

Pengaruh Pelatihan terhadap Promosi Jabatan pada Aston Samarinda Hotel Convetion & Center

Saiful^{1*}, Sofia Ulfa Eka Hadiyanti²

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

*KontakEmail: Saipulmen51@gmail.com

Diterima:23/07/19

Revisi:09/09/19

Diterbitkan: 30/04/20

Abstrak

Tujuan studi: Manusia merupakan sumber daya terpenting dalam sebuah organisasi instansi atau perusahaan. Tanpa aspek manusia sulit bagikiranya organisasi untuk mengembang misi dan tujuan yang telah ditetapkan. Dapat dikatakan juga apabila faktor manusia tersebut tidak ada maka organisasi yang bersangkutan juga tidak ada karena pelaku atau objek yang hendak dituju oleh suatu organisasi.

Metodologi: Penelitian ini dilakukan untuk menjelaskan pengaruh pelatihan terhadap promosi jabatan dan untuk mengetahui berapa besar pengaruh pelatihan terhadap promosi jabatan baik secara persial maupun secara simulat. Metode yang digunakan ini sdalah deskriptif dan verifikatif dengan jumlah sempel 85 responden. Tenik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi dan menyebarkan kuesioner. Metode analisis data yang digunakan adalah regresi linier sederhana dan determinasi.

Hasil: Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan promosi jabatan memberikan pengaruh terhadap peningkatan kerja karyawan dan memberikan peran penting terhadap kemajuan kemampuan para karyawan yang akan dikembangkan serta dapat memberikan semangat karyawan untuk mampu bekerja mandiri dan juga dapat menumbuhkan kepercayaan diri karyawan sehingga kerjanya semakin meningkat.

Manfaat: Kesimpulan bahwa pelatihan jabatan sangat berpengaruh terhadap promosi pada *Aston Samarinda hotel convecion and center*.

Abstract

Purpose of study: Humans are the most important resource in an organization, agency or company without human aspects it is difficult for an organization to develop its missio and objectives. It can also be said what if the human factor does not exist then the organization concerned is also missing because of the actors or objects tahat an organization wants to aim at.

Methodology: This study was counducted to explain the effect of training on job promotion and to find out how much influence the training has on promotion both in a participatory and simulatory manner. The method used is descriptive and verificative with a number of respondents of 85 respondets. The data collection techniques used were observation and distributing questionnaires. The data analysis method used is simple linier regression and determination.

Results: The results of the study show that training and promotion promotes the improvement of employee work and provides an important role in progres, the ability of employeses to be developed annnd can encourage employees to be able to work independently can also foster employee confidenceso that their work increases.

Applications: the conclusion that promotion is very influential on training on *aston samarinda convetion & center*.

Kata kunci: *Pelatihan, promosi*

1. PENDAHULUAN

Perusahaan yang berskala nasional maupun internasional harus berusaha membangkitkan segala sumber daya manusia terutama di Aston Samarinda Hotel Convetion & Center dengan meningkatkan sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan titik tolak sarana peningkatan pembangunan, tanpa ada pengelola sumber daya manusia dengan baik dan yang berkualitas maka tujuan yang akan diharapkan pada Aston Samarinda Hotel Convetion & Center tidak akan terwujud.

Pelatihan ini mempunyai tujuan dan manfaat. Setelah menjalani dan pemilihan karyawan maka selanjutnya karyawan yang diterima akan mengikuti kegiatan pelatihan, para karyawan baru perlu diberikan pelatihan agar memiliki keterampilan yang sesuai dengan yang ditentukan oleh Aston Samarinda Hotel Convetion & Center dalam mengerjakan pekerjaannya, pelatihan merupakan tanggung jawab manajer untuk mengembangkan karyawan dalam sebuah perusahaan, seorang manajer yang tidak peduli dengan kegiatan pelatihan akan menerima resiko yang dapat membahayakan kegiatan operasional perusahaan, hal ini dapat dilihat bahwa perkembangan teknologi yang semakin melejit ini dapat mengakibatkan terjadinya perubahan yang semakin dahsyat pada berbagai aspek yang dialami suatu perusahaan. Pelatihan karyawan akan dilakukan bagi karyawan yang dinilai kurang keterampilan dalam mengerjakan

pekerjaan, pada aspek lain peningkatan pendidikan karyawan dilakukan bagi karyawan yang dinilai kurang memiliki pengetahuan dalam pekerjaannya. Seorang tenaga kerja yang dipromosikan pekerjaan yang lain berarti

mengerjakan pekerjaan yang menuntut tanggung jawab yang lebih tinggi oleh karena itu perlu disesuaikan pengetahuan dan keterampilan yang dimilikinya sesuai tingkat pekerjaan yang akan ditempati.

Promosi jabatan pada hotel Aston merupakan cara yang dapat mendorong karyawannya untuk lebih baik atau lebih bersemangat dalam melakukan suatu pekerjaan dalam lingkungan perusahaan atau organisasi. Promosi jabatan erat kaitannya dengan pelatihan karyawan yang ada di dalam suatu perusahaan, karena setiap perusahaan memiliki kebutuhan tenaga baru untuk mengisi kekosongan jabatan atau kebutuhan jabatan tersebut. Promosi karyawan setidaknya memiliki dua tujuan yakni menghilangkan kejenuhan dan meningkatkan produktivitas karyawan yang bersangkutan.

Berasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka peneliti sangat tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul "Pengaruh Pelatihan terhadap Promosi Karyawan pada Aston Samarinda Hotel & Convention Center".

1.1 Tujuan penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka masalah yang akan diteliti apakah terdapat pengaruh antar pelatihan karyawan terhadap promosi jabatan pada Aston samarinda hotel & convention center ?

2. METODOLOGI

Pelatihan adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, proses ini terikat dengan berbagai tujuan organisasi pelatihan dapat dipandang secara sempit maupun luas. Secara terbatas, pelatihan menyediakan para karyawan dengan pengetahuan yang spesifik dan dapat diketahui serta keterampilan yang digunakan dalam pekerjaan mereka saat ini. Terkadang ada batasan yang ditarik antara pelatihan dengan pengembangan, dengan pengembangan yang bersifat lebih luas dalam cakupan serta memfokuskan pada individu untuk mencapai kemampuan baru yang berguna baik bagi pekerjaannya saat ini maupun di masa mendatang

Promosi memberikan peran penting bagi setiap karyawan, bahkan menjadi idaman orang selalu dinanti-nantikan. Dengan promosi berarti ada kepercayaan pengakuan mengenai kemampuan serta kecakapan karyawan bersangkutan untuk menduduki suatu jabatan yang lebih tinggi. Dengan demikian, promosi akan memberikan status social, wewenang (*authority*), tanggung jawab (*responsibility*), serta penghasilan (*outcomes*) yang semakin besar bagi karyawan

2.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Metode kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan struktural dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Menurut [sugiyono \(2013: 13\)](#) metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan filsafat, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif dengan tujuan untuk mendeskripsikan objek penelitian ataupun hasil penelitian.

2.2 Operasional Dan Pengukuran Variabel

Variabel bebas X (Independen)

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi, yang menyebabkan timbulnya atau berubahnya variabel terikat Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel bebas dan variabel terikat, dan Variabel tersebut adalah pelatihan.

Variabel terikat Y (Dependen)

Variabel dependen atau terikat sering juga disebut variabel kriteria respond atau output (hasil). Variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya variabel independen (bebas) dan Variabel tersebut adalah promosi.

2.3 Teknik Pengambilan Dan Populasi Sampel

dikatakan *Simple* (Sederhana) karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Cara demikian dilakukan bila anggota populasi dianggap homogen.

Untuk menentukan ukuran sampel dapat menggunakan cara Slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + (N \times e^2)}$$

Di mana:

- n = Ukuran sampel
N = Populasi
e = Prosentasi kelonggaran ketidakterikatan karena kesalahan pengambilan sampel yang masih diinginkan (1-10%)

Dengan menggunakan rumus diatas maka sampel dari populasi yang diambil yaitu jumlah karyawan yang kontrak sebanyak 108 populasi maka dapat ditemukan sampelnya sebagai berikut:

$$n = \frac{108}{1+108.(0,05)^2}$$

$$n = \frac{108}{1+108.(0,05)^2}$$

$$n = \frac{108}{1+108.(0,0025)}$$

$$n = \frac{108}{1+0,27}$$

$$n = \frac{108}{1,27} = 85$$

Jadi sampel penelitian untuk populasi 108 orang dan tingkat kepercayaan 95% adalah 85 orang.

2.4 Uji Kualitas Data

1. Uji Validasi

Menurut Sugiyono (2011) “uji validitas adalah ketepatan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti Teknik uji yang digunakan adalah teknik korelasi melalui koefisien korelasi *product moment*. Skor ordinal dari setiap item pertanyaan yang diuji validitasnya dikorelasikan dengan skor ordinal keseluruhan item, jika koefisien korelasi tersebut positif, maka item tersebut valid, sedangkan jika negatif maka item yang tersebut tidak valid dan akan dikeluarkan dari kuisioner atau digantikan dengan pertanyaan perbaikan

2. Uji Reliabilitas

Bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda (Sugiyono 2011). Reliabilitas suatu test merujuk pada derajat stabilitas, konsistensi, daya prediksi dan akurasi. Pengukuran yang memiliki reliabilitas yang tinggi adalah pengukuran yang dapat menghasilkan data yang reliable.

2.5 Uji Asumsi Klasik Regresi

1. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah uji yang menilai apakah ada ketidaksamaan varian dan residual untuk semua pengamatan pada model regresi linear. Uji ini merupakan salah satu dari uji asumsi klasik yang harus dilakukan pada regresi linear apa bila asumsi heteroskedastisitas tidak dipenuhi maka model regresi dinyatakan tidak valid sebagai alat peramal.

2. Uji Normalitas

Uji dilakukan untuk memastikan bahwa data setiap variabel yang akan dianalisis berdistribusi normal atau tidak (Sugiyono, 2010). Menurut Ghazali (2012) uji normalitas bertujuan apakah dalam model regresi variabel dependen dan variabel independen mempunyai kontribusi atau tidak. Model regresi yang baik adalah data distribusi normal atau mendekati normal. Teknik yang akan digunakan yaitu dengan analisis *kolmogorovmirnov test* dengan menggunakan SPSS 24.

3. Uji t (Parsial)

Uji t dimaksudkan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi variabel bebas yang lain tidak berubah menurut Sugiyono (2013), dan uji ini kami menggunakan SPSS Versi 21.

Kriteria penerimaan hipotesis dengan asumsi tingkat signifikan 5% (0,05), yaitu:

Ho diterima jika nilai hitung statistik uji (t_{hitung}) berada di daerah penerimaan Ho, dimana $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai Sig $> \alpha$

H_0 ditolak jika nilai hitung statistik uji (t_{hitung}) berada di daerah penolakan H_0 , dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ atau nilai $Sig < \alpha$. Bila hasil pengujian statistik menunjukkan H_0 ditolak, berarti variabel independennya pelatihan secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap promosi. Tetapi apabila H_0 diterima, berarti variabel-variabel independen tersebut tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap promosi.

Uji Determinasi (R)

Koefisien determinasi adalah suatu ukuran yang menunjukkan besar sumbangan dari variabel penjelas terhadap variabel respon. Dengan kata lain, koefisien determinasi menunjukkan ragam naik turunnya Y yang diterangkan oleh pengaruh linier X. Bila nilai koefisien determinasi sama dengan satu berarti garis regresi yang terbentuk cocok secara sempurna dengan nilai-nilai observasi yang diperoleh. Sebaliknya, jika semakin kecil nilai R^2 maka semakin tidak tepat garis regresi tersebut dalam mewakili data hasil observasi.

Keterangan :

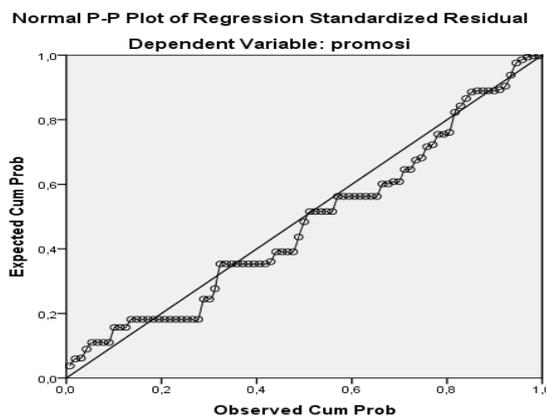
K_d = Koefisien determinasi

R^2_{xy} = Koefisien kuadrat korelasi ganda

2.6 Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas adalah sebuah uji yang dilakukan dengan tujuan untuk menilai sebaran data pada sebuah kelompok data atau variabel. Sehingga berguna untuk menentukan data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal atau diambil dari populasi normal. Berikut data uji normalitas pada penelitian mengenai pelatihan terhadap promosi karyawan yaitu sebagai berikut :

Grafik 1 uji normalitas p-plot



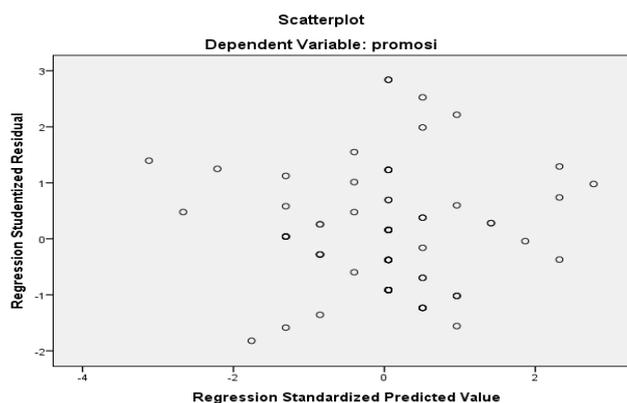
Sumber : Lampiran output SPSS versi 24, 2019

Berdasarkan tabel diatas uji normalitas dapat lanjut karena titik bulat berada sekitaran garis line angka 0,00 dan bisa dilanjutkan karena berdistribusi normal

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah uji yang menilai apakah ada ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi linear. Bertujuan untuk mengetahui adanya penyimpangan dari syarat - syarat asumsi klasik pada regresi linear, dimana dalam model regresi harus dipenuhi syarat tidak adanya heteroskedastisitas. Berikut data uji heteroskedastisitas dengan menggunakan pola gambar scatterplots”

Grafik 2 Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Lampiran output SPSS versi 24, 2019

Dari scatterplot diatas terlebih dahulu, kita bisa membaca bahwa titik-titik data penyebar diatas, berada diatas dan dibawah atau disekitar angka 0, tidak mengumpul diatas atau dibawah saja tidak membentuk pola gelombang lurus, melebar atau menyempit. Dan penyebaran titik-titik data diatas tidak berpola”Sehingga bisa disimpulkan dari output tersebut bahwa dalam model regresi pengaruh pelatihan terhadap promosi jabatan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas, sehingga uji asumsi klasik heteroskedastisitas ini terpenuhi

Uji parsial (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 1 Uji T

Coefficients ^a		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13,106	2,595		5,051	,000
	Pelatihan	,593	,093	,574	6,390	,000

a. Dependent Variable: promosi

Sumber : Lampiran output SPSS versi 24, 2019

Berdasarkan hasil output diatas diketahui nilai signifikani (sig.) sebesar 0.00 lebih kecil dari probabilitas 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti bahwa “ ada pengaruh pelatihan (X) terhadap promosi jabatan (Y)

Dengan tabel output diatas diketahui nilai t hitung sebesar 6,390. Dalam tabel coefficients hasil output untuk nilai df yaitu 83, maka nilai t_{tabel} sebesar 1,988 maka dapat disimpulkan bahwa, variabel pelatihan menunjukkan nilai t_{hitung} lebih besardari t_{tabel} ($6,390 > 1,988$), maka variabel pelatihan berpengaruh signifika terhadap promosi karyawan pada Aston Hotel Samarinda & Convention Center

Uji Koefisien Determinan (R^2)

Uji koefisien determinan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi atau sumbangan variabel pelatihan terhadap variabel promosi jabatan. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan melihat nilai R_{square} sebagaimana dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 2 Uji Determinasi/R

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1		,330	,322	1,876	1,536
		,574 ^a			

a. Predictors: (Constant), pelatihan

b. Dependent Variable: promosi

Sumber : Lampiran output SPSS versi 24, 2019

Berdasarkan tabel hasil output diatas besarnya adjusted R square adalah 0,322, hal ini berarti 32,2 % variabel pelatihan dapat dijelaskan dari variabel penilaian promosi jabatan, sedangkan sisanya ($100\% - 32,2\% = 67,8\%$) dijelaskan sebab-sebab yang tidak diteliti oleh peneliti.

3. HASIL DAN DISKUSI

Dari hasil uji diatas, membuktikan bahwa pelatihan berpengaruh secara simultan terhadap promosi jabatan, ini dibuktikan dari catatan data sekunder yang dicatat dan dijadikan pegangan agar kemudian tetap dipertahankan dan memotivasi pada karyawan untuk selalu memberikan hasil yang terbaik agar mendapatkan promosi jabatan di perusahaan tersebut.

DiAston Samarinda Hotel & Convention Center telah melakukan tugas dan pemberian hak yang pantas kepada karyawannya, karena memberikan kesempatan kepada karyawannya untuk dipromosikan. Hotel aston juga memberikan kesempatan kepada karyawan lain untuk mengikuti pelatihan supaya suatu saat nanti Hotel Aston membutuhkan pemimpin

atau manajer yang baru akan mudah mendapatkan karyawan yang akan dipromosikan dan yang bertanggung jawab dan Karyawan harus memenuhi persyaratannya juga agar mudah dipromosikan.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian diatas pengaruh pelatihan terhadap promosi jabatan pada Aston Samarinda Hotel & Convention Hotel dapat diambil kesimpulan bahwaterdapat pengaruh signifikan antara pelatihan terhadap promosi jabatan pada Aston Samarinda Hotel Convetion & Center. Dengan adanya program pelatihan dan promosi jabatan yang baik dan sesuai denagan kebutuhan maka akan berpengaruh perubahan sikap dan prestasi kerja karyawan Aston Samarinda Hotel &Convention Hotel. Dengan bertambahnya pengetahuan dan keterampilan berarti bertambahnya kemampuan dalam melakukan pekerjaan, sehingga penambahan kemampuan tersebut terhadap pelatihan maka kesempatan untuk dipromosi lebih besar. Dengan adanaya promosi jabatan maka kebutuhan untuk menguaktualisasikan diri terpenuhi dan ini akan memotivasikan karyawan dalam bekerja lebih baik

SARAN

Ada beberapa saran yang diharapkan bisa menjadi bahan masukan bagi pelaksana pelatihan terhadap promosi karyawan Aston Samarinda Hotel & Convention Hotel. Pihak perusahaansebaiknya memperbaiki kebijakannya mengenai pelatihan dan promosi jabatan dimana pihak perusahaan harus jujur dan tidak pilih kasih terhadap penilaian kejujurankemampuan karyawannya, sehingga karyawannya mendapatkan kesempatan yang sama untuk dipromosikan dan hal ini akan menjadi alat motivasi bagi karyawan untukmeningkatkanprestasinya.Kepada peneliti selanjutnya, diharapkan dapat memberikan altenatif dan variabel baru untuk meningkatkan dan memperkuat hasil dari penelitian ini.

REFRENSI

- Malayu S.P Hasibuan. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
Handoko Mangkunegara, Anwar Prabu. 2010. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*.
Hasibuan. Malayau S. Hasibuan. Malayau S.P (2010) *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: P.T bumi
Hasibuan. Malayu S.P (2011). *Manajemen sumber daya manusia* P.T Bumi Aksara jakarta
Handoko Mangkunegara, Anwar Prabu. 2010. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*.
Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Askar