Jumlah</b>	<b>76</b>	<b>94</b>	<b>99</b>	<b>104</b>

\*Berdasarkan data tahun 2009. Data tahun 2010 tidak tersedia.

Sumber: Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung, 2015

Pada tabel 1.1 terlihat bahwa jumlah hotel berbintang di Kota Bandung mengalami pertumbuhan tiap tahunnya. Pada tahun 2011, jumlah hotel berbintang bertambah sebanyak 18 hotel dari tahun 2010\*. Sedangkan di tahun 2012 dan 2013 mengalami kenaikan sebanyak 5 hotel setiap tahunnya. Dengan terus tumbuh dan berkembangnya usaha perhotelan di Kota Bandung tersebut, maka akan menimbulkan persaingan yang semakin ketat di industri perhotelan.

Salah satu hotel di Kota Bandung, yaitu Anggrek Shopping Hotel. Hotel bintang dua ini terletak di dekat pusat perbelanjaan dan kuliner. Agar dapat bersaing dengan hotel-hotel lain di sekitarnya, Anggrek Shopping Hotel harus memperhatikan kepuasan tamu. Dan kepuasan tamu sangat berkaitan dengan pelayanan yang diberikan. Oleh karena itu, Anggrek Shopping Hotel harus meningkatkan pelayanan yang diberikan kepada tamu agar tamu merasa puas dan akan kembali ke Anggrek Shopping Hotel untuk menginap.

Pelayanan yang prima akan tercipta jika karyawan memberikan kinerjanya yang optimal, bersungguh-sungguh dalam memberikan pelayanan demi kepuasan tamu. Kinerja karyawan yang dihasilkan bukan hanya sekedar baik tetapi juga harus luar biasa atau *excellent*, karenanya dalam bidang jasa terutama perhotelan dikenal dengan program *service excellent* atau memberikan pelayanan yang sangat baik dan memuaskan kepada tamu.

Anggrek Shopping Hotel sebagai hotel harus bisa memberikan pelayanan yang prima kepada para tamunya, dengan mengandalkan seluruh sumber daya yang ada diharapkan pelayanan yang prima dapat diterima dengan baik oleh para tamu. Untuk itu, manajemen hotel harus memperhatikan kinerja dari masing-masing karyawan.

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009:67). Kinerja dalam lingkup industri jasa perhotelan erat kaitannya dengan pelayanan yang berhubungan langsung dengan konsumen. Oleh karena itu, dalam dunia kerja sangat diperlukan profesionalitas untuk menghasilkan kinerja karyawan yang unggul.

Guna tetap menjaga dan mengevaluasi kinerja setiap karyawannya maka dilakukanlah penilaian kinerja karyawan yang dilakukan setiap enam bulan sekali di Anggrek Shopping Hotel. Hasil penilaian ini akan didiskusikan terlebih dahulu dengan karyawan yang bersangkutan agar penilaian tersebut menjadi transparan, dan dimaksudkan untuk menjadi perhatian pada hal-hal yang mungkin perlu dipertahankan atau ditingkatkan dalam kinerjanya sehari-hari.

Data yang didapatkan menunjukkan nilai pencapaian kinerja karyawan pada tahun 2013 dan 2014 yang telah diakumulasikan berdasarkan masing-masing departemen untuk memudahkan dalam penghitungan rata-rata kinerja karyawan di Anggrek Shopping Hotel Bandung, dapat dilihat pada tabel 1.2 berikut ini:

**Tabel 1.2 Penilaian Kinerja Karyawan pada Bagian Operasional**

No.	Departemen	2013		2014		Target
		Semester 1	Semester 2	Semester 1	Semester 2	
1	<i>Front Office</i>	8.00	7.00	8.00	7.00	9.10-10
2	<i>Food &amp; Beverage</i>	8.60	8.75	8.40	8.00	9.10-10
3	<i>Housekeeping</i>	8.44	8.00	8.64	8.64	9.10-10
4	<i>Food Production (Kitchen)</i>	8.00	9.00	8.00	9.00	9.10-10
5	<i>Engineering</i>	8.50	8.40	8.50	8.40	9.10-10
<b>Rata-rata</b>		<b>8.31</b>	<b>8.23</b>	<b>8.31</b>	<b>8.21</b>	9.10-10

Sumber: Internal Anggrek Shopping Hotel, 2015

Tabel 1.2 menunjukkan bahwa semua departemen bagian operasional mengalami kinerja yang berfluktuatif. Namun, tidak ada satu pun departemen yang mencapai target yang diharapkan, yaitu kinerja yang luar biasa (*excellent*) dengan nilai antara 9.10-10.

Kualitas perusahaan amat bergantung pada mutu sumber daya manusia perusahaan tersebut. Perusahaan harus mempekerjakan karyawan yang kompeten dan bermotivasi. Kebutuhan ini dirasa semakin kuat ketika perusahaan bergulat dengan tantangan-tantangan yang dihadirkan oleh ekonomi yang semakin mengglobal, bergerak cepat dan sangat dinamis. Agar mampu bersaing dan berkembang dengan pesat, banyak perusahaan memasukkan pendidikan karyawan, pelatihan dan pengembangan sebagai bagian strategi utama perusahaan. Manajer SDM dalam perusahaan besar menempatkan pelatihan dan pengembangan sebagai wilayah fungsional yang paling penting yang selanjutnya disusul rekrutmen dan seleksi, produktivitas dan kualitas, rencana suksesi, kepuasan kerja karyawan, kompensasi, globalisasi, dan diversitas (keragaman) (Kaswan, 2011: 1).

Dengan semakin banyaknya jumlah hotel di Kota Bandung maka persaingan di industri perhotelan pun semakin meningkat. Untuk dapat bersaing dengan para kompetitor, hotel memerlukan sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang baik dalam menjalankan kegiatan operasional hotel. Hotel yang ingin tetap eksis dan tidak tersingkir dari persaingan tidak akan mengabaikan peningkatan sumber daya manusianya, karena sumber daya manusia merupakan salah satu asset penting yang membantu perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, pihak manajemen hotel perlu meningkatkan kinerja karyawan melalui pelatihan.

Pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar (Mangkuprawira dalam Yani, 2012:82). Kendati tidak dapat memecahkan semua masalah kinerja yang efektif, program pelatihan yang sehat mampu meminimalkan masalah ini (Simamora dalam Hartatik, 2014:89).

Data yang didapatkan menunjukkan bahwa jumlah pelatihan di Anggrek Shopping Hotel Bandung pada tahun 2014 semester satu dan dua tidak memenuhi target. Hal tersebut dapat dilihat pada tabel 1.3 berikut:

**Tabel 1.3 Jumlah Pelatihan pada Bagian Operasional Tahun 2014**

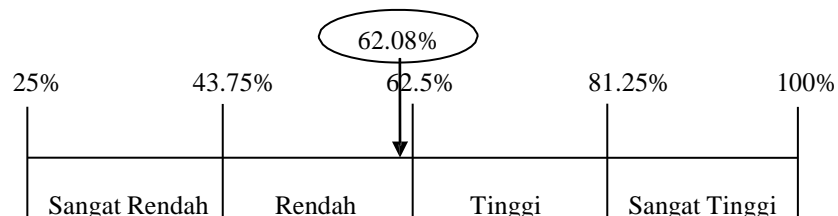
Semester 1		Semester 2	
Target	Realisasi	Target	Realisasi
22	14	22	9

*Sumber: Internal Anggrek Shopping Hotel, 2015*

Tabel 1.3 menunjukkan bahwa jumlah pelatihan yang dilaksanakan pada bagian operasional Anggrek Shopping Hotel Bandung tahun 2014 semester satu hanya berjumlah 14 pelatihan. Sedangkan pada semester dua, jumlah pelatihan yang dilaksanakan mengalami penurunan menjadi 9 pelatihan. Dan dari tabel 1.3 tersebut terlihat bahwa jumlah pelatihan yang dilaksanakan pada bagian operasional di Anggrek Shopping Hotel Bandung tahun 2014 tidak memenuhi target, baik pada semester satu maupun semester dua.

Berdasarkan hasil survey pra penelitian yang dilakukan penulis terhadap 10 karyawan bagian operasional mengenai pelatihan kerja di Anggrek Shopping Hotel, menunjukkan bahwa rata-rata persentase tanggapan responden terhadap pelatihan kerja berada pada angka 62.08%.

Posisi persentase tanggapan responden terhadap pelatihan dalam garis kontinum dapat dilihat pada gambar 1.1 berikut:



**Gambar 1.1 Posisi Persentase Pelatihan dalam Garis Kontinum**

Gambar 1.1 menunjukkan bahwa pelatihan di Anggrek Shopping Hotel bagian operasional termasuk dalam kategori rendah, yaitu berada dalam range 43.75%-62.5% pada garis kontinum. Ini dikarenakan tujuan dan sasaran pelatihan belum sepenuhnya sesuai dengan kebutuhan peserta pelatihan dan tujuan perusahaan, tidak semua pelatih memiliki keahlian di bidangnya, materi dan metode pelatihan belum sesuai dan tepat serta tidak semua peserta pelatihan memenuhi persyaratan yang ditentukan. Hal ini perlu diperhatikan oleh pihak

manajemen Anggrek Shopping Hotel agar menyusun program pelatihan lebih baik lagi karena 10 karyawan tersebut menyebutkan bahwa pelatihan sangat penting bagi mereka.

Menurut penelitian Sultana *et al.* (2012), pelatihan adalah elemen kunci untuk meningkatkan kinerja. Hal ini membantu untuk menyelesaikan kesenjangan antara apa yang harus terjadi dengan apa yang terjadi – antara target yang diinginkan dan tingkat aktual kinerja. Berdasarkan penelitian Aruan (2013), terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan PT Sucofindo (Persero) Surabaya sebesar 23.72%.

Data menunjukkan bahwa realisasi kinerja karyawan mayoritas di atas standar (8.00-9.09). Artinya, karyawan belum dapat menghasilkan kinerja yang luar biasa (*excellent*) yang seharusnya menjadi target perusahaan. Selain itu, pelatihan yang diharapkan dapat meningkatkan kinerja, berdasarkan data diperoleh bahwa jumlah realisasi pelatihan mengalami penurunan. Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan Anggrek Shopping Hotel Bandung**”.

### Perumusan Masalah

Adapun perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pelatihan kerja di Anggrek Shopping Hotel Bandung?
2. Bagaimana kinerja karyawan di Anggrek Shopping Hotel Bandung?
3. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan di Anggrek Shopping Hotel Bandung?

### Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Mengetahui bagaimana pelatihan kerja di Anggrek Shopping Hotel Bandung.
2. Mengetahui bagaimana kinerja karyawan di Anggrek Shopping Hotel Bandung.
3. Mengetahui bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan di Anggrek Shopping Hotel Bandung.

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

### Pelatihan

#### A. Pengertian Pelatihan

Milkovich dan Boudreau (Suwatno dan Priansa, 2011:118) menjelaskan bahwa investasi dalam pelatihan tidak kalah pentingnya dengan investasi peralatan maupun modal. Pelatihan merupakan komponen yang sangat penting untuk meningkatkan daya saing perusahaan.

Menurut Dessler (Suwatno dan Priansa, 2011:118), pelatihan merupakan proses mengajarkan keterampilan dasar yang dibutuhkan oleh karyawan baru atau karyawan lama untuk menjalankan pekerjaan mereka. Sedangkan menurut Simamora dalam Hartatik (2014:87), pelatihan (*training*) merupakan proses pembelajaran untuk meningkatkan kinerja tenaga kerja.

Berdasarkan pendapat Sikula (Subekhi dan Jauhar, 2012:69), pelatihan (*training*) adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai nonmanajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas.

#### B. Unsur Pelatihan

Menurut Budi (2010:117), kegiatan pelatihan akan sukses dilangsungkan apabila setiap unsur dalam pelatihan dapat memberikan kontribusi yang optimal. Unsur-unsur dalam pelatihan sumber daya manusia antara lain:

1. Tujuan, pelatihan memerlukan tujuan yang telah ditetapkan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi (*action plan*) dan penetapan sasaran, serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang akan diselenggarakan.
2. Sasaran, harus ditetapkan dengan kriteria yang terinci dan terukur (*measurable*).
3. Pelatih atau *Trainers*, pelatihan umumnya berorientasi pada peningkatan *skill*, maka para *trainer* yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus benar-benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai bidangnya, profesional, dan berkompeten.
4. Materi, harus sesuai dengan tujuan pelatihan SDM yang hendak dicapai oleh perusahaan.
5. Metode, metode pelatihan akan lebih menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan SDM yang efektif apabila sesuai dengan jenis materi dan kemampuan peserta pelatihan.

- Peserta pelatihan, diseleksi berdasarkan persyaratan-persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai agar penggunaan alokasi waktu, dana dan energi yang berlebihan bahkan sia-sia tidak terjadi dalam kegiatan pelatihan.

## Kinerja

### A. Pengertian Kinerja

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009:67).

Menurut Suntoro (Subekhi dan Jauhar, 2012:194), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Sedangkan menurut Armstrong dan Baron (Wibowo, 2013:7), kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

### B. Indikator Kinerja

Dimensi atau indikator kinerja merupakan aspek-aspek yang menjadi ukuran dalam menilai kinerja. Ukuran-ukuran dijadikan tolak ukur dalam menilai kinerja. Ada beberapa penjelasan mengenai dimensi atau indikator yang menjadi ukuran kinerja. Menurut Miner (Sudarmanto, 2009:11), terdapat empat dimensi yang dapat dijadikan sebagai tolak ukur dalam menilai kinerja, yaitu:

- Kualitas, yaitu tingkat kesalahan, kerusakan, kecermatan.
- Kuantitas, yaitu jumlah pekerjaan yang dihasilkan.
- Penggunaan waktu dalam bekerja, yaitu tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif/jam kerja hilang.
- Kerjasama dengan orang lain dalam bekerja.

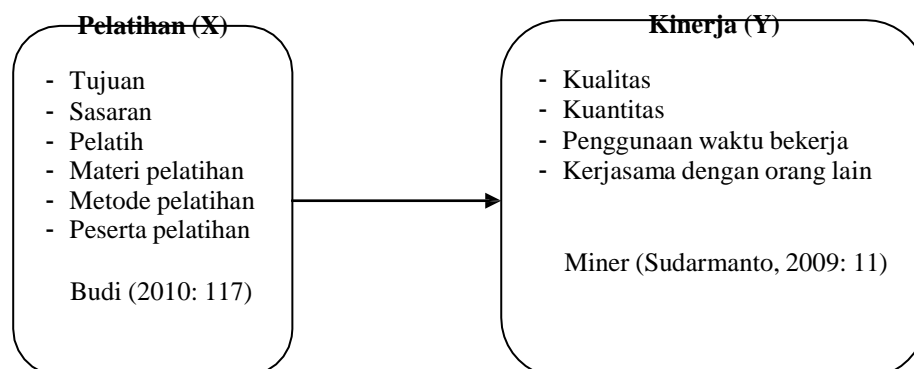
### Hubungan antara Pelatihan dan Kinerja

Becker *et al.* dalam jurnal Dabale *et al.* (2012), menyebutkan bahwa pelatihan memainkan peranan penting dalam pengembangan organisasi, meningkatkan kinerja serta produktivitas yang akhirnya menempatkan organisasi di tempat terbaik dalam kompetisi.

Menurut Raymond dalam penelitian Agusta dan Sutanto (2013), untuk memecahkan masalah terkait dengan peningkatan kinerja karyawan ada beberapa kemungkinan yang dapat dilakukan oleh perusahaan, salah satunya melalui pelatihan kerja.

Pelatihan kerja dapat berfungsi sebagai perbaikan kinerja individu dalam organisasi. Pelatihan merupakan wahana atau media untuk melakukan injeksi semangat atau mendongkrak kinerja sejalan dengan standard kinerja yang telah ditetapkan. Pelatihan dilakukan sebagai solusi terhadap problema kinerja individu dan kinerja organisasi (Sudarmanto dalam penelitian Primajaya, 2010). Khan dan Farooq dalam penelitian Aruan (2013) menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari pelatihan tersebut akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

### Kerangka Pemikiran



Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran

### 3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif dan kausal. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Anggrek Shopping Hotel Bandung bagian operasional (Departemen *Front Office*, *Food & Beverage*, *Housekeeping*, *Kitchen* dan *Engineering*) yang berjumlah 34 orang dengan komposisi 26 karyawan dan 8 *casual*. Pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik *sampling* jenuh, yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil (Sugiyono, 2011:85). Dengan demikian, jumlah sampel yang digunakan untuk penelitian ini merupakan keseluruhan jumlah karyawan dalam Departemen *Front Office*, *Food & Beverage*, *Housekeeping*, *Kitchen* dan *Engineering* Anggrek Shopping Hotel Bandung yang berjumlah 34 orang.

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif untuk menggambarkan variabel pelatihan dan kinerja karyawan dan menggunakan analisis regresi linier sederhana untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan.

### 4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini yang menjadi responden, yaitu karyawan Anggrek Shopping Hotel Bandung bagian operasional sebanyak 34 orang. Karakteristik responden yang diteliti adalah sebagai berikut:

1. Mayoritas responden adalah berjenis kelamin laki-laki sebanyak 26 orang (76,47%).
2. Mayoritas responden adalah berusia antara 21-25 tahun sebanyak 16 orang (47,06%).
3. Mayoritas responden memiliki tingkat pendidikan terakhir SMA sebanyak 29 orang (85,29%).
4. Mayoritas responden memiliki masa kerja 3-5 tahun sebanyak 15 orang (44,12%).

#### Hasil Analisis Deskriptif

Hasil analisis deskriptif pada variabel pelatihan dan kinerja dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.1 Tanggapan Responden terhadap Pelatihan dan Kinerja**

Variabel	Rata-rata Skor	Rata-rata Persentase
Pelatihan	100,05	73,56%
Kinerja	106,36	78,21%

#### Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

Dalam perhitungan uji regresi linier sederhana ini penulis menggunakan bantuan *software* SPSS *version* 19.0 *for windows*. Hasil perhitungan dapat dilihat pada tabel 4.2 berikut:

**Tabel 4.2 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Beta		
	B	Std. Error				
1 (Constant)	1.468	.497			2.954	.006
Pelatihan	.513	.194		.424	2.649	.012

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan pengolahan data secara regresi linier sederhana pada tabel 4.2 dengan menggunakan SPSS 19.0 *for Windows*, diperoleh nilai *Unstandardized Coefficients (Constant)* atau  $a = 1,468$  dan *Unstandardized Coefficients* Pelatihan atau  $b = 0,513$ , maka persamaan regresi linier sederhana dapat ditulis dalam persamaan berikut:

$$\hat{Y} = 1,468 + 0,513X$$

Dari persamaan tersebut,  $a$  merupakan konstanta yang berarti jika pelatihan diasumsikan 0 maka nilai kinerja adalah 1,468. Sedangkan  $b$  merupakan koefisien regresi yang berarti setiap penambahan pelatihan akan

meningkatkan kinerja sebesar 0,513. Sebaliknya, jika nilai pelatihan turun, maka kinerja juga diprediksi mengalami penurunan sebesar 0,513. Koefisien regresi bernilai positif (+) menunjukkan arah hubungan yang searah, dimana kenaikan atau penurunan variabel independen (X) akan mengakibatkan kenaikan atau penurunan variabel dependen (Y). Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan pelatihan akan diikuti dengan peningkatan kinerja.

### Hasil Uji Koefisien Determinasi (R Square)

**Tabel 4.3 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R Square)**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.424 <sup>a</sup>	.180	.154	.55797

a. Predictors: (Constant), Pelatihan

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel 4.3 tersebut, nilai *R Square* atau koefisien determinasi adalah 0.180. Hal ini berarti kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh pelatihan sebesar 18%. Sedangkan sisanya sebesar 82% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

### Hasil Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan dengan bantuan *software* SPSS 19.0 for Windows dengan melihat nilai t atau Sig. pada tabel 4.2. Berdasarkan perhitungan dari tabel 4.2, diperoleh nilai  $t_{hitung} (2,649) > t_{tabel} (2,037)$  atau nilai Sig.  $(0,012) \leq \alpha (0,05)$ , maka  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Artinya, pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dalam penelitian ini, dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Pelatihan karyawan di Angrek Shopping Hotel Bandung termasuk dalam kategori baik. Artinya, informasi mengenai tujuan pelatihan disampaikan secara jelas kepada peserta pelatihan.
2. Kinerja karyawan Angrek Shopping Hotel termasuk dalam kategori baik. Artinya, karyawan Angrek Shopping Hotel Bandung selalu datang bekerja tepat waktu sesuai waktu yang ditentukan.
3. Berdasarkan hasil uji regresi linier sederhana, dapat disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Angrek Shopping Hotel Bandung, dengan pengaruh sebesar 18%.

### Saran

#### Saran bagi Angrek Shopping Hotel Bandung

Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian ini, penulis memberikan beberapa saran kepada Angrek Shopping Hotel Bandung yang dapat dijadikan solusi dari permasalahan dan bahan pertimbangan di masa mendatang, antara lain sebagai berikut:

1. Angrek Shopping Hotel Bandung dapat bekerja sama dengan lembaga pelatihan memberikan pelatihan tentang motivasi dan *service excellence* dengan menggunakan metode yang lebih bervariasi, tepat serta tidak membosankan sehingga peserta pelatihan pun merasa puas dengan pelatihan yang diikuti. Dengan demikian, diharapkan pelatihan dapat lebih efektif dan berpengaruh lebih besar terhadap peningkatan kinerja karyawan.
2. Pihak manajemen Angrek Shopping Hotel Bandung dapat melakukan peningkatan motivasi dengan memberikan *reward* bagi karyawan yang mencapai target atau melebihi target yang seharusnya berupa bonus, liburan atau penghargaan '*employee of the month*'. Dengan demikian, diharapkan kinerja karyawan Angrek Shopping Hotel Bandung tidak hanya meningkat dari segi kuantitasnya saja tetapi meningkat secara keseluruhan dan diharapkan dapat mewujudkan misi Angrek Shopping Hotel Bandung dalam memberikan *excellent service* kepada seluruh tamu.

### Saran bagi Penelitian Selanjutnya

Saran bagi penelitian selanjutnya, yaitu dengan meneliti lebih dalam setiap unsur yang ada pada pelatihan atau dengan memperhatikan faktor-faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan dan menjadikannya sebagai variabel bebas, seperti kompensasi, motivasi, budaya organisasi dan sebagainya.

### Daftar Pustaka

- Agusta, Leonardo dan Sutanto, Eddy M. (2013). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV Haragon Surabaya. *AGORA*, Vol. 1 No. 3.
- Aruan, Daniel Arfan. (2013). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Sucofindo (Persero) Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol. 1 No. 2.
- Budi, Triton P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Perspektif Partnership dan Kolektivitas*. Jogjakarta: Oryza.
- Dabale, Wehnam P. *et al.* (2014). The Relationship between Training and Employee Performance: The Case of Mutare City Council, Zimbabwe. *International Journal of Human Resource Studies*, Vol. 4 No. 4. Proquest.
- Data Internal Anggrek Shopping Hotel. (2015).
- Hartatik, Indah Puji. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Jogjakarta: Laksana.
- Kaswan. (2011). *Pelatihan dan Pengembangan untuk Meningkatkan Kinerja SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Kota Bandung dalam Angka 2011-2014*. Bandung: Badan Pusat Statistik Kota Bandung.
- Mahmudah, Rif'atul. (2014). *Pertumbuhan Sektor Perjalanan dan Pariwisata Indonesia Tertinggi Dibanding Negara Anggota G20*. [Online]. <http://swa.co.id/business-research/pertumbuhan-sektor-perjalanan-dan-pariwisata-indonesia-tertinggi-dibanding-negara-anggota-g20>. [Desember 2014]
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Primajaya, Deni. (2010). Pengaruh Motivasi Kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pertamina (Persero) UPMS IV Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*.
- Subekhi, Akhmad & Jauhar, Mohammad. (2012). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Jakarta: Prestasi Pustakaraya.
- Sudarmanto. (2009). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM: Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sultana, Afshan *et al.* (2012). Impact of Training on Employee Performance: a Study of Telecommunication Sector in Pakistan. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, Vol. 4 No. 6. Proquest.
- Suwatno & Priansa, Doni J. (2011). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. (2013). *Manajemen Kinerja (Edisi Ketiga)*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Yani, H.M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.