

**PENGARUH DIKLAT DAN HUBUNGAN INDUSTRIAL  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
HOTEL SAMABE BALI SUITE AND VILLAS  
DI NUSA DUA, BADUNG**

**OLEH :**

**PUTU JULI PRASTYAWATI**

**ABSTRACT**

In a world tinged with global competition, especially in business and economic aspects, companies need high performance from all their employees. Performance is the level of success in performing the task to achieve the goals set. Hotel Samabe Bali Suite and Villas in Nusa Dua, Badung in an effort to improve employee performance, give attention and find problems related to the training and industrial relations. The formulation of the problem in this research is: how is the influence simultaneously and partially between the training and industrial relation on employee performance at Samabe Bali Suite and Villas Hotel in Nusa Dua, Badung?

The purpose of this research is to know the effect simultaneously and partially between the training and the industrial relation on the employee performance at Samabe Bali Suite and Villas Hotel in Nusa Dua, Badung. The number of sample is determined by proportionate stratified random sampling method that is 76 employees. Data were analyzed by using multiple linear regression analysis, determination analysis, F-test and t-test.

The result of the research is obtained by doubled linear regression equation:  $Y = 7,490 + 0,344X_1 + 0,488X_2$ , explaining there is a positive influence simultaneously between training and industrial relation on employee performance. Coefficient of determination with  $R^2$  of 0.715 then the coefficient of determination = 71.50%. This means that training and industrial relations simultaneously contribute to employee performance changes of 71.50%, while the remaining 28.50% is explained by other variables. F-test results obtained  $F\text{-count} = 91.545 > F\text{-table} = 3.12$  lies in the rejection region  $H_0$  with sig value. 0,000  $< 0.05$  means that the training and industrial relations simultaneously have a positive and significant effect on employee performance. T-test results obtained  $t1\text{-count} = 3.779 > t\text{-table} = 1.666$  lies in the rejection region  $H_0$  with sig value. 0.000  $< 0.05$  means that the training has a positive and significant effect on employee's performance, and  $t2 = \text{arithmetic} = 5,100 > t\text{-table} = 1.666$  lies in  $H_0$ 's rejection region with sig value. 0,000  $< 0.05$  means that industrial relations have a positive and significant effect on employee performance.

*Keywords: Training, Industrial Relations, Employee Performance.*

## ABSTRAK

Dalam dunia yang diwarnai kompetisi global, khususnya dalam aspek bisnis dan ekonomi, perusahaan-perusahaan membutuhkan kinerja tinggi dari semua karyawannya. Kinerja adalah tingkat keberhasilan di dalam melaksanakan tugas untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Hotel Samabe Bali *Suite and Villas* di Nusa Dua, Badung dalam usahanya meningkatkan kinerja karyawan, memberikan perhatian dan ditemui permasalahan berkaitan dengan diklat dan hubungan industrial.

Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah : bagaimana pengaruh secara simultan maupun parsial antara diklat dan hubungan industrial terhadap kinerja karyawan pada Hotel Samabe Bali *Suite and Villas* di Nusa Dua, Badung? Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh secara simultan maupun parsial antara diklat dan hubungan industrial terhadap kinerja karyawan pada Hotel Samabe Bali *Suite and Villas* di Nusa Dua, Badung. Jumlah sampel ditentukan dengan metode *proportionate stratified random sampling* yaitu sebanyak 76 orang karyawan. Data dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linier berganda, analisis determinasi, F-test dan t-test.

Hasil penelitian diperoleh persamaan regresi linier berganda :  $Y = 7,490 + 0,344X_1 + 0,488X_2$ , menjelaskan ada pengaruh yang positif secara simultan antara diklat dan hubungan industrial terhadap kinerja karyawan. Koefisien determinasi dengan  $R^2$  sebesar 0,715 maka koefisien determinasi = 71,50%. Hal ini berarti perubahan diklat dan hubungan industrial secara simultan berkontribusi terhadap perubahan kinerja karyawan sebesar 71,50%, sedangkan sisanya 28,50% dijelaskan oleh variabel lain. Hasil F-test diperoleh F-hitung = 91,545 > F-tabel = 3,12 terletak pada daerah penolakan  $H_0$  dengan nilai sig. 0,000 < 0,05 berarti diklat dan hubungan industrial secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil t-test diperoleh  $t_1$ -hitung = 3,779 > t-tabel = 1,666 terletak pada daerah penolakan  $H_0$  dengan nilai sig. 0,000 < 0,05 berarti diklat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan  $t_2$ -hitung = 5,100 > t-tabel = 1,666 terletak pada daerah penolakan  $H_0$  dengan nilai sig. 0,000 < 0,05 berarti hubungan industrial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

*Kata Kunci : Diklat, Hubungan Industrial, Kinerja Karyawan.*

## I. PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Kinerja adalah tingkat keberhasilan di dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja dikatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat dicapai dengan baik (Darodjat, 2015 : 113). Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam usaha organisasi untuk mencapai tujuannya, sehingga penting untuk diperhatikan faktor-faktor yang menentukan kinerja karyawan. Kinerja karyawan merujuk pada hasil dari perilaku, dinilai oleh beberapa faktor atau standar mutu kerja.

Hotel Samabe Bali *Suite and Villas* di Nusa Dua, Badung dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan melaksanakan program diklat bagi karyawannya. Diklat (pendidikan dan pelatihan) adalah dua dimensi upaya optimalisasi sumber daya manusia yang memiliki orientasi tujuan yang berbeda. Pendidikan cenderung lebih bersifat formal, menyangkutantisipasi kemampuan dan keahlian individu yang harus dipersiapkan bagi kepentingan jabatan yang akan datang. Sasaran dari program pendidikan menyangkut aspek yang lebih luas yaitu menyangkut kemampuan individu untuk mengantisipasi perubahan yang mungkin terjadi tanpa direncanakan atau perubahan yang direncanakan. Pelatihan lebih terarah pada peningkatan kemampuan dan keahlian karyawan berkaitan dengan jabatan atau fungsi yang menjadi tanggung jawab individu yang bersangkutan.

Hotel Samabe Bali *Suite and Villas* di Nusa Dua, Badung juga memperhatikan bagaimana pentingnya hubungan industrial diterapkan dalam perusahaan, dengan harapan tercapai kerja sama yang serasi dan harmonis antar sesama karyawan maupun antara pihak manajemen perusahaan dan karyawan. Kebijakan yang dilakukan manajemen Hotel Samabe Bali *Suite and Villas* di Nusa Dua, Badung dalam usaha mewujudkan hubungan industrial yang serasi dan harmonis adalah : melakukan tindakan yang menguntungkan bagi karyawan terutama bagi karyawan yang berprestasi seperti mengusahakan perbaikan kesejahteraan karyawan sehingga karyawan dapat memenuhi kewajibannya sesuai dengan tugas pekerjaannya untuk kemajuan perusahaan. Selain itu diberikan kesempatan yang sama bagi setiap karyawan untuk memperoleh penghargaan dan mendapatkan promosi jabatan sesuai dengan kinerjanya. Perusahaan mempunyai ketentuan yang mengatur tentang status pekerja. Setiap karyawan sudah dianggap sebagai karyawan tetap dan berhak memperoleh upah ditambah beberapa tunjangan, apabila karyawan telah bekerja selama 6 (enam) bulan sebagai masa percobaan.

Adanya perhatian dan ditemui permasalahan berkaitan dengan diklat dan hubungan industrial dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan maka sangat layak dalam penelitian ini diteliti lebih jauh lagi pengaruh diklat dan hubungan industrial terhadap kinerja karyawan pada Hotel Samabe Bali *Suite and Villas* di Nusa Dua, Badung.

## **1.2 Perumusan Masalah**

Bertitik tolak dari latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

- a. Bagaimana pengaruh antara diklat dan hubungan industrial secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Samabe Bali *Suite and Villas* di Nusa Dua, Badung?
- b. Bagaimana pengaruh antara diklat dan hubungan industrial secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Hotel Samabe Bali *Suite and Villas* di Nusa Dua, Badung?

## **1.2 Tujuan Penelitian**

Tujuan dilaksanakannya penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui pengaruh antara diklat dan hubungan industrial secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Samabe Bali *Suite and Villas* di Nusa Dua, Badung.
- b. Untuk mengetahui pengaruh antara diklat dan hubungan industrial secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Hotel Samabe Bali *Suite and Villas* di Nusa Dua, Badung.

## II. LANDASAN TEORI

### 2.1 Diklat

Pendidikan dan pelatihan (diklat) asama dengan pengembangan yaitu merupakan proses peningkatan keterampilan kerja baik teknis maupun manajerial. Pendidikan berorientasi pada teori, dilakukan dalam kelas, berlangsung lama dan biasanya menjawab *why* (mengapa). Pelatihan berorientasi pada praktik, dilakukan di lapangan, berlangsung singkat dan biasanya menjawab *how* (bagaimana) (Hasibuan, 2014 : 70). Diklat adalah upaya terencana oleh sebuah organisasi untuk memfasilitasi karyawannya dalam mempelajari perilaku yang terkait dengan pekerjaan. Istilah perilaku digunakan dalam arti luas, meliputi setiap pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh karyawan melalui praktik maupun pengalaman langsung (Marwansyah, 2014 : 153). Dari beberapa pendapat ahli tersebut dapat dikatakan diklat adalah proses kegiatan perusahaan yang bertujuan untuk memperbaiki penguasaan karyawan terhadap keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu untuk kebutuhan sekarang, serta peningkatan keilmuan, pengetahuan, kemampuan, sikap dan kepribadian untuk menyiapkan karyawan memangku jabatan di masa datang.

### 2.2 Hubungan Industrial

Salah satu segi hubungan antara organisasi dengan para anggotanya adalah apa yang lazim dikenal dengan istilah hubungan industrial. Hubungan industrial merupakan suatu sistem yang terbentuk antara pelaku dalam proses produksi barang atau jasa, yaitu pekerja, pengusaha dan pemerintah (Sedarmayanti, 2012 : 7). Hubungan industrial (*industrial relations*) adalah sistem, aturan, dan prosedur yang digunakan oleh serikat pekerja dan pengusaha untuk menentukan imbalan dan kondisi hubungan kerja lainnya, melindungi kepentingan pekerja dan pengusaha, dan mengatur cara-cara pengusaha memperlakukan para pekerjanya (Marwansyah, 2014 : 386). Dari pendapat para ahli tersebut dapat dikatakan hubungan industrial adalah hubungan formal antara pengusaha, pekerja dan pemerintah menyangkut seluruh aspek dan permasalahan ekonomi, sosial, politik dan budaya yang didasarkan atas kerja sama yang menguntungkan.

### 2.3 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah suatu tindakan atau kegiatan yang ditampilkan oleh seseorang dalam melaksanakan aktivitas tertentu yang menjadi tugasnya (Darodjat, 2015 : 105). Kinerja atau unjuk kerja adalah pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya (Marwansyah, 2014 : 229). Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Rivai dan Sagala, 2013 : 549). Dari beberapa pendapat para ahli tersebut, maka dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya atau perilaku nyata yang ditampilkan dari sejumlah upaya yang dilakukannya pada pekerjaannya sesuai dengan perannya dalam organisasi.

### III. METODOLOGI PENELITIAN

#### 3.1 Lokasi dan Obyek Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Hotel Samabe Bali *Suite and Villas* yang beralamat di Jalan Pura Barong-Barong Sawangan, Nusa Dua, Badung. Obyek penelitian adalah bidang manajemen sumber daya manusia yaitu diklat, hubungan industrial dan kinerja karyawan.

#### 3.2 Identifikasi Variabel

1. Variabel bebas (*independent variable*) adalah variabel yang mempengaruhi variabel lainnya, yaitu diklat ( $X_1$ ) dan hubungan industrial ( $X_2$ ).
2. Variabel terikat (*dependent variable*), adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel lainnya, yaitu kinerja karyawan ( $Y$ ).

#### 3.3 Jenis Data, Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data

Jenis data dalam penelitian ini ada 2 (dua), yaitu : data kuantitatif dan data kualitatif. Menurut sumbernya, data dalam penelitian ini terdiri dari : data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah : observasi, wawancara, kuesioner dan studi dokumentasi.

#### 3.4 Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Hotel Samabe Bali *Suite and Villas* di Nusa Dua, Badung sebanyak 148 orang. Sampel ditentukan dengan menggunakan metode *stratified random sampling* sebesar 50% dari masing-masing bagian/departemen dapat diketahui jumlah sampel penelitian sebagai responden adalah sebanyak 76 orang karyawan.

#### 3.5 Teknik Analisis Data

- a. Analisis Regresi Linier Berganda  
Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh diklat dan hubungan industrial secara simultan (bersama-sama) terhadap kinerja karyawan.
- b. Analisis Determinasi  
Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi/sumbangan perubahan diklat dan hubungan industrial terhadap perubahan kinerja karyawan yang dinyatakan dalam persentase.
- c. Analisis Statistik Uji F (F-test)  
Uji ini digunakan untuk menguji signifikansi diklat dan hubungan industrial secara simultan terhadap kinerja karyawan adalah pengaruh yang positif dan signifikan atau hanya diperoleh secara kebetulan.
- d. Analisis statistik uji t (t-test)  
Uji ini digunakan untuk menguji signifikansi koefisien regresi, sehingga diketahui pengaruh antara diklat dan hubungan industrial secara parsial terhadap kinerja karyawan adalah pengaruh yang positif dan signifikan atau hanya diperoleh secara kebetulan.

## IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Deskripsi Data

Distribusi frekuensi jawaban responden dari 10 indikator variabel diklat tergolong dalam kategori baik dengan rata-rata skor 3,82. Meskipun demikian masih ada 2 indikator yang dianggap belum baik dengan kategori cukup baik, yaitu meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan dan jadwal diklat tidak mengganggu operasional rutin karyawan.

Distribusi frekuensi jawaban responden dari 10 indikator variabel hubungan industrial tergolong dalam kategori baik dengan rata-rata skor 3,78. Meskipun demikian masih ada 2 indikator yang dianggap belum baik dengan kategori cukup baik, yaitu merasa aman, tenang dan tidak tertekan dalam bekerja, dan keadilan dalam hal keuntungan bagi pengusaha dan karyawan.

Distribusi frekuensi jawaban responden dari 10 indikator variabel kinerja karyawan tergolong dalam kategori baik dengan rata-rata skor 3,91. Meskipun demikian masih ada 1 indikator yang dianggap belum baik dengan kategori cukup baik, yaitu kerja sama.

### 4.2 Analisis Pengaruh Diklat ( $X_1$ ) dan Hubungan Industrial ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ )

Menganalisis pengaruh antara diklat dan hubungan industrial terhadap kinerja karyawan pada Hotel Samabe Bali *Suite and Villas* di Nusa Dua, Badung menggunakan analisis regresi linier berganda, analisis determinasi, analisis statistik uji F (F-test) dan analisis statistik uji t (t-test) diolah dengan program *SPSS 16.0 for Windows* (Lampiran 5). Tabulasi hasil analisis, disajikan seperti pada Tabel 1 berikut ini.

**Tabel 1 Tabulasi Hasil Analisis Pengaruh Diklat dan Hubungan industrial Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Samabe Bali *Suite and Villas* di Nusa Dua, Badung**

Variabel (1)	Koefisien Regresi (2)	t-hitung (4)	Signifikan t (5)
Konstanta	7,490	-	-
Diklat ( $X_1$ )	0,344	3,779	0,000
Hubungan industrial ( $X_2$ )	0,488	5,100	0,000
R	= 0,846		
R <sup>2</sup>	= 0,715		
F-hitung	= 91,545		
Signifikan F	= 0,000		

Sumber : Olah data menggunakan *SPSS 16.0 for Windows*.

#### 4.2.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh diklat dan hubungan industrial secara simultan (bersama-sama) terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan Tabel 5.5 diketahui  $a = 7,490$ ,  $b_1 = 0,344$  dan  $b_2 = 0,488$  sehingga diperoleh persamaan regresi linier berganda :  $Y = 7,490 + 0,344X_1 + 0,488X_2$ , memberikan informasi bahwa :

- a.  $a = 7,490$  artinya apabila tidak ada perhatian terhadap diklat dan hubungan industrial atau nilainya adalah konstan maka skor kinerja karyawan adalah sebesar rata-rata 7,490.
- b.  $b_1 = 0,344$  artinya apabila variabel hubungan industrial dianggap konstan maka meningkatnya skor diklat sebesar satu satuan maka akan diikuti oleh meningkatnya skor kinerja karyawan sebesar rata-rata 0,344.
- c.  $b_2 = 0,488$  artinya apabila variabel diklat dianggap konstan maka meningkatnya skor hubungan industrial sebesar satu satuan maka akan diikuti oleh meningkatnya skor kinerja karyawan sebesar rata-rata 0,488.

Persamaan regresi ini menunjukkan ada pengaruh yang positif secara simultan antara diklat dan hubungan industrial terhadap kinerja karyawan pada Hotel Samabe Bali *Suite and Villas* di Nusa Dua, Badung. Koefisien regresi yang bertanda positif berarti ada pengaruh yang searah, dimana jika diklat dan hubungan industrial secara simultan meningkat maka akan diikuti oleh meningkatnya kinerja karyawan.

#### 4.2.2 Analisis Determinasi

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi/sumbangan perubahan diklat dan hubungan industrial terhadap perubahan kinerja karyawan yang dinyatakan dalam persentase. Berdasarkan Tabel 5.8 diketahui nilai koefisien determinasi dengan  $R^2$  sebesar 0,715 menunjukkan bahwa perubahan diklat dan hubungan industrial secara simultan berkontribusi terhadap perubahan kinerja karyawan sebesar 71,50%, sedangkan sisanya 28,50% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

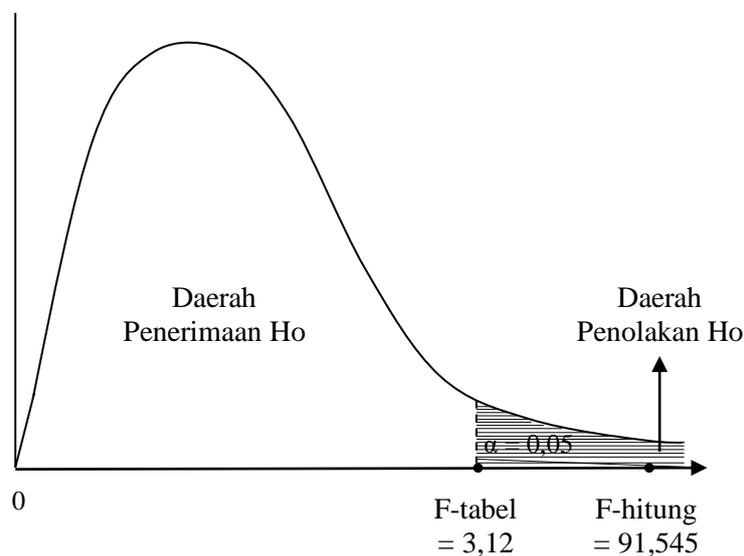
#### 4.2.3 Analisis Statistik Uji F (F-test)

Uji ini digunakan untuk menguji signifikansi nilai diklat dan hubungan industrial secara simultan terhadap kinerja karyawan adalah pengaruh yang positif dan signifikan atau hanya diperoleh secara kebetulan.

Langkah-langkah pengujian hipotesis adalah sebagai berikut :

- a. Menentukan Formulasi Hipotesis
  - Ho :  $b_{1,2} = 0$ , berarti tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan antara diklat dan hubungan industrial secara simultan terhadap kinerja karyawan.
  - Hi :  $b_{1,2} > 0$ , berarti ada pengaruh yang positif dan signifikan antara diklat dan hubungan industrial secara simultan terhadap kinerja karyawan.

- b. **Ketentuan Pengujian**  
Menggunakan derajat kepercayaan 95% atau tingkat kesalahan 5% ( $\alpha = 0,05$ ), derajat bebas pembilang :  $k-1 = 3-1 = 2$  dan derajat penyebut :  $n-k = 76-3 = 73$  maka diperoleh nilai F-tabel  $0,05 (2 ; 73) = 3,12$  (Lampiran 6 : Tabel Distribusi F).
- c. **Menghitung F-hitung**  
Hasil perhitungan pada Tabel 5.8 diperoleh F-hitung = 91,545.
- d. **Kriteria penerimaan dan penolakan Ho**  
1) Jika F-hitung > F-tabel (3,12) maka Ho ditolak dan Hi diterima.  
2) Jika F-hitung  $\leq$  F-tabel (3,12) maka Ho diterima dan Hi ditolak.
- e. **Menggambarkan Daerah Penerimaan dan Penolakan Ho**  
**Gambar 1 Daerah Penerimaan dan Penolakan Ho (F-test Uji  $b_{1,2}$ )**



- f. **Mendapatkan Keputusan**  
Berdasarkan hasil perhitungan pada Tabel 1 dan sesuai Gambar 1 diperoleh F-hitung = 91,545 > F-tabel = 3,12 maka Ho ditolak dan Hi diterima. Hal ini berarti bahwa diklat dan hubungan industrial secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.  
Jadi dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian sesuai dengan hipotesis yang dibuat yang bunyinya : ada pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan antara diklat dan hubungan industrial terhadap kinerja karyawan pada Hotel Samabe Bali Suite and Villas di Nusa Dua, Badung. Artinya jika diklat dan hubungan industrial secara simultan meningkat maka akan diikuti oleh meningkatnya kinerja karyawan (hipotesis terbukti).

#### 4.2.4 Uji Signifikansi Parsial (t-test)

Uji ini digunakan untuk menguji signifikansi koefisien regresi, sehingga diketahui pengaruh antara diklat dan hubungan industrial secara parsial terhadap kinerja karyawan adalah pengaruh yang positif dan signifikan atau hanya diperoleh secara kebetulan.

Adapun langkah-langkah pengujian hipotesisnya adalah sebagai berikut :

a. Menentukan Formulasi Hipotesis

$H_0 : b_1, b_2 = 0$ , berarti tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara diklat dan hubungan industrial terhadap kinerja karyawan.

$H_1 : b_1, b_2 > 0$ , berarti ada pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara diklat dan hubungan industrial terhadap kinerja karyawan.

b. Ketentuan Pengujian

Menggunakan derajat kepercayaan 95% atau tingkat kesalahan 5% ( $\alpha = 0,05$ ) dan derajat kebebasan :  $n-k = 76-3 = 73$ , test satu sisi pada sisi kanan diperoleh nilai t-tabel ( $0,05 ; 73$ ) = 1,666 (Lampiran 7 : Tabel Distribusi t).

c. Menghitung t-hitung

Hasil perhitungan pada Tabel 5.8 diperoleh :

$$t_1\text{-hitung} = 3,779$$

$$t_2\text{-hitung} = 5,100.$$

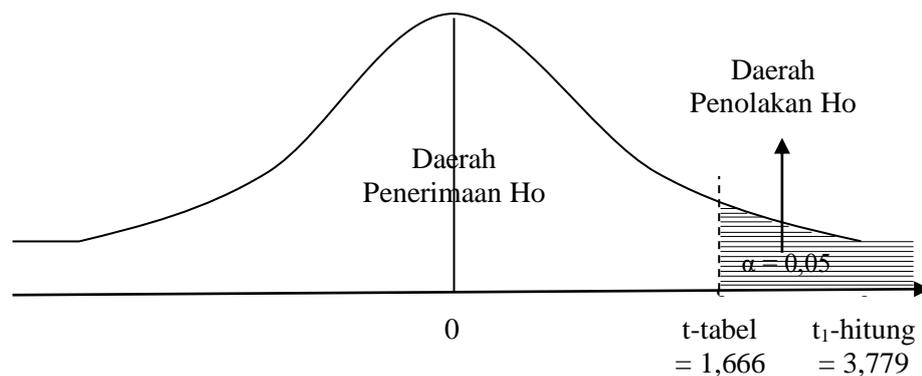
d. Kriteria Penerimaan dan Penolakan  $H_0$

1) Jika  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$  (1,666) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.

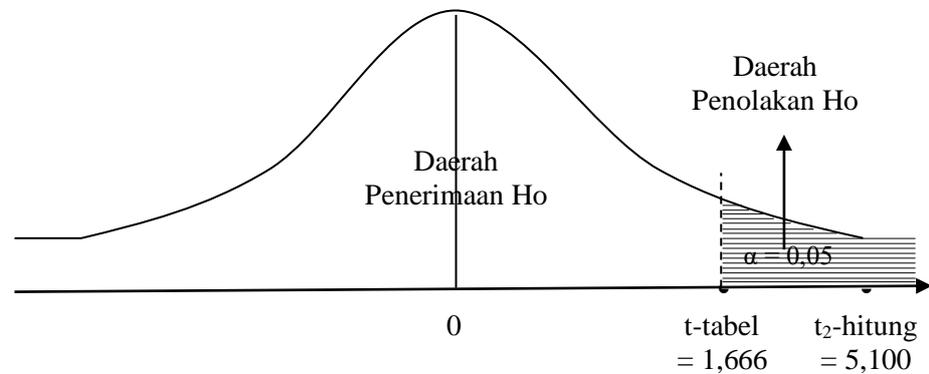
2) Jika  $t\text{-hitung} \leq t\text{-tabel}$  (1,666) maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak.

e. Menggambarkan Daerah Penerimaan dan Penolakan  $H_0$

**Gambar 2 Daerah Penerimaan dan Penolakan  $H_0$  (t-test Uji  $b_1$ )**



**Gambar 3 Daerah Penerimaan dan Penolakan Ho (t-test Uji b<sub>2</sub>)**



f. Mendapatkan keputusan

- 1)  $t_1$ -hitung = 3,779 > t-tabel = 1,666 maka Ho ditolak dan H<sub>i</sub> diterima. Hal ini berarti bahwa diklat mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Samabe Bali *Suite and Villas* di Nusa Dua, Badung.
- 2)  $t_2$ -hitung = 5,100 > t-tabel = 1,666 maka Ho ditolak dan H<sub>i</sub> diterima. Hal ini berarti bahwa hubungan industrial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Samabe Bali *Suite and Villas* di Nusa Dua, Badung

Hasil uji statistik t mendukung hipotesis pertama dari penelitian ini yang bunyinya : ada pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara diklat dan hubungan industrial terhadap kinerja karyawan pada Hotel Samabe Bali *Suite and Villas* di Nusa Dua, Badung. Artinya Artinya jika diklat dan hubungan industrial secara parsial meningkat maka akan diikuti oleh meningkatnya kinerja karyawan (hipotesis terbukti).

## V. KESIMPULAN DAN SARAN

### 5.1 Kesimpulan

- a. Ada pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan antara diklat dan hubungan industrial terhadap kinerja karyawan pada Hotel Samabe Bali *Suite and Villas* di Nusa Dua, Badung. Ditunjukkan oleh persamaan regresi linier berganda :  $Y = 7,490 + 0,344X_1 + 0,488X_2$ , menjelaskan ada pengaruh yang positif secara simultan antara diklat dan hubungan industrial terhadap kinerja karyawan. Koefisien determinasi dengan  $R^2$  sebesar 0,715 menunjukkan perubahan diklat dan hubungan industrial secara simultan berkontribusi terhadap perubahan kinerja karyawan sebesar 71,50%, sedangkan sisanya 28,50% dijelaskan oleh variabel lain seperti : diklat, kompensasi, komunikasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, hubungan industrial, disiplin kerja, program keselamatan dan kesehatan kerja. Hasil uji signifikansi simultan (F-test) diperoleh F-hitung = 91,545 > F-tabel = 3,12 terletak pada daerah penolakan  $H_0$  dengan nilai sig. 0,000 < 0,05 berarti diklat dan hubungan industrial secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- b. Ada pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara diklat dan hubungan industrial terhadap kinerja karyawan pada Hotel Samabe Bali *Suite and Villas* di Nusa Dua, Badung. Ditunjukkan oleh hasil uji signifikansi parsial (t-test), diperoleh  $t_1$ -hitung = 3,779 > t-tabel = 1,666 terletak pada daerah penolakan  $H_0$  dengan nilai sig. 0,000 < 0,05 berarti diklat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.  $t_2$ -hitung = 5,100 > t-tabel = 1,666 terletak pada daerah penolakan  $H_0$  dengan nilai sig. 0,000 < 0,05 berarti hubungan industrial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### 5.2 Saran

- a. Diklat ditingkatkan dengan cara menyesuaikan program diklat dengan pendidikan dasar, pengalaman kerja dan usia karyawan sehingga dapat lebih meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan karyawan. Selain itu juga disesuaikan jadwal diklat dengan waktu kerja karyawan sehingga tidak mengganggu operasional rutin karyawan.
- b. Hubungan industrial ditingkatkan dengan cara melakukan pemberitahuan terlebih dahulu sebelum ada penambahan jam kerja lembur dan memberikan beban kerja yang sesuai kemampuan karyawan. Manajemen lebih transparan dalam memberikan informasi berkaitan dengan perhitungan uang servis sehingga dirasakan adil dan ada kesesuaian dengan nilai penjualan yang dicapai.
- c. Kinerja karyawan ditingkatkan dengan cara meningkatkan kerja sama karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sebagai satu kelompok sehingga hasil yang didapat lebih baik.
- d. Dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan juga diperhatikan variabel lain seperti : diklat, kompensasi, komunikasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, hubungan industrial, disiplin kerja, program keselamatan dan kesehatan kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Andri, Seno. 2011. Pengaruh Program Pendidikan dan Latihan Terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Aplikasi Bisnis Vol.1 No.2, April 2011, Hal.64-77. Retrieved August 23, 2014. <http://download.portalgaruda.org/article.php?article=106277&val=2283&title>.*
- Ardana, I Komang, Wayan Mudiarta Utama dan Wayan Mujiati. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Barthos, Basir. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Suatu Pendekatan Makro*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Darodjat, Tubagus Achmad. 2015. *Konsep-Konsep Dasar Manajemen Personalial Masa Kini*. Bandung : PT Refika Aditama.
- Gujarati, Damodar. 2010. *Ekonometrika Dasar*. Jakarta : Erlangga.
- Handoko, T. Hani. 2014. *Manajemen Edisi 2*. Yogyakarta : BPFE.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta : PT Grasindo.
- Hasibuan, Malayu SP. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Karnawan, Darwin. 2013. Pengaruh Kepemimpinan, Diklat dan Hubungan Industrial Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Grand Istana Rama di Kuta, Badung. *Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Warmadewa Denpasar*.
- Marwansyah. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.
- Pribadi, Aryo Teguh. 2012. Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kemampuan dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PDAM Kota Malang). *Jurnal Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya. Retrieved August 23, 2014, Hal.1-10. Retrieved August 23, 2014. <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/download/121/209>.*
- Riduwan dan Akdon. 2013. *Rumus dan Data dalam Analisis Statistika*. Bandung : Alfabeta.
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, dari Teori ke Praktek*. Jakarta : PT Rajagrafindo Persada.
- Sedarmayanti. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT Refika Aditama.
- Sirait, Justine T. 2010. *Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta : Grasindo.
- Sriathi, A.A.Ayu. 2011. Analisis Kinerja Karyawan di The Villas Bali Hotel And Spa Kuta, Badung. *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Udayana Denpasar, Hal.1-11. Retrieved August 23, 2014. <http://ojs.unud.ac.id/index.php/piramida/article/download/2990/2148>.*
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- Supardi dan Syaiful Anwar. 2012. *Dasar-Dasar Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : UII Press.

Umar, Husein. 2011. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama.  
\_\_\_\_\_, *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*.