

PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA HOTEL GRAND INNA KUTA

I Nyoman Andi Sumerta¹
Dewiwati Sujadi²

Fakultas Bisnis Universitas Triatma Mulya, Badung - Bali^{1,2}
email: andisumerta2@gmail.com

Abstract

Competition is facing the era of increasingly high free trade, including competition in the tourism sector. So it requires human resources who have the knowledge and skills that can meet global demands so that a development program is needed to increase the ability to carry out duties and responsibilities. This research aims to analyze the effect of job training and communication on employee performance at the Grand Inna Kuta Hotel. The data collection technique in this research is a questionnaire. Sampling in this research using disproportional sampling method. The respondents who were taken as samples in this research were 108 employees of the Grand Inna Kuta Hotel. The analytical tools used to answer the problems in this research are data quality test, classical assumption test and multiple regression analysis. The results of the analysis resulted in the regression equation model $Y = 9,059 + 0.322 X1 + 0.174 X2$. Job training has a positive and significant effect of 0.322, confirmed by testing the hypothesis which shows the tcount of 2.305 is greater than the t table of 1.657, with a significance of 0.023 ($0.023 < 0.05$). Communication ($X2$) has a positive and significant effect on employee performance (Y) of 0.174, confirmed by hypothesis testing which shows that the tcount of 1.969 is greater than the t table of 1.657 with a significance of 0.042 ($0.042 < 0.05$). Job training independent variable ($X1$) has a standardized coefficients beta value of 0.264, while communication has a standardized coefficients beta value of 0.226, so it can be concluded that job training independent variable ($X1$) has a more dominant influence on employee performance. Meanwhile, job training and communication together contributed 19.7% to the employee performance of Hotel Grand Inna Kuta.

Keywords: *job training, communication and employee performance.*

PENDAHULUAN

Bali merupakan suatu daerah tujuan wisata di Indonesia yang memiliki keunikan budaya, adat istiadat, dan kaya akan kesenian daerah serta penduduknya yang dikenal ramah. Hal inilah yang membuat para wisatawan domestik maupun mancanegara merasa nyaman berkunjung dan tinggal di Bali. Bahkan menurut salah satu *website*

penyedia rekomendasi liburan dan restaurant asal Amerika Serikat, yaitu *TripAdvisor* melalui *Travelers Choice Awards* 2019 mengumumkan peringkat tersebut dan Bali masuk peringkat 10 besar di posisi kelima (Rahma, 2019)

Menurut data dari Badan Pusat Statistik jumlah wisatawan yang berkunjung ke Bali terus mengalami

peningkatan. Hal inipun berbanding lurus dengan wisatawan yang menginap di Hotel Grand Inna Kuta.

Dengan adanya peningkatan kunjungan wisatawan yang berkunjung ke Bali khususnya Grand Inna Kuta maka diperlukan juga sarana dan prasarana pariwisata yang mendukung seperti jasa akomodasi, hotel, bar, restoran dan sarana penunjang lainnya.

Selain sarana infrastruktur penunjang pariwisata yang juga tidak kalah penting adalah sumber daya manusia yang mengelola industri pariwisata. Sumber daya manusia mempunyai peran penting sebagai faktor penggerak dalam mengelola industri pariwisata.

Menghadapi era perdagangan bebas, persaingan antar perusahaan baik lokal maupun internasional semakin meningkat, sehingga diperlukan sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan yang dapat memenuhi tuntutan global tersebut khusus di industri pariwisata.

Jika dilihat dari sudut pandang manajemen sumber daya manusia disebutkan bahwa aspek yang tidak kalah pentingnya dari aspek yang lain dalam peningkatan kinerja adalah aspek pengembangan, termasuk salah satunya adalah program pelatihan. Pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu, sehingga dengan pelatihan tersebut diharapkan akan dapat meningkatkan kemampuan karyawan dalam mengemban tugas yang telah

diberikan agar semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya.

Pelatihan kerja tentunya memiliki tujuan-tujuan tertentu, baik bagi peserta itu sendiri maupun bagi kepentingan organisasi. Hal ini perlu diperhatikan karena tujuan tersebut merupakan landasan karyawan untuk bisa mengembangkan kepribadiannya dan bertanggung jawab terhadap jabatannya. Jika karyawan mengikuti pelatihan dengan baik, maka karyawan tersebut memiliki kinerja yang baik dalam organisasi atau perusahaan.

Hotel Grand Inna Kuta memiliki program-program untuk mengembangkan kinerja karyawan melalui pelatihan kerja (*training*). Dan memberikan pola pelatihan kepada karyawan berupa *In House Training* seperti *english class, training first aid, personal grooming, how to handling guest complaint* dan lain sebagainya. Pelatihan yang diberikan kepada karyawan diharapkan dapat menghasilkan kinerja yang baik bagi karyawan di Hotel Grand Inna Kuta.

Selain pelatihan, komunikasi juga memberikan peran yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan karena dapat menimbulkan saling pengertian dan kenyamanan dalam bekerja. Komunikasi yang dilakukan di Hotel Grand Inna Kuta berupa komunikasi vertikal, horizontal maupun diagonal. Komunikasi vertikal berupa *managerial meeting, morning briefing departement head* dengan karyawan yang dilaksanakan seminggu sekali, sedangkan komunikasi horizontal dilakukan dalam bentuk *staff party* setiap tiga bulan, kegiatan olahraga setiap

minggu dan liburan keluar daerah setahun sekali. Sedangkan komunikasi diagonal dilakukan staf dari satu departemen kepada pimpinan atau *supervisor* di departemen lain dalam hal koordinasi pelayanan kepada tamu hotel.

Pelatihan yang diberikan dan didukung dengan komunikasi yang baik diantara karyawan diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan data *Key Performance Index* Hotel Grand Inna Kuta tahun 2019 dan ditunjang dengan kedisiplinan kehadiran, jumlah mengikuti pelatihan, SOP dalam bekerja, pemecahan masalah dalam pekerjaan dan lain-lain diketahui bahwa dari 270 karyawan, 65% karyawan memiliki *high grade* dan 35% memiliki *medium grade* dan tidak ada karyawan yang mendapat penilaian yang rendah. Selain itu *guest comment* dari tamu juga baik tentang pelayanan dari karyawan, keramahan dan kecakapan dalam melayani tamu sehingga tamu nyaman untuk tinggal di Hotel Grand Inna Kuta. Itu menandakan bahwa kinerja karyawan sudah cukup baik.

Penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh pelatihan kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan di Hotel Grand Inna Kuta sehingga masalah yang diteliti pada penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Hotel Grand Inna Kuta?
2. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Hotel Grand Inna Kuta?

3. Variabel manakah yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan di Hotel Grand Inna Kuta?
4. Berapa besar pengaruh pelatihan kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan di Hotel Grand Inna Kuta?

TINJAUAN PUSTAKA

Pelatihan kerja

Widodo (2015), pelatihan kerja merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional dibidangnya. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar.

Dessler dalam Agusta dan Susanto (2013), pelatihan kerja adalah proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka.

Dari beberapa pengertian diatas dapat diartikan pelatihan kerja adalah suatu kegiatan yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan karyawannya dalam proses operasional perusahaan.

Komunikasi

Gorda (2004) menyatakan bahwa komunikasi merupakan suatu proses penyampaian berbagai informasi dari seseorang kepada orang lain dengan harapan timbul kesamaan pengertian yang kemudian untuk diarahkan kepada suatu perilaku (tindakan) tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan terlebih dahulu.

Menurut Handoko (2011), komunikasi adalah proses pemindahan

pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain.

Nimran (2004) berpendapat bahwa komunikasi adalah aktivitas pemindahan pengertian yang mempunyai arti sangat penting bagi manusia dimana saja, termasuk di dalam organisasi, dan bisa berfungsi sebagai pengendali perilaku, motivasi, ekspresi dan informasi.

Berdasarkan pengertian komunikasi di atas dapat diartikan bahwa komunikasi adalah proses penyampaian pikiran atau perasaan oleh seseorang kepada orang lain dengan tujuan mendapatkan pengertian yang sama dalam usaha pencapaian tujuan yang telah ditetapkan terlebih dahulu.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan salah satu tuntutan manajemen atas tugas yang diberikan dalam mencapai tujuan utama perusahaan. Dengan kinerja kerja yang maksimal maka diharapkan perusahaan mempunyai kemampuan bersaing dan lebih unggul dibandingkan dengan pesaing sehingga mampu bertahan dan berkopetensi. Oleh sebab itu, untuk mencapai tujuan tersebut manajemen membutuhkan karyawan sebagai salah satu aset berharga yang dimiliki perusahaan. Dengan adanya dukungan penuh dari karyawan dalam melaksanakan tugasnya diharapkan perusahaan dapat memaksimalkan pencapaian tujuan untuk maju dan berkembang. Untuk dapat mencapai tujuan tersebut, diharapkan karyawan yang diberikan tugas dapat memberikan kinerja kerja yang maksimal bagi kepentingan perusahaan. Peningkatan kinerja karyawan perlu ditingkatkan secara signifikan agar kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas baru lebih baik di masa mendatang.

Sinambela (2016) kinerja karyawan adalah pelaksanaan suatu pekerjaan dan penyempurnaan pekerjaan tersebut sesuai dengan dengan tanggung jawabnya sehingga dapat mencapai hasil yang sesuai dengan apa yang diharapkan. Definisi ini menunjukkan bahwa kinerja lebih ditekankan pada proses, dimana selama pelaksanaan pekerjaan tersebut dilakukan penyempurnaan-penyempurnaan sehingga pencapaian hasil pekerjaan atau kinerja dapat dioptimalkan.

Mangkunegara (2016) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan pernyataan diatas dapat ditegaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan tanggung jawab masing-masing untuk mencapai tujuan organisasinya.

Kajian Empiris

Penelitian dari Nurul Aida pada tahun 2015 dari Universitas Widyatama dengan judul Pengaruh Pelatihan dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada Tenaga Instruktur di Balai Besar Tekstil Bandung menunjukkan hasil pelatihan dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis juga menunjukkan bahwa model regresi pelatihan dan komunikasi mampu menjelaskan 23,6% varians kinerja karyawan, sedangkan sisanya yaitu 76,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian.

Pengaruh Kepemimpinan dan Pelatihan Dalam Meningkatkan

Kinerja Karyawan pada Hotel The Patra Bali Resort & Villas, oleh Ayu Ega Oktaviany dari STIE Triatma Mulya, tahun 2019. Berdasarkan penelitian yang dilakukan dengan menunjukkan variabel penelitian pelatihan memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel The Patra Bali Resort & Villas.

Penelitian dari Anriza Julianry di IPB Bogor pada tahun 2017 dengan judul Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan serta Kinerja Organisasi Kementerian Komunikasi dan Informatika menunjukkan hasil bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kementerian Komunikasi dan Informatika.

Kerangka Konseptual

Apabila organisasi tersebut melakukan persaingan yang berdasarkan pada ide-ide baru, layanan yang baik dan cepat, keputusan yang akurat sangatlah penting untuk memiliki karyawan-karyawan yang baik dan terlatih. Berdasarkan hal tersebut maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan merupakan suatu pembelajaran yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan untuk peningkatan diri baik dari keterampilan, tingkah laku serta pengetahuan yang diinginkan oleh organisasi sesuai dengan kebutuhan pekerjaan dan tanggung jawab dibebankan kepada karyawan. Maka dari hasil proses pelatihan tersebut berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Selain kemampuan yang ditingkatkan dengan kegiatan pelatihan, komunikasi juga merupakan faktor yang mendukung sebagai salah satu modal non-material dalam organisasi yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata non fisik dalam

mewujudkan tujuan organisasi. Pengaruh komunikasi antar individu dapat menumbuhkan rasa saling pengertian antara pimpinan dan karyawan, maupun antar karyawan itu sendiri. Hal ini akan menyebabkan karyawan bersedia untuk melakukan perubahan-perubahan kearah yang positif yang akan berpengaruh terhadap kinerjanya.

Hipotesis

Berdasarkan latar belakang masalah, kajian teoritis dan kajian empiris maka dapat dipaparkan hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

H1 : Terdapat pengaruh positif pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Grand Inna Kuta.

H2 : Terdapat pengaruh positif komunikasi terhadap kinerja karyawan pada Hotel Grand Inna Kuta.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Desain penelitian merupakan rencana menyeluruh dari penelitian yang mencakup hal-hal yang akan dilakukan peneliti mulai dari perumusan masalah, membuat hipotesis, dan implikasinya secara operasional sampai pada analisis akhir data yang selanjutnya disimpulkan. Jenis penelitian yang digunakan dalam penyusunan penelitian ini adalah penelitian penjelasan (explanatory research), yaitu penelitian yang menyoroti hubungan antara variabel dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Penelitian ini dilakukan di Hotel Grand Inna Kuta dengan variabel bebas yang pertama (X1) adalah pelatihan kerja, variabel bebas yang kedua (X2) adalah komunikasi dan variabel terikat (Y) adalah kinerja karyawan.

Teknik Penentuan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016). Penentuan populasi merupakan tahapan penting dalam penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di Hotel Grand Inna Kuta yang berjumlah 270 orang. Sedangkan sampel adalah bagian dari populasi yang diharapkan mampu mewakili populasi dalam penelitian. Menurut Sugiyono (2016) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel dilakukan karena peneliti memiliki keterbatasan dalam melakukan penelitian baik dari segi waktu, tenaga, dana dan jumlah populasi yang sangat banyak. Maka peneliti harus mengambil sampel yang benar-benar representatif (dapat mewakili). Pengumpulan data ini mengacu pada pendapat Arikunto (2013) yang menyatakan bahwa “apabila jumlah populasi yang diteliti kurang dari 100, maka hendaknya semua populasi dijadikan sampel, tetapi bila lebih dari 100, maka jumlah sampel yang diambil sebanyak 10 – 15% atau 20 – 25% atau lebih dari total populasi”. Berdasarkan teori dan jumlah karyawan yang ada di Hotel Grand Inna Kuta digunakan sampel sebesar 40% dari jumlah karyawan, untuk mendapatkan data yang lebih representatif, dengan menggunakan teknik *disproportional sampling*, yaitu teknik pengambilan calon responden secara acak (*random sampling*) yang berjumlah 108 orang karyawan dari keseluruhan populasi yang ada.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, data yang dikumpulkan dengan cara wawancara, dokumentasi dan kuesioner. Wawancara yaitu peneliti datang berhadapan muka secara langsung dengan responden atau subjek yang diteliti dan menanyakan sesuatu yang telah direncanakan kepada responden dan kemudian hasilnya dicatat sebagai informasi penting dalam penelitian. Dokumentasi yaitu teknik pengumpulan data dengan mengambil data-data yang sudah jadi atau diolah oleh pihak lain seperti struktur organisasi, sejarah perusahaan dan sebagainya. Kuesioner yaitu suatu cara pengumpulan data dengan menyebarkan daftar pertanyaan tertulis kepada responden untuk memberikan keterangan terhadap semua yang berhubungan dengan pelatihan, komunikasi dan kinerja karyawan. Dengan harapan mereka menjawab dan mengisi daftar pertanyaan, sehingga hasil dari kuesioner tersebut datanya dapat diolah. Untuk mengolah nilai kuesioner tersebut diberikan bobot atau skor setiap jawaban responden dengan menggunakan 5 skala likert (Sugiyono, 2014). Tingkatan skala likert yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Skala 1 : Sangat Tidak Setuju

Skala 2 : Tidak Setuju

Skala 3 : Cukup Setuju

Skala 4 : Setuju

Skala 5 : Sangat Setuju

Dalam penelitian ini peneliti memberikan kuesioner yang berupa daftar pertanyaan (bersifat tertutup) yang diberikan kepada responden di Hotel Grand Inna Kuta.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Regresi Linear Berganda

dimana untuk mengetahui persamaan regresi pengaruh pelatihan kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada Hotel Grand Inna Kuta.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Untuk menjawab masalah penelitian dan menguji hipotesis,

maka alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda yang diolah dengan program SPSS (*Statistical Package for Social Science*). Hasil analisis yang diperoleh dapat dilihat pada tabel berikut :

HASIL UJI ANALISIS LINEAR BERGANDA

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Correlations		
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	9.059	2.545	3.560	.001			
	Pelatihan_Kerja	.322	.140	.264	2.305	.023	.410	.219
	Komunikasi	.174	.089	.226	1.969	.042	.396	.189

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda yang ditunjukkan pada tabel 4.5, maka dapat dilihat persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 9.059 + 0,322 X_1 + 0,174 X_2$$

Dimana persamaan tersebut menunjukkan sebagai berikut:

1. Diketahui nilai konstanta sebesar 9,059 mengandung arti jika variabel pelatihan kerja dan komunikasi bernilai 0 (nol), maka kinerja karyawan (Y) tetap sebesar 9,059.
2. Pelatihan Kerja (X_1) mempunyai pengaruh positif sebesar 0,322 terhadap kinerja karyawan (Y), artinya apabila ada peningkatan pelatihan kerja yang terdiri dari pelatih (*trainer*), bahan-bahan pelatihan (materi), metode pelatihan (alat bantu) dan peserta sebesar satu satuan, maka kinerja

karyawan Hotel Grand Inna Kuta akan meningkat sebesar 0,322.

3. Komunikas (X_2) mempunyai pengaruh positif sebesar 0,174 terhadap kinerja karyawan (Y), artinya apabila ada peningkatan komunikasi yang terdiri dari perintah, nasihat, teguran, aturan kerja, saran, laporan, kebersamaan dan koordinasi maka kinerja karyawan Hotel Grand Inna Kuta akan meningkat sebesar 0,174.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Hotel Grand Inna Kuta.

Untuk mengetahui secara lebih rinci mengenai pengaruh pelatihan kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) di Hotel Grand Inna Kuta, maka dianalisis melalui koefisien regresi linier berganda (b). Koefisien b_1X_1 sebesar 0,322 yang artinya apabila ada peningkatan pelatihan kerja sebesar satu satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,322,

sehingga dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja (X_1) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) Hotel Grand Inna Kuta.

Hal ini dipertegas dengan pengujian hipotesis pertama yang menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 2.305 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1.657 ($2.305 > 1.657$), dengan signifikasinya 0.023 ($0.023 < 0,05$). Hasil ini membuktikan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Grand Inna Kuta.

Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan Hotel Grand Inna Kuta.

Untuk mengetahui secara lebih rinci mengenai pengaruh komunikasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) di Hotel Grand Inna Kuta, maka dianalisis melalui koefisien regresi linier berganda (b). Koefisien b_2X_2 sebesar 0,174 yang artinya apabila ada peningkatan komunikasi sebesar satu satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,174, sehingga dapat disimpulkan bahwa komunikasi (X_2) memiliki pengaruh positif

terhadap kinerja karyawan (Y) Hotel Grand Inna Kuta.

Hal ini dipertegas dengan pengujian hipotesis pertama yang menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 1.969 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1.657 ($1.969 > 1.657$), dengan signifikasinya 0.042 ($0.042 < 0,05$). Hasil ini membuktikan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Grand Inna Kuta.

Variabel yang Berpengaruh Dominan Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Grand Inna Kuta.

Variabel bebas yang berpengaruh dominan terhadap variabel terikat dapat dilihat dari *Standardized Coefficients Beta*. Variabel bebas di penelitian ini adalah pelatihan kerja (X_1) dan komunikasi (X_2), sedangkan variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y). Untuk memperjelas variabel bebas yang memiliki pengaruh dominan terhadap variabel terikat, maka dapat dilihat pada tabel berikut:

HASIL STANDARDIZED COEFFICIENT BETA

Variabel Bebas	Standardized Coefficients Beta	Ranking
Pelatihan Kerja (X_1)	0,264	1
Komunikasi (X_2)	0,226	2

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa variabel bebas pelatihan kerja (X_1) memiliki nilai *standardized coefficients beta* sebesar 0,264, sedangkan komunikasi memiliki nilai *standardized coefficients beta* sebesar 0,226, sehingga dapat dilihat bahwa pelatihan

kerja memiliki nilai lebih besar dibandingkan variabel bebas komunikasi, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas pelatihan kerja (X_1) memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap kinerja karyawan Hotel Grand Inna Kuta.

Kontribusi variabel bebas Pelatihan Kerja dan Komunikasi terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan di Hotel Grand Inna Kuta

Koefisien determinasi (R^2 atau R^2) yang bermakna sebagai sumbangan pengaruh yang diberikan variabel bebas pelatihan kerja dan komunikasi terhadap variabel terikat kinerja karyawan atau

dengan kata lain nilai koefisien determinasi (R^2) ini berguna untuk memprediksi dan melihat seberapa besar kontribusi pengaruh yang diberikan variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat. Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai R Square seperti terlihat pada Tabel berikut.

HASIL KOEFISIEN DETERMINASI (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics			Sig. Change	
					Square F	Change	df1		
1	.444 ^a	.197	.182	1.991	.197	12.920	2	105	.000

a. Predictors: (Constant), Komunikasi, Pelatihan_Kerja

Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai koefisien determinasi atau R Square sebesar 0,197. Angka tersebut mengandung arti bahwa variabel pelatihan kerja (X_1) dan komunikasi (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Hotel Grand Inna Kuta sebesar 19,7%, sedangkan 80,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Dari hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil suatu kesimpulan sebagai berikut :

1. Pelatihan kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) Hotel Grand Inna Kuta, artinya semakin baik pelatihan kerja yang diberikan maka kinerja karyawan semakin meningkat.

2. Komunikasi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) Hotel Grand Inna Kuta, artinya semakin baik komunikasi yang terjadi di Hotel Grand Inna Kuta maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

3. Pelatihan kerja memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap peningkatan kinerja karyawan.
4. Pelatihan kerja dan Komunikasi memberikan kontribusi sebesar 19,7 % terhadap kinerja karyawan dan sisanya 80,3 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan simpulan maka saran yang dapat disampaikan adalah sebagai berikut.

1. Berdasarkan hasil penelitian pelatihan kerja dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan oleh

- karena itu manajemen hendaknya meningkatkan pelatihan kerja serta menciptakan komunikasi yang baik karena terbukti dapat meningkatkan kinerja karyawan.
2. Pihak manajemen hendaknya meningkatkan pelaksanaan pelatihan kerja terutama dalam pemilihan instruktur/pelatih dan metode pelatihan sehingga karyawan bersemangat dalam mengikuti pelatihan dan materi pelatihan yang diberikan dapat diterima dengan baik oleh karyawan sehingga berguna dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.
 3. Komunikasi yang baik terutama antar departemen hendaknya terus ditingkatkan demi meningkatkan kinerja sehingga dapat meningkatkan pelayanan kepada tamu.
 4. Bagi peneliti lain hendaknya dapat meneliti variable-variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan di Hotel Grand Inna Kuta seperti motivasi, kepemimpinan, disiplin kerja, lingkungan kerja dan sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. 2014. Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan.* Penerbit Aswaja Pressindo. Yogyakarta.
- Agusta, L; E. M. Susanto. 2013. Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. CV Haragon. Surabaya.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Arikunto, S. 2013. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik.* Rineka Cipta. Jakarta.
- Dessler, Garry. 2013. *Manajemen SDM.* Buku 1, Indek. Jakarta.
- Dharma, Agus. 2001. *Manajemen Supervisi.* Raja Grafindo Persada. Anwar Prabu Mangkunegara. Jakarta.
- Gorda, I Gusti Ngurah. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Edisi Revisi. Denpasar: Astabrata Bali bekerjasama dengan STIE Satya Dharma. Singaraja.
- Gozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8) Cetakan ke VIII.* Universitas Diponegoro. Semarang.
- Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia.* Penerbit BPF. Hasibuan. Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia.* BPF, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Edisi. Revisi. Penerbit PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Julianry, Anriza. 2017. *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Serta Kinerja Organisasi*

-
- Kementrian Komunikasi dan Informatika*. IPB. Bogor.
- Mangkunegara, A.A. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Rosda Karya. Bandung.
- Nimbran, Umar. 2004. *Prilaku Organisasi, Cetakan ke Tiga*. CV Citra Media. Surabaya.
- Nurul, aida. 2015. *Pengaruh Pelatihan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan di balai Besar Tekstil Bandung*. Widiatama University. Bandung.
- Oktaviany, E. 2019. *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada hotel The Patra Bali Resort & Villas*. STIE Tri Atma Mulya. Bali.
- Rahma, Ellyta. 2019. Trip Advisor Rillis 10 Besar Destinasi Wisata Dunia. Available From URL : <http://marketeer.com/> diakses tanggal 3 Januari 2020
- Riani, Asri Laksmi. 2011. *Perspektif Kompensasi*. Yuma Pustaka. Surakarta.
- Rivai V & Sagala J. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rana Pustaka. Jakarta.
- Salinding, Rony. 2011. *Analisis Pengaruh pelatihan Terhadap produktifitas Kerja Karyawan Pada PT Era Jaya Swasembada Cabang Makasar*. UNHAS. Makasar.
- Siagian, Sondang P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Simamora, Henry. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Sofyandi, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia. (terjemahan)*. PT. Prenhallindo. Jakarta.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Sugiyono. 2015. *Statistik Untuk Penelitian*. Alfabeta. Bandung.
- Sugiyono. 2015. *Cara Mudah Belajar Statistik*. Alfabeta. Bandung.
- Sunyoto, Danang. 2013. *Metodelogi Penelitian Akuntansi*. PT Refika Aditama Anggota IKAPI. Bandung.
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- Widodo, Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.
- Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Jakarta.
-

Yuniarti, N. 2016. *Evaluasi Penerapan Sistem Manajemen keselamatan dan Kesehatan Kerja di Bengkel*. Jurnal UNY. Yogyakarta.

Zurnali. 2004. *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Produktif Karyawan Divisi Long Distance PT Telkom Tbk*. UNPAD Press. Bandung.