

PENGARUH DIMENSI PELATIHAN *DIGITAL MARKETING* TERHADAP KINERJA KARYAWAN *FRONT OFFICE AND MARKETING*

(Studi pada Hotel Grand Surya Kediri)

Krishna Eka Putra Harjono

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Brawijaya

krishnaeka13@gmail.com

Dosen Pembimbing:

Lily Hendrasti Novadjaja, SE., MM.,CPHR

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh dimensi pelatihan *digital marketing* terhadap kinerja karyawan *front office and marketing* secara simultan maupun parsial di Hotel Grand Surya Kediri. Jenis penelitian ini adalah *explanatory research* yang bertujuan untuk membuktikan atau menjelaskan pengaruh variabel bebas yaitu dimensi pelatihan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner dengan menggunakan populasi sebanyak 34 karyawan. Alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa variabel bebas yang terdiri dari tujuan pelatihan (X_1), peserta pelatihan (X_2), instruktur pelatihan (X_3), materi pelatihan (X_4), dan metode pelatihan (X_5) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Selanjutnya, variabel bebas yang memberikan pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan adalah variabel peserta pelatihan (X_2) dan instruktur pelatihan (X_3), kemudian juga diperoleh hasil bahwa variabel bebas yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan adalah instruktur pelatihan (X_3).

Kata Kunci: Dimensi pelatihan, Kinerja karyawan

ABSTRACT

This research aims to analyze the simultaneous and partial effect of digital marketing training dimensions on the front office and marketing employee's performance of Hotel Grand Surya Kediri. This explanatory research tries to prove or explain the effect of training dimensions on employee's performance using a quantitative approach. The data of this research are collected through questionnaires distributed to 34 employee's. In proving the effect of independent variables on the dependent variable, using multiple linear regression analysis model. The result of this research indicate that the training dimensions that consists of training objective (X_1), training participants (X_2), training instructor (X_3), training materials (X_4), and training methods (X_5) significantly influence the employee performance as dependent variable. Furthermore, the training dimensions that significantly give partial effect on employee performance are training participants (X_2) and training instructor (X_3), then also obtain the result that training instructor (X_3) is the training dimension which is giving the greatest effect on employee's performance.

Keywords: Training dimensions, Employee performance

PENDAHULUAN

Di era digital seperti sekarang ini, teknologi sangat dibutuhkan oleh setiap sektor guna mendukung keberlanjutan sektor tersebut. Salah satu hal yang dicanangkan pemerintah guna mendukung kemajuan teknologi terhadap beberapa sektor kehidupan masyarakat adalah dengan menginisiasi gerakan *Making Indonesia 4.0* guna menghadapi revolusi industri 4.0. Revolusi Industri 4.0 dikemukakan saat pameran industri Hannover Messe di kota Hannover, Jerman di tahun 2011. Dari peristiwa ini juga sebetulnya ide “Industri 2.0” dan “Industri 3.0” baru muncul, sebelumnya cuma dikenal dengan nama “Revolusi Teknologi” dan “Revolusi Digital”. Revolusi Industri 4.0 dapat diartikan sebagai perubahan secara besar-besaran di berbagai sektor dengan menggunakan teknologi dan internet sebagai dasar perubahannya (Kementerian Perindustrian, 2018).

Dampak yang terasa ketika teknologi semakin merambah semua sektor adalah terjadinya digitalisasi. Menurut Terry Kuny (2001),

digitalisasi adalah mengacu pada proses menerjemahkan suatu potongan informasi seperti sebuah buku, rekaman suara, gambar atau video, ke dalam bit-bit. Bit adalah satuan dasar informasi di dalam suatu sistem komputer. Marilyn Deegan berpendapat “digitalisasi adalah proses konversi dari segala bentuk dokumen tercetak atau yang lain ke dalam penyajian bentuk digital.

Salah satu sektor yang terpengaruh atas digitalisasi adalah sektor pemasaran. Menurut Sanjaya & Tarigan (2009), *digital marketing* adalah kegiatan pemasaran termasuk *branding* yang menggunakan berbagai media berbasis *website*. Sebagai contoh adalah *blog*, *website*, *e-mail*, *adwords*, dan berbagai macam jaringan sosial media. Untuk menjalankan pemasaran tersebut dibutuhkan sumber daya manusia yang kreatif dan berkompeten sehingga dibutuhkan pelatihan-pelatihan guna mewujudkan pemasaran digital yang efektif dan efisien.

Sumber Daya Manusia adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu perusahaan

yang harus terus dilatih dan dikembangkan sesuai dengan potensinya untuk mencapai tujuan perusahaan. Menurut Mahatir (Hamid, 2014), fokus utama yang harus dikembangkan terlebih dahulu dan mendasar adalah meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Agar setiap pelaksanaan kegiatan yang ada di dalam perusahaan bisa dilaksanakan dan diselesaikan sesuai prosedur yang memberikan hasil terbaik.

Pelatihan merupakan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan atau sikap untuk meningkatkan kinerja (Simamora, 2006). Pelatihan lebih mengarahkan pada peningkatan kemampuan dan keahlian SDM yang dimiliki perusahaan serta berkaitan dengan fungsi dari tanggung jawab individu saat ini. Sasaran pencapaian program pelatihan yaitu peningkatan kinerja individu dalam jabatan atau fungsi saat ini. Agar dalam pelaksanaan kegiatan perusahaan bisa memberikan peningkatan kinerja, sehingga meningkatkan nilai perusahaan sebagai timbal balik.

Samsudin (2009) menyatakan bahwa pelatihan merupakan usaha untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan kerja dalam waktu yang relatif pendek. Persaingan global, kualitas angkatan kerja, perubahan yang cepat dan terus menerus, masalah alih teknologi dan perubahan teknologi merupakan factor-faktor penyebab diperlakukannya sebuah pelatihan

Hotel Grand Surya merupakan satu-satunya hotel terbaik dengan label bintang empat di kota Kediri. Namun dengan semakin ketatnya persaingan perhotelan di Jawa Timur menuntut pihak manajemen hotel guna mengikuti perkembangan zaman dan beradaptasi dengan semakin canggihnya teknologi terutama dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusianya supaya dapat terus bersaing dengan hotel-hotel lainnya dalam mempromosikan kelebihan-kelebihan yang dimiliki.

Rumusan Masalah

1. Apakah variabel pelatihan yang terdiri dari tujuan pelatihan, peserta pelatihan, instruktur pelatihan, materi pelatihan, dan metode pelatihan mempunyai

pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan divisi *front office and marketing* Hotel Grand Surya Kediri?

2. Apakah variabel pelatihan yang terdiri dari tujuan pelatihan, peserta pelatihan, instruktur pelatihan, materi pelatihan, dan metode pelatihan mempunyai pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan divisi *front office and marketing* Hotel Grand Surya Kediri?
3. Apakah variabel materi pelatihan berpengaruh paling signifikan terhadap variabel kinerja karyawan divisi *front office and marketing* Hotel Grand Surya Kediri?

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui bahwa variabel tujuan pelatihan, peserta pelatihan, instruktur pelatihan, materi pelatihan, dan metode pelatihan mempunyai pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan *front office and marketing* di Hotel Grand Surya Kediri
2. Untuk mengetahui bahwa variabel tujuan pelatihan, peserta

pelatihan, instruktur pelatihan, materi pelatihan, dan metode pelatihan mempunyai pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan *front office and marketing* Hotel Grand Surya Kediri

3. Untuk membuktikan variabel materi pelatihan sebagai variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan seperti hasil penelitian sebelumnya

LANDASAN TEORI

Pelatihan

Pelatihan diartikan sebagai upaya yang direncanakan untuk memberikan karyawan baru maupun karyawan lama keterampilan yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaannya (Dessler, 2014).

Tujuan pelaksanaan pelatihan yang diadakan oleh perusahaan terhadap karyawan adalah untuk memenuhi kebutuhan perusahaan terhadap peningkatan kinerja karyawan, sehingga perusahaan bisa mencapai tujuan perusahaan. Menurut Dessler (2010), pelatihan karyawan memiliki beberapa tujuan, yaitu:

1. Mengembangkan keahlian, sehingga pekerjaan bisa diselesaikan dengan lebih cepat dan efektif,
2. Mengembangkan pengetahuan, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara rasional,
3. Mengembangkan sikap, menimbulkan kemauan kerjasama dengan rekan kerja dan dengan jajaran manajemen.

Berdasarkan tujuan tersebut menunjukkan bahwa tujuan utama perusahaan melaksanakan pelatihan terhadap karyawannya dikarenakan perusahaan menginginkan karyawannya memiliki perubahan kinerja ke arah yang lebih baik dan lebih handal, sehingga memenuhi kriteria perusahaan dalam bidang SDM yang berkualitas dan bisa mencapai tujuan perusahaan.

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2007), kinerja karyawan adalah hasil kerja serta kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai

dengan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan.

Menurut Rivai dan Basri (2005) Tujuan dari sebuah hasil kinerja adalah:

- 1) Kemahiran dari kemampuan tugas baru diperuntukan.
- 2) Untuk perbaikan hasil kinerja dan kegiatannya.
- 3) Kemahiran dari pengetahuan baru dimana akan membantu karyawan dengan pemecahan masalah yang kompleks atas aktivitas membuat keputusan pada tugas.
- 4) Kemahiran atau perbaikan pada sikap terhadap teman kerjanya dengan satu aktivitas kinerja.
- 5) Target aktivitas perbaikan kinerja.
- 6) Perbaikan dalam kualitas atau produksi.

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

Hipotesis Penelitian

H₁: Tujuan Pelatihan *Digital Marketing* (X₁), Peserta

Pelatihan *Digital Marketing* (X₂), Instruktur Pelatihan *Digital Marketing* (X₃), Materi Pelatihan *Digital Marketing* (X₄), dan Metode Pelatihan *Digital Marketing* (X₅) mempunyai pengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

H₂: Tujuan Pelatihan *Digital Marketing* (X₁) memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

H₃: Peserta Pelatihan *Digital Marketing* (X₂) memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

H₄: Instruktur Pelatihan *Digital Marketing* (X₃) memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

H₅: Materi Pelatihan *Digital Marketing* (X₄) memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

H₆: Materi Pelatihan *Digital Marketing* (X₄) memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

H₇: Materi Pelatihan (X₄) berpengaruh dominan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian *explanatory* (penjelasan). Jenis penelitian ini digunakan untuk menguji hipotesis tentang adanya hubungan variabel-variabel (hubungan sebab akibat), tujuannya berusaha untuk menjelaskan atau membuktikan hubungan atau pengaruh antar variabel. Sedangkan pendekatan yang digunakan yaitu pendekatan penelitian kuantitatif yaitu penelitian berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian (Sugiyono, 2010).

Obejek Penelitian, Populasi dan Sampel

Objek dalam penelitian ini adalah karyawan divisi *Front Office and Marketing* Hotel Grand Surya Kediri. Teknik pengambilan sampel

menggunakan teknik sensus berjumlah sampel 34 orang.

Sumber 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.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda dengan menggunakan SPSS versi 25. Untuk pengujian instrumen penelitian menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Sedangkan untuk uji asumsi klasik menggunakan uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji normalitas.

Definisi Operasional Variabel

Variabel Bebas

1. Tujuan Pelatihan (X_1)

Indikatornya adalah kesesuaian hasil pelatihan dengan tujuan yang ingin dicapai.

2. Peserta Pelatihan (X_2)

Indikatornya adalah rekasi peserta pelatihan dalam

mengikuti kegiatan pelatihan itu sendiri.

3. Instruktur Pelatihan (X_3)

Indikatornya adalah keterampilan instruktur pelatihan.

4. Materi Pelatihan (X_4)

Indikatornya adalah kesesuaian materi pelatihan dengan tujuan yang ingin dicapai.

5. Metode Pelatihan (X_5)

Indikatornya adalah metode pelatihan yang efektif

Variabel Terikat

Kinerja Karyawan (Y)

Menurut Mangkunegara (2009: 67), kinerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Indikator kinerja karyawan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

a. *Quantity of Work*

b. *Quality of Work*

c. *Job*

d. *Cooperation*

e. *Initiative*

Skala Pengukuran

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini berupa kuesioner dengan skala *Likert* yang menggunakan interval. Setiap jawaban dari responden akan diberikan skor 1-5.

HASIL PENELITIAN

Gambaran Umum Responden

Gambaran umum responden setelah penyebaran kuesioner kepada 34 responden adalah sebagai berikut:

Tabel 1
Komposisi Mayoritas Responden

Kriteria Responden	Mayoritas Responden	Jumlah	%
Jenis Kelamin	Perempuan	19	56%
Usia	31-40 tahun	17	50%
Masa Kerja	3-5 tahun	14	41%

Sumber: Data Primer Diolah (2020)

Mayoritas responden dalam penelitian ini ialah perempuan (56%), dengan mayoritas usia 31-40 tahun (50%), dengan masa kerja 3-5 tahun (41%)

Hasil Uji Instrumen Penelitian

Hasil uji validitas untuk semua item pernyataan pada variabel tujuan pelatihan (X_1), peserta pelatihan (X_2), instruktur pelatihan (X_3), materi pelatihan (X_4), metode pelatihan (X_5), dan kinerja karyawan (Y) memiliki nilai korelasi lebih dari 0,3388 dan

nilai signifikansi yang kurang dari 0,05 (5%) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan telah valid.

Hasil uji reliabilitas pada Tabel 2 menunjukkan nilai koefisien *Alpha Cronbach* lebih besar dari 0,6, sehingga dapat dikatakan bahwa semua instrumen pernyataan yang digunakan dalam penelitian sudah reliabel.

Tabel 2
Hasil Pengujian Reliabilitas

Cronbach's Alpha	N of Items
0,896	28

Sumber: Data Primer Diolah (2020)

Hasil Uji Asumsi Klasik

Tabel 3
Hasil Pengujian Multikolinearitas

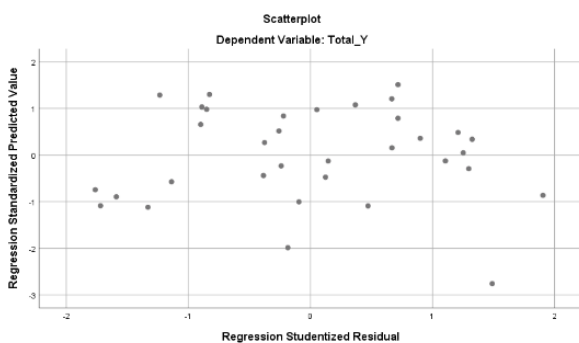
Variabel	Nilai <i>Tolerance</i>	Nilai <i>VIF</i>	Keterangan
Tujuan Pelatihan (X_1)	0,765	1,306	Non Multikolinearitas
Peserta Pelatihan (X_2)	0,686	1,458	Non Multikolinearitas
Instruktur Pelatihan (X_3)	0,430	2,323	Non Multikolinearitas
Materi Pelatihan (X_4)	0,432	2,315	Non Multikolinearitas
Metode Pelatihan (X_5)	0,385	2,596	Non Multikolinearitas

Sumber: Data Primer Diolah (2020)

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada Tabel 3, tidak ada variabel independen yang memiliki nilai *VIF* lebih dari 10.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel independen pada model regresi penelitian ini.

Gambar 1
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data Primer Diolah (2020)

Berdasarkan grafik *scatterplot* pada Gambar 1 terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi ini.

Tabel 4
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		34
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.20695310
Most Extreme Differences	Absolute	.098
	Positive	.089
	Negative	-.098
Test Statistic		.098
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200

Sumber: Data primer diolah (2020)

Berdasarkan Tabel 4, hasil dari uji normalitas pada variabel yang digunakan menunjukkan bahwa nilai signifikan sebesar 0,200, sehingga bisa disimpulkan data yang diuji berdistribusi normal karena nilai signifikannya lebih besar dari 0,05.

Hasil Regresi Linear Berganda

Tabel 5

Hasil Regresi Linear Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t hitung	Sig.t
	B	Std. Error			
(Constant)	19,226	7,332		2,622	0,014
X ₁	0,602	0,473	0,168	1,273	0,213
X ₂	0,643	0,304	0,294	2,113	0,044
X ₃	0,935	0,431	0,381	2,169	0,039
X ₄	0,784	0,537	0,256	1,460	0,155
X ₅	-0,90	0,572	-0,29	-0,157	0,876
R	= 0,793				
R Square	= 0,629				
Adjusted R Square	= 0,562				
F hitung	= 9,477				
F tabel	= 2,56				
Sig. F	= 0,0000				
t tabel	= 2,04841				
α	= 0,05				

Sumber: Data primer diolah (2020)

Tabel 6
Uji Hipotesis Pertama (Uji
Simultan/Uji F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	272.004	5	54.401	9.477	.000 ^b
Residual	160.731	28	5.740		
Total	432.735	33			

a. Dependent Variable: Y
b. Predictors: (Constant), X₁, X₂, X₃, X₄, X₅

Sumber: Data primer diolah (2020)

Tabel 7
Uji Hipotesis 2 sampai dengan 6
(Uji Parsial/ Uji t)

Variabel Independen	t hitung	Sig.	Keterangan
Tujuan Pelatihan (X ₁)	1,273	0,213	Tidak Signifikan
Peserta Pelatihan (X ₂)	2,113	0,044	Signifikan
Instruktur Pelatihan (X ₃)	2,169	0,039	Signifikan
Materi Pelatihan (X ₄)	1,460	0,155	Tidak Signifikan
Metode Pelatihan (X ₅)	-0,157	0,876	Tidak Signifikan

Sumber: Data primer diolah (2020)

Tabel 8
Hasil Uji Dominan

Peringkat	Variabel	Koefisien Regresi (β)	Pengaruh
1	Instruktur Pelatihan (X ₃)	0,381	Signifikan
2	Peserta Pelatihan (X ₂)	0,294	Signifikan

Sumber: Data primer diolah (2020)

Pembahasan Hasil Uji Hipotesis

H₁: Terdapat pengaruh secara simultan dari variabel tujuan pelatihan, peserta pelatihan, instruktur pelatihan, materi pelatihan, dan metode pelatihan terhadap kinerja karyawan.

Hasil uji F pada Tabel 6 antara variabel tujuan pelatihan (X₁), peserta pelatihan (X₂), instruktur pelatihan (X₃), materi pelatihan (X₄), metode pelatihan (X₅), dan kinerja karyawan (Y) menghasilkan F hitung sebesar 9.477, sedangkan F tabel sebesar 2.56, artinya F hitung lebih besar dibandingkan F tabel (9.477 > 2.56). Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama terbukti kebenarannya.

H₂: Variabel tujuan pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Variabel tujuan pelatihan (X₁) memiliki nilai t hitung sebesar 1,273

dengan signifikansi sebesar 0,213. Karena t hitung lebih kecil dibandingkan t tabel ($1,273 < 2,04841$) atau signifikansi $t > 5\%$ ($0,213 > 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel tujuan pelatihan (X_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua tidak terbukti kebenarannya.

H₃: Variabel peserta pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Variabel peserta pelatihan (X_2) memiliki nilai t hitung lebih besar dibandingkan t tabel ($2,113 > 2,04841$) atau signifikansi $t < 5\%$ ($0,044 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel peserta pelatihan (X_2) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis ketiga terbukti kebenarannya.

H₄: Variabel instruktur pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Variabel instruktur pelatihan (X_3) memiliki nilai t hitung lebih besar dibandingkan t tabel ($2,169 >$

$2,04841$) atau signifikansi $t < 5\%$ ($0,039 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel instruktur pelatihan (X_3) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis keempat terbukti kebenarannya.

H₅: Variabel materi pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Variabel materi pelatihan (X_4) memiliki nilai t hitung sebesar 1,460 dengan signifikansi sebesar 0,155. Karena t hitung lebih kecil dibandingkan t tabel ($1,460 < 2,04841$) atau signifikansi $t > 5\%$ ($0,155 > 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel materi pelatihan (X_4) tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis kelima tidak terbukti kebenarannya.

H₆: Variabel metode pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Variabel metode pelatihan (X_5) memiliki nilai t hitung sebesar -0,157 dengan signifikansi sebesar 0,876.

Karena t hitung lebih kecil dibandingkan t tabel ($-0,157 < 2,04841$) atau signifikansi $t > 5\%$ ($0,876 > 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel metode pelatihan (X_5) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis keenam tidak terbukti kebenarannya

H₇: Variabel materi pelatihan tidak berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan.

Variabel instruktur pelatihan (X_3) memiliki nilai koefisien beta tertinggi diantara variabel lainnya yaitu 0,381. Hal ini menunjukkan bahwa variabel instruktur pelatihan (X_3) memiliki pengaruh dominan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Maka dari itu hipotesis ketiga pada penelitian ini tidak terbukti kebenarannya. Hal ini menolak penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Febrianto (2017) yang menyatakan bahwa variabel materi pelatihan berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan

PEMBAHASAN

Berdasarkan data dari penelitian yang telah dilakukan di

Hotel Grand Surya Kediri, diketahui bahwa pada deskripsi umum responden yang dapat dilihat pada karakteristik responden yang dibagi berdasarkan jenis kelamin, usia, dan masa kerja. Diketahui berdasarkan jenis kelamin, karyawan divisi *front office and marketing* Hotel Grand Surya Kediri lebih didominasi oleh perempuan disbanding laki-laki. Berdasarkan usia, karyawan divisi *front office and marketing* Hotel Grand Surya Kediri lebih didominasi oleh karyawan dengan rentang usia 31-40 tahun. Lalu berdasarkan masa kerja, sebagian besar karyawan divisi *front office and marketing* Hotel Grand Surya Kediri memiliki masa kerja 3-5 tahun.

Berdasarkan hasil pengolahan data yang diperoleh dari uji F menunjukkan bahwa F hitung memiliki nilai yang lebih besar dibandingkan dengan F tabel. Selain itu, juga didapatkan nilai signifikan yang lebih kecil dibandingkan dengan standar maksimal nilai signifikansi, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yang terdiri dari tujuan pelatihan (X_1), peserta pelatihan (X_2), instruktur pelatihan (X_3), materi

pelatihan (X_4), dan metode pelatihan (X_5) memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini menunjukkan bahwa seluruh variabel bebas yang terdiri dari tujuan pelatihan (X_1), peserta pelatihan (X_2), instruktur pelatihan (X_3), materi pelatihan (X_4), dan metode pelatihan (X_5) secara keseluruhan memiliki kontribusi pengaruh sebesar 56,2% terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y) sesuai dengan nilai *Adjusted R Square* pada hasil analisis regresi

Hasil dari uji secara parsial (Uji t) menunjukkan variabel peserta pelatihan (X_2) dan instruktur pelatihan (X_3) masing-masing memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), sedangkan variabel tujuan pelatihan (X_1), materi pelatihan (X_4), dan metode pelatihan (X_5) tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Variabel instruktur pelatihan (X_3) memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan (Y) karena mempunyai nilai koefisien beta yang

paling tinggi dibandingkan variabel lainnya.

Variabel tujuan pelatihan (X_1), materi pelatihan (X_4) dan metode pelatihan (X_5) tidak memiliki pengaruh signifikan dikarenakan beberapa karyawan merasa materi pelatihan yang diberikan terlalu sulit untuk dipahami. Selain itu karena setiap karyawan memiliki latar belakang yang berbeda-beda menyebabkan beberapa karyawan merasa metode pelatihan yang diberikan tidak sesuai dengan apa yang diharapkannya. Hal ini menyebabkan tujuan pelatihan menjadi tidak tercapai dengan baik karena beberapa karyawan tidak bisa mengimplementasikan hasil pelatihan yang didapatkan pada pekerjaan sehari-hari.

Variabel instruktur pelatihan (X_3) berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan (Y), artinya bahwa kinerja karyawan lebih banyak dipengaruhi oleh variabel instruktur pelatihan daripada variabel-variabel lainnya. *General Manager*, Bapak Fajar Aziz, menyampaikan bahwa signifikannya instruktur pelatihan terhadap kinerja karyawan

disebabkan karena hampir semua instruktur pelatihan adalah anak-anak muda yang memiliki cara penyampaian materi lebih seru dan tidak membosankan sehingga para peserta pelatihan lebih mudah menyerap materi yang disampaikan.

KESIMPULAN

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

1. Tujuan pelatihan, peserta pelatihan, instruktur pelatihan, materi pelatihan, dan metode pelatihan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Peserta pelatihan dan instruktur pelatihan masing-masing berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Tujuan pelatihan, materi pelatihan, dan metode pelatihan masing-masing tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
4. Instruktur pelatihan berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan.

SARAN

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

1. Sehubungan dengan tujuan pelatihan, peserta pelatihan, instruktur pelatihan, materi pelatihan, dan metode pelatihan yang secara bersama-sama berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan, maka divisi *front office and marketing* Hotel Grand Surya sebaiknya memperhatikan kelima variabel pelatihan tersebut sehingga dapat menghasilkan peningkatan pada kinerja karyawan.
2. Pada hasil pengujian didapatkan hasil bahwa pada variabel metode pelatihan memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Sebaiknya Hotel Grand Surya divisi *front office and marketing* lebih memperhatikan tentang metode pelatihan yang tepat dan sesuai dengan kebutuhan dan tujuan pelatihan sehingga nantinya dapat memberi pengaruh positif terhadap kinerja karyawan Hotel

Grand Surya divisi *front office and marketing*.

3. Pada variabel instruktur pelatihan menunjukkan pengaruh yang paling besar terhadap kinerja karyawan dibandingkan dengan variabel-variabel bebas lainnya. Berdasarkan hasil tersebut membuktikan bahwa instruktur pelatihan memberikan pengaruh yang sangat besar terhadap sukses atau tidaknya program pelatihan *digital marketing* yang dilakukan. Hal ini dapat dimanfaatkan Hotel Grand Surya divisi *front office and marketing* dengan memaksimalkan program pelatihan *digital marketing* yang dimiliki dengan cara memilih instruktur yang berkompeten baik dari pihak internal maupun eksternal, selain itu pemilihan pelatih harus dilakukan secara selektif dengan memenuhi standar yang telah ditetapkan.
4. Memberikan pelatihan untuk meningkatkan kemampuan berbahasa asing kepada karyawan-karyawan yang berhubungan langsung dengan tamu karena banyak tamu Hotel

Grand Surya Kediri yang berasal dari mancanegara.

5. Melakukan evaluasi terhadap pelatihan yang telah dijalankan agar dapat diketahui kelebihan dan kekurangan serta dapat diukur apakah pelatihan *digital marketing* tersebut telah sesuai dengan tujuan yang telah ditentukan oleh perusahaan.
6. Saran untuk peneliti yang akan datang untuk meneliti tentang kinerja karyawan dengan menggunakan variabel-variabel independen yang berbeda dan diharapkan peneliti selanjutnya dapat meneruskan penelitian ini dengan lebih tajam sehingga dapat dijadikan bahan pertimbangan oleh pimpinan Hotel Grand Surya divisi *front office and marketing* dalam menentukan program pelatihan *digital marketing*

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, Garry, 2010, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, 10th ed, Indeks, Jakarta.
- Dessler, Garry, 2014, *Fundamentals of Human Resources Management*. 3rd ed. Pearson Education Limited, London.

- Febrianto, Abi Sopyan, 2017, *Pengaruh Dimensi Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Hotel Ollino Garden Kota Malang)*, Skripsi, Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya, Malang
- Ferdinand, Augusty, 2013. *Metode Penelitian Manajemen*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Ghozali, Imam, 2011, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gomes, Faustino Cardoso, 2002, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Andi, Yogyakarta.
- Grand Surya Hotel-Kediri, 2017, diakses pada 18 Juni 2020, <<https://www.suryahotelsgroup.com/suryaKediri/pic/rooms/roomRates.jpg>>
- Hamid, Sanusi, 2014, *Manajemen Sumberdaya Manusia Lanjutan*, Deepublish, Yogyakarta.
- Hardjana, 2001, *Training SDM yang Efektif*, Kanisius, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu SP., 2002, *Manajemen Personalialia*, Gunung Agung, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu SP., 2016, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta.
- Kaswan, 2011, *Pelatihan dan Pengembangan untuk Meningkatkan Kinerja SDM*, ALFABETA, Bandung.
- Kementerian Perindustrian, 2018, diakses pada 18 Juni 2020, <<https://www.kemenperin.go.id/artikel/18967/Making-Indonesia-4.0:-Strategi-RI-Masuki-Revolusi-Industri-Ke-4>>.
- Kuny, Terry, 2001, *Digital Libraries*, The MIT Press, London.
- 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, 2004, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2009, *Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mangkuprawira, Sjafri, 2011, *Manajemen Sumberdaya Manusia Strategik*, Edisi 2, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Mathis, RL & Jackson, JH, 2006, *Human Resource Management: Manajemen Sumberdaya Manusia*, Salemba Empat, Jakarta.
- Mathis, RL & Jackson, JH, 2009, *Human Resource Management*, 10thed. Salemba Empat, Jakarta.

- Mondy, RW, 2008, *Manajemen Sumberdaya Manusia (Terjemahan)*, Edisi 10, Erlangga, Jakarta.
- Noe, R, Hollenbeck, J, Gerhart, B & Wright, P. 2011. *Managing Human Resources In: Fundamental of Human Resource Management*. Mcgraw-Hill Companies, New York.
- Noe, R, Hollenbeck, J, Gerhart, B & Wright, P. 2011. *Training Employees In: Fundamental of Human Resource Management*. 4th Edition. Mcgraw-Hill Companies, New York.
- Permana, Yoda, 2013, *Analisis Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor PT. Pembangunan Jawa-Bali Unit Pembangunan Brantas*, Skripsi, Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya, Malang
- Permitasari, Ami Vintya, 2012, *Pengaruh Dimensi Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada Badan Pusat Statistika Kabupaten Magelang*, Skripsi, Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya, Malang
- Putri, Laras Prabowo, 2014, *Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PDAM Kota Malang)*, Skripsi, Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya, Malang
- Rivai, Veithzal, 2005, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Rivai, Veithzal & Ella Jauvani Sagala, 2010, *Manajemen Sumberdaya Manusia untuk Perusahaan*, Edisi 2, Rajawali Pers, Jakarta.
- Samsudin, Sadili, 2009, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Pustaka Setia Bandung, Bandung
- Sanjaya, Ridwan & Josua Tarigan, 2013, *Creative Digital Marketing*, PT Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Sedarmayanti, 2009, *Sumberdaya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Penerbit Mandar Maju, Bandung.
- Sekaran, Uma, 2009, *Metode Penelitian untuk Bisnis*, Edisi 4, Salemba Empat, Jakarta.
- Simamora, Henry, 2004, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Edisi 2, STIE YKPN, Yogyakarta.
- Simamora, Henry, 2006, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Edisi 3, STIE YKPN, Yogyakarta.
- Sritua, Arif, 2009, *Metodologi Penelitian Ekonomi*, Edisi Keempat, Universitas Indonesia, Jakarta.
- Sugiyono, 2010, *Metode Penelitian Bisnis*, Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono, 2012, *Metode Penelitian Bisnis*, Alfabeta, Bandung.

- Sugiyono, 2012, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&d*, Alfabeta, Bandung.
- Sujarweni, V. Wiratna, 2014, *Metode Penelitian: Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami*, Pustaka Baru Press, Yogyakarta
- Syafaruddinm, Alwi, 2012, *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Edisi 2, BPFE Yogyakarta, Yogyakarta.
- Wirawan, 2015, *Manajemen Sumberdaya Manusia Indonesia*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.