

## PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Sunny Octaviani\*<sup>1</sup>, Ani Yunaningsih<sup>2</sup>

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Langlangbuana

[Sunnyoctaviani@gmail.com](mailto:Sunnyoctaviani@gmail.com)\*<sup>1</sup>, [Aniyunaningsih@gmail.com](mailto:Aniyunaningsih@gmail.com)<sup>2</sup>

**Abstrak:** Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan metode verifikatif. Variabel bebas terikat adalah kinerja karyawan. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara, penelitian kepustakaan dan kuesioner. Metode analisis menggunakan analisis jalur (*Path Analysis*), uji validitas dan realibilitas, uji T hipotesis, uji F hipotesis, analisa korelasi dan koefisien determinasi. Dengan menggunakan program SPSS for windows 24 version. Adapun yang menjadi obyek dalam penelitian ini adalah karyawan Gino Feruci Hotel Kebon Jati Bandung. Hasil penelitian menunjukkan pelatihan di Gino Feruci Hotel Kebon Jati Bandung sudah baik, seperti meningkatnya pengetahuan dan keterampilan karyawan. Motivasi menunjukkan hasil yang baik seperti tingginya inisiatif karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, dan kinerja karyawan sudah sangat baik seperti meningkatnya keterampilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dan tingginya loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

**Kata Kunci :** Pelatihan, Motivasi dan Kinerja Karyawan.

---

**Abstract:** The method used in this research is descriptive method and verification method. Free bound variable is employee performance. Data collection techniques used interviews, library research and questionnaires. The analysis method uses Path Analysis, validity and reliability test, hypothesis T test, F hypothesis test, correlation analysis and coefficient of determination. By using the SPSS for Windows 24 version. The objects in this study were employees of Gino Feruci Hotel Kebon Jati Bandung. The results of the study showed that the training at Gino Feruci Hotel Kebon Jati Bandung was good, such as increasing employee knowledge and skills. Motivation shows good results such as high employee initiative in completing work, and employee performance is very good, such as increasing employee skills in completing work and high employee loyalty to the company.

**Keywords:** Training, Motivation and Employee Performance.

---

### PENDAHULUAN

Tantangan bagi perusahaan menyiapkan diri menghadapi globalisasi perkenomian yang telah berlangsung untuk mendapatkan keuntungan secara maksimal sekaligus mengurangi kerugian dari persaingan global melalui pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dan efisien. Kualitas sumber daya manusia di tentukan oleh sejauh mana sistem di bidang sumber daya manusia sanggup menunjang dan memuaskan keinginan karyawan maupun perusahaan. Peningkatan pengetahuan, skill, perubahan sikap, perilaku, koreksi terhadap kekurangan-kekurangan kinerja di butuhkan untuk meningkatkan

kinerja serta produktivitas melalui pelatihan dan motivasi dari pimpinan maupun dari perusahaan. Pelatihan akan memberikan kesempatan bagi karyawan dalam mengembangkan keahlian dan kemampuan baru dalam bekerja agar apa yang diketahui pada masa sekarang maupun masa yang akan datang dapat membantu karyawan untuk mengerti apa yang seharusnya dikerjakan dan mengapa harus dikerjakan, memberikan kesempatan untuk menambah pengetahuan dan keahlian. Menurut Hasibuan Malayu S.P (2012) "Motivasi adalah suatu perangsang keinginan daya gerak kemauan bekerja seseorang, setiap motif mempunyai

tujuan tertentu yang ingin dicapai". Teknik motivasi yang efektif harus memperhatikan jabatan, status pekerjaan, tidak tetap (*contingent workers*), tingkat keahlian serta mempertimbangkan berbagai hal tersebut secara bijaksana.

Penilaian atas pelaksanaan pekerjaan yang dilaksanakan karyawan atau sering disebut sebagai penilaian kinerja atau penilaian prestasi kerja juga mutlak dilakukan untuk melihat sampai sejauh mana keberhasilan pelatihan pemberian motivasi kepada karyawan tersebut. Sistem penilaian kinerja karyawan ini merupakan hasil kerja karyawan dalam lingkup tanggung jawabnya yang tentunya mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan sebagai instrumen untuk mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, mengendalikan perilaku karyawan, termasuk tingkat ketidakhadiran, hasil kerja, membuat keputusan-keputusan yang berkaitan dengan kenaikan gaji, pemberian bonus, promosi dan pengembangan karir dan penempatan karyawan pada posisi yang sesuai.

Saat ini bidang pariwisata sangat berkembang karena pendapatan untuk suatu negara atau daerah juga dapat berkembang dari bidang pariwisata. Pariwisata sendiri tidak terlepas dari perjalanan liburan, transportasi, kuliner dan hotel. Biasanya orang yang datang ke suatu kota bukan hanya untuk liburan tetapi untuk berinvestasi hingga perjalanan dinas. Konsumen saat ini sangat selektif untuk mencari hotel dengan harga yang terjangkau dan memiliki pelayanan bagus. Di kota-kota besar banyak hotel-hotel yang dibangun sebagai sarana turis mancanegara atau turis lokal untuk menginap di kota tujuan para pelancong. Di suatu daerah banyak terdapat hotel karena kota tersebut berarti menjadi tujuan bisnis ataupun tempat wisata.

Dalam era globalisasi dunia usaha yang ketat konsumen semakin

pandai untuk memilih barang atau jasa yang akan dipilih. Oleh karena itu, perusahaan harus mempunyai keunggulan dalam bersaing (*competitive advantage*). Salah satu hotel terkenal di kota Bandung yaitu Gino Feruci Hotel Kebon Jati yang terletak di jalan kebon jati no 71-75 di kota Bandung, Jawa Barat. Banyak nya persaingan antar hotel-hotel besar tidak mempengaruhi Gino Feruci Hotel Kebon Jati Bandung, akan tetapi justru semakin maju dan mempunyai banyak cabang di kota-kota besar di Indonesia. Artinya Gino Feruci Hotel Kebon Jati Bandung mampu memberikan pelayanan yang baik terkait fasilitas kamar dan pelayanan cepat dan bermutu dengan biaya yang sesuai. Dengan pembukaan Gino Feruci Hotel Kebon Jati Bandung pada tanggal 10 November 2010, membawa hotel dengan layanan terpilih yang modern serta menjamin pengalaman menginap menyenangkan bagi para tamu di Bandung. Gino Feruci Hotel Kebon Jati Bandung merupakan hotel keempat (4) yang telah dibuka di Indonesia, selain itu juga merupakan hotel yang kedua (2) di Bandung, yang menawarkan seratus sembilan (109) kamar tersebar di 9 lantai, dimana terdapat tujuh puluh sembilan (79) type kamar delux, dua puluh lima (25) type kamar superior, empat (4) type kamar suite, satu (1) type kamar grand suite.

Tujuan penelitian yang dilakukan di Gino Feruci Hotel Kebon Jati Bandung sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pelatihan pada Gino Feruci Hotel Kebon Jati Bandung.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis motivasi karyawan pada Gino Feruci Hote Kebon Jati Bandung.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis kinerja karyawan pada Gino Feruci Hotel Kebon Jati Bandung.

4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Gino Feruci Hotel Kebon Jati Bandung.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada Gino Feruci Hotel Kebon Jati Bandung.
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan Gino Feruci Hotel Kebon Jati Bandung.

#### **Pelatihan**

Berikut dibawah ini dikutip beberapa definisi yang dikemukakan oleh para ahli yaitu :

Menurut Bernadin dan Rusell (2013) mendefinisikan pelatihan sebagai usaha pengenalan untuk mengembangkan kinerja karyawan pada pekerjaan yang dipikunya atau juga sesuatu yang berkaitan dengan pekerjaannya. Hal ini biasanya berarti melakukan perubahan perilaku, sikap, keahlian dan pengetahuan yang khusus atau spesifik. Dan agar pelatihan menjadi efektif maka di dalam pelatihan harus mencakup suatu pembelajaran atas pengalaman-pengalaman, pelatihan harus menjadi kegiatan keorganisasian yang direncanakan dan dirancang dalam menanggapi kebutuhan-kebutuhan yang teridentifikasi.

Menurut Dessler (2010) mendefinisikan pelatihan adalah proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Hal ini berarti pelatihan merupakan suatu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja. Karyawan yang baik yang baru maupun sudah bekerja memerlukan pelatihan karena ada tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat adanya

perubahan lingkungan kerja, strategi dan sebagainya.

Menurut Kaswan (2011) mendefinisikan pelatihan adalah proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan yang meliputi perubahan sikap sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaannya lebih efektif, sedangkan pengembangan merupakan proses dimana karyawan memperoleh keterampilan dan pengalaman agar berhasil pada pekerjaan sekarang dan tugas-tugas dimasa yang akan datang.

Departemen Pendidikan Nasional mendefinisikan pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar kerja. Maksudnya adalah pelatihan penting untuk meningkatkan kompetensi dan dipetahkannya SDM yang kompeten. Sasaran pelatihan bagi karyawan adalah menguasai pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang ditekankan pada program-program pelatihan serta menempatkan kedalam aktivitas sehari-hari.

Berdasarkan pendapat dan ketiga orang diatas terungkap bahwa tujuan utama pelatihan adalah untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap pegawai. Peningkatan pengetahuan ini diharapkan pula akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

#### **Motivasi**

Berikut dibawah ini dikutip beberapa definisi yang dikemukakan oleh para ahli yaitu :

Menurut Sunyoto (2012) "Motivasi adalah sebuah dorongan yang tumbuh dalam diri seseorang". Dorongan ini menjadi suatu kekuatan yang memacu seseorang mewujudkan tujuan dan impian yang diinginkan. Sehingga motivasi yang bertumbuh dalam kehidupan perusahaan sangat besar perannya karena berhubungan dengan pencapaian tujuan perusahaan secara langsung.

Berdasarkan definisi-definisi yang telah dipaparkan pada paragraf-paragraf sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu keadaan atau kondisi yang mendorong, merangsang atau menggerakkan seseorang untuk bekerja dengan baik sesuai harapan perusahaan, agar perusahaan dapat mencapai tujuannya.

### **Kinerja Karyawan**

Berikut dibawah ini dikutip beberapa definisi yang dikemukakan oleh para ahli yaitu :

Mangkunegara A.P (2013) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Robbins S.P & Coulter (2012) mengemukakan bahwa istilah lain dari kinerja adalah *human output* yang dapat diukur dari produktivitas, absensi, *turn over*, *citizenship*, dan *satisfaction*. Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada empat indikator, yaitu :

1. Kualitas, diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan dari tugas kemampuan karyawan.
2. Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan seperti jumlah unit dan jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu, merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas, merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku)

dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

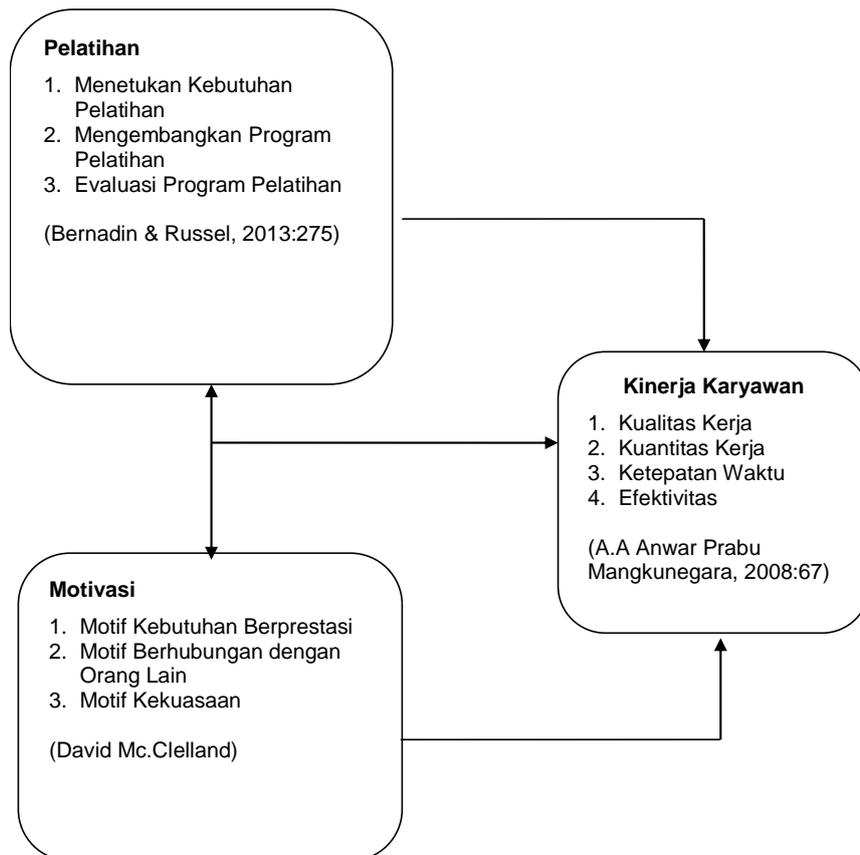
Menurut Desler (2011) mengemukakan bahwa pada dasarnya kinerja lebih merupakan fungsi dari pelatihan, komunikasi, alat dan pengawasan sertamotivasi pribadi. Tujuan dan standar kinerja harus sesuai dengan tujuan strategis organisasi/instansi.

Menurut Wirawan (2011) menyebutnya kinerja sering juga disebut dengan "kinetika kerja performance", kinerja juga merupakan suatu fungsi dari hasil atau apa yang dicapai seorang karyawan dan kompetensi yang dapat menjelaskan bagaimana karyawan dapat mencapai hasil tersebut.

Menurut Hoy dan Miskel (2010), berpendapat bahwa kinerja merupakan fungsi dari pada kemampuan dan motivasi, dengan formulasinya :  $performance = f (ability \times motivation)$ . Untuk mendapatkan gambaran tentang kinerja seseorang, maka perlu pengkajian khusus tentang kemampuan dan motivasi/kemauan.

Menurut Buku Lembaga Administrasi Negara (2003), kinerja merupakan suatu gambaran mengenai tingkat pencapaian dan pelaksanaan suatu kegiatan ataupun kebijakan suatu dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi.

Dalam kamus bahasa Indonesia kinerja diartikan sebagai sesuatu yang harus dicapai, prestasi yang diperlihatkan dan kemampuan kerja. Dalam pengertian luas, kata kinerja selalu dikaitkan dengan kata-kata seperti job performance atau work performance yang berarti hasil kerja atau prestasi.



**Gambar 1. Kerangka Pemikiran**

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan

pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data (Sugiyono, 2009).

Berdasarkan uraian yang terdapat pada kerangka pemikiran di atas, maka dapat dinyatakan rumusan hipotesis sebagai berikut :

1. Pelatihan pada Gino Feruci Hotel Kebon Jati Bandung berlangsung dengan baik.
2. Motivasi pada Gino Feruci Hotel Kebon Jati Bandung berlangsung dengan baik.
3. Kinerja karyawan pada Gino Feruci Hotel Kebon Jati Bandung sudah tinggi

4. Adanya pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada Gino Feruci Hotel Kebon Jati Bandung.
5. Adanya pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan pada Gino Feruci Hotel Kebon Jati Bandung.
6. Adanya pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Gino Feruci Hotel Kebon Jati Bandung.

## **METODE PENELITIAN**

### **Desain Penelitian**

Desain penelitian dalam arti sempit dimaknai sebagai suatu proses pengumpulan dan analisis data penelitian. Dalam arti luas desain penelitian meliputi proses perencanaan dan pelaksanaan penelitian. Pada dasarnya desain penelitian merupakan "*blue print*" yang menjelaskan setiap prosedur penelitian mulai dari tujuan penelitian sampai dengan analisis data.

Dalam melakukan penelitian ini metode yang digunakan penulis adalah metode deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel lain, sedangkan metode penelitian verifikatif adalah penelitian yang menguji hipotesis dengan cara mengumpulkan data dari lapangan.

Dikarenakan dalam penelitian ini terdapat variabel yang di pengaruhi dan mempengaruhi, maka hubungan ini disebut kausal, yaitu hubungan yang bersifat sebab akibat. Maka dari itu desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain kualitas. Desain kualitas ini tujuan utamanya adalah untuk mendapatkan bukti hubungan sebab akibat, sehingga diketahui mana yang menjadi variabel yang mempengaruhi, mana variabel yang dipengaruhi.

Dalam penelitian ini akan menguji kebenaran hipotesis tentang pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan di Gino Feruci Hotel Kebon Jati Bandung.

### **Operasionalisasi Variabel**

Variabel penelitian ini terdiri dari dua variabel, yaitu variabel independen/bebas dan variabel dependen/terikat. Variabel merupakan suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012). Variabel penelitian dapat dibagi menjadi dua, yaitu :

1. Variabel Independen/Bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen. Variabel independen penelitian ini adalah Pelatihan dan Motivasi.
2. Variabel Dependen/Terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi

akibat karena adanya variabel independen. Dalam penelitian ini yang dijadikan sebagai variabel dependen adalah Kinerja Karyawan.

### **Populasi dan Sensus**

Populasi menurut Sugiono (2012) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Gino Feruci Hotel Kebon Jati Bandung.

Sensus adalah cara pengumpulan data apabila seluruh elemen populasi diselidiki satu per satu. Data yang diperoleh tersebut merupakan hasil pengolahan sensus disebut sebagai data yang sebenarnya (*true value*).

Penelitian ini menggunakan penelitian sensus, karena seluruh populasi menjadi responden. Pada penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Gino Feruci Hotel Kebon Jati Bandung yang berjumlah 50 karyawan.

### **Prosedur Pengumpulan Data**

Menurut Ridwan (2012) mengemukakan bahwa metode pengumpulan data adalah teknik atau cara-cara yang dapat digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data. Metode (cara atau teknik) menunjuk suatu kata yang abstrak dan tidak diwujudkan dalam benda, tetapi hanya dapat dilihat penggunaannya melalui wawancara, penelitian kepustakaan dan kuesioner.

Pengumpulan data sangatlah penting karena berkaitan dengan tersedianya data yang dibutuhkan untuk menjawab permasalahan dalam pelatihan sehingga kesimpulan yang diambil adalah benar. Oleh karena itu, penelitian metode pengumpulan data harus dilakukan dengan cara yang tepat. Dalam penelitian ini pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti adalah :

1. Wawancara  
Wawancara merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara melakukan tanya jawab dengan pimpinan dan pegawai Gino Feruci Hotel Kebon Jati Bandung yang berhubungan dengan penelitian.
2. Penelitian kepustakaan  
Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan mempelajari dan mengkaji permasalahan melalui : buku, diklat, perkuliahan, dokumen-dokumen, internet dan bacaan lainnya dijadikan pedoman atau pegangan peneliti dalam penentuan teori-teori yang berhubungan dengan bidang penelitian.
3. Kuesioner  
Kuesioner merupakan penelitian dengan cara mengajukan daftar pertanyaan kepada responden, yaitu Gino Feruci Hotel Kebon Jati Bandung agar dapat data yang relevan.

### Teknik Pengelolaan Data

Setelah kuesioner selesai disebar dan data sudah terkumpul, maka langkah selanjutnya adalah tabulasi, yaitu memberikan nilai (*skoring*) sesuai dengan item yang ditetapkan. *Skoring* dilakukan dengan menggunakan *skala likert* yaitu 5-4-3-2-1.

Menurut Sugiono (2012) "*skala likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan prestasi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial".

Dengan *skala likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai

gradasi dari sangat positif sampai dengan negatif.

### Uji Validitas dan Reliabilitas

Validitas dan reliabilitas kuesioner harus diuji terlebih dahulu agar data yang dihasilkan dapat dipertanggung jawabkan. Pengukuran validitas dan reliabilitas mutlak dilakukan, karena jika instrumen yang digunakan sudah tidak valid dan reliabel maka dipastikan hasil penelitian pun tidak valid dan reliabel. Ridwan & Sugiyono (2012) menyatakan "untuk menguji validitas alat ukur, terlebih dahulu dicari harga korelasi antara bagian-bagian dari alat ukur secara keseluruhan dengan cara mengkorelasikan setiap butir alat ukur dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir".

Untuk menghitung validitas alat ukur digunakan rumus *Pearson Product Moment* yaitu:

$$r_{xy} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Reliabilitas atau keandalan yaitu suatu pengukuran yang menunjukkan sejauh mana instrumen tersebut tanpa mengalami kesalahan dan menjamin konsistensi Metode yang digunakan untuk menguji reliabilitas alat ukur dalam penelitian ini digunakan *internal consistency* dengan teknik belah dua (*Split Half*) dari Spearman- Brown, dengan model matematisnya adalah sebagai berikut:

$$r_i = \frac{2 \cdot r_b}{1 + r_b}$$

Keterangan:

$r_i$  = reliabilitas internal seluruh instrumen

$r_b$  = korelasi product moment antara belahan pertama dan kedua

*Path analysis* merupakan teknik analisis yang digunakan untuk menganalisis hubungan sebab akibat yang inheren antar variabel yang

disusun berdasarkan urutan temporer dengan menggunakan koefisien jalur sebagai besaran nilai dalam menentukan besarnya pengaruh variabel independen exogenous terhadap variabel dependen endogenous

Analisis selanjutnya untuk menjawab rumusan masalah menggunakan alat analisis dengan Analisis Jalur (*Path Analysis*). Metode analisis jalur ini digunakan dengan tujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya baik itu pengaruh yang sifatnya langsung atau tidak langsung.

Persamaan struktural :

$$Y = \rho_{yx_1} X_1 + \rho_{yx_2} X_2 + \rho_{y\epsilon}$$

Keterangan:

Dimana:

$X_1$  = Tingkat Pendidikan

$X_2$  = Kompetensi

$Y$  = Kinerja Pegawai

$\rho_{yx_1} X_1$  = Koefisien jalur tingkat pendidikan terhadap kinerja

$\rho_{yx_2} X_2$  = Koefisien jalur kompetensi terhadap kinerja

$\rho_{y\epsilon}$  = Koefisien jalur epsilon ke kinerja pegawai

### Uji Hipotesis

#### 1. Hipotesis statistik secara parsial (uji T) :

$H_0 : \rho_{yX_1} = 0$ , artinya tingkat pendidikan secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja

$H_1 : \rho_{yX_1} \neq 0$ , artinya tingkat pendidikan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja

$H_0 : \rho_{yX_2} = 0$ , artinya kompetensi secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja

$H_1 : \rho_{yX_2} \neq 0$ , artinya kompetensi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja

#### 2. Hipotesis statistik secara simultan (uji F) :

$H_0 : \rho_{yx_1} = \rho_{yx_2} = 0$ , artinya tingkat pendidikan dan kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja secara simultan.

$H_1 : \rho_{yx_1} \neq \rho_{yx_2} \neq 0$ , artinya tingkat pendidikan dan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja secara simultan.

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Sejarah Singkat Perusahaan

Gino Feruci Hotel Kebon Jati berada di bawah naungan Kagum Group yang merupakan rantai manajemen hotel yang cukup besar di Indonesia yang fokus dalam pengembangan bisnis di dalam negeri yang bertujuan menarik wisatawan asing ke dalam negeri. Kagum Group membangun hotel pertama kali pada tahun 2005 dan tidak hanya membangun jenis hotel, tetapi ada juga apartement, villa dan condotel.

Dengan pembukaan Gino Feruci Hotel Kebon Jati Bandung pada tanggal 10 November 2010, membawa hotel dengan layanan terpilih yang modern serta menjamin pengalaman menginap yang menyenangkan bagi para tamu di Bandung. Gino Feruci Hotel Kebon Jati menempati lokasi strategis di pusat kota Bandung yang berseberangan dengan Rumah Sakit Santosa, Pasar Baru Trade Center, Braga, Asia Afrika dan Mall 23 Paskal, Bandara, Stasiun Kereta Api. Gino Feruci Hotel Kebon Jati Bandung memberikan berbagai macam pilihan tempat belanja, hiburan, selain itu juga dekat dengan pintu tol sehingga mempermudah akses ke semua tempat yang ada di Bandung.

Gino Feruci Hotel Kebon Jati Bandung merupakan hotel keempat (4) yang telah dibuka di Indonesia dan juga merupakan hotel yang kedua (2) di Bandung, yang menawarkan seratus sembilan (109) kamar yang tersebar di

9 lantai, dimana terdapat tujuh puluh sembilan (79) type kamar delux, dua puluh lima (25) type kamar superior, empat (4) type kamar suite, satu (1) type kamar grand suite. Gino Feruci Hotel Kebon Jati mampu memberikan layanan terpilih yang modern dan fungsional, serta berkomitmen untuk memastikan kenyamanan selama menginap dengan menawarkan pelayanan superior dan sejumlah fasilitas pelayanan seperti ruang pertemuan, coffe shop, spa, karaoke, pusat kebugaran, tour guide, restoran, laundry, wifi gratis yang berkecepatan tinggi. Setiap kamar menampilkan desain khas yang modern dan menyediakan TV LED yang berukuran besar dengan banyak siaran TV lokal dan internasional, tempat tidur terbaik dengan menggunakan bahan katun yang berkualitas serta save deposit box. Kamar mandi dirancang sangat fungsional serta menyediakan shower dan peralatan mandi yang lengkap.

#### **Visi**

1. Memiliki pelanggan setia yang membuat Gino Feruci Hotel Kebon Jati menjadi pilihan pertama tamu
2. Menjadi pemimpin pasar sebagai tujuan kita dimana saja kita menjalankan usaha.
3. Memperkuat nama / merk kita untuk membangun landasan yang kokoh guna mengembangkan usaha dan terus menerus memperoleh pelanggan baru
4. Merekrut dan mempertahankan orang-orang terbaik yang

bermotivasi untuk mendapatkan kesetiaan pelanggan

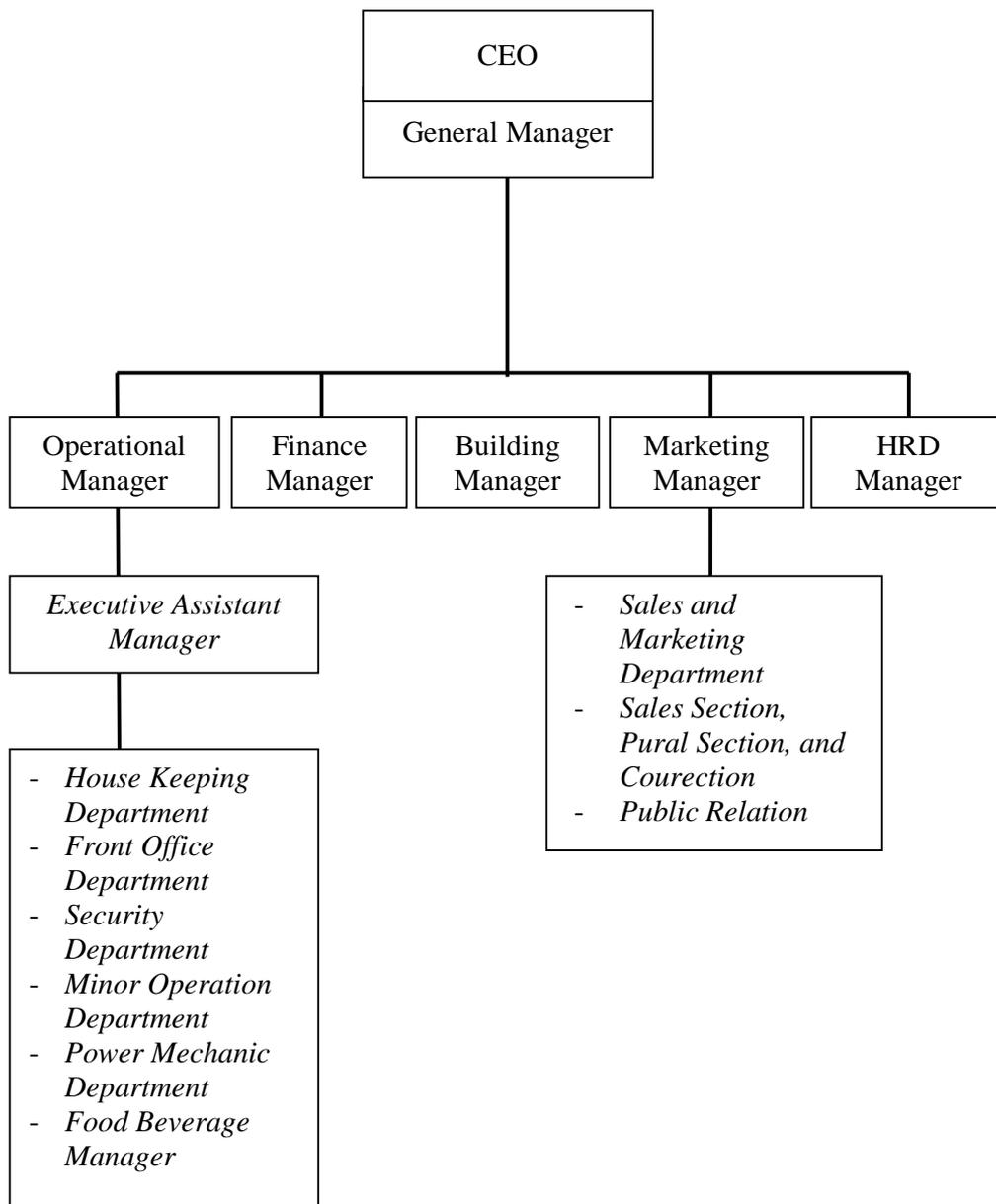
5. Meraih kesuksesan financial dengan mencapai laba yang tinggi.

#### **Misi**

1. Membahagiakan pelanggan dan mendapatkan kesetiaan mereka melalui pengenalan pribadi, pengantisipasi kebutuhan, fleksibilitas, dan proses perbaikan.
2. Melampaui harapan para pelanggan melalui pemberian kualitas dan nilai-nilai produk-produk serta pelayanan kita secara konsisten
3. Menjadi panutan dalam bidang pemberian jasa
4. Memberi perhatian setiap tamu secara tulus
5. Menganggap tamu adalah keluarga

#### **Struktur Organisasi Gino Feruci Hotel Kebon Jati Bandung**

Struktur organisasi dalam suatu hotel sangat menentukan keberhasilan hotel tersebut. Berdasarkan peran, bagian-bagian yang terdapat dalam organisasi ini dibedakan menjadi dua macam bagian. Bagian-Bagian tersebut adalah bagian pokok dan bagian pembantu atau bagian pelengkapan atau kantor depan pokok atau pembantu. Bagian pokok adalah setiap bagian yang bertanggung jawab atas terlaksannya tujuan perusahaan. Bagian organisasi Gino Feruci Hotel Kebon Jati Bandung dapat dilihat sebagai berikut :



**Gambar 2. Struktur Organisasi**

**Pelatihan pada Gino Feruci Hotel Kebon Jati Bandung**

Proses pelatihan merupakan salah satu usaha yang dilakukan oleh Gino Feruci Hotel Kebon Jati Bandung, dalam rangka meningkatkan keterampilan dan kinerja para karyawannya.

Pelatihan kerja diberikan kepada seluruh karyawan tanpa terkecuali, sebelum pelatihan dilaksanakan dilakukan analisis kebutuhan untuk

memahami permasalahan yang ada dan melihat kebutuhan apa saja yang diperlukan, tujuannya supaya pelatihan berjalan lancar dan sesuai dengan harapan.

**Pelaksanaan Motivasi di Gino Feruci Hotel Kebon Jati Bandung**

Proses motivasi merupakan kondisi yang bertujuan untuk mendorong, merangsang atau menggerakkan seseorang untuk bekerja dengan baik sesuai harapan

perusahaan agar tujuan perusahaan tercapai.

General manager memotivasi seluruh karyawan dengan tujuan agar lebih bersemangat dalam bekerja sehingga hal tersebut dapat meningkatkan kualitas pelayanan dan tentunya apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai.

pelatihan dilaksanakan dilakukan analisis kebutuhan untuk memahami permasalahan yang ada dan melihat kebutuhan apa saja yang diperlukan, tujuannya supaya pelatihan berjalan lancar dan sesuai dengan harapan.

### **Pelaksanaan Kinerja Karyawan di Gino Feruci Hotel Kebon Jati Bandung**

Proses penilain kinerja karyawan merupakan salah satu usaha yang dilakukan oleh pimpinan Gino Feruci Hotel Kebon Jati Bandung, dalam rangka peningkatan kinerja karyawan.

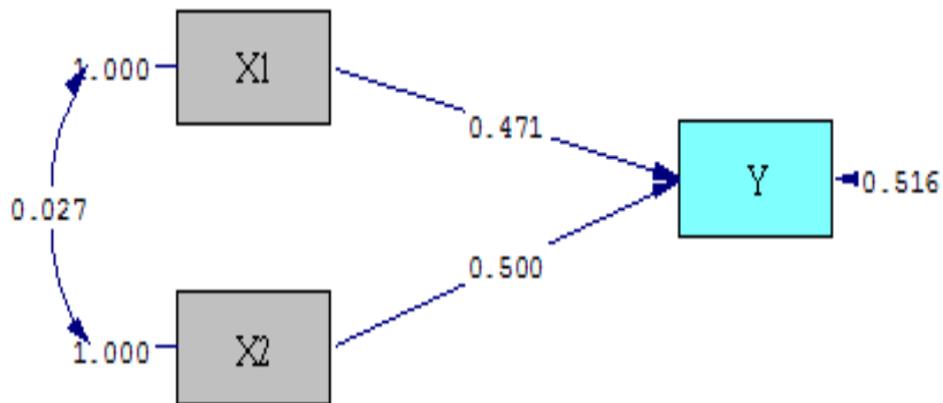
Dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan menempuh beberapa cara misalnya melalui pelatihan, pemberian

kompensasi yang layak, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, dan pembeian motivasi. Melalui proses-proses tersebut karyawan diharapkan akan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka karena para karyawan telah dibekali pelatihan yang tentu berkaitan dengan implementasi kerja mereka. Sedangkan pemberian kompensasi, lingkungan kerja yang baik, serta pemberian motivasi pada dasarnya adalah hak karyawan dan merupakan kewajiban dari pihak perusahaan untuk mendukung kontribusi para karyawan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Kinerja karyawan bisa ditingkatkan melalui beberapa cara, yaitu dengan menanamkan budaya kerja optimal sehingga berpengaruh pada perilaku kerja yang diindikasikan dengan peningkatan kepuasan individu dan produktivitas kerja unit itu sendiri, yaitu pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan.

**Tabel 1. Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Variabel	Koefisien Jalur	Pengaruh Langsung (%)	Pengaruh tidak langsung (melalui), dalam %		Total Pengaruh Tidak Langsung (%)	Total Pengaruh (%)
			X1	X2		
<b>X1</b>	0,471	22,2	-	0,6	0,6	22,8
<b>X2</b>	0,500	25,0	0,6	-	0,6	25,6
<b>Total Pengaruh</b>					<b>48,4</b>	



Gambar 3. Diagram Jalur  $X_1$  dan  $X_2$  Terhadap  $Y$

### KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Gino Feruci Hotel Kebon Jati Bandung. Responden dalam penelitian ini berjumlah 50 karyawan. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dipaparkan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Pelatihan pada Gino Feruci Hotel Kebon Jati Bandung sudah baik. Hal ini terlihat dari pelatihan berdampak positif bagi karyawan maupun seluruh divisi yang ada di perusahaan. Hal ini dapat dilihat dari persentase tanggapan responden yang berada pada kategori sangat baik.
2. Motivasi pada Gino Feruci Hotel Kebon Jati Bandung sudah sangat baik. Hal ini terlihat dari karyawan berusaha untuk menghindari konflik selama bekerja. Hal ini dapat dilihat dari persentase tanggapan responden yang berada pada kategori sangat baik.
3. Kinerja Karyawan pada Gino Feruci Hotel Kebon Jati Bandung sudah baik. Hal ini terlihat dari karyawan sudah menggunakan bahan-bahan pekerjaan dengan efektif. Hal ini dapat dilihat dari persentase

tanggapan responden yang berada pada kategori sangat baik.

4. Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dimana berdasarkan analisis perhitungan dalam penelitian ini positif dan signifikan. Dapat disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Gino Feruci Hotel Kebon Jati Bandung. Artinya pelatihan yang tepat dapat meningkatkan kinerja yang baik bagi karyawannya. Hal ini dapat dilihat dari tanggapan responden mengenai pelatihan yang diberikan perusahaan benar-benar dibutuhkan oleh karyawan.
5. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dimana berdasarkan analisis perhitungan dalam penelitian ini positif dan signifikan. Dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Gino Feruci Hotel Kebon Jati Bandung. Artinya dengan adanya motivasi yang baik maka produktivitas kinerja karyawan akan tinggi. Hal ini dapat dilihat dari tingginya tanggapan responden mengenai

- kemampuan dalam mengendalikan tim kerja.
6. Pelatihan dan motivasi secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Gino Feruci Hotel Kebon Jati Bandung. Artinya jika pelatihan dan motivasi yang tepat maka akan mendukung tujuan-tujuan organisasi/perusahaan, pada dasarnya dengan pelatihan yang tepat dalam sebuah perusahaan maka akan meningkatkan motivasi kerja karyawan dalam suatu perusahaan tersebut. Sehingga dapat memberikan dampak yang baik pada karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis pembahasan serta beberapa kesimpulan pada penelitian ini, adapun saran-saran yang dapat diberikan melalui hasil penelitian ini agar mendapatkan hasil yang baik, yaitu :

1. Pelatihan pada Gino Feruci Hotel Kebon Jati Bandung diharapkan akan lebih baik lagi karena pelatihan di dalam suatu perusahaan memiliki peran yang sangat penting. Pada Gino Feruci Hotel Kebon Jati Bandung masih ada yang perlu diperbaiki yaitu pelatihan yang diberikan perusahaan harus sesuai dengan bidang kerja, instruktur pelatihan harus menguasai materi pelatihan, memastikan seluruh peserta pelatihan mampu memahami materi yang diberikan. Sebaiknya perusahaan memperhatikan ketiga hal tersebut diatas.
2. Motivasi pada Gino Feruci Hotel Kebon Jati Bandung sudah sangat baik oleh karena itu motivasi yang selama ini telah diterapkan harus dipertahankan

dan lebih diimplementasikan kepada seluruh karyawan sehingga memberikan hasil yang maksimal bagi perusahaan. Pada Gino Feruci Hotel Kebon Jati Bandung saat ini masih ada sebagian karyawan memiliki kepercayaan diri yang rendah, tanggung jawab pekerjaan yang kurang, serta kurangnya kekompakan bekerjasama dalam sebuah tim kerja. Sebaiknya perusahaan memperhatikan ketiga hal tersebut diatas.

3. Kinerja karyawan pada Gino Feruci Hotel Kebon Jati Bandung sudah baik. Agar kinerja karyawan dapat tetap dipertahankan sebaiknya pihak perusahaan harus rutin mengevaluasi hasil kerja para karyawannya sehingga perusahaan dapat mencapai tujuannya. Pada Gino Feruci Hotel Kebon Jati Bandung saat ini masih ada sebagian karyawan yang kurang menjaga kualitas kerja dengan baik, bekerja tidak mengikuti standar kerja yang ditentukan perusahaan, kuantitas kerja yang diberlakukan perusahaan tidak dijalankan, keterlambatan menyelesaikan tugas kerja dengan waktu yang telah ditentukan. Sebaiknya perusahaan memperhatikan ketiga hal tersebut diatas.
4. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Gino Feruci Hotel Kebon Jati Bandung. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan sudah berjalan dengan baik. Agar pelatihan ini dapat memberikan manfaat kepada karyawan, maka pihak perusahaan harus lebih sering memberikan pelatihan kepada karyawan, karena dengan adanya pelatihan akan

- meningkatkan keterampilan kerja karyawan.
5. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Gino Feruci Hotel Kebon Jati Bandung. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi yang tepat dapat meningkatkan semangat kerja karyawan dalam berprestasi.
  6. Bagi pihak manajemen perusahaan diharapkan agar memaksimalkan kinerja pada karyawan. Karena untuk mencapai produktivitas dan pencapai tujuan perusahaan yang lebih baik dibutuhkan pelatihan dan motivasi. Ketika pelatihan dan motivasi seimbang maka kinerja pada karyawan juga akan meningkat.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, Garry. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Indeks. Ed 10.
- Hasibuan, M. S. P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia. cetakan ke enam belas*. Jakarta. P.T. Bumi Aksara.
- Hoy, W.K., & Miskel, C.G. (2010). *Educational Administration Theory, Research, and Practice. Eight Edition*. New York: McGraw-Hill International Edition.
- Kaswan, (2011). *Pelatihan dan Pengembangan Untuk Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Lembaga Administrasi Negara. (2003). *Penyusunan Standar Pelayanan Publik, LAN, Jakarta*.
- Mangkunegara A.P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan kesebelas*. Bandung: P.T. Remaja Rosadakarya.
- Ridwan. (2012). *Dasar-Dasar Statistika. Cetakan ketiga*. Bandung: Alvabeta.
- Robbins. S. P., & Coulter. M. (2012). *Management. Eleventh Edition*. Jakarta: England.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung : Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung. Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CAPS.
- Wirawan. (2011). *Evaluasi Teori Model Standar Aplikasi dan Profesi, Contoh Aplikasi Evaluasi Program: Pengembangan Sumber Daya Manusia, Program Nasional Pemberdayaan Masyarakat (PNPM) Mandiri Pedesaan, Kurikulum, Perpustakaan, dan Buku Tes*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.