

**PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
ROCKY PLAZA HOTEL PADANG**

**SKRIPSI**

*Diajukan Kepada Tim Penguji Skripsi Jurusan Pariwisata  
Sebagai Salah Satu Persyaratan Guna Memperoleh  
Gelar Sarjana Sains Terapan*



**OLEH:  
ERA GUMALA ASTIA  
NIM.14135032**

**PROGRAM STUDI D4 MANAJEMEN PERHOTELAN  
JURUSAN PARIWISATA  
FAKULTAS PARIWISATA DAN PERHOTELAN  
UNIVERSITAS NEGERI PADANG  
2018**

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

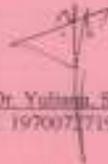
PENGARUJI PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN ROCKY  
PLAZA HOTEL PADANG

Nama	Era Gumala Astia
NIM/BP	14135032/2014
Program Studi	D4 Manajemen Perhotelan
Jurusan	Pariwisata
Fakultas	Pariwisata dan Perhotelan

Padang, 6 Agustus 2018

Ditandatangani Oleh:

Pembimbing I



Dr. Yuliana, SP, M.Si  
NIP. 197007171997032003

Mengetahui  
Ketua Jurusan Pariwisata  
Fakultas Pariwisata dan Perhotelan



Dra. Iri Merissa Chate, M.Pd  
Nip. 19820530 198803 2001

### HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Dinyatakan Lulus Setelah Dipertahankan di Depan Tim Penguji Skripsi Program  
Studi Manajemen Perhotelan Jurusan Pariwisata Fakultas Pariwisata dan  
Perhotelan  
Universitas Negeri Padang

Judul Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Rocky  
Plaza Hotel Padang  
Nama Era Gumala Astia  
NIM/BP 14135032/2014  
Program Studi D4 Manajemen Perhotelan  
Jurusan Pariwisata  
Fakultas Pariwisata dan Perhotelan

Padang, 6 Agustus 2018

Tim Penguji

	Nama	Tanda Tangan
Ketua	Dr. Yuliana, SP, M.Si	1. 
Anggota	Pasaritha, SST, Pnt, M.Si, Par	2. 
	Kusmita, S.Pd, M.Si	3. 



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI  
UNIVERSITAS NEGERI PADANG  
FAKULTAS PARIWISATA DAN PERHOTELAN  
JURUSAN PARIWISATA  
Jl. Prof. Dr. Hamka Kampus UNP Air Tawar Padang 25131  
Telp. (0751) 7001188  
e-mail : ikur@info@gmail.com

#### SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Era Gumala Astia  
NIM/BP : 14135032/2014  
Program Studi : D4 Manajemen Perhotelan  
Jurusan : Pariwisata  
Fakultas : Pariwisata dan Perhotelan

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi saya yang berjudul, "**Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Rocky Plaza Hotel Padang**" adalah benar merupakan hasil karya saya sendiri dan bukan merupakan plagiat dari karya orang lain. Apabila sesuatu saat terbukti saya melakukan plagiat maka saya bersedia di proses dan menerima sanksi akademis maupun hukum sesuai dengan hukum dan ketentuan yang berlaku, baik di Universitas Negeri Padang maupun di masyarakat negara.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan rasa tanggung jawab sebagai anggota masyarakat ilmiah.

Diketahui,  
Ketua Jurusan Pariwisata

**Dra. Ira Meirina Chair, M.Pd**  
NIP. 19620530 198803 2001

Saya yang menyatakan,

**Era Gumala Astia**  
NIM. 14135032

## ABSTRAK

### **Era Gumala Astia, 2018: Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Rocky Plaza Hotel Padang**

Penelitian ini berawal dari pengamatan peneliti terhadap kinerja karyawan Rocky Plaza Hotel Padang dari enam departemen operasional belum ada yang mampu mencapai target kinerja *excellent* yang ditetapkan perusahaan. Kemudian dilihat pada rata-rata kinerja dari enam departemen bagian operasional mengalami penurunan, yaitu tahun 2016 bulan Juli sebesar 8,55 turun pada tahun 2017 bulan Desember menjadi 7,66. Hal tersebut menggambarkan kinerja karyawan Rocky Plaza Hotel Padang mengalami penurunan pada tahun 2017. Oleh karena itu Rocky Plaza Hotel Padang mengadakan pelatihan untuk meningkatkan kinerja karyawannya namun terdapat masalah pada saat mengadakan pelatihan yaitu jadwal pelatihan yang telah direncanakan tidak terealisasi sepenuhnya. Ada beberapa karyawan tidak mengikuti kegiatan pelatihan yang telah direncanakan.

Jenis penelitian ini adalah Asosiatif kausal. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan operasional di Rocky Plaza Hotel Padang periode Januari-Juni 2018 yang berjumlah 91 orang karyawan dengan jumlah sampel 91 orang yang diambil dengan teknik total sampling. Pengumpulan data variabel pelatihan menggunakan angket yang disusun berdasarkan Skala Likert yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya dengan uji coba penelitian di Grand Rocky Hotel Bukittinggi, sedangkan data kinerja karyawan merupakan data sekunder yang didapatkan dari HRD Rocky Plaza Hotel Padang. Selanjutnya data dianalisis melalui bantuan Program Komputer SPSS versi 16.00.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka didapatkan hasil sebagai berikut: (1) Pelatihan berada pada kategori sangat baik (97,8%), (2) Kinerja Karyawan berada pada kategori baik (70%), (3) Hasil uji hipotesis regresi linear sederhana diperoleh  $F = 0,712$  dengan  $\text{sig. } 0,000 < 0,05$ , variabel pelatihan dapat menjelaskan variabel kinerja secara signifikan, dengan nilai  $R^2$  sebesar 0,008. pelatihan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,8% dan 99,2% dipengaruhi oleh faktor lain. *Deviation from linearitas* sebesar  $0,169 > 0,05$ , yang artinya terdapat hubungan linear secara signifikan antara variabel pelatihan (X) dan kinerja karyawan (Y). Kemudian diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,182 dengan nilai  $\text{sig. } 0,000 < 0,05$ . Artinya setiap peningkatan sebesar 1 satuan pelatihan akan meningkatkan 0,182 satuan kinerja karyawan.

**Kata Kunci: Kinerja Karyawan, Pelatihan**

## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT. yang telah memberikan segenap kekuatan dan kesanggupan, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “**Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Rocky Plaza Hotel Padang**”. Skripsi ini diajukan untuk memenuhi sebagian persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Sain Terapan pada Program Studi D4 Manajemen Perhotelan Jurusan Pariwisata Fakultas Pariwisata dan Perhotelan Universitas Negeri Padang.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis dibimbing dan diberi motivasi oleh berbagai pihak sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik. Untuk itu, penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. **Ibu Dra. Ernawati, M.Pd. Ph.D**, selaku Dekan Fakultas Pariwisata & Perhotelan Universitas Negeri Padang.
2. **Dr. Yuliana SP, M.Si.**, selaku Wakil Dekan III dan sekaligus dosen pembimbing I.
3. **Ibu Dra. Ira Meirina Chair.M.Pd.**, selaku Ketua Jurusan Pariwisata FPP UNP
4. **Waryono, S.Pd, M.M.Par** sebagai dosen pembimbing akademik.
5. **Passaribu, S.ST. Par, M.Si. Par** sebagai dosen penguji I
6. **Kasmita, S.Pd, M.Si** Sebagai Dosen Penguji II
7. **Keluarga** terutama kedua orangtua yang selalu mendo'akan, memberikan dukungan baik dalam bentuk moral maupun material dan

bantuan yang sangat berarti bagi penulis, motivasi, dan saran untuk pemecahan masalah yang di hadapi oleh penulis.

Tidak ada karya manusia yang sempurna, demikian pula dengan skripsi ini. Saran dan kritik yang membangun, penulis harapkan untuk kedepannya. Semoga bantuan, bimbingan Bapak dan Ibu menjadi amal kebaikan di sisi Allah Swt. Mudah-mudahan penulisan skripsi ini bermanfaat bagi pembaca dan semua pihak.

Padang, 26 Juli 2018

Era Gumala Astia

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN COVER</b>	
<b>ABSTRAK</b> .....	ii
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	iii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	iv
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	v
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	vi
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	vii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	8
C. Batasan Masalah .....	8
D. Rumusan Masalah .....	8
E. Tujuan Penelitian .....	9
F. Manfaat Penelitian .....	9
<b>BAB II KAJIAN TEORI</b>	
A. Deskripsi Teori .....	11
B. Kerangka Konseptual .....	25
C. Hipotesis Penelitian .....	26
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
A. Jenis Penelitian .....	27
B. Lokasi dan Waktu Penelitian .....	27
C. Variabel Penelitian .....	27
D. Defenisi Operasional Variabel .....	28
E. Populasi dan sampel .....	29
F. Jenis dan Teknik Pengumpulan Data .....	30
G. Instrumen Penelitian .....	31
H. Uji Coba Instrumen .....	36
I. Teknik Analisis Data .....	38
J. Uji Persyaratan Analisis .....	40
K. Pengujian Hipotesis .....	41
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Hasil Penelitian Umum .....	43
B. Uji Persyaratan Analisis .....	54
C. Uji Hipotesis .....	57
D. Pembahasan .....	59
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
A. Kesimpulan .....	64
B. Saran .....	64
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1. Kerangka Konseptual Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Rocky Plaza Hotel Padang.....	26

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1. Penilaian Kinerja Karyawan pada Bagian Operasional.....	5
Tabel 2. Jadwal Pelatihan pada Tahun 2017.....	6
Tabel 3. Jumlah Pelatihan yang Terlaksanakan Tahun 2017.....	7
Tabel 4. Jumlah Karyawan Masing-masing Departmen Operasional.....	29
Tabel 5. Pilihan Jawaban Skala Likert.....	32
Tabel 6. Kategori Penilaian Kinerja Karyawan di Rocky Plaza Hotel Padang.....	33
Tabel 7. Kisi-Kisi Operasional Variabel Penelitian .....	33
Tabel 8. Hasil Analisis Validitas.....	37
Tabel 9. Hasil Uji Reliabilitas.....	38
Tabel 10. Analisis Deskripsi Variabel X dan Y.....	44
Tabel 11. Hasil Penilaian Kinerja.....	45
Tabel 12. Deskripsi Data Total Variabel Pelatihan.....	46
Tabel 13. Distribusi Frekuensi Variabel Pelatihan.....	46
Tabel 14. Perhitungan Statistik Indikator Tujuan dan Sasaran.....	47
Tabel 15. Distribusi Frekuensi Indikator Tujuan dan Sasaran.....	48
Tabel 16. Perhitungan Satatistik Indikator Materi .....	49
Tabel 17. Distribusi Frekuensi Indikator Materi .....	49
Tabel 18. Perhitungan Statistik Indikator Peserta .....	50
Tabel 19. Distribusi Frekuensi Indikator Peserta .....	51
Tabel 20. Perhitungan Statistik Indikator Instruktur.....	52
Tabel 21. Distribusi Frekuensi Indikator Instruktur.....	52
Tabel 22. Perhitungan Statistik Indikator Jadwal dan Pelaksanaan.....	53

Tabel 23.	Distribusi Frekuensi Indikator Jadwal dan Pelaksanaan.....	54
Tabel 24.	Uji Normalitas.....	55
Tabel 25.	Uji Homogenitas.....	56
Tabel 26.	Uji Linearitas.....	57
Tabel 27.	Uji R Square.....	58
Tabel 28.	Uji Regresi linear Sederhana Anova.....	58
Tabel 29.	Uji Regresi Linear Sederhana Coefficients.....	59

## **DAFTAR LAMPIRAN**

- Lampiran 1 Surat Izin Penelitian
- Lampiran 2 Surat Balasan Penelitian
- Lampiran 3 Kuesioner Uji Coba
- Lampiran 4 Tabulasi Data Uji Coba
- Lampiran 5 Performance Review
- Lampiran 6 Kuesioner Penelitian
- Lampiran 7 Tabulasi Data Penelitian Pelatihan
- Lampiran 8 Tabulasi Data Kinerja
- Lampiran 9 Uji Validitas Data Uji Coba
- Lampiran 10 Uji Reliabilitas
- Lampiran 11 Analisis Deskriptif Data
- Lampiran 12 Klasifikasi Data
- Lampiran 13 Uji Normalitas, Uji Homogenitas, Uji Linearitas
- Lampiran 14 Uji Regresi Sederhana
- Lampiran 15 Kartu Konsultasi

## **BAB I PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Indonesia merupakan salah satu negara tujuan wisata di dunia, karena Indonesia memiliki beragam keindahan dan keunikan pariwisata. Menurut Undang-Undang No 10 Tahun 2009, “Pariwisata adalah berbagai macam kegiatan wisata dan didukung dengan berbagai fasilitas serta layanan yang disediakan oleh masyarakat, pengusaha, pemerintah, dan pemerintah daerah”. Kegiatan pariwisata mampu meningkatkan pertumbuhan ekonomi yang cepat terutama dalam penyediaan lapangan pekerjaan, peningkatan penghasilan sebagai sektor yang kompleks yang meliputi industri-industri yang bergerak dibidang jasa pariwisata.

Pemerintah terus berusaha untuk mengembangkan destinasi dan industri pariwisata yang bertujuan untuk meningkatkan perekonomian di sektor industri pariwisata. Hal ini sesuai dengan Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2009 tentang kepariwisataan, “Tujuan pokok kepariwisataan adalah meningkatkan pertumbuhan ekonomi, meningkatkan kesejahteraan, menghapus kemiskinan, melestarikan alam, lingkungan, dan sumberdaya, serta memajukan kebudayaan”. Sehingga industri-industri pariwisata diharapkan dapat berkontribusi dalam peningkatan perekonomian.

Salah satu industri yang bergerak dibidang jasa pariwisata adalah hotel, Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No.65 tanggal 31 September 2001 pasal 1 menyatakan bahwa, “Hotel adalah bangunan yang khusus disediakan bagi orang untuk dapat menginap atau istirahat, dan

memperoleh pelayanan atau fasilitas lainnya dengan dipungut bayaran, termasuk bangunan lainnya yang menyatu dikelola dan dimiliki oleh pihak yang sama kecuali untuk pertokoan dan perkantoran”. Usaha jasa perhotelan terus berkembang dan bersaing satu dengan yang lainnya. Untuk meningkatkan *occupancy* berbagai usaha dilakukan oleh pihak manajemen agar target *occupancy* tercapai. Kinerja karyawan merupakan salah satu penentu tercapai atau tidaknya target yang telah ditetapkan.

Kinerja karyawan adalah salah satu kunci yang sangat penting bagi organisasi sebuah perusahaan. Karena setiap perusahaan tidak dapat mencapai tujuan perusahaan hanya dari upaya satu atau dua orang karyawan saja, melainkan dari seluruh karyawan yang tergabung di dalam organisasi perusahaan tersebut. Organisasi di perusahaan dapat menghasilkan kinerja yang baik tentu tidak terlepas dari hasil kerja yang dicapai. Oleh karena itu organisasi harus dapat mengkoordinir setiap anggotanya dalam mencapai kinerja yang optimal.

Fendy dan Suharnomo (2013:142) “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Adapun indikator kinerja menurut Yuliandani dan Fetty (2015) Terdapat empat dimensi yang dapat dijadikan sebagai tolak ukur dalam menilai kinerja yaitu, kualitas, kuantitas, penggunaan waktu, dan kerjasama dengan orang lain dalam bekerja.

Kinerja yang baik dapat dicapai apabila memiliki sumber daya manusia yang terampil dalam bidang masing-masing pekerjaan. Pelatihan adalah salah satu cara untuk menciptakan sumber daya manusia yang terampil terhadap pekerjaan yang digelutinya. Seperti yang dijelaskan oleh Dessler (2015:284), “Pelatihan adalah proses mengajarkan keterampilan yang dibutuhkan karyawan untuk melanjutkan pekerjaannya”. kemudian menurut Eli (2015) mengemukakan bahwa, “Pelatihan adalah suatu proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu, serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab dengan semakin baik, sesuai dengan standar”.

Program pelatihan dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman karyawan terhadap masing-masing pekerjaannya. Selain itu karyawan dapat memahami bagaimana bekerja secara efektif, efisien dan tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Dengan adanya program pelatihan, karyawan diharapkan dapat memberikan pengaruh terhadap pribadi peserta, kemudian dapat melakukan pekerjaan dengan baik dengan hasil yang sesuai dengan yang diharapkan manajemen. Menurut Budi (2010:117) ada beberapa faktor yang berperan dalam pelaksanaan pelatihan yaitu: tujuan atau sasaran pelatihan, materi pelatihan, peserta pelatihan, pelatih/*trainer*, jadwal dan pelaksanaan pelatihan. Kemudian menurut Yuliandani dan Fetty (2015), kegiatan pelatihan akan sukses dilaksanakan apabila setiap unsur dalam pelatihan dapat memberikan kontribusi yang optimal.

Rocky Plaza Hotel Padang merupakan hotel berbintang empat yang terletak di Jalan Permindo No. 40, Kota Padang. Hotel ini memiliki pusat perbelanjaan ritel yang bernama Suzuya. Pemilik hotel ini adalah Rocky Hotels Group. Rocky Plaza Hotel Padang memiliki 171 kamar dari 8 lantai. Karyawan Rocky Plaza Hotel Padang sebanyak 120 orang. Dalam menghadapi persaingan yang semakin kompetitif dibidang jasa perhotelan, pihak manajemen Rocky Plaza Hotel Padang harus mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang bermutu dengan kualifikasi yang sesuai yang diinginkan oleh perusahaan. Rocky Plaza Hotel Padang memiliki visi yaitu, dapat mewujudkan pelayanan jasa perhotelan yang profesional dan berkualitas yang sesuai dengan standar internasional serta mampu memenuhi harapan konsumen. Kemudian misi Rocky Plaza Hotel Padang yaitu menyediakan pelayanan jasa perhotelan yang berkualitas dan berperan serta dalam perkembangan dunia pariwisata yang mendorong ekonomi daerah. Rocky Plaza Hotel Padang memiliki *tagline*: “ *The Best Choice Hotel In West Sumatera*”.

Mewujudkan visi dan misi tersebut Rocky Plaza Hotel Padang harus memiliki sumber daya manusia dengan kualitas dan kuantitas kinerja yang bagus dan dapat memberikan pelayanan sesuai dengan harapan tamu. Untuk mengetahui kualitas dan kuantitas kinerja karyawan, Rocky Plaza Hotel Padang melakukan penilaian kinerja setiap enam bulan sekali. Penilaian kinerja karyawan Rocky Plaza Hotel Padang di akumulasikan berdasarkan

masing-masing departemen yang telah di rata-ratakan dapat dilihat pada Tabel 1 berikut ini:

**Tabel 1. Penilaian Kinerja Karyawan pada Bagian Operasional**

No	Departemen	2016		2017		Target
		Juli	Desember	Juli	Desember	
1	<i>Front Office</i>	9.01	9.21	8.31	8.16	9.50-10
2	<i>Food &amp; Beverage Service</i>	9.23	9.01	8.23	8.29	9.50-10
3	<i>Housekeeping</i>	8.00	8.24	7.52	7.16	9.50-10
4	<i>Food &amp; Beverage Production</i>	8.31	8.00	7.00	7.12	9.50-10
5	<i>Enggining</i>	9.26	9.15	9.01	9.09	9.50-10
6	<i>HRD (security)</i>	7.40	7.23	6.11	6.17	9.50-10
<b>Rata-Rata</b>		<b>8.55</b>	<b>8.47</b>	<b>7.69</b>	<b>7.66</b>	<b>9.50-10</b>

Sumber: *Human Resouces Department Rocky Plaza Hotel Padang (2018)*

Pada tabel di atas terlihat penilain kinerja karyawan Rocky Plaza Hotel Padang dari enam departemen operasional belum ada yang mampu mencapai target kinerja *excellent* yang di tetapkan, yaitu sebesar 9,50 sampai dengan 10. Kinerja yang dinilai dari kuantitas kerja, kualitas kerja, ketergantungan, pertimbangan, kemampuan belajar, tingkah laku, kerjasama, ambisi dan kemampuan untuk dikembangkan. Kemudian dilihat pada rata-rata kinerja dari enam departemen bagian operasional mengalami penurunan, yaitu tahun 2016 bulan Juli sebesar 8,55 turun pada tahun 2017 bulan Desember menjadi 7,66. Hal tersebut menggambarkan kinerja karyawan Rocky Plaza Hotel Padang mengalami penurunan pada tahun 2017.

*Human Resouces Department (HRD) Rocky Plaza Hotel Padang*, sangat berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Berbagai usaha dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan Rocky Plaza Hotel Padang, mulai dari memberikan kompensasi karyawan, tunjangan transportasi, uang *service*, tunjangan hari raya, pemilihan *the best employee*

yang diadakan setiap bulan, dan program pengembangan kemampuan karyawan melalui pelatihan.

Pelatihan merupakan salah satu program HRD Rocky Plaza Hotel Padang yang berfungsi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Sesuai dengan pengalaman penulis selama magang di Rocky Plaza Hotel Padang di bagian HRD, maksimal pelaksanaan pelatihan setiap bulan adalah 18 jam yang dibagi menjadi 12 jam pelatihan dari HRD dan 6 jam pelatihan diberikan oleh *Head Of Department* (HOD) atau *Supervisor* (SPV). Pada tahun 2017 program pelatihan di Rocky Plaza Hotel Padang dijadwalkan seperti yang terlihat pada Tabel 2 berikut ini:

**Tabel 2. Jadwal Pelatihan pada Tahun 2017**

Periode	<i>In House Training</i>							
	HRD				HOD/SPV			
	M1	M2	M3	M4	M1	M2	M3	M4
Januari	<i>Out Side Training</i>							
Februari		6 jam		6 jam	3 jam		3 jam	
Maret	6 jam		6 jam			3 jam		3 jam
April		6 jam		6 jam	3 jam		3 jam	
Juni	6 jam		6 jam			3 jam		3 jam
Juli		6 jam		6 jam	3 jam		3 jam	
Agustus	6 jam		6 jam			3 jam		3 jam
September		6 jam		6 jam	3 jam		3 jam	
Oktober	6 jam		6 jam			3 jam		3 jam
November		6 jam		6 jam	3 jam		3 jam	
Desember	6 jam		6 jam			3 jam		3 jam

Sumber: *Human Resources Department* Rocky Plaza Hotel Padang (2018)

**Keterangan Tabel 1**

HRD : *Human Resources Department*

HOD : *Head Of Department*

SPV : *Supervisor*

M1 : Minggu Satu

M2 : Minggu Dua

M3 : Minggu Tiga

M4 : Minggu Empat

Pada tabel di atas dapat dilihat perencanaan jadwal pelatihan pada tahun 2017, realisasi kegiatan pelatihan dapat dilihat pada Tabel 3 berikut ini:

**Tabel 3. Jumlah Pelatihan yang Terlaksanakan Tahun 2017**

HRD		HOD/SPV	
Target	Realisasi	Target	Realisasi
20	9	20	11

Sumber: *Human Resouces Department Rocky Plaza Hotel Padang (2018)*

Dari 20 kali pertemuan pelatihan dengan HRD yang telah dijadwalkan hanya 9 kali pertemuan yang dapat terealisasi. Kemudian 20 kali pertemuan dengan HOD/SPV yang di rencanakan hanya 11 kali pertemuan yang dapat dilaksanakan. Jumlah pelatihan yang dilaksanakan tidak dapat mencapai target yang telah ditetapkan. Masalah lain yang ditemukan penulis saat magang di Rocky Plaza Hotel Padang yaitu, terdapat beberapa karyawan yang tidak mengikuti kegiatan pelatihan yang telah direncanakan. Hal ini terlihat dari absen kehadiran karyawan yang mengikuti kegiatan pelatihan yang terlihat pada absen tersebut bahwa dari 91 orang karyawan yang didaftarkan setiap bulannya, 2 kali pertemuan dengan HRD sebanyak 2% hingga 7% karyawan tidak mengikuti jadwal yang telah ditentukan dengan alasan yang berbeda-beda. Salah satu contohnya yaitu karyawan tidak mau menghadiri kegiatan pelatihan dikarenakan hari pelatihan bertepatan dengan hari libur karyawan yang bersangkutan.

Mengacu pada latar belakang diatas penelitian ini sangat penting dilakukan untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja

karyawan, jika permasalahan mengenai kinerja karyawan Rocky Plaza Hotel terus berlanjut akan berdampak serius kepada hasil kerja karyawan yang tidak sesuai dengan harapan tamu dan juga manajemen Rocky Plaza Hotel Padang. Hal tersebut akan mengakibatkan citra hotel menjadi buruk dan berkurangnya tamu menginap di Rocky Plaza Hotel Padang.

Dari berbagai macam masalah yang ditemukan penulis saat magang di Rocky Plaza Hotel Padang penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN ROCKY PLAZA HOTEL PADANG”**.

#### **B. Identifikasi Masalah**

1. Target kinerja karyawan yang telah ditetapkan oleh manajemen Rocky Plaza Hotel belum tercapai yaitu angka 9,50 sampai 10
2. Rata-rata kinerja karyawan Rocky Plaza Hotel Padang mengalami penurunan yaitu pada tahun 2016 bulan Juli 8,55 turun pada tahun 2017 bulan Desember menjadi 7,66
3. Jadwal pelatihan yang telah direncanakan tidak terealisasi sepenuhnya
4. Ada beberapa karyawan tidak mengikuti kegiatan pelatihan yang telah direncanakan

#### **C. Batasan Masalah**

Agar penelitian ini fokus dan terarah, maka penulis membatasi masalah yang akan diteliti adalah sebagai berikut:

1. Pelatihan
2. Kinerja karyawan

3. Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan

#### **D. Rumusan Masalah**

1. Bagaimana pelatihan di Rocky Plaza Hotel Padang?
2. Bagaimana kinerja karyawan Rocky Plaza Hotel Padang?
3. Bagaimana Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan Rocky Plaza Hotel Padang?

#### **E. Tujuan Penelitian**

1. Tujuan Umum

Tujuan umum dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan Rocky Plaza Hotel Padang.

2. Tujuan Khusus

Tujuan Khusus penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Mendeskripsikan pelatihan di Rocky Plaza Hotel Padang.
- b. Mendeskripsikan kinerja karyawan Rocky Plaza Hotel Padang.
- c. Menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan Rocky Plaza Hotel Padang.

#### **F. Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah:

1. Bagi Pihak Hotel

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada pihak Manajemen Rocky Plaza Hotel Padang, tentang bagaimana kondisi pelatihan dan kinerja karyawan di Rocky Plaza Hotel Padang.

2. Bagi Peneliti Berikutnya

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan referensi untuk peneliti berikutnya.

### 3. Bagi Peneliti

Penelitian ini digunakan untuk memenuhi syarat menyelesaikan studi dan memperoleh gelar Sarjana Sains Terapan, selain itu penulis memahami pelaksanaan penelitian dan dapat menambah pengetahuan dibidang jasa perhotelan.