

BAB V

KESIMPULAN

5.1. Kesimpulan

Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh pengembangan terhadap kinerja karyawan, dengan responden karyawan Hotel Panghegar di Bandung. Berdasarkan pada hasil pembahasan dan analisis data-data, maka peneliti akan menarik kesimpulan sebagai berikut, berdasarkan hasil pengujian analisis deskriptif, dimensi pendidikan dan pelatihan dari variabel pengembangan karyawan menyatakan bahwa karyawan setuju bahwa dengan adanya pengembangan pendidikan dan pelatihan karyawan menjadi lebih baik. Pengaruh pengembangan ini dapat meningkatkan kinerja karyawan yang dapat dilihat dari hasil kerja karyawan baik secara *quality, quantity, timeliness, cost effective, need for supervision dan interpersonal impact* semakin membaik. Nilai regresi antara pengembangan dan kinerja karyawan memperlihatkan adanya pengaruh dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,570. Hal ini berarti setiap penambahan pengembangan sebesar 1 satuan maka kinerja karyawan hotel Panghegar Bandung akan mengalami kenaikan sebesar 0,570.

Hasil perhitungan tingkat pengaruh antara pengembangan terhadap kinerja karyawan Hotel Panghegar di Bandung, diketahui korelasinya searah dan signifikan. Searah artinya bila pengembangan baik maka kinerja karyawan akan baik pula. Korelasi (r) sebesar 0,510, yang berarti terdapat pengaruh yang cukup atau sedang antara variabel pengembangan terhadap kinerja karyawan di Hotel Panghegar Bandung, pemberian

interpretasi terhadap angka tersebut sesuai dengan interpretasi koefisien korelasi *product moment* menurut Hartono (2004:78) sedangkan signifikan menurut Sugiono dan Wibowo (2004:199), berarti bahwa jika nilai yang dimiliki kurang dari atau sama dengan 0,05.

Koefisien determinasi dari hasil perhitungan didapat sebesar 26,01%. Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan memberikan pengaruh sebesar 26,01% terhadap kinerja kerja pada karyawan Hotel Panghegar Bandung. Hasil uji statistik tersebut memberikan arti bahwa dengan adanya pengembangan maka dapat meningkatkan kinerja karyawan, jadi semakin tinggi pengembangan yang dilakukan maka kinerja karyawan akan semakin baik atau tinggi, dan sebaliknya jika pengembangan rendah maka kinerja karyawan juga akan rendah. Sedangkan sisanya sebesar 73,99% kinerja pada karyawan Hotel Panghegar Bandung dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis. Faktor-faktor lain itu adalah: Kompetensi individu, dukungan organisai, dan dukungan manajemen.

5.2. Saran

1. Saran Bagi Peneliti Mendatang

- a. Penelitian mendatang sebaiknya menilai pengaruh pengembangan karyawan dari beberapa hotel berbintang empat lainnya, sehingga penulis dapat mengetahui tingkat pengembangan yang dilakukan pada beberapa hotel bintang empat di kodya Bandung.

- b. Penelitian sebaiknya juga menyertakan bagian direksi dan manajer-manajer sebagai responden untuk menilai pengaruh pengembangan terhadap kinerja karyawan.

2 **Saran Bagi Perusahaan.**

- a. Pengembangan harus lebih efektif dan terus diberikan kepada karyawan agar tingkat kinerja karyawan dapat lebih meningkat, karena organisasi akan tercapai tujuannya jika seluruh kegiatannya dilakukan dengan efisien, dan untuk mendapatkan kegiatan yang efisien maka di perlukan adanya peningkatan kemampuan seluruh karyawannya. Salah satu usaha yang dapat dilakukan oleh suatu organisasi dalam meningkatkan kemampuan karyawannya adalah melalui program pengembangan karyawan, dan sebaiknya pengembangan karyawan ini dilakukan secara berkesinambungan (*continue*).
- b. Program pengembangan karyawan ini membutuhkan dukungan yang lebih banyak lagi dari pihak manajemen, karena untuk mendapatkan kinerja yang baik juga sangat tergantung dari dukungan manajemen, karena jika karyawan memiliki keinginan untuk meningkatkan kemampuannya dan keterampilannya, tetapi tidak mendapatkan perhatian dan dukungan dari manajemen untuk memberikan program pengembangan yaitu melalui memberikan pendidikan dan pelatihan, maka kinerja karyawan juga akan rendah, tetapi jika karyawan di berikan pengembangan yang baik maka kinerja karyawan juga akan meningkat.