

## Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan Hotel Grasia Semarang)

Firsa Hadi Rispati<sup>1</sup>, Rodhiyah SU<sup>2</sup>, Reni Shinta Dewi<sup>3</sup>

Jurusan Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Diponegoro

Jl. Prof. Soedharto SH Tembalang Semarang 50239, Phone: +622476486851

Email korespondensi : [firsahadi@gmail.com](mailto:firsahadi@gmail.com)

### **Abstract:**

*This study aimed to determine the effect of job training and motivation on employee performance Grasia Hotel Semarang. Population of this study is Grasia Semarang Hotel employees totaling 80 people, with the saturated sample or census of all employees are using the hotel as a respondent. Measurement scale using a Likert scale. In the analysis of the data using simple linear regression and multiple regression test with SPSS 16.0. From the analysis of the data found that the categories of job training that is equal to 51.2 percent declared fit. categories of motivation that is equal to 67.5 per cent said either. Employee Performance category that is equal to 67.5 per cent said either. Effect of job training on the performance of 10.1 percent and motivation affect the performance by 5.0 percent. These results are caused by several factors, including the suitability of this type of training, the salary given by the company, employee absenteeism, as well as the timing of the work. The conclusion that job training has the most effect on the performance of employees is 10.1 percent compared to the motivation that only 5 percent. Taken together job training and motivation has an influence on the performance of employees by 13.3 percent. Advice that can be given, HR management Grasia Hotel Semarang need to pay attention to all matters relating to vocational training, either instructor, materials and schedules, in order to apply the training to be better targeted and become more leverage. Companies need to improve employee motivation it can be done with greater incentives and increased comfort facilities such as toilets and canteen are intended for employees.*

**Key Words:** Job Training, Motivation and Work Performance.

### **Abstrak:**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan Hotel Grasia Semarang. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan Hotel Grasia Semarang yang berjumlah 80 orang, dengan sampel jenuh atau sensus yaitu menggunakan seluruh karyawan hotel sebagai responden. Skala pengukurannya menggunakan skala *likert*. Pada analisis data menggunakan uji regresi *linier* sederhana dan uji regresi berganda dengan program SPSS 16.0. Dari hasil analisis data diketahui bahwa kategori pelatihan kerja yaitu sebesar 51,2 persen menyatakan sesuai. kategori motivasi yaitu sebesar 67,5 persen menyatakan baik. Kategori Kinerja Karyawan yaitu sebesar 67,5 persen menyatakan baik. Pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja sebesar 10,1 persen dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja sebesar 5,0 persen. Hasil tersebut disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya kesesuaian jenis pelatihan, besarnya gaji yang diberikan perusahaan, tingkat absensi karyawan, maupun jangka waktu penyelesaian pekerjaan. Kesimpulan yang didapat yaitu pelatihan kerja mempunyai pengaruh paling besar terhadap kinerja karyawan yaitu 10,1 persen dibanding motivasi yang hanya sebesar 5 persen. Secara bersama-sama pelatihan kerja dan motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 13,3 persen. Saran yang bisa diberikan, pihak manajemen HRD Hotel Grasia Semarang perlu memperhatikan segala hal yang berkaitan dengan pelatihan kerja, baik itu instruktur, materi maupun jadwal, agar pelatihan yang diterapkan menjadi lebih tepat sasaran dan menjadi lebih maksimal. Perusahaan perlu meningkatkan motivasi kerja karyawan hal tersebut dapat dilakukan dengan pemberian insentif yang lebih besar dan peningkatan kenyamanan fasilitas seperti toilet dan kantin yang diperuntukan bagi karyawan.

**Key Words :** Pelatihan Kerja, Motivasi Dan Kinerja Karyawan.

---

<sup>1</sup>Firsa Hadi Rispati, Jurusan Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro, [Firsahadi@gmail.com](mailto:Firsahadi@gmail.com)

<sup>2</sup>Rodhiyah SU, Jurusan Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

<sup>3</sup> Reni Shinta Dewi , Jurusan Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Adanya perkembangan yang cukup pesat dalam industri kepariwisataan dewasa ini, dapat dilihat dari munculnya tempat-tempat penginapan hampir di setiap kota dan daerah, yang berusaha untuk mengimbangi dan memenuhi kebutuhan pengunjung akan sarana akomodasi yang juga semakin meningkat. Tempat-tempat penginapan tersebut pada perkembangannya ada yang disebut juga dengan hotel.

Jasa perhotelan dalam menjalankan aktifitasnya ini memerlukan sumber dana dan sumber daya manusia agar tercapainya tujuan perusahaan yaitu memberikan kepuasan kepada tamu hotel melalui pelayanan yang diberikan, dikarenakan pelayanan sangat berkaitan dengan sumber daya manusia sebagai tenaga kerja perusahaan. Dalam dunia perhotelan, perusahaan menjual jasa kepada pelanggan, jasa dapat di kriteriakan sebagai pemberian pelayanan yang baik dengan *good performance* oleh karyawan yang dipekerjakan oleh perusahaan. Sementara itu, pengertian *performance* sering diartikan sebagai kinerja.

Pada Hotel Grasia tentang bagaimana upaya pengelolaan kinerja karyawan merupakan hal penting bagi pihak organisasi. Mengingat bahwa hotel merupakan organisasi jasa penginapan yang amat mengutamakan pelayanan kepada pelanggan dan dalam hal ini karyawan menjadi baris terdepan dalam menjamu pelanggan, maka sorotan utama yang perlu dilakukan pada perusahaan terhadap karyawan adalah kinerja dari karyawan tersebut. Ini dilakukan dikarenakan pentingnya proses kinerja karyawan dalam Hotel Grasia untuk menjamin tercapainya tujuan yang diharapkan oleh organisasi.

Pelatihan mempunyai berbagai manfaat karir jangka panjang yang membantu karyawan untuk tanggung jawab lebih besar di waktu yang akan datang. Program-program latihan tidak hanya penting bagi peningkatan kinerja kerja karyawan, tetapi juga perusahaan dan hubungan manusiawi dalam kelompok kerja. Barangkali cara yang paling mudah untuk meringkas manfaat-manfaat latihan adalah dengan menyadari sebagai investasi organisasi dalam sumber daya manusia

Salah satu program pelatihan yang diadakan oleh pihak HRD Hotel Grasia Semarang adalah *general meeting*. *General meeting* adalah program pelatihan dasar tetapi merupakan hal vital yang perlu diketahui secara mendalam oleh karyawan untuk meningkatkan kinerja, hal tersebut adalah pembelajaran tentang sikap dalam berperilaku yang menyangkut slogan hotel "*senyum,sapa,salam*", tehnik berpakaian atau *grooming*, tehnik penyajian makanan bagi para pelanggan, tehnik menyambut pelanggan dari lobby hotel hingga pengantaran ke kamar hotel. Serta hal dasar lain yang semestinya dapat meningkatkan pengetahuan dasar yang lebih mendalam bagi karyawan hotel itu sendiri. Namun, pelatihan yang telah dilakukan tidak akan berarti apa-apa jika pada prakteknya sangat sedikit karyawan yang berminat mengikuti pelatihan yang diadakan oleh perusahaan dikarenakan minimnya motivasi yang dimiliki oleh karyawan. Hal ini terjadi pada Hotel Grasia Semarang, dimana minimnya karyawan yang mengikuti program pelatihan *general meeting* yang diadakan oleh manajer HRD Hotel Grasia Semarang. Hal ini dapat dibuktikan oleh data berikut :

---

<sup>1</sup>Firsa Hadi Rispati, Jurusan Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro, [Firsahadi@gmail.com](mailto:Firsahadi@gmail.com)

<sup>2</sup>Rodhiyah SU, Jurusan Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

<sup>3</sup> Reni Shinta Dewi , Jurusan Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

Tabel 1.1

Data Daftar Kehadiran Karyawan Pada “*General Meeting*” Karyawan Hotel Grasia Semarang.

Departement	Jumlah Karyawan	Oktober 2011	November 2011	Desember 2011
Front Office	9 Orang	2 Orang	4 Orang	1 Orang
Marketting	4 Orang	4 Orang	2 Orang	2 Orang
Personalia	6 Orang	5 Orang	2 Orang	3 Orang
Food And Beverage Service	10 Orang	4 Orang	5 Orang	3 Orang
Food And BeverageProduct	15 Orang	7 Orang	10 Orang	8 Orang
Accounting	6 Orang	2 Orang	2 Orang	2 Orang
House Keeping	26 Orang	16 Orang	13 Orang	11 Orang

Sumber : Manager Personalia Hotel Grasia Semarang, (2012)

Dari data diatas terdapat kejanggalan, mengapa program yang diadakan oleh pihak hotel guna meningkatkan kualitas karyawan dan semestinya disambut baik oleh pihak karyawan justru mengalami permasalahan yang cukup kompleks, bagaimana mungkin program peningkatan kualitas kinerja karyawan dapat memiliki efek maksimal jika sasaran dari program pelatihan tersebut sedikit sekali yang berminat mengikuti. Permasalahan tersebut juga ditelusuri dengan melakukan wawancara secara perseorangan kepada pihak HRD Hotel Grasia selaku penyelenggara Program *General meeting*. Melalui wawancara tersebut ditemukan jawaban atas permasalahan diatas. Pihak HRD Hotel Grasia mengemukakan bahwa minimnya kehadiran karyawan dalam program *general meeting* tersebut dikarenakan bermacam hal, yaitu diantaranya terbenturnya jadwal program pelatihan dengan jam kerja karyawan, lalu adanya karyawan yang merasa sudah menguasai materi dari program pelatihan sehingga tidak perlu lagi mengikuti program pelatihan tersebut, adapula yang mengabaikan program pelatihan dengan berpura-pura sibuk dengan pekerjaan yang sebenarnya tidak ada yang sedang dia kerjakan.

Hal ini menunjukkan bahwa terdapat beberapa karyawan hotel yang masih memiliki motivasi yang rendah dalam mengikuti program pelatihan, mengingat program pelatihan tersebut ditujukan untuk meningkatkan *performance* dari karyawan. Salah satu indikasi menunjukkan motivasi juga berdampak pada keterlambatan yang merupakan hal dasar dari penilaian kinerja yang ada di organisasi.

<sup>1</sup>Firsa Hadi Rispati, Jurusan Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro, [Firsahadi@gmail.com](mailto:Firsahadi@gmail.com)

<sup>2</sup>Rodhiyah SU, Jurusan Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

<sup>3</sup> Reni Shinta Dewi , Jurusan Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

**Tabel 1.2**  
**Daftar Tingkat Keterlambatan**  
**Karyawan Hotel Grasia Semarang**  
**Periode Tahun 2009 - 2012**

BULAN	Jumlah ( orang )		
	2010	2011	2012
Januari	3	4	4
Februari	1	2	3
Maret	5	2	2
April	4	3	3
Mei	3	2	4
Juni	3	4	4
Juli	1	4	3
Agustus	5	3	2
September	2	5	3
Oktober	2	4	3
November	5	3	2
Desember	4	3	3
Rata-rata	3,17	3,25	3.08

Sumber : Manager Personalia Hotel Grasia Semarang, (2012)

)  
Keterlambatan merupakan keadaan dimana seseorang atau karyawan tidak datang tepat pada waktunya dan datang melebihi batas waktu yang ditentukan. Disini keterlambatan berhubungan dengan motivasi, karena dapat mencerminkan bagaimana motivasi seseorang dalam bekerja.

Dari tabel tersebut dapat dilihat walaupun ada kenaikan dan penurunan beberapa karyawan dalam tingkat keterlambatan tiap bulannya, tingkat keterlambatan dari beberapa divisi karyawan Hotel Grasia Semarang yang masih termasuk rendah dan dalam tahap wajar, namun tidak menutup kemungkinan adanya kenaikan rata-rata yang cukup tajam tiga tahun tersebut. Hal ini akan sangat berpengaruh pada kinerja perusahaan. Karena setiap karyawan memiliki peranan yang penting dalam tiap-tiap bagian perusahaan.

## KAJIAN TEORI

### Kinerja (*Variabel Dependen*)

Istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang. Kinerja karyawan (*employee performance*) adalah tingkat terhadap mana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan (Simamora 1995:327). Menurut Mangkunegara (2009:67) bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diharapkan yang diberikan kepadanya.

Hasibuan (2003:94) berpendapat kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Sedangkan menurut Kusriyanto (1991: 3) kinerja karyawan adalah perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (jam).

<sup>1</sup>Firsa Hadi Rispati, Jurusan Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro, Firsahadi@gmail.com

<sup>2</sup>Rodhiyah SU, Jurusan Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

<sup>3</sup> Reni Shinta Dewi, Jurusan Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

### **Pelatihan Kerja ( Variabel Independen )**

Menurut Rae dalam Sofyandi (2008:113) pelatihan adalah suatu usaha untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya dengan lebih efektif dan efisien. Program pelatihan adalah serangkaian program yang di rancang untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan karyawan dalam hubungannya dengan pekerjaannya. Efektifitas program pelatihan adalah suatu istilah untuk memastikan apakah program pelatihan dijalankan dengan efektif dalam mencapai sasaran yang ditentukan.

Menurut Rivai (2009:219) Kebutuhan akan pelatihan kerja memiliki beberapa pengaruh terhadap karyawan salah satu nya adalah peningkatan dan Pengembangan motivasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Karena motivasi menurut Rivai (2009:837) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai kebutuhan yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Dan pelatihan kerja mampu menjadi sarana dalam peningkatan motivasi untuk mencapai kinerja yang lebih baik.

### **Motivasi ( Variabel Independen )**

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu (Rivai, 2009:837). Motivasi meliputi perasaan unik, pikiran, dan pengalaman masa lalu yang merupakan bagian dari hubungan internal dan eksternal perusahaan. Robbins (2003:208) mendefinisikan motivasi sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan dan upaya itu untuk memenuhi sesuatu kebutuhan individual. Motivasi sebagai satu proses menghasilkan suatu intensitas, arah, dan ketekunan individual dalam usaha mencapai tujuan. Intensitas menyangkut seberapa kerasnya seseorang berusaha. Ini adalah unsur yang paling difokuskan oleh kebanyakan orang akan tetapi intensitas yang tinggi tidak akan membawa hasil yang diinginkan kecuali kalau upaya itu diarahkan ke suatu yang menguntungkan organisasi. Motivasi memiliki dimensi ketekunan yaitu berapa lama seseorang dapat mempertahankan usahanya. Individu-individu yang termotivasi akan cukup lama bertahan pada pekerjaannya untuk mencapai tujuan mereka.

### **METODE PENELITIAN**

Tipe penelitian ini adalah “*Explanatory research*” bersifat menjelaskan dan menyoroti hubungan antar variabel penelitian dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Hotel Grasia Semarang yang berjumlah 80 orang dan menggunakan teknik sample jenuh yaitu menggunakan seluruh karyawan sebagai sampel.

---

<sup>1</sup>Firsa Hadi Rispati, Jurusan Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro, [Firsahadi@gmail.com](mailto:Firsahadi@gmail.com)

<sup>2</sup>Rodhiyah SU, Jurusan Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

<sup>3</sup> Reni Shinta Dewi , Jurusan Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

No	Uji Hipotesis	Hasil			Keterangan
		t hitung	Korelasi	Determinasi	Hipotesa
1	Pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan	2,965	0,318	0,101	Ha diterima
2	Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan	2,025	0,223	0,50	Ha diterima
3	Pengaruh pelatihan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan	5.890	0,364	0,133	Ha diterima

Sumber: Data primer yang diolah, 2013

## PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja yang diterapkan sudah baik dan memberikan pengaruh yang cukup baik terhadap kinerja kerja. Ini terbukti pada pihak Hotel Grasia Semarang yang banyak memberikan materi pelatihan tentang tata cara menyambut tamu, berpakaian, *attitude*, serta bagaimana cara memaksimalkan kinerja saat berhadapan langsung dengan *customer*, karena memang pengetahuan akan hal tersebut sangat dibutuhkan karyawan, namun terdapat beberapa divisi pekerjaan yang ada pada Hotel Grasia Semarang merasa mendapat jenis pelatihan yang kurang sesuai dengan bidang pekerjaannya, pada bidang *kitchen* maupun *engineering* sangat minim sekali memerlukan pelatihan tentang tata cara menjamu tamu hotel. Kekurang sesuaian jenis pelatihan inilah yang menyebabkan pelatihan yang diterapkan tidak maksimal dalam proses pencapaian hasil kinerja karyawan sehingga pengaruh diadakannya pelatihan masih tergolong rendah pada beberapa bagian dari divisi karyawan.

Motivasi mempunyai pengaruh yang cukup tinggi terhadap kinerja karyawan. Hal ini diperkuat dengan penelitian dari Zaenal Arifin, (2008) yang menyatakan motivasi yang menyangkut Insentif dan gaji yang diterima mempengaruhi kinerja karyawan. Namun ada beberapa kategori yang jika di maksimalkan dapat menjadi faktor pendorong tingginya motivasi kerja karyawan, salah satunya adalah insentif untuk karyawan. Sesuai dengan pendapat Maslow yang bisa dikaitkan dengan permasalahan diatas, salah satu kebutuhan fisiologis yang dimaksud adalah insentif. Insentif yang diberikan oleh Hotel Grasia Semarang dianggap cukup oleh karyawan, namun cukup yang dimaksud bukan berarti dapat memenuhi kepuasan bagi karyawan. Ada baiknya pihak perusahaan sangat memperhatikan pemberian insentif bagi karyawan yang memiliki kinerja yang lebih baik dari karyawan lain ataupun karyawan yang memiliki jam lembur. Ini dilakukan agar terciptanya perasaan dihargai bagi karyawan terhadap hasil kerja yang baik yang telah dia lakukan maupun bagi karyawan yang bersedia melakukan jam lembur. Secara tidak langsung pun hal ini dapat memicu keinginan bagi karyawan lainnya untuk dapat melakukan pekerjaan dengan lebih baik lagi dengan tujuan mendapatkan insentif yang akan diberikan perusahaan bagi karyawan yang memiliki kinerja baik.

Pelatihan kerja dan motivasi mempunyai pengaruh yang cukup kuat bagi kinerja karyawan Hotel Grasia Semarang. Hal ini diperkuat dengan hasil penelitian dari Meyrenna Yenesta, (2007), yang menyatakan pelatihan kerja dapat menunjang perkembangan kinerja karyawan. Menurut Rivai (2009:219) kebutuhan akan pelatihan kerja memiliki beberapa

<sup>1</sup>Firsa Hadi Rispati, Jurusan Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro, [Firsahadi@gmail.com](mailto:Firsahadi@gmail.com)

<sup>2</sup>Rodhiyah SU, Jurusan Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

<sup>3</sup> Reni Shinta Dewi, Jurusan Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

pengaruh terhadap karyawan salah satunya adalah peningkatan dan Pengembangan motivasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Hal setara juga di kemukakan melalui hasil penelitian yang dilakukan Zaenal Arifin, (2008) yang menyatakan motivasi yang menyangkut pendapatan yang diterima mempengaruhi kinerja karyawan salah satu contohnya adalah pemberian insentif, Sesuai dengan pendapat Maslow yang bisa dikaitkan dengan permasalahan tersebut, salah satu kebutuhan fisiologis yang dapat menunjang motivasi kerja karyawan adalah insentif.

## PENUTUP

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan tentang pengaruh pelatihan kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada karyawan Hotel Grasia Semarang) dapat disimpulkan sebagai berikut : Pelatihan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan nilai koefisien determinasi 10,1%. Hasil ini dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya kesesuaian jenis pelatihan, kesesuaian metode pelatihan ataupun kemudahan metode pelatihan saat akan diterapkan dalam lingkungan kerja. Motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan nilai koefisien determinasi 5%. Hasil ini dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya besarnya gaji yang diberikan perusahaan, insentif yang diterima karyawan, ataupun kepuasan terhadap besarnya insentif yang diterima. Pelatihan kerja dan motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi 13,3%. Hasil ini dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu tingkat absensi karyawan, jangka waktu penyelesaian pekerjaan ataupun tingkat pencapaian target kerja.

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, maka saran yang dapat disampaikan oleh penulis kepada Hotel Grasia Semarang adalah sebagai berikut : Perlu lebih diperhatikan mengenai sarana dan prasarana mengenai infrastruktur dalam pelatihan baik itu materi maupun instruktur pelatihan agar pelatihan yang diterapkan tepat sasaran sehingga spesifikasi pelatihan dapat disesuaikan dengan masing-masing bidang kerja karyawan terutama bagi karyawan baru dan karyawan yang memiliki kinerja yang kurang baik. Misalkan pada bidang *kitchen* maupun *engineering* sangat minim sekali memerlukan pelatihan tentang tata cara menjamu tamu hotel. Mereka lebih memerlukan jenis pelatihan yang sesuai dengan bidang kerja mereka seperti tata cara penyajian makanan agar lebih menarik ataupun bagi *engineering* lebih memerlukan pelatihan tentang keselamatan, keamanan, dan kesehatan saat bekerja. Perlu diterapkannya standar penilaian kinerja bagi tiap-tiap divisi di dalam perusahaan ini penting dilakukan agar adanya kejelasan bagi karyawan dalam hal penilaian kerja sehingga secara langsung karyawan dapat menilai dirinya sendiri mengenai pencapaian kinerja yang telah dia lakukan untuk dapat menjadi bahan koreksi bagi karyawan tersebut dan karyawan dapat dengan cepat mengambil tindakan untuk memperbaiki kekurangan kinerjanya berdasarkan hasil standar penilaian kinerja dari perusahaan..

---

<sup>1</sup>Firsa Hadi Rispati, Jurusan Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro, [Firsahadi@gmail.com](mailto:Firsahadi@gmail.com)

<sup>2</sup>Rodhiyah SU, Jurusan Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

<sup>3</sup> Reni Shinta Dewi , Jurusan Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

## DAFTAR REFERENSI

- Simamora, Henry. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Sofyandi, Herman. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, Stephen, P. 2003. *Organizational Behavior*. New Jersey: Prentice Hall, Inc.

---

<sup>1</sup>Firsa Hadi Rispati, Jurusan Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro, [Firsahadi@gmail.com](mailto:Firsahadi@gmail.com)

<sup>2</sup>Rodhiyah SU, Jurusan Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

<sup>3</sup> Reni Shinta Dewi , Jurusan Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro