

**PENGARUH PELATIHAN KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN HOTEL CAMPLONG DI KABUPATEN SAMPANG**

**Runik Puji Rahayu**  
[Runik@unira.ac.id](mailto:Runik@unira.ac.id)  
Rizqi Arief Ramadhani

ABSTRAKSI

Pada setiap organisasi termasuk Hotel Camplong yang beralamatkan di jalan Raya Camplong 157A Sampang, pelatihan kerja terhadap karyawan sangatlah penting. Sebab, dengan pelatihan kerja yang efektif dan efisien secara otomatis akan meningkatkan kinerja karyawan. Namun penerapan dari pelatihan tersebut dirasa kurang dalam melaksanakan pelayanan.

Dalam penelitian ini menggunakan data dari responden yang diperoleh dari pengolahan hasil angket dengan menggunakan aplikasi SPSS. Sehingga diperoleh distribusi frekuensi dan hasil regresi antara variabel bebas dan variabel terikat. Sehingga dapat disusun persamaan linear sederhana  $Y = 17,75 + 0,633X$ , maksud dari persamaan ini yaitu bila nilai atau kondisi variabel bebas (pelatihan kerja) tidak berubah maka, nilai kinerja karyawan adalah sebesar 17,75 tetapi bila pelatihan kerja pada Hotel Camplong tersebut meningkat dalam satu satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,633 searah dengan perubahan pelatihan.

Untuk membuktikan kebenaran dari hipotesis yang dikemukakan, harus dilakukan dengan uji t. Dengan menggunakan taraf nyata 0,05 atau dengan tingkat kepercayaan 95%, maka diperoleh nilai t hitung sebesar 3,809 sedangkan t tabel dengan tingkat kepercayaan 95% diperoleh nilai 1,685 dengan t hitung lebih besar dari t tabel maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak

**Keyword : Pelatihan Kerja dan Kinerja Karyawan**

## PENDAHULUAN

Peran tenaga kerja merupakan salah satu aktor utama yang harus diperhatikan oleh perusahaan dalam mencapai suatu tujuan. Ditambah lagi dengan pernyataan Alamsyah

yang mengemukakan bahwa 131 rekonomian Indonesia tidak terlalu stabil, salah satunya terkait inflasi (Hakim, et al., 2013), sehingga perusahaan perlu untuk meningkatkan efisiensinya. Oleh karena itu dalam hal ini perusahaan

dituntut kemampuannya atau kekuatannya untuk mengelola sumber-sumber daya secara terencana, terutama sumber daya manusia sebagai tenaga pelaksana operasional perusahaan untuk menghasilkan daya guna dan hasil guna dalam setiap kegiatan perusahaan. Dengan demikian perusahaan tidak hanya dapat mempertahankan dan meningkatkan keuntungan yang diperoleh, tetapi juga dapat mempertahankan eksistensinya dalam dunia bisnis.

Harus diakui kuantitas tenaga kerja, problema yang timbul semakin kompleks. Problema tersebut menjadi tanggung jawab manajemen untuk mencari jalan keluarnya. Salah satu jalan yang harus ditempuh manajemen sumber daya manusia yang sekaligus merupakan salah satu fungsinya memberikan kerja terhadap karyawan, seseorang juga memerlukan pengembangan dirinya. Dalam realisasinya pengembangan diri ini bermacam bentuk, antara lain melalui pendidikan yang lebih tinggi atau pelatihan-pelatihan peningkatan kemampuan.

Pelatihan sering dianggap sebagai aktivitas yang paling dapat dilihat dan paling umum dari semua aktivitas karyawan. Jadi, pelatihan merupakan proses perubahan dan kegiatan jangka pendek, yang menghasilkan sebuah dampak perubahan jangka panjang bagi individu organisasi maupun organisasi itu sendiri dalam cakupan memanfaatkan maupun dimanfaatkan oleh sebuah perusahaan. Agar karyawan dapat

menjadi lebih terampil, dan lebih produktif, sekalipun manfaat-manfaat tersebut juga harus diperhitungkan dengan waktu yang singkat ketika para karyawan dilatih.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan yang dalam pelaksanaannya tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan yang bersangkutan. Dari definisi kinerja terdapat tiga komponen yaitu diantaranya kualitas, kuantitas, dan efektivitas, dimana ketiga komponen ini tidak dapat dipisahkan antara satu dengan yang lainnya. Oleh karena itu kinerja karyawan dapat dilihat dari sudut pandang kualitas, kuantitas, dan efektivitas.

Hotel Camplong yang berada di Kabupaten Sampang dalam kegiatan operasionalnya dibagi menjadi tiga divisi yaitu, *food and beverage departemen*, *front Office departemen*, dan *house keeping departemen*. *Food and beverage departemen* merupakan bagian dari hotel yang mengurus dan bertanggung jawab terhadap kebutuhan pelayanan makanan dan minuman. *Front Office departemen* merupakan departemen yang bertanggung jawab atas penjurusan kamar hotel melalui reservasi hingga penyerahan kamar kepada tamu hotel dan memberikan pelayanan informasi kepada para tamu hotel. *House keeping departemen* merupakan suatu departemen disuatu hotel yang mempunyai tanggung jawab dan bertugas menjaga kebersihan, keindahan, kenyamanan, dan keamanan

disemua bagian hotel. *House keeping departemen* terbagi menjadi dua bagian yaitu, *room boy* yang bertanggung jawab mempersiapkan kamar, menjaga dan memelihara kebersihan kamar. Sedangkan *laundry* merupakan bagian yang bertanggung jawab atas segala cucian yang dikirimkan padanya.

Sebelum melakukan penelitian, penulis melakukan peninjauan pada Hotel Camplong Di Kabupaten Sampang. Penulis menemukan indikasi adanya kurang penguasaan karyawan terhadap pekerjaan yang dibebankan.

Dengan uraian tersebut, maka penulis akan mencoba mempelajarinya lebih dalam dan mengambil judul penelitian ini dengan judul “Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Camplong Di Kabupaten Sampang”

### **Rumusan Masalah**

pada penelitian ini rumusan masalahnya adalah apakah ada pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Camplong Di Kabupaten Sampang?

### **Tujuan Penelitian**

Tujuan dilakukan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Camplong Di Kabupaten Sampang.

### **Kajian Pustaka**

#### **Definisi Pelatihan**

Menurut Hamalik (dalam Daniel Arfan, 2013:566) bahwa Pelatihan adalah suatu proses yang

meliputi serangkaian tindak (upaya) yang dilaksanakan dengan sengaja dalam bentuk pemberian bantuan kepada tenaga kerja yang diberikan oleh tenaga profesional kepelatihan dalam satuan waktu yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja peserta dalam bidang pekerjaan tertentu guna meningkatkan efektivitas dan produktivitas dalam suatu organisasi.

Selain itu menurut pendapat Melayu S.P. Hasibuan (2003:69) menyatakan bahwa Pelatihan adalah pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku, dalam waktu yang relatif singkat dan dengan metode yang lebih mengutamakan praktek daripada teori.

### **Tujuan Program Pelatihan**

Menurut T.Hani Handoko (dalam Tubagus A. Darodjat, 2015:76) mengemukakan bahwa: “ada dua tujuan program pelatihan yaitu: pertama, program pelatihan dilakukan untuk menutup *gap* antara kecakapan atau kemampuan pegawai dengan permintaan 133 jabatan. Kedua, program tersebut diharapkan dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja pegawai dalam mencapai sasaran-sasaran kerja yang telah ditetapkan”.

Sedangkan menurut pendapat Bambang Wahyudi (dalam Tubagus A. Darodjat, 2015:77) bahwa: “tujuan program pelatihan secara umum yaitu meningkatkan produktivitas, meningkatkan

kualitas, meningkatkan mutu perencanaan tenaga kerja, sebagai balas jasa tidak langsung, meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja, mencegah kadaluwarsa, dan kesempatan pengembangan diri”.

### **Proses Program Pelatihan**

Pendapat lain menurut Marwansyah dan Mukaram (dalam Wibowo, 2016:78) mengemukakan bahwa program pelatihan hendaknya dilaksanakan sebagai berikut:

1. Penentuan kebutuhan
2. Penetapan tujuan yang bersifat umum dan spesifik
3. Pemilihan metode
4. Pemilihan media
5. Implementasi program
6. Evaluasi program

### **Faktor-faktor Pelatihan**

Faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2001:46) yaitu:

1. Pelatih

Pelatih umumnya pelatihan berorientasi pada peningkatan skill, maka para pelatih yang dipilih harus benar-benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai dengan bidangnya. Ada 3 kualifikasi penting yang harus dipenuhi oleh setiap instruktur yaitu pengetahuan yang dalam mengenai topiknya. Dua, paham akan berbagai metode training. Tiga, adanya keinginan untuk mengajar. Jadi Instruktur pelatihan harus cakap

dalam mengajar, menguasai materi pelatihan, menguasai metode pelatihan, mampu memotivasi karyawan.

### **2. Metode pelatihan**

Menurut Hardjana (2001:35), “*metode training* adalah cara yang ditempuh dan langkah-langkah yang diambil untuk mencapai tujuan training, baik secara keseluruhan maupun persesi”. Berarti metode pelatihan adalah cara-cara dan teknik komunikasi yang digunakan oleh pelatih dalam menyajikan dan melaksanakan proses pembelajaran, baik oleh pelatih maupun para peserta.

### **3. Peserta Pelatihan**

Pelatihan yang diberikan kepada peserta berdasarkan kualifikasi yang sesuai, selain itu peserta harus memiliki semangat yang tinggi untuk mengikuti pelatihan

### **4. Tujuan Pelatihan**

Pelatihan merupakan tujuan yang ditentukan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi (*action play*) dan penetapan sasaran, serta hasil yang diharapkan dari pelatihan tersebut, selain disosialisasikan pada peserta ; dapat memahami pelatihan.

### **Komponen-komponen Pelatihan**

Menurut Mangkunegara (2014:25) komponen-komponen pelatihan adalah:

1. Tujuan dan sasaran pelatihan harus jelas
2. Kualifikasi pelatih
3. Kesesuaian materi pelatihan

4. Kesesuaian metode pelatihan
5. Persyaratan peserta pelatihan

### **Metode Pelatihan**

Menurut Panggabean (2004:47-49) terdapat metode yang digunakan untuk pelatihan sebagai berikut:

1. *On the job training* ( latihan sambil kerja)

Meliputi semua upaya melatih karyawan untuk mempelajari pekerjaan sambil mengerjakannya ditempat kerja yang sesungguhnya, meliputi program magang dan juga rotasi pekerjaan.

2. *Off the job training*

Pelatihan yang dilaksanakan dilokasi terpisah dengan tempat kerja. Program ini memberikan individu dengan keahlian dan pengetahuan yang mereka butuhkan untuk melaksanakan pekerjaan pada waktu terpisah dengan jam kerja reguler. Contohnya seminar-seminar, permainan peran atau *role playing* dan pengajaran melalui komputer.

### **Kinerja**

#### **Definisi kinerja**

Sedangkan John dan Sadily (dalam Dahruji 2014:17) menjelaskan bahwa *performance* atau kinerja adalah menunjukkan kinerja dan kemampuan seseorang untuk dapat memberikan kontribusi pada pekerjaan

Disisi lain Colquitt, LePine, dan Wesson (dalam Wibowo, 2016:2) mengatakan kinerja adalah nilai serangkaian perilaku pekerja yang memberikan kontribusi, baik secara positif maupun negatif, pada penyelesaian tujuan organisasi.

### **Pengukuran Penilaian Kinerja**

Menurut Soeprihanto (25:2009) ada beberapa aspek yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan yaitu : prestasi kerja, rasa tanggung jawab, kesetiaan, kejujuran, kedisiplinan, kerja sama, dan kepemimpinan.

### **Tujuan Penilaian Kinerja**

Tujuan evaluasi kinerja adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan kerja organisasi melalui peningkatan kinerja dari SDM organisasi. Secara lebih spesifik, tujuan tujuan dari evaluasi kinerja sebagaimana dikemukakan Agus Sunyoto (2012:4) adalah:

- a) Meningkatkan saling pengertian antara karyawan-karyawan tentang persyaratan kinerja
- b) Mencatat dan mengakui hasil kerja seor 135 karyawan, sehin mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang dahulu
- c) Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian

- terhadap karier atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang
- d) Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
  - e) Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khususnya rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang perlu diubah.

### **Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pencapaian Kinerja**

Menurut Mitcell dalam Sedarmayanti (2009:51) memaparkan bahwa terdapat lima kriteria utama yang sering kali digunakan dalam menilai kinerja para karyawan yaitu :

1. Kualitas kerja, menunjukkan sejauh mana mutu seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya meliputi ketepatan, kelengkapan, dan kerapian.
2. Ketepatan waktu, untuk mengetahui secepat dan sejauh mana tanggapan karyawan setelah diberikan tugas.
3. Inisiatif, merupakan dorongan untuk mengidentifikasi masalah atau peluang dan

mampu mengambil tindakan nyata untuk menyelesaikan masalah atau menangkap peluang.

4. Kemampuan, kemampuan karyawan dalam menjalankan pekerjaan atau tugasnya berbeda satu dengan yang lainnya. Meskipun tugas atau pekerjaannya sama, dikerjakan oleh karyawan yang tingkat pendidikannya sama, tetapi hasilnya berbeda.
5. Komunikasi, merupakan pemindahan informasi dan pemahaman dari seorang karyawan kepada karyawan lain.

### **METODE PENELITIAN**

#### **Lokasi Penelitian**

Adapun objek dalam penelitian ini adalah yang menyangkut dengan permasalahan yang diangkat yaitu pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan di dalam perusahaan yang tidak lain adalah Hotel Camplong Di Kabupaten Sampang yaitu di Jl.Raya Camplong 157A Sampang – Jawa Timur.

#### **Jenis Penelitian** 136

Jenis penelitian ini merupakan penelitian asosiatif atau hubungan. Menurut Sugiyono (2012:11) penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dengan penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk

menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala.

### Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua macam yaitu data primer dan data sekunder.

a. Data Primer Data primer adalah data yang diperoleh penulis melalui observasi atau pengamatan langsung dari perusahaan, baik itu melalui observasi, kuesioner dan wawancara secara langsung dengan pimpinan dan staf perusahaan sesuai dengan kebutuhan dalam penelitian ini.

b. Data Sekunder Data sekunder merupakan data yang diperoleh tidak langsung, yaitu data tersebut diperoleh penulis dari dokumen–dokumen perusahaan dan buku–buku literatur yang memberikan informasi tentang proses rekrutmen dan seleksi serta kinerja karyawan.

Kedua data tersebut sama-sama digunakan oleh penulis dalam penelitian ini, namun sumber data yang paling dominan adalah data primer.

### Teknik Analisa Data

Teknik analisa dapat diperlukan untuk menguji kebenaran pembahasan dan menganalisa, adapun teknik penelitian ini terdiri dari dua analisis yaitu analisis kualitatif dan analisis yang bersifat kuantitatif.

### 1. Analisa kualitatif

Merupakan analisa yang memberikan gambaran tentang objek yang akan diteliti. Metode ini mengkaji variable-variabel yang ada pada penelitian adapun teknik ini menggunakan skala likert sebagai berikut:

Sangat Setuju  
= 5  
Setuju  
= 4  
Netral  
= 3  
Tidak Setuju  
= 2  
Sangat Tidak Setuju  
= 1

### 2. Analisis Kuantitatif

Analisis regresi sederhana

Untuk melihat pengaruh dari suatu varian. Uji regresi linear sederhana digunakan jika hanya terdapat satu variabel x saja. Analisis regresi menggunakan rumus persamaan regresi sederhana seperti yang dikutip dalam Sugiyono (2009 : 277), yaitu :

$$Y = a + bx$$

Dimana :

Y = Variabel dependen, y 137  
Kinerja karyawan

X = Variabel independen, yaitu  
Pelatihan kerja

a = Bilangan Konstanta

b = Koefisien

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Analisis Kualitatif

## Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas didefinisikan sebagai sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsinya. Oleh karena itu, penulis menguji tingkat validitas kuesioner yang disebarkan kepada para responden dengan menggunakan program SPSS.

Nilai validitas masing-masing butir pertanyaan dapat dilihat pada nilai *Corrected Item-Total Correlation* masing-masing butir pertanyaan. Dengan menggunakan jumlah responden sebanyak 38 orang, maka berdasarkan data perhitungan SPSS koefisien korelasi (r) diketahui

bahwa seluruh korelasi item variabel X (Pelatihan) lebih besar dari r tabel atau 0,320 maka instrumen dinyatakan valid.

Begitu pula untuk variabel Y (Kinerja Karyawan), jika korelasi item variabel Y lebih besar dari r tabel atau 0,320 maka instrumen dinyatakan valid. Berikut ini merupakan hasil uji validitas dengan menggunakan jumlah responden sebanyak 38 orang dan item kuesioner dengan jumlah pertanyaan untuk pelatihan 4 pertanyaan dan untuk kinerja 7 pertanyaan dengan output SPSS dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 3

### Validasi Variabel

Variabel	item	r hitung	r tabel	Keterangan
Pelatihan (X)	X1	0,621	0,320	valid
	X2	0,830	0,320	valid
	X3	0,651	0,320	valid
	X4	0,782	0,320	valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,606	0,320	valid
	Y2	0,857	0,320	valid
	Y3	0,764	0,320	valid
	Y4	0,721	0,320	valid
	Y5	0,660	0,320	valid
	Y6	0,699	0,320	valid
	Y7	0,591	0,320	valid

Pada nilai *Corrected Item-Total Correlation* masing-masing butir pertanyaan bernilai lebih dari 0,320 dengan demikian dapat dikatakan semua item pertanyaan valid. Dalam pengujian realibilitas menggunakan SPSS, langkah yang ditempuh yaitu sama dengan

langkah pengujian validitas.  $K_{\alpha}$  138 output keduanya besar muncul.

Realibilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki *Cronbach's Alpha* > 0,60. Berikut ini adalah hasil uji realibilitas dengan menggunakan program SPSS:



**Tabel 4**

**Uji reliabilitas variabel Pelatihan**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,788	5

**Uji reliabilitas variabel Kinerja Karyawan**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,773	8

Pada nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60 yaitu 0,788 dan 0,773 dengan demikian dapat dikatakan semua item pertanyaan reliabel.

**Analisis Kualitatif**

Melalui pertanyaan yang diberikan penulis dalam kuesioner yang disebarakan untuk keperluan penelitian ini dapat diketahui tanggapan responden terhadap pelatihan dan kinerja karyawan pada Hotel Camplong Di Kabupaten Sampang.

Untuk memudahkan penilaian dari jawaban responden, maka kriteria penilaian dari jawaban responden dibuat sebagai berikut :

- Sangat Setuju (SS) diberi bobot nilai 5
- Setuju (S) diberi bobot nilai 4
- Cukup Setuju (CS) diberi bobot nilai 3
- Kurang Setuju (KS) diberi bobot nilai 2

Tidak Setuju (TS) diberi bobot nilai 1

Selanjutnya dicari rata-rata dari setiap jawaban responden, untuk memudahkan penilaian dari rata-rata tersebut, maka digunakan interval untuk menentukan panjang kelas interval menggunakan rumus sebagai berikut :

Rumus yang digunakan menurut Dudjana (2000:79) adalah

$$P = \frac{\text{rentang}}{\text{banyak kelas interval}}$$

P = Panjang kelas interval

Rentang = Data tertinggi – Data terendah

Banyak kelas interval = 5

$$P = \frac{(5 - 1)}{5} = 0,8$$

Maka rentang skala kriteria penilaian adalah sebagai berikut

**Tabel 5**

**Interval Kelas**

No	Interval Kelas	Pelatihan Kerja	Kinerja
1	1,00 - 1,79	Sangat Tidak	Sangat

		baik	Rendah
2	1,80 - 2,59	Tidak Baik	Rendah
3	2,60 - 3,39	Cukup	Cukup
4	3,40 - 4,19	Baik	Tinggi
5	4,20 - 5,00	Sangat Baik	Sangat Tinggi

### Penilaian tentang data-data yang diperoleh dari responden

#### Variabel Pelatihan Kerja

Tanggapan responden mengenai variabel pelatihan akan disajikan dalam tabel berikut:

**Tabel 6**

#### Analisis Pelatihan Kerja Karyawan Hotel Camplong Di Kabupaten Sampang

No	Pertanyaan	SS	S	CS	KS	TS	Jml	Rata - rata	Keterangan
1	Apakah tujuan dari pelatihan yang selama ini dilakukan sudah sesuai dengan tujuan perusahaan?	13	23	2	0	0	163	4,29	Sangat Baik
2	Apakah kemampuan instruktur pelatihan dalam memberikan pelatihan sudah sesuai harapan?	11	21	6	0	0	157	4,13	Baik
3	Apakah metode pelatihan yang digunakan selama ini sesuai	9	23	6	0	0	155	4,08	Baik

140

	dengan jenis pelatihan yang dibutuhkan?								
4	Apakah peserta pelatihan yang ikut dalam pelatihan memiliki antusias yang tinggi?	11	13	14	0	0	149	3,92	Baik
		Jumlah						16,42	
		$\Sigma$ Rata-rata X						<b>4,11</b>	<b>Baik</b>

Dari tabel diatas, diperoleh nilai rata-rata keseluruhan variabel X (Pelatihan) yaitu sebesar 4,11 yang artinya baik karena berada pada interval 3,40 – 4,19. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan yang dilaksanakan oleh manajemen Hotel Camplong dianggap baik. Adapun nilai rata-rata tertinggi yang diperoleh adalah sebesar 4,29 yang terdapat pada pertanyaan “Apakah tujuan dari pelatihan yang selama ini dilakukan sudah sesuai dengan tujuan perusahaan?”, sedangkan nilai rata-rata terendah yang diperoleh adalah sebesar 3,92 yang

terdapat pada pertanyaan “Apakah peserta pelatihan yang ikut dalam pelatihan memiliki antusias yang tinggi?”.

Dilihat dari variabel pelatihan, perusahaan perlu lebih mengevaluasi program pelatihan yang dilakukan perusahaan agar karyawan dapat melaksanakan program pelatihan dengan antusias.

Variabel Kinerja Karyawan

Tanggapan responden mengenai variabel kinerja karyawan akan disajikan dalam tabel berikut:

**Tabel 7**

**Analisis Kinerja Karyawan Hotel Camplong Di Kabupaten Sampang**

No	Pertanyaan	SS	S	CS	KS	TS	Jml	Rata-rata	Keterangan
1	Apakah anda setuju menjadi karyawan yang dituntut untuk	10	22	6	0	0	156	4,11	Tinggi

	berprestasi?								
2	Apakah anda bekerja dengan rasa disiplin yang tinggi?	9	21	8	0	0	15 3	4,03	Tinggi
3	Apakah anda bekerja dengan kemampuan kerja sama yang baik dengan rekan kerja dalam melaksanakan perintah kerja?	9	17	11	1	0	14 8	3,89	Tinggi
4	Apakah anda bekerja dengan rasa tanggung jawab dalam melaksanakan tugas dan kewajiban kerja?	12	17	9	0	0	15 5	4,08	Tinggi
	Apakah anda bekerja dengan sikap yang baik dalam melaksanakan perintah kerja?	12	17	9	0	0	15 5	4,08	Tinggi
	Apakah anda bekerja dengan inisiatif yang tinggi dalam melaksanakan perintah kerja?	6	20	12	0	0	14 6	3,84	Tinggi
	Apakah anda bekerja dengan	13	17	8	0	0	15 7	3,13	Cukup

tingkat kerajinan yang tinggi dalam melaksanakan perintah kerja?									
	Jumlah							28,16	
	ΣRata-rata X							4,02	<b>Tinggi</b>

Dari tabel diatas diperoleh nilai rata-rata keseluruhan variabel pelatihan karyawan, yaitu sebesar 4,20 yang artinya tinggi karena berada pada interval 3,40 – 4,19. Adapun nilai rata-rata tertinggi yang diperoleh adalah sebesar 4,11 yang terdapat pada pertanyaan “Apakah anda setuju menjadi karyawan yang dituntut untuk berprestasi?”, sedangkan nilai rata-rata terendah yang diperoleh adalah sebesar 3,13 yang terdapat pada pertanyaan “Apakah anda bekerja dengan tingkat kerajinan yang tinggi dalam melaksanakan perintah kerja?”.

Dilihat dari variabel kinerja karyawan, perusahaan seharusnya

menerapkan kedisiplinan yang tinggi agar karyawan memiliki tingkat kerajinan yang tinggi dalam melaksanakan perintah kerja.

### Analisis Kuantitatif

Untuk mengetahui bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Camplong Di Kabupaten Sampang, perlu dilakukan analisa Regresi sederhana dan analisis koefisien korelasi digunakan untuk mengukur derajat keeratan hubungan antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Berikut hasil analisis regresi sederhana Pearson dengan program SPSS.

**Tabel 8**

### Perhitungan Regresi Sederhana

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	17,757	4,662		3,809	,001
1 pelatihan	,633	,282	,351	2,246	,031

a. Dependent Variable: kinerja

Dari hasil diatas dapat diinterpretasikan nilai atau variabel bebas dalam hal ini adalah pelatihan kerja tidak berubah maka, nilai variabel terikat atau kinerja dari karyawan Hotel Camplong adalah sebesar 17,75. Tetapi apabila

pelatihan kerja untuk karyawan Hotel Camplong ditingkatkan satu-satuan dengan asumsi faktor-faktor lain tetap maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan Hotel Camplong sebesar 0,633.

**Tabel 9**

**Perhitungan koefisien korelasi Pearson variabel X dan variabel Y**

		pelatihan	kinerja
pelatihan	Pearson Correlation	1	,351*
	Sig. (2-tailed)		,031
	N	38	38
kinerja	Pearson Correlation	,351*	1
	Sig. (2-tailed)	,031	
	N	38	38

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Interpretasi Koefisien Korelasi Nilai r

Koefisien Korelasi	Koefisien Korelasi	Tafsirannya
0,00 - 0,199	+ dan -	Hubungannya sangat lemah
0,20 - 0,399	+ dan -	Hubungannya lemah
0,40 - 0,599	+ dan -	Hubungannya sedang
0,60 - 0,799	+ dan -	Hubungannya kuat
0,80 - 1,000	+ dan -	Hubungannya sangat kuat

**Koefisien Determinasi**

Untuk mengetahui besarnya pengaruh pelatihan terhadap kinerja

karyawan pada Hotel Camplong Di Kabupaten Sampang dalam bentuk persentase, maka digunakan

perhitungan koefisien determinasi dengan rumus sebagai berikut :

$$Kd = r_s^2 \times 100\%$$

$$= 0,351^2 \times 100\%$$

**Tabel 10**  
**Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,351 <sup>a</sup>	,123	,099	3,352

a. Predictors: (Constant), pelatihan

Adapun nilai dari koefisien korelasi dan koefisien determinasi dari penelitian ini dengan perhitungan SPSS tersebut diperoleh nilai sebesar 0,351 yang berarti menunjukkan hubungan antara pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Camplong sebesar 35,1% ini menunjukkan hubungan yang lemah. Sedangkan nilai koefisien determinasi diperoleh sebesar 0,123 yang berarti bahwa

pelatihan memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel Camplong sebesar 12,3% dan sisanya sebesar 87,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor yang lain yang tidak diteliti.

#### Hasil Uji Hipotesis

Untuk mengetahui diterima atau ditolaknya hipotesis, maka dilakukan uji hipotesis sebagai berikut :

$$H_0 = r_s \leq 0, \text{ yaitu pelatihan tidak mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan}$$

Membandingkan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  dengan kriteria sebagai berikut

Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka,  $H_0$  akan ditolak dan  $H_a$  diterima

Jika  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  maka,  $H_0$  akan diterima dan  $H_a$  ditolak.

**Tabel 11**

#### T Hitung

##### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
				146

	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17,757	4,662		3,809	,001
pelatihan	,633	,282	,351	2,246	,031

a. Dependent Variable: kinerja

Dari data diatas menunjukkan t hitung = 3,809 > t tabel = 1,685. hal ini berarti hipotesis yang penulis ajukan pada Bab II yaitu “adanya pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan”, dapat diterima.

### KESIMPULAN DAN SARAN

Pada pembahasan ini akan disampaikan dua hal yaitu kesimpulan dan saran-saran untuk lebih jelasnya dapat diikuti pembahasannya sebagai berikut:

#### Kesimpulan

Setelah penulis memperoleh data, kemudian data tersebut diolah selanjutnya dibahas, dari pembahasan penelitian ini dapat disimpulkan bahwa :

1. Pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Camplong Di Kabupaten Sampang berdasarkan model regresi linear sederhana pada penelitian ini dapat diformulasikan sebagai berikut  $Y=17,75 + 0,633X$ . Dari model ini diperoleh nilai R sebesar 0,351 yang berarti menunjukkan hubungan antara pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Camplong Di Kabupaten Sampang searah namun lemah.

2. Pelatihan kerja yang ada berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Camplong Di Kabupaten Sampang, sesuai hasil uji t hitung sebesar 3,809 lebih besar dari t tabel sebesar 1,685 sehingga hipotesis  $H_a$  diterima yang berbunyi “Adanya pengaruh antara pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Camplong Di Kabupaten Sampang”.

#### Saran

1. Mengingat bahwa pelatihan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, maka penulis memberi saran pada kantor Hotel Camplong Di Kabupaten Sampang sebagai berikut :
2. Oleh karena ternyata pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan maka sebaiknya pimpi 147 Hotel Camplong Kabupaten Sampang dapat memperhatikan hal tersebut.
3. Guna lebih mendukung terhadap kinerja karyawan yang ada, Hotel Camplong Di Kabupaten Sampang harus memperhatikan faktor lain yang tidak termasuk dalam



penelitian. Dalam memberikan pelatihan, sebaiknya pihak Hotel Camplong Di Kabupaten Sampang jangan hanya terfokus pada penetapan tujuan saja, tetapi juga harus memperhatikan antusias karyawan dalam mengikuti pelatihan kerja.

4. Guna penelitian lanjutan diharapkan lebih memperhatikan spesifikasi pelatihan pada setiap departemen-departemen yang ada. Agar hasil yang didapat lebih berkonsentrasi dan bersifat khusus.

## DAFTAR PUSTAKA

- Darodjat. 2015. *Konsep-Konsep Dasar Manajemen Personalia*. Bandung: Refika Aditama.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Andi.
- Hakim, R., Ismail, M. & Hoetoro, A. 2013. Kredibilitas Bank Sentral Dan Persistensi Inflasi di Indonesia. *Ekuitas Vol 17, No 2 (2013)*: 155-171.
- Hardjana. 2001. *Training SDM Yang Efektif*. Yogyakarta:Kansius
- Mangkunegara. 2014. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Marpaung, Happy. 2002. *Pengantar Pariwisata*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Soeprihanto. 2009. *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*. Yogyakarta: BPFEE.
- Dahruji. 2014. Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Toko Swalayan Indomart Di Kota Pamekasan. Skripsi