

Pengaruh Dimensi Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Hotel Ollino Garden Kota Malang)

Oleh :
Abi Sopyan Febrianto

Dosen Pembimbing :
Prof. Dr. Achmad Sudiro, SE., ME.

Abstract:

This study aims at analyzing the influence of job training which consists of trainees (X1), training instructor (X2), training materials (X3), and training methods (X4) on the performance of employees in Ollino Garden Hotel Malang. To measure the influence of the independent variable (Job Training) on the dependent variable (employee performance), multiple linear regression analysis with F test and t test was used. This research is classified into census research because it uses all respondents in a population of 42 people. To test the research instrument, validity tes and reliability test were used. Further, classical assumption test consisting of normality test, multicollinearity test, and heteroscedasticity test was used, which is a condition for multiple linear regression analysis.

The results of multiple linear analysis show that the variables of job training which consists of trainees, training instructor, training materials, and training methods have a simultaneous influence on employee performance. Job training which consists of training materials and training methods influence employee performance, while trainee and training instructor do not influence employee performance. Training materials has a dominant influence on employee performance because it has the highest beta coefficient of other variables. It indicates that job training given to the employees of Ollino Garden Hotel Malang is proven influential in improving employee performance.

Abstrak:

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan kerja yang terdiri dari peserta pelatihan (X_1), instruktur pelatihan (X_2), materi pelatihan (X_3), dan metode pelatihan (X_4) terhadap kinerja karyawan Hotel Ollino Garden Kota Malang. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen (Pelatihan Kerja) terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan) digunakan analisis regresi linier berganda dengan uji F dan uji t. Penelitian ini tergolong penelitian sensus karena menggunakan seluruh responden dalam populasi yang berjumlah 42 responden. Untuk menguji instrumen penelitian digunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas sebagai syarat untuk dilakukannya analisis regresi linier berganda.

Hasil penelitian dengan menggunakan analisis linier berganda menunjukkan bahwa dimensi pelatihan kerja yang terdiri dari variabel peserta pelatihan, instruktur pelatihan, materi pelatihan, dan metode pelatihan memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Dimensi pelatihan kerja yang terdiri dari variabel materi pelatihan dan metode pelatihan masing-masing memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel peserta pelatihan dan instruktur pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Variabel materi pelatihan memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan karena memiliki koefisien beta paling tinggi dibandingkan variabel lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan kerja yang diberikan kepada karyawan Hotel Ollino Garden Kota Malang terbukti berpengaruh dalam peningkatan kinerja karyawan.

Kata kunci: Pelatihan Kerja, Peserta, Instruktur, Materi, Metode, Kinerja Karyawan.

1. PENDAHULUAN

Manusia adalah makhluk sosial yang pada hakekatnya tidak dapat melepas diri dari pengaruh orang lain dalam aktivitas kehidupannya. Hal tersebut ditandai dengan kebutuhan lingkungan sosial sebagai wadah untuk berinteraksi dan bersosialisasi. Menurut Aristoteles, manusia disebut juga *zoon politicon* yang mana dalam memenuhi kebutuhan hidupnya cenderung saling bekerjasama membentuk kelompok-kelompok sebagai organisasi terkecil, hal tersebut dikarenakan manusia memiliki naluri untuk saling menolong, setia kawan, rasa toleransi, simpati, dan juga empati terhadap sesamanya.

Organisasi merupakan bentuk formal dari sekelompok manusia yang bekerjasama dalam suatu proses tertentu untuk mencapai tujuan bersama (tujuan organisasi). Suatu organisasi dapat terbentuk karena pengaruh beberapa aspek, seperti penyatuan visi dan misi serta tujuan yang sama dengan perwujudan eksistensi sekelompok orang dalam organisasi tersebut terhadap masyarakat. Artinya akan dianggap

baik apabila organisasi tersebut dapat diakui keberadaannya oleh masyarakat di sekitarnya karena memberikan kontribusi berupa pengambilan sumber daya manusia dalam masyarakat sebagai anggotanya sehingga dapat menekan angka pengangguran.

Persaingan dalam dunia bisnis berjalan sangat kompetitif, menuntut perusahaan untuk bekerja lebih giat lagi untuk dapat bertahan di dalam dunia bisnis. Keunggulan bersaing menjadi tuntutan perusahaan sebagai upaya dalam meningkatkan produktivitas. Perusahaan yang dulu bersaing hanya di tingkatan lokal maupun regional, kini menghadapi kompetisi dari perusahaan yang ada di belahan dunia lain.

Pada hakikatnya kemajuan perusahaan tidak terlepas dari bagaimana teknik dalam pengelolaan sumber daya manusia yang dimiliki oleh setiap perusahaan. Sumber daya manusia yang berkualitas terutama di era globalisasi sekarang ini harus mampu beradaptasi dan bersaing pada proses sekarang maupun proses yang akan datang.

Proses pelatihan merupakan upaya perusahaan untuk meningkatkan keahlian dan keterampilan tenaga kerja. Pelatihan kerja saat ini menjadi sangat penting. Menurut Suprihanto, dikarenakan pelatihan dapat mengurangi jumlah waktu belajar yang diperlukan pekerja untuk mencapai suatu tingkat atau standar yang telah ditetapkan pada suatu pekerjaan tertentu. Secara umum perusahaan melihat arti pentingnya pendidikan dan pelatihan karyawan sebagai langkah mengimbangi perkembangan perusahaan itu sendiri atau menjawab tantangan teknologi.

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan karyawan sehingga mempengaruhi seberapa banyak kontribusi kepada organisasi atau perusahaan. Kinerja karyawan yang tidak baik secara langsung akan mempengaruhi kinerja perusahaan sehingga mengganggu stabilitas perusahaan.

Bisnis perhotelan merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang pelayanan jasa yang mendukung pelatihan kerja sebagai cara untuk meningkatkan kualitas

sumber daya manusia. Jasa perhotelan memiliki standar kualitas dalam melayani tamu atau wisatawan. Hal tersebut dikarenakan sumber daya manusia yang menjalankan proses pelayanan jasa tersebut kepada para pelanggan, dimana dalam prosesnya sangat bergantung pada kompetensi dan sikap yang dimiliki oleh karyawan. Hal ini menyebabkan pelatihan kerja menjadi unsur terpenting dalam mendidik, membina, serta melatih sumber daya manusia dalam suatu perusahaan.

Salah satu industri perhotelan yang menerapkan pelatihan kerja bagi kemajuan sumber daya manusia serta kepentingan perusahaan adalah Hotel Ollino Garden yang berada di Kota Malang. Hotel ini berlokasi strategis di jantung Kota Malang, tidak jauh dari pusat perbelanjaan, instansi pemerintahan, terminal, stasiun kereta api ataupun pusat kegiatan bisnis lainnya, sehingga sangat menunjang segala kegiatan usaha para pelanggan. Dalam memberikan pelayanan yang terbaik bagi para pengunjung, Hotel Ollino Garden menuntut agar karyawan

memiliki kompetensi serta wawasan yang cukup untuk mewujudkan sikap profesionalisme kerja yang sesuai dengan tujuan Hotel Ollino Garden. Oleh karena itu, pelatihan kerja yang diselenggarakan harus mampu menghasilkan karyawan yang profesional sesuai standar yang berlaku.

Rumusan Masalah

1. Apakah dimensi pelatihan kerja yang terdiri atas variabel peserta pelatihan, instruktur pelatihan, materi pelatihan, dan metode pelatihan kerja mempunyai pengaruh simultan terhadap variabel kinerja karyawan di Hotel Ollino Garden?
2. Apakah dimensi pelatihan kerja yang terdiri atas variabel peserta pelatihan, instruktur pelatihan, materi pelatihan, dan metode pelatihan kerja mempunyai pengaruh parsial terhadap variabel kinerja karyawan di Hotel Ollino Garden?
3. Variabel manakah yang mempunyai pengaruh dominan terhadap variabel kinerja karyawan di Hotel Ollino Garden?

Tujuan Penelitian

1. Menganalisis pengaruh simultan dimensi pelatihan kerja yang terdiri dari variabel peserta pelatihan, instruktur pelatihan, materi pelatihan, dan metode pelatihan mempunyai pengaruh simultan terhadap variabel kinerja karyawan di Hotel Ollino Garden.
2. Menganalisis pengaruh parsial dimensi pelatihan kerja yang terdiri dari variabel peserta pelatihan, instruktur pelatihan, materi pelatihan, dan metode pelatihan mempunyai pengaruh parsial terhadap variabel kinerja karyawan di Hotel Ollino Garden.
3. Menganalisis variabel yang berpengaruh dominan terhadap variabel kinerja karyawan di Hotel Ollino Garden.

2. LANDASAN TEORI

Menurut Mangkuprawira (2002) menyatakan pelatihan adalah sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai standar.

Menyatakan bahwa arti pelatihan adalah proses dan usaha untuk menyediakan pada karyawan dengan informasi, keahlian, dan mengerti tentang organisasi dan tujuannya (Ivancevich, 2001). Pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin.

Dilihat dari tujuan diadakannya pelatihan, menurut Simamora (2006) dalam Pasal 9 Undang-undang Ketenagakerjaan Tahun 2003, pelatihan kerja diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas, dan kesejahteraan.

Pengertian kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009).

Pencapaian kinerja yang optimal sesuai dengan potensi yang dimiliki seorang karyawan merupakan hal yang selalu menjadi perhatian para

pemimpin organisasi. Menurut Robbins (1998), kinerja merupakan ukuran hasil kerja yang mana hal ini menggambarkan sejauh mana aktivitas seseorang dalam melaksanakan tugas dan berusaha dalam mencapai tujuan yang ditetapkan.

Menurut Mangkunegara (2009) faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

Hipotesis Penelitian

H₁: Terdapat pengaruh secara simultan antara dimensi pelatihan yang terdiri dari peserta pelatihan, instruktur pelatihan, materi pelatihan, dan metode pelatihan terhadap kinerja karyawan.

H₂: Terdapat pengaruh secara parsial antara dimensi pelatihan yang terdiri dari peserta pelatihan, instruktur pelatihan, materi pelatihan, dan metode pelatihan terhadap kinerja karyawan.

H₃: Dimensi pelatihan yang berupa materi pelatihan berpengaruh

dominan terhadap kinerja karyawan.

3. METODE PENELITIAN

Berdasarkan karakteristik masalah yang diteliti, penelitian ini merupakan penelitian penjelasan (*explanatory research*) dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif.

Objek Penelitian, Populasi dan Sampel

Objek dalam penelitian ini yaitu Hotel Ollino Garden Kota Malang, dengan teknik pengambil sampel menggunakan teknis sensus berjumlah sampel 42 orang.

Jenis dan Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder. Data primer yang digunakan berupa kuesioner dan wawancara. Sedangkan data sekunder diperoleh dengan mengumpulkan informasi dokumentasi dan studi pustaka.

Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS versi 16. Untuk pengujian instrumen penelitian

menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Sedangkan uji asumsi klasik yang digunakan yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

4. HASIL PENELITIAN

Gambaran Umum Responden

Dari hasil penyebaran kuesioner kepada 42 responden diperoleh gambaran umum responden sebagai berikut:

Tabel 4.1
Komposisi Mayoritas Responden

Kriteria Responden	Mayoritas Responden	Jumlah	%
Jenis Kelamin	Laki-laki	22	52%
Usia	20-30 tahun	35	83%
Pendidikan	SMA/Sederajat	28	66%
Masa Kerja	>6 tahun	13	30%

Sumber: Data primer diolah 2017

Mayoritas responden dalam penelitian ini ialah laki-laki (52%), dengan mayoritas usia 20-30 tahun (83%), dengan pendidikan terakhir (66%), dan dengan masa kerja > 6 tahun (30%).

Hasil Uji Instrumen Penelitian

Hasil uji validitas untuk semua item pernyataan pada variabel peserta pelatihan (X_1), Instruktur pelatihan (X_2), materi pelatihan (X_3), metode pelatihan (X_4), dan kinerja

karyawan (Y_1) memiliki nilai *person correlation* $> 0,3$ dan signifikansi $< 0,05$ sehingga dapat dikatakan bahwa semua item pernyataan telah valid. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel yang digunakan memiliki koefisien *Alpha Crochbach* lebih besar dari 0,60, sehingga dapat dikatakan bahwa instrumen pernyataan dapat digunakan dalam penelitian sudah reliabel.

Hasil Regresi Linier Berganda

Tabel 4.2
Hasil Regresi Linier Berganda

Variabel	Beta (Standardize Coefficient)	t hitung	Sig	Keterangan
X_1	0.147	1.260	0.216	Tidak Signifikan
X_2	-0.217	-1.330	0.191	Tidak Signifikan
X_3	0.508	3.895	0.000	Signifikan
X_4	0.441	2.701	0.010	Signifikan
R Square = 0.551 Adjusted R2 = 0.502 F hitung = 11.339 F tabel = 2.626 Sig. F = 0.000 t tabel = 2.026				

Sumber: Data primer diolah 2017

Tabel 4.3
Uji Hipotesis Pertama

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	224.499	4	56.125	11.339	.000 ^a
Residual	183.143	37	4.950		
Total	407.643	41			

Sumber: Data primer diolah 2017

Tabel 4.4
Uji Hipotesis Kedua

Variabel	t _{hitung}	t _{tabel}	Keterangan
Peserta	1.260	2.026	Tidak Signifikan
Instruktur	-1.330		Tidak Signifikan
Materi	3.895		Signifikan
Metode	2.701		Signifikan

Sumber: Data primer diolah 2017

Tabel 4.3
Uji Hipotesis Ketiga

Variabel	t _{hitung}	t _{tabel}	Keterangan
Peserta	1.260	2.026	Tidak Signifikan
Instruktur	-1.330		Tidak Signifikan
Materi	3.895		Signifikan
Metode	2.701		Signifikan

Sumber: Data primer diolah 2017

Pembahasan Hasil Uji Hipotesis

H₁: Terdapat pengaruh secara simultan antara dimensi pelatihan yang terdiri dari peserta pelatihan, instruktur pelatihan, materi pelatihan, dan metode pelatihan terhadap kinerja karyawan.

Hasil uji F antara variabel peserta pelatihan (X_1), instruktur pelatihan (X_2), materi pelatihan (X_3), dan metode pelatihan (X_4). Hasil dari pengujian F menghasilkan F hitung sebesar 11.339, sedangkan F tabel sebesar 2.626, artinya F hitung lebih besar dibandingkan F tabel ($11.339 > 2.626$). Hasil ini menunjukkan bahwa variabel peserta pelatihan (X_1), instruktur pelatihan (X_2), materi

pelatihan (X_3), dan metode pelatihan (X_4) secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Berarti hipotesis pertama terbukti kebenarannya.

H₂: Terdapat pengaruh secara parsial antara dimensi pelatihan yang terdiri dari peserta pelatihan, instruktur pelatihan, materi pelatihan, dan metode pelatihan terhadap kinerja karyawan.

Variabel peserta pelatihan (X_1) memiliki nilai t hitung sebesar 1.260 dengan signifikansi sebesar 0,216. Karena t hitung lebih kecil dibandingkan t tabel ($1.260 < 2,026$) atau signifikansi $t > 5\%$ ($0,216 > 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel peserta pelatihan (X_2) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Variabel instruktur pelatihan (X_2) memiliki nilai t hitung sebesar -1.330 dengan signifikansi sebesar 0,191. Karena t hitung lebih kecil dibandingkan t tabel ($-1.330 < 2,026$) atau signifikansi $t > 5\%$ ($0,191 > 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel

instruktur pelatihan (X_2) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Variabel materi pelatihan (X_3) memiliki nilai t hitung sebesar 3.895 dengan signifikansi sebesar 0,000. Karena t hitung lebih besar dibandingkan t tabel ($3.895 > 2,026$) atau signifikansi $t < 5\%$ ($0,000 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel materi pelatihan (X_3) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Variabel metode pelatihan (X_4) memiliki nilai t hitung sebesar 2.701 dengan signifikansi sebesar 0,010. Karena t hitung lebih besar dibandingkan t tabel ($2.701 > 2,026$) atau signifikansi $t < 5\%$ ($0,010 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel metode pelatihan (X_4) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

H₃: Dimensi pelatihan yang berupa materi pelatihan berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan.

Variabel materi pelatihan (X_3) memiliki nilai koefisien beta paling

tinggi diantara variabel lainnya yaitu 0.508. Oleh karena itu variabel materi pelatihan (X_3) memiliki pengaruh dominan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Maka dari itu hipotesis ketiga pada penelitian ini terbukti kebenarannya.

Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan data dari penelitian yang telah dilakukan di Hotel Ollino Garden Kota Malang, diketahui bahwa pada deskripsi umum responden yang dapat dilihat pada karakteristik responden yang dibagi berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan masa kerja. Diketahui berdasarkan jenis kelamin, karyawan Hotel Ollino Garden Kota Malang lebih didominasi oleh karyawan pria dibanding wanita. Berdasarkan usia, karyawan Hotel Ollino Garden Kota Malang lebih didominasi oleh karyawan dengan rentang usia 20-30 tahun. Berdasarkan tingkat pendidikan terakhir, karyawan Hotel Ollino Garden Kota Malang lebih didominasi oleh karyawan dengan pendidikan terakhir SMA/Sederajat. Lalu berdasarkan masa kerja, Hotel Ollino Garden Kota Malang

memiliki karyawan seluruhnya dengan masa kerja di bawah 10 tahun.

Berdasarkan hasil analisis yang telah diuraikan di atas, diketahui bahwa dimensi pelatihan yang terdiri dari variabel peserta pelatihan (X_1), instruktur pelatihan (X_2), materi pelatihan (X_3), dan metode pelatihan (X_4) memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Hal ini menunjukkan bahwa seluruh variabel independen pada dimensi pelatihan (X) yang terdiri dari peserta pelatihan (X_1), instruktur pelatihan (X_2), materi pelatihan (X_3), dan metode pelatihan (X_4) secara keseluruhan mampu menjelaskan variasi variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y) dengan persentase 50% sesuai dengan nilai *Adjusted R Square* pada hasil analisis regresi. Secara parsial, variabel materi pelatihan (X_3) dan metode pelatihan (X_4) masing-masing memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), sedangkan variabel peserta pelatihan (X_1) dan instruktur pelatihan (X_2) tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan

(Y). Variabel materi pelatihan (X_3) memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan (Y) karena mempunyai nilai koefisien beta yang paling tinggi dibandingkan dengan variabel yang lainnya.

Variabel peserta pelatihan tidak memiliki pengaruh signifikan dikarenakan peserta pelatihan kurang memiliki minat yang tinggi dan didasarkan atas kebutuhan pribadi untuk mengikuti pelatihan, hal tersebut dapat disebabkan karena pelatihan kerja pada Hotel Ollino Garden Kota Malang tidak termasuk dalam rangkaian seleksi karyawan, artinya para karyawan telah terlebih dahulu diterima bekerja sebagai karyawan sebelum pelatihan kerja dilaksanakan, oleh karenanya para peserta tidak terlalu bersemangat mengikuti pelatihan. Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Toni Hermawan Limbang (2013), bahwa variabel peserta pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dikarenakan terdapat variabel-variabel lain yang lebih mempengaruhi. Sedangkan variabel instruktur pelatihan tidak berpengaruh

signifikan dikarenakan keterbatasan instruktur pelatihan yang kurang memiliki kemampuan dalam memotivasi para peserta pelatihan. Para peserta memandang bahwa materi dan metode pelatihan lebih berpengaruh terhadap kinerja, oleh karenanya siapapun instruktur dalam pelatihan tersebut apabila materi pelatihan yang disampaikan sesuai dengan tujuan dan metode pelatihan yang digunakan efektif, maka hasilnya pun akan sama. Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ami Vintya Permitasari (2012), bahwa variabel instruktur pelatihan tidak memiliki pengaruh signifikan dikarenakan keterbatasan kemampuan dari instruktur pelatihan itu sendiri.

Variabel materi pelatihan berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan, artinya bahwa kinerja karyawan lebih banyak dipengaruhi oleh variabel materi pelatihan daripada variabel-variabel lainnya. Para karyawan Hotel Ollino Garden Kota Malang menganggap materi pelatihan lebih penting daripada peserta pelatihan, instruktur pelatihan, dan metode pelatihan

karena materi pelatihan memberikan kebutuhan pengetahuan dan keterampilan dalam melaksanakan pekerjaan nantinya. Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ami Vintya Permitasari (2012), bahwa variabel materi pelatihan berpengaruh dominan dikarenakan para peserta menganggap materi pelatihan yang didapatkan selama mengikuti pelatihan lebih penting dari pada variabel lainnya dalam membantu pekerjaan. Uraian di atas menunjukkan bahwa kinerja karyawan telah dapat terwujud secara maksimal selama tetap adanya unsur pelatihan yang terdiri dari peserta pelatihan, instruktur pelatihan, materi pelatihan, dan metode pelatihan, namun terdapat pula unsur-unsur pelatihan kerja lainnya di luar penelitian ini yang memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan meskipun pengaruh yang diberikan kecil, akan tetapi perlu diperhatikan bahwa masih ada unsur-unsur lain yang dapat dikembangkan.

Implikasi hasil penelitian ini bagi Hotel Ollino Garden Kota Malang agar meningkatkan kualitas pelatihan

karyawan dengan mempertahankan kelebihan dalam program pelatihan tersebut dan memperbaiki kekurangannya. Serta mengadakan evaluasi pelatihan agar dapat mengetahui kelebihan dan kekurangan program pelatihan yang telah dijalankan nantinya. Penting bagi perusahaan untuk meningkatkan kualitas materi pelatihan, disamping karena variabel materi pelatihan memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan, tentunya agar pengetahuan dan keterampilan para peserta lebih berkembang. Perusahaan juga perlu memperhatikan kualitas instruktur pelatihan dengan cara mengikutsertakan instruktur pelatihan dari dalam perusahaan pada seminar-seminar atau pelatihan yang bertaraf tinggi, perusahaan bisa mendatangkan instruktur pelatihan dari luar yang telah tersertifikasi untuk memandu pelatihan karyawan di dalam perusahaan. Selain itu, metode pelatihan juga perlu ditingkatkan dengan memberikan pelatihan menggunakan metode yang sesuai dengan tingkat kemampuan para pesertanya, agar nantinya materi

yang diberikan benar-benar tersampaikan kepada peserta dan dapat diimplementasikan pada kegiatan operasional perusahaan. Tentunya hal tersebut dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan Hotel Ollino Garden Kota Malang.

Kesimpulan

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan, dapat diambil beberapa kesimpulan, diantaranya:

1. Dimensi pelatihan yang terdiri dari variabel peserta pelatihan, instruktur pelatihan, materi pelatihan, dan metode pelatihan memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Hotel Ollino Garden Kota Malang.
2. Dimensi pelatihan yang terdiri dari variabel materi pelatihan dan metode pelatihan memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Hotel Ollino Garden Kota Malang.
3. Sedangkan variabel peserta pelatihan dan instruktur pelatihan tidak memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Hotel Ollino Garden Kota Malang.

4. Variabel materi pelatihan memiliki pengaruh dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Saran

Adapun saran yang diberikan oleh peneliti dalam penelitian ini ialah sebagai berikut:

1. Melakukan evaluasi terhadap pelatihan yang telah dijalankan agar dapat diketahui kelebihan dan kekurangan serta dapat diukur apakah pelatihan tersebut telah sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
2. Perusahaan dapat meningkatkan kualitas dari peserta pelatihan, instruktur pelatihan, materi pelatihan, dan metode pelatihan. Terutama lebih memperhatikan materi pelatihan, selain memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan, materi pelatihan juga paling memiliki pengaruh terhadap perubahan karyawan sebelum dan sesudah mengikuti pelatihan.
3. Memberikan pelatihan untuk meningkatkan kemampuan berbahasa Inggris para seluruh karyawan Hotel Ollino Garden Kota Malang sehingga mampu menunjang pelayanan perusahaan.

4. Memperhatikan dan mengevaluasi terkait variabel penelitian yang tidak memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan, yaitu variabel peserta pelatihan dan instruktur pelatihan. Agar kekurangan pada dua variabel tersebut dapat diperbaiki sehingga nantinya dapat memberi pengaruh positif terhadap kinerja karyawan Hotel Ollino Garden Kota Malang.

5. Saran untuk peneliti yang akan datang untuk meneliti tentang kinerja karyawan dengan menggunakan variabel independen yang berbeda dan dirasa memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga dapat dijadikan bahan pertimbangan oleh pimpinan dalam mengelola sumber daya manusia dalam Hotel Ollino Garden Kota Malang.

DAFTAR PUSTAKA

Aliman, 2000, *Modul Ekonometrika Terapan*, PAU Studi Ekonomi Universitas Gajah Mada, Yogyakarta.

Danim, Sudarwan, (2008), *Kinerja Staf Dan Organisasi*, Pustaka Setia: Bandung.

Effendi, Hariandja, (2007), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Grasindo.

Ganda Setyawan, 2007, *Analisis Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bagian Produksi Perusahaan Rokok 369 Bojonegoro*, Skripsi, Fakultas Ekonomi Universitas Brawijaya, Malang.

Ghozali, Imam, 2001, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.

Ghozali, Imam, 2007, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.

Gomes, Faustino Cardoso, (2002), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andi: Yogyakarta.

Hasibuan, Malayu. S.P., 2002, *Manajemen Personalia*, Gunung Agung: Jakarta.

Hasibuan, Malayu (2007), *Manajemen Sumber Daya*

- Manusia*, PT. Bumi Aksara: Jakarta.
- Ivancevich, John M, 2001, *Human Resources Management*, The Mc Graw-Hill Company: New York.
- Kusdyah, Ike, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andi Offset: Yogyakarta.
- Limbang, Tony Hermawan, 2013, *Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Profesionalisme Kerja Karyawan Perhotelan (Studi pada UB Hotel Malang)*, Skripsi, Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya, Malang.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2009, *Manajemen SDM Perusahaan*, PT Remaja Rosdakarya Bandung: Bandung.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2009, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Refika Aditama: Bandung.
- Mangkuprawira, Sjafri, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Ghalia Indonesia: Jakarta.
- Maretha, Reissa, 2009, *Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sugih Instrumendo Abadi*, Tesis, Program Studi Magister Manajemen Bisnis, Pasca Sarjana Universitas Pendidikan Indonesia, Bandung.
- Permana, Yoda, 2013, *Analisis Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor PT. Pembangkitan Jawa-Bali Unit Pembangkitan Brantas*, Skripsi, Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya, Malang.
- Permitasari, Ami Vintya, 2012, *Pengaruh Dimensi Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Magetan*, Skripsi, Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya, Malang.

- Rivai, H. Veithzal, dan Ella Jauvani Sagala, S, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik Edisi Kedua*, PT Rajagrafindo Persada: Jakarta.
- Robbins, Stephen P dan Timothy A Judge, 2014, *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Salemba Empat.
- Samsudin, Sadili, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pustaka Setia: Bandung.
- Sekaran, Uma. 2003. *Metode Penelitian Untuk Bisnis, Edisi Keempat*. Terjemahan Kwan Men Yon. 2006. Salemba Empat: Jakarta.
- Sekaran, Uma, 2006, *Research Method for Business : Metode Penelitian untuk Bisnis, Edisi Empat*, Salemba Empat: Jakarta.
- Simamora, Henry, 2004, *Manajemen SDM Edisi 3*, Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN, Yogyakarta.
- Singarimbun, Masri dan Sofyan Effendi, 1995, *Metodologi Penelitian Survey*, LP3ES, Jakarta.
- Singarimbun, Masri dan Sofyan Effendi, 2006, *Metode Penelitian Survei*, LP3ES: Jakarta.
- Subiyanto, Ibnu, 1987, *Metodologi Penelitian Manajemen dan Akuntansi*, Akademi Manajemen Perusahaan YKPN, Yogyakarta.
- Sugiyono, 2008, *Metode Penelitian Bisnis*, Alfabeta: Bandung.
- Sugiyono, 2009, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*, Alfabeta: Bandung.
- Sutrisno, Edi, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Prenada Media Group: Jakarta.
- Swasto, Bambang, 2011, *Manajemen SDM*, UB Press: Malang.