

Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Prestasi Karyawan pada Aston Samarinda Hotel & Convention Center

Irma Secilia Ibrahim^{1*}, Sofia Ulfa Eka Handayani²

^{1,2}Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, Samarinda, Indonesia.

*Kontak Email: seciliaritter@gmail.com

Diterima:10/05/19

Revisi:20/05/19

Diterbitkan: 31/08/20

Abstrak

Tujuan studi: Latar belakang dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh peran variable pelatihan terhadap prestasi pada Aston Samarinda Hotel & Convention Center. Penelitian ini bertujuan untuk mengukur efektivitas pelaksanaan Pelatihan terhadap prestasi karyawan. Hasil analisis dengan menggunakan regresi linier sederhana menunjukkan bahwa: Pelatihan pada karyawan berpengaruh positif pada Prestasi karyawan Aston Hotel & Conventional Centre.

Metodologi: Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan jumlah koresponden karyawan hotel Aston sebanyak 85 orang. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis asumsi klasik, dan uji hipotesis dengan tingkat signifikansi 5%.

Hasil: Hasil analisis dengan menggunakan regresi linier sederhana menunjukkan bahwa: Pelatihan pada karyawan berpengaruh positif pada Prestasi karyawan Aston Hotel & Conventional Centre.

Manfaat: Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh peran variabel pelatihan terhadap prestasi pada Aston Samarinda Hotel & Convention Center.

Abstract

Purpose of study: This research was conducted to examine the effect of Training variables on Achievement at Aston & Convention Center Hotels. This study was used to measure the effectiveness of the implementation of the Training on employee performance

Methodology: The data collection technique used was the method quantitative. with the number of Aston hotel employee correspondents as many as 85 people. The analysis technique used is classical assumption analysis, multiple regression analysis, and hypothesis testing with a significance level of 5%.

Results: The results of the analysis using multiple regression indicate that: Procurement of Training on employees has a positive effect on employee achievements of Aston Hotel & Conventional Center

Applications: This research was conducted to examine the effect of Training variables on Achievement at Aston & Convention Center Hotels.

Kata kunci: Pelatihan, Prestasi.

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) adalah faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi, maupun perusahaan. Sumber Daya Manusia bias menjadi kunci yang menentukan kemajuan dari sebuah perusahaan. Pada hakikatnya, pekerja yang dipekerjakan dalam sebuah perusahaan sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan perusahaan itu, untuk membentuk *Man Power* yang kompeten, dan juga SDM membutuhkan banyak pelatihan dalam sebuah perusahaan untuk mencapai prestasi. Kegiatan pelatihan sangat penting karena bermanfaat untuk menambah *skill* dan atau keterampilan bagi seseorang, khususnya bagi yang akan memasuki dunia pekerjaan. Sedangkan bagi yang sudah bekerja berfungsi sebagai sesuatu yang dapat meningkatkan kapasitas, kemampuan, etos kerja pada karyawan sebuah perusahaan. Pelatihan di dalam sebuah perusahaan menjadi pusat perhatian penulis karena dalam perusahaan pelatihan merupakan sebuah kewajiban atau keharusan yang harus diadakan oleh perusahaan, dalam rangka memaksimalkan SDM serta menambah kapasitas dan kapabilitas dari para pegawai, demi memaksimalkan pelayanan prima untuk customer, sehingga dapat menyebabkan prestasi karyawan yang meningkat, dan tujuan dari sebuah organisasi atau perusahaan dapat tercapai dengan mudah. Pelatihan pada Hotel Aston sangat diperlukan untuk meningkatkan pelayanan pada customer terlebih lagi Aston Samarinda Hotel and Convention Center adalah perusahaan yang bergerak di bidang jasa yang sangat mengedepankan pelayanan prima untuk para tamu atau customer yang datang berkunjung baik berasal dari dalam negeri maupun luar negeri, oleh karena itu Aston Samarinda Hotel & Convention Center harus konsisten dan rutin dalam melaksanakan pelatihan kerja bagi para pegawainya untuk menstandarisasi tingkat pelayanan yang ada pada hotel Aston. Dari banyak pelatihan yang diadakan perusahaan yang mencakup semua aspek untuk seluruh pegawainya sesuai bidangnya masing-masing, diharapkan karyawan dapat meraih prestasi dalam melakukan pekerjaannya tersebut, sehingga seluruh karyawan memiliki kesempatan untuk berprestasi dan tujuan perusahaan pun akan dengan mudah tercapai. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan maka peneliti sangat tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul "Pelatihan terhadap prestasi pada karyawan Aston Hotel & Convention Center".

1.1. Pelatihan Menurut Para Ahli

Menurut [Widodo \(2015\)](#), pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar. Menurut [RivaidanSagala\(2011\)](#), pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Dari beberapa pengertian diatas, pelatihan adalah sebuah proses untuk meningkatkan kompetensi karyawan dan dapat melatih kemampuan, keterampilan, keahlian dan pengetahuan karyawan guna melaksanakan pekerjaan secara efektifitas dan efisien untuk mencapai tujuan di suatu perusahaan.

1.2. Prestasi Menurut Para Ahli

Prestasi kerja adalah hasil yang dicapai seorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan bersangkutan. [Malayu S.P. Hasibuan\(2008\)](#), menjelaskan bahwa Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang di dasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu. [Justine Sirait\(2009\)](#), menjelaskan bahwa Prestasi kerja adalah proses evaluasi atau unjuk kerja pegawai yang dilakukan oleh organisasi. [T. Hani Handoko\(2009\)](#),dalam mengungkapkan sebagai berikut, Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai organisasi mengevaluasi atau menilai karyawannya”. Dari beberapa pengertian prestasi kerja di atas maka dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja seseorang berdasarkan beban tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2. METODOLOGI

Dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif Menurut [Sugiono\(2009\)](#), penelitian kuantitatif adalah suatu jenis penelitian yang bertujuan menggambarkan atau melakukan deskripsi angka-angka yang telah diolah sesuai standarisasi tertentu.Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Probability Sampling* dengan jenis *Simple Random Sampling*.

2.1 Jenis dan Sumber data

Jenis-jenis data dan sumbernya dapat dibagi berdasarkan sifatnya, sumbernya, cara memperolehnya [V. Wiratna Sujarweni\(2015\)](#)

Menurutsifatnya, jenis-jenis data dan sumbernya yaitu:

1. Data Kualitatif adalah data bukan angka namun diangka kan, yaitu berupa kuisioner pertanyaan tentang pengaruh Pelatihan terhadap Prestasi karyawan pada Aston Samarinda Hotel & Convention Center.
2. Data Kuantitatif adalah data yang berbentuk angka yaitu berupa laporan-laporan tertulis tentang data pelatihandanprestasikaryawanpada Aston Samarinda Hotel & Convention Center.

Hasil validitas program SPSS 21 ditunjukkan dengan besarnya *tabel* dengan taraf signifikan 5 % sebesar 0,212. Adapun hasil uji validitas yang di distribusikan kepada 85 responden dalam penelitian ini adalah sebagai berikut ini

Tabel 1 : Uji Validitas

No.	Variabel	Pelatihan		
		Corrected item total Correlation	R Tabel	Keterangan
1	X1	0,712	0,212	Valid
2	X2	0,724	0,212	Valid
3	X3	0,775	0,212	Valid
4	X4	0,507	0,212	Valid
5	X5	0,612	0,212	Valid
6	X6	0,654	0,212	Valid
7	X7	0,739	0,212	Valid

Sumber Olah Data [2019]

Tabel 2 : Uji Validitas

No.	Variabel	Prestasi		
		Corrected item total Correlation	R Tabel	Keterangan

1	Y1	0,676	0,212	Valid
2	Y2	0,762	0,212	Valid
3	Y3	0,775	0,212	Valid
4	Y4	0,698	0,212	Valid
5	Y5	0,696	0,212	Valid
6	Y6	0,638	0,212	Valid
7	Y7	0,472	0,212	Valid

Sumber Olah Data [2019]

Dari hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa seluruh *r hitung* lebih besar dibandingkan *r tabel*, dengan demikian butir pertanyaan pada instrumen penelitian ini dapat dikatakan Valid.

1). Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatukuesioner yang merupakan indicator dari variable atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konstan atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali(2013)). Pengujian Reliabilitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan rumus Alpha pada program SPSS 21. Pengukuran reliabilitas dengan uji statistic *Cronbach Alpha [a]*serta suatu konstruk atau variable dikatakan reliable jika memberikan nilai *Cronbach Alpha > 0,60* (Ghozali(2013)). Hasil uji reliabilitas yang dilakukan, dijelaskan pada table berikut ini:

Tabel 3 : Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	X	0,8	RELIABEL
2	Y	0,801	RELIABEL

Sumber Olah Data [2019]

Berdasarkan Tabel 3 terlihat kedua Variabel memiliki Cronbach's Alpha > 0,60. Sehingga variable Pelatihan dan Prestasi dapat dikatakan handal atau reliable dan dapat digunakan sebagai alat ukur untuk penelitian selanjutnya.

2.2 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan teknik regresi linier sederhana dengan bantuan program SPSS 21 for window, maka hasil Uji Regresi Linier Sederhana untuk mengetahui arah hubungan antara variabel sebagai berikut:

Tabel 4 : Koefisien Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.676 ^a	.457	.450	1.507	2.326

a. Predictors: [Constant], PELATIHAN

b. Dependent Variable: PRESTASI

Sumber Olah Data [2019]

Nilai R merupakan symbol dari koefisien. Pada table diatas nilai korelasi adalah 0,676. Nilai ini dapat diinterpretasikan bahwa hubungan kedua variable penelitian berada pada kategori cukup. Melalui table diatas juga diperoleh nilai R square atau koefisien determinasi [KD] yang menunjukkan seberapa bagus model regresi yang dibentuk oleh interaksi variable bebas dan variable terikat. Nilai /KD yang diperoleh adalah 45,7%. Sehingga dapat ditafsirkan bahwa variable X memiliki pengaruh kontribusi sebesar 45,7% terhadap variable Y

Tabel 5 : Uji Nilai Signifikan ANOVA

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	158.557	1	158.557	69.841	.000 ^b
	Residual	188.431	83	2.270		
	Total	346.988	84			

a. Dependent Variable: PRESTASI

b. Predictors: [Constant], PELATIHAN

Sumber Olah Data [2019]

Tabel uji signifikansi, digunakan untuk menentukan taraf signifikansi atau linarites dari regresi. Kriteria dapat ditentukan berdasarkan uji nilai signifikansi [sig.], dengan ketentuan jika nilai sig < 0,05. Berdasarkan table diatas, diperoleh nilai

Sig.=0,00 berarti Sig.< 0,05. Dengan demikian model persamaan regresi berdasarkan data penelitian adalah signifikan, atau model persamaan regresi memenuhi kriteria.

Tabel 6 : Koefisien Regresi Sederhana
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	[Constant]	11.311	2.145		5.272	.000
	PELATIHAN	.603	.072	.676	8.357	.000

a. Dependent Variable: PRESTASI

Sumber Olah Data [2019]

Hasil perhitungan koefisien regresi sederhana pada table 6 memperlihatkan nilai koefisien konstanta adalah sebesar 11.311 koefisien variable bebas [X] adalah 0,603. Sehingga diperoleh persamaan regresi $Y = 11.311 + 0.603X$. Berdasarkan persamaan diketahui nilai konstanta sebesar 11,311 secara matematis, nilai konstanta ini menyatakan bahwa pada saat pelatihan 0, maka Prestasi memiliki nilai 11.311. Selanjutnya nilai positif 0,603 yang terdapat pada koefisien regresi variable bebas [pelatihan] menggambarkan bahwa arah hubungan antara variable bebas [Pelatihan] dan variable terikat [Prestasi] adalah searah, dimana setiap kenaikan satu satuan variable pelatihan akan menyebabkan kenaikan pelatihan sebesar 0,603 berupa :

$$Y = a + bX$$

Y = Prestasi

a = Pelatihan

b = koefisien regresi

X = Prestasi

Maka :

$$Y = 11.311 + 0.603 X$$

Berdasarkan bentuk persamaann diatas dapat diartikan ;

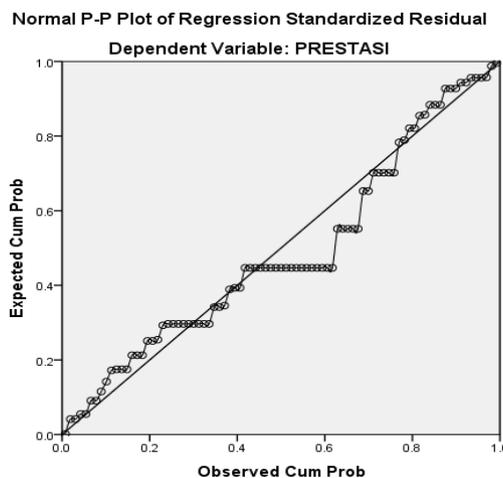
- 1) Angka konstan sebesar 11,311 yang berarti bahwa jika tidak ada pelatihan kerja [X] maka nilai konsisten prestasi karyawan [y] adalah sebesar 11,311
- 2) Angka koefisien regresi nilainya sebesar 0,603. Angka ini mengandung arti bahwa setiap penambahan 1% pelatihan karyawan , maka prestasi karyawan akan meningkat sebesar 0,603

2.3 Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi klasik dilakukan untuk melihat apakah model regresi untuk peramalan memenuhi asumsi-asumsi dalam regresi linier sederhana. Tahap pengujian yang dilakukan adalah uji normalitas data, uji heterokedastisitas, uji auto korelasi, uji multi kolinearitas antara variable independen dalam model regresi. Secara lengkap hasil uji tersebut akan dijelaskan dibawah ini.

1) Uji Normalitas data

Uji Normalitas merupakan uji yang dilakukan untuk mengetahui pendistribusian normal. Data dinyatakan berdistribusi Tidak normal karena nilai asymp sig < 0,05.

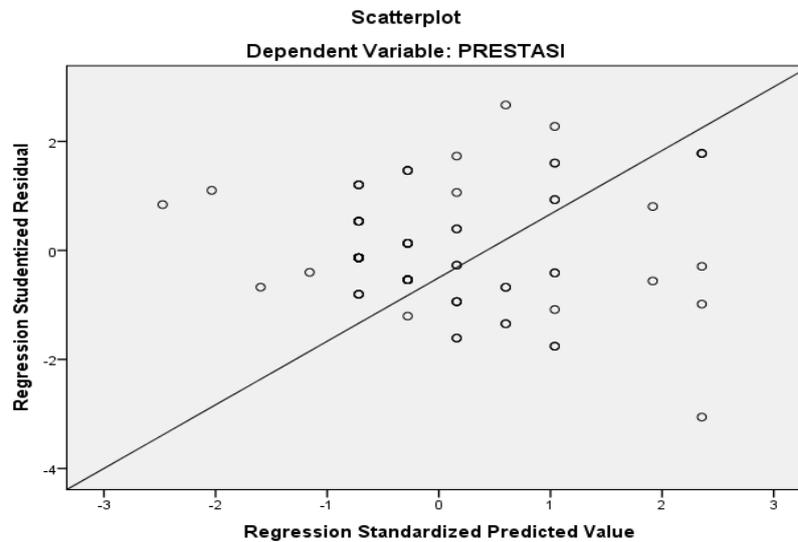


Gambar 1 : Hasil Pengujian Normalitas P-Plot

2) Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat ketidaksamaan Variance dari Residual satu ke Residual lainnya. Jika variance dari satu residual satu pengamatan kepengamatan lainnya tetap maka terjadi

homokedastisitas, jika berbeda maka disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heterokedastisitas. Menurut [Ghozali\(2013\)](#), “jika variable independen signifikan terjadi secara statistic mempengaruhi variable dependen, maka ada indikasi terjadi heterokedastisitas. Dari hasil pengujian terlihat terjadi gejala heterokedastisitas, hasil Sig < 0,05 , dan uji menggunakan Scatterplot terlihat penyebaran jauh dari angka 0.



Gambar 2 : Hasil Uji Heterokedastisitas [Scatterplot]

2.4 Uji Hipotesis

1). Uji T

Uji t untuk menguji kemaknaan atau keberartian koefisien regresi parsial. Pengujian melalui uji t adalah dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} pada taraf nyata $\alpha = 0,05$. Uji t berpengaruh signifikan apabila hasil perhitungan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} [$t_{hitung} > t_{tabel}$] atau probabilitas kesalahan lebih kecil dari 5% [$sig < 0,05$]. Dalam penelitian ini uji t dapat dilihat dalam tabel berikut.

Tabel 7 : Uji T

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	[Constant]	11.311	2.145		5.272	.000
	PELATIHAN	.603	.072	.676	8.357	.000

a. Dependent Variable: PRESTASI

Sumber Olah Data [2019]

Berdasarkan hasil output diketahui nilai signifikan i[sig.] sebesar 0.00 lebih kecil dari probabilitas 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berate bahwa “ ada pengaruh yang signifikan Pelatihan karyawan[X] terhadap Prestasi karyawan[Y]”. Dengan tabel output diketahui nilai t hitung sebesar 8,357. Dalam table anova hasil output untuk nilai df yaitu 83, maka nilai t_{tabel} sebesar 1,988 maka dapat disimpulkan bahwa, variabel prestasi kerja menunjukkan nilai t_{hitung} lebih besardari t_{tabel} [$8,357 > 1,988$], maka variabel pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi karyawan pada Aston Hotel Samarinda & Convention Center.

2) Uji Koefisien Determinan [R²]

Uji koefisien determinan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi atau sumbangan variabel Pelatihan [x] terhadap variabel Prestasi karyawan [y]. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan melihat nilai R_{square} sebagaimana dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 8 : Uji Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.676 ^a	.457	.450	1.507

a. Predictors: [Constant], Pelatihan

Sumber Olah Data [2019]

Berdasarkan tabel hasil output pada [table 8](#) besarnya adjusted R square adalah 0,450, hal ini berarti 45,0 % variabel prestasi dapat dijelaskan dari variabel penilaian pelatihan karyawan, sedangkan sisanya [$100\% - 45,0\% = 0,55\%$] dijelaskan sebab-sebab yang tidak diteliti oleh peneliti

3. HASIL DAN DISKUSI

Berdasarkan hasil analisis yang telah diuraikan di atas diperoleh hasil bahwa data yang digunakan penulis adalah valid dan reliabel. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil uji Validitas dan reliabilitas dengan koefisien determinasi sebesar 45,7 [dibulatkan menjadi 46%] atau 46% maka berpengaruh positif, artinya jika semakin tinggi karyawan mengikuti Pelatihan maka semakin tinggi pula Prestasi pada karyawan. Sedangkan 54% merupakan faktor yang mempengaruhi variabel Y dari faktor lain yang tidak diteliti oleh peneliti. Dari hasil analisis uji t diketahui bahwa ada pengaruh yang signifikan variable Pelatihan [X] dan variable Prestasi [Y]. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan uji t sebesar 8,357, sedangkan pada t tabel adalah 1,988 pada taraf signifikansi 5% yang berarti bahwa H_0 diterima. Selain itu juga diperoleh persamaan regresi $Y = 11,311 + 0,603 X$. Persamaan tersebut sesuai dengan rumus regresi linier sederhana yaitu $Y = a + bX$, dimana Y merupakan lambang dari variabel terikat, a konstanta, b koefisien regresi untuk variabel bebas [X]. sehingga dapat disimpulkan dari hasil uji t, terdapat pengaruh antara variabel Y terhadap Variabel X, dengan kata lain menerima H_1 yaitu : terdapat Pengaruh yang signifikan pada Pelatihan karyawan Terhadap Prestasi kerja karyawan Pada Aston Samarinda Hotel & Convention Center, dan menolak H_0 , yaitu Tidak Ada Pengaruh yang signifikan antara Pelatihan karyawan Terhadap Prestasi kerja karyawan Pada Aston Samarinda Hotel & Convention Center. Konstanta sebesar 11,311: artinya jika Pelatihan [X] nilainya adalah 0, maka Prestasi [Y] nilainya negatif yaitu sebesar 11,311. Koefisien regresi variabel Prestasi sebesar 0,603: artinya jika Pelatihan mengalami kenaikan 1, maka Prestasi [Y] akan mengalami peningkatan sebesar 0,603. Koefisien bersifat positif artinya terjadi hubungan positif antara variabel Pelatihan [X] dan Variabel Prestasi [Y], semakin naik keikutsertaan karyawan pada Pelatihan maka semakin meningkat Prestasi kerja karyawan. Dengan demikian dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa Pelatihan karyawan sangat mempengaruhi Prestasi kerja karyawan, dimana jika karyawan lebih sering mengikuti Pelatihan kerja, membuktikan bahwa karyawan tersebut akan menghasilkan Prestasi kerja yang signifikan

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil uraian penelitian dan pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Pelatihan karyawan terhadap Prestasi kerja karyawan pada Aston Samarinda hotel & convention center.

SARAN DAN REKOMENDASI

Bagi perusahaan terus mengadakan dan meningkatkan pelatihan pada karyawan karena pelatihan SDM pada sebuah perusahaan sangat erat hubungannya dengan hasil kinerja dari SDM tersebut. Pelatihan karyawan yang tepat dapat memberikan efek yang baik kepada perusahaan, karyawan dapat mengembangkan diri dan mampu memahami seluk beluk pelaksanaan pekerjaan lebih mendalam, dan dapat memahami perkembangan perusahaan, memahami sasaran yang akan dicapai perusahaan, sehingga para karyawan yang telah menjalani pelatihan kerja dapat menghasilkan *output* yang baik untuk perusahaan dan meningkatkan prestasi kerja karyawan tersebut untuk tercapainya tujuan perusahaan.

REFERENSI

- Widodo.2015.<https://andamenuulis.mikomunitas.com/2013/07/definisi-pelatihan-menurut-para-ahlinya.html>[diakses tanggal 5 februari 2019]
- V. Wiratna.Sujarweni.2015.<https://fdokumen.com/document/peranan-pengendalian-intern-dalam-menunjang-sma-lentera-harapan-banjar-agung.html>[diakses tanggal 15 Januari 2019]
- Ghozali.2013.<http://docplayer.info/34659586-Bab-iii-prosedur-penelitian.html>[diakses tanggal 10 Februari 2019]
- Malayu S.P.Hasibuan.2008.<https://makalahnih.blogspot.com/2017/03/bab-i-bab-i-pendahuluan-baca-juga.html> [diakses tanggal 5 februari 2019]
- Justine Sirait.2009.Pengertian prestasi<http://repo.iain-tulungagung.ac.id/4853/3/BAB%20III.pdf> [diakses tanggal 5 februari 2019]
- T.Hani Handoko.2009.<http://www.sarjanaku.com/2013/04/pengertian-prestasi-kerja-karyawan.html> [diakses tanggal 5 februari 2019]