

**PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA HOTEL KARTIKA CHANDRA DI JAKARTA**

Ade Muslimat

**Universitas Serang Raya, Kota Serang, Banten, Indonesia
*ademuslimatmufrodi@gmail.com**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Kartika Chandra di Jakarta. Metode yang digunakan adalah *explanatory research* dengan sampel sebanyak 96 responden. Teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini variabel pelatihan diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 3,478 dengan kriteria baik. Variabel kinerja karyawan diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 3,798 dengan kriteria baik. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai persamaan regresi $Y = 12,282 + 0,739X$, dan nilai koefisien korelasi 0,730 atau memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan nilai determinasi 53,4%. Uji hipotesis diperoleh signifikansi $0,000 < 0,05$.

Kata Kunci: *Pelatihan, Kinerja Karyawan.*

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of training on employee performance at Hotel Kartika Chandra in Jakarta. The method used is explanatory research with a sample of 96 respondents. The analysis technique uses statistical analysis with regression testing, correlation, determination and hypothesis testing. The results of this study the training variable obtained an average score of 3.478 with good criteria. Employee performance variables obtained an average score of 3,798 with good criteria. Training has a positive and significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 12.282 + 0.739X$, and the correlation coefficient value of 0.730 or has a strong level of relationship with a determination value of 53.4%. Hypothesis testing obtained a significance of $0.000 < 0.05$.

Keywords: *Training, Employee Performance.*

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi ini akibat dari pesatnya aliran transformasi dan informasi serta perkembangan yang begitu signifikan, maka sebuah organisasi atau perusahaan disamping harus mampu menyusun rencana jangka panjang juga harus dapat menyesuaikan rencana tersebut dengan cepat dan tepat, guna mengikuti perkembangan yang ada. Apabila hal ini tidak dapat dilakukan maka tidak menutup kemungkinan perusahaan tersebut akan tertinggal dalam bidang ilmu pengetahuan dan teknologi.

Sumber daya manusia merupakan titik pusat dari seluruh gerak pembangunan, sekaligus sebagai modal dasar atau kekuatan yang merupakan faktor dominan dalam pembangunan nasional. Pembangunan sumber daya manusia menekankan pada manusia sebagai pelaku pembangunan yang memiliki kinerja karyawan yang baik, profesionalisme, keterampilan, kecakapan, kreativitas, pelatihan, serta memiliki kemampuan memanfaatkan, mengembangkan dan menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi yang berwawasan lingkungan, disamping kemampuan dalam rangka pelaksanaan pengelolannya.

Setiap organisasi atau perusahaan yang ingin maju harus melaksanakan peningkatan pengembangan sumber daya manusia melalui program-program yang akan diberikan pada karyawan.

Dalam pencapaian tujuan perusahaan diperlukan sejumlah karyawan yang berkualitas, sehingga usaha pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi atau perusahaan yang diperlukan.

Salah satu usaha yang dapat dilakukan dengan melakukan pengembangan dan pembinaan karyawan melalui pelatihan-pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan atau organisasi yang diperuntukkan kepada karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Pelatihan sangat dibutuhkan di Hotel Kartika Chandra Jakarta Selatan untuk mendapatkan karyawan yang terampil dan ahli dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Pelatihan terhadap para karyawan merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan, karena dengan peningkatan kualitas sumber daya manusia, maka berpeluang untuk mendapatkan hasil kerja yang baik semakin besar. Karena pembangunan sumber daya manusia merupakan masalah yang kompleks sebab hal ini terkait dengan banyak faktor dalam kehidupan, seperti peningkatan kualitas kesehatan, kesejahteraan, maupun ilmu pengetahuan.

Hotel Kartika Chandra Jakarta Selatan menyadari bahwa peran serta karyawan akan semakin lengkap apabila mempunyai sumber daya manusia yang berkualitas dan mempunyai kinerja karyawan yang baik. Untuk meningkatkan kinerja karyawan yang baik maka pihak perusahaan harus mengoptimalkan pelatihan secara rutin agar tidak terjadi penurunan kinerja karyawan.

Perusahaan jasa yang baik tentunya akan mempelajari perilaku pembeli guna memahami mengapa dan bagaimana pembeli bersedia membeli produk atau jasa perusahaan dengan mempelajari perilaku pembeli serta mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi keputusan membeli, perusahaan akan mengetahui kesempatan baru yang berasal dari belum terpenuhinya kebutuhan konsumen.

Dengan berdasarkan fenomena yang terjadi di perusahaan tersebut yang berkaitan dengan pelatihan maka penulis merasa tertarik untuk meneliti dengan judul: "Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Kartika Chandra Jakarta Selatan".

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana pelatihan pada Hotel Kartika Chandra di Jakarta ?.
2. Bagaimana kinerja karyawan pada Hotel Kartika Chandra di Jakarta ?.

3. Adakah pengaruh antara pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Kartika Chandra di Jakarta ?.

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui kondisi pelatihan pada Hotel Kartika Chandra di Jakarta.
2. Untuk mengetahui kondisi kinerja karyawan pada Hotel Kartika Chandra di Jakarta.
3. Untuk mengetahui pengaruh antara pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Kartika Chandra di Jakarta.

II. TINJAUAN PUSTAKA

1. Pelatihan

Menurut Mangkunegara (2013), istilah pelatihan (*training*) ditujukan kepada karyawan pelaksana dalam rangka meningkatkan pengetahuan dan keterampilan teknis, sedangkan pengembangan (*development*) diperuntukkan bagi pegawai tingkat manajerial dalam rangka meningkatkan kemampuan konseptual, kemampuan dalam pengambilan keputusan, dan memperluas hubungan manusia (*human relation*)

2. Kinerja Pegawai

Menurut Wibowo (2014) menyebutkan kinerja itu berasal dari kata performance yang berarti hasil pekerjaan atau prestasi kerja. Namun perlu pula dipahami bahwa kinerja itu bukan sekedar hasil pekerjaan atau prestasi kerja, tetapi juga mencakup bagaimana proses pekerjaan itu berlangsung.

III. METODE PENELITIAN

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 96 responden Hotel Kartika Chandra di Jakarta

2. Sampel

Teknik pengambilan sampling dalam penelitian ini adalah sampel jenuh, dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Dengan demikian sampel dalam penelitian ini sampel yang digunakan berjumlah 96 responden.

3. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dipakai adalah asosiatif, dimana tujuannya adalah untuk mengetahui atau mencari keterhubungan antara variabel independen terhadap variabel dependennya

4. Metode Analisis Data

Dalam menganalisis data digunakan uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linier sederhana, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan pengujian hipotesis.

IV. HASIL PENELITIAN

1. Analisis Deskriptif

Pada pengujian ini digunakan untuk mengetahui skor minimum dan maksimum skor tertinggi, rating score dan standar deviasi dari masing-masing variabel. Adapun hasilnya sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Analisis *Descriptive Statistics*

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Pelatihan (X)	96	29	48	34.78	3.913
Kinerja Karyawan (Y)	96	29	49	37.98	3.958
Valid N (listwise)	96				

Pelatihan diperoleh *varians* minimum sebesar 29 dan *varians maximum* 48 dengan *rating score* sebesar 3,478 dengan standar deviasi 3,913. Skor ini termasuk pada rentang sakala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.

Kinerja karyawan diperoleh *varians* minimum sebesar 29 dan *varians maximum* 49 dengan *rating score* sebesar 3,798 dengan standar deviasi 3,958. Skor ini termasuk pada rentang sakala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.

2. Analisis Verifikatif.

Pada analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

a. Analisis Regresi Linier Sederhana

Uji regresi ini dimaksudkan untuk mengetahui perubahan variabel dependen jika variabel independen mengalami perubahan. Adapun hasil pengujiannya sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12.282	2.494		4.925	.000
Pelatihan (X)	.739	.071	.730	10.370	.000

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi $Y = 12,282 + 0,739X$. Dari persamaan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 12,282 diartikan jika pelatihan tidak ada, maka telah terdapat nilai kinerja karyawan sebesar 12,282 point.
- 2) Koefisien regresi pelatihan sebesar 0,739, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan pelatihan sebesar 0,739 point maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,739 point.

b. Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kekuatan hubungan dari variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan.

		Correlations ^b	
		Pelatihan (X1)	Kinerja Karyawan (Y)
Pelatihan (X)	Pearson Correlation	1	.730**
	Sig. (2-tailed)		.000
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.730**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,730 artinya pelatihan memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan.

c. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besarnya persentase pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan.

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.730 ^a	.534	.529	2.717	

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,534 artinya pelatihan memiliki kontribusi pengaruh sebesar 53,4% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 46,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

d. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dengan uji t digunakan untuk mengetahui hipotesis mana yang diterima.

Rumusan hipotesis: Terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan.

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	12.282	2.494		4.925	.000
Pelatihan (X)	.739	.071	.730	10.370	.000

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (10,370 > 1,986), dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan diterima.

Pembahasan Hasil Penelitian

1. Kondisi Jawaban Responden Variabel Pelatihan

Berdasarkan jawaban responden, variabel pelatihan diperoleh *rating score* sebesar 3,478 berada di rentang skala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.

2. Kondisi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan

Berdasarkan jawaban responden, variabel kinerja karyawan diperoleh *rating score* sebesar 3,798 berada di rentang skala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.

3. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 12,282 + 0,739X$, nilai korelasi sebesar 0,730 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 53,4%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (10,370 > 1,986). Dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan diterima.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

a. Variabel pelatihan diperoleh *rating score* sebesar 3,478 berada di rentang skala 3,40 –

- 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.
- b. Variabel kinerja karyawan diperoleh *rating score* sebesar 3,798 berada di rentang skala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.
 - c. Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 12,282 + 0,739X$, nilai korelasi sebesar 0,730 atau kuat dan kontribusi pengaruh sebesar 53,4% sedangkan sisanya sebesar 46,6% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau $(10,370 > 1,986)$.

2. Saran

- a. Perusahaan perlu meningkatkan pelatihan pada setiap masing-masing divisi departemen dan kepada semua karyawan baru ataupun lama hal ini bertujuan untuk meningkatkan kinerja, produktivitas, pengetahuan, keahlian serta keterampilan.
- b. Agar peserta pelatihan mendapatkan banyak pengetahuan dalam mengikuti pelatihan maka Perusahaan harus lebih memperhatikan dengan cara memfasilitasi pelaksanaan pelatihan dan dengan adanya penyelarasan tugas pegawai dengan kemampuan yang dimilikinya diharapkan apa yang dikerjakan menghasilkan hasil yang maksimal, dengan demikian tingkat kinerja karyawan menjadi lebih baik.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M (2014) *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*, Yogyakarta: Penerbit Aswaja Pressindo.
- Algifari. (2015). “*Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi*”. Yogyakarta: BPFE.
- Arikunto, Suharsimi (2014). “*Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*”. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bangun, Wilson. 2012. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Jakarta: Erlangga
- Bejo Siswanto (2013) *Manajemen Tenaga Kerja Rancangan dalam Pendayagunaan dan Pengembangan Unsur Tenaga Kerja*, Bandung: Sinar Baru.
- Dessler, G. (2006.) *Manajemen Sumber Daya Manusia (Jilid II)*. Jakarta: Indeks.
- Edi Sutrisno (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Edi Sutrisno (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- George Terry R & Rue, Leslie W. Rue (2016) *Dasar-Dasar Manajemen*, Jakarta Bumi Aksara.
- Gerry Dessler (2016) *Human Resources Management*, Prenticehall, London: International Inc.
- Handoko (2016) *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Handoko T. Hani, (2012), *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, edisi kedua, BPFE, Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Ilham, D. (2014). *Implementasi Nilai-Nilai Keagamaan pada Mata Pelajaran Umum dalam Upaya Peningkatan Akhlak Peserta Didik di MAN Malili Kabupaten Luwu Timur* (Doctoral dissertation, STAIN/IAIN Palopo).
- Ilham, D. (2019). Implementing Local Wisdom Values in Bride and Groom Course at KUA Bara SubDistrict, Palopo City. *Jurnal Konsepsi*, 8(1), 1-9.
- Ilham, D. (2019). Menggagas Pendidikan Nilai dalam Sistem Pendidikan Nasional. *Didaktika: Jurnal Kependidikan*, 8(3), 109-122.
- Imam Ghozali (2017). “*Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*”. Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbit Undip.

- Istijanto (2014) “*Riset Sumber Daya Manusia*”. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka
- Kharis, Ismu Fadli (2011). “*Studi Mengenai Impulse Buying dalam Penjualan Online*”. Semarang : Skripsi Universitas Diponegoro
- Lilis-Suryani, N. (2017). Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Jenderal Dewan Perwakilan Daerah Republik Indonesia. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 1(1).
- Luthans Fred (2014) *Organizational Behavior*, Ney York: McGraw-Hill, New York.
- Mangkunegara, Prabu Anwar. (2016). *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan ke tujuh, PT Refika Aditama: Bandung.
- Robbins, P.S, & Judge, A.T. (2003). *Organizational Behavior*. Jakarta: Salemba Empat.
- Santoso, Singgih (2015). “*Menguasai Statistik Multivariat*”. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sedarmayanti (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Karyawan Negeri Sipil*, Cetakan Kelima, Bandung: PT Refika Aditama.
- Sudarso, A. P. (2017). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Pendidikan Mulia Buana. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 1(1).
- Sudjana (2014) “*Metode Statistika*”, Bandung: Tarsido.
- Sugiyono (2017), “*Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan Metode R & D*”. Bandung: Alfabeta.
- Suhartanto (2014). “*Metode Riset Pemasaran*”. Bandung: Alfabeta
- Sunarsi, D. (2018). *Buku Ajar: Seminar Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Tangerang Selatan: Asmoro Mediatama
- Veithzal Rivai (2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wibowo (2015) *Manajemen Kinerja*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.