

PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA *ROOM DIVISION* DI ANGKASA GARDEN HOTEL PEKANBARU

Oleh

Mulyadi Maswir

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau

Jln. HR Subrantas KM 12 Telp (0761) 63237 Fax (0761) 63366

E-mail : mulyadimaswir2@gmail.com

Abstract: *This study aims to determine the effect of training on employee performance room division Angkasa Garden Hotel Pekanbaru. Using a total sample of 31 people. In this study the authors used quantitative descriptive research method by using the SPSS17 method. From the result of the research, the number of training variables is 5,647 and the value of t_{table} adalah 2.045. sehingga $t_{hitung} (5.647) > t_{tabel} (2.045)$ and the significant value $0.000 < 0.05$, so it can be concluded that the training variables positively affect the performance variable. In the determination coefficient test (R^2) in the value of $R = 0.524$ means the relationship of free variables (training) to variable terikan (performance) of 52.4% while the remaining 47.6% influenced by other variables that are not examined. Finally from this research can be concluded that the training has a positive and significant impact on the performance, so it is suggested to Angkasa Garden Hotel Pekanbaru in order to maintain and improve the training of employees room division in particular and all employees in general to produce maximum performance*

Keywords: *Training, Performance*

A. PENDAHULUAN

Perkembangan industri perhotelan di Indonesia sangat meningkat pesat, hal ini diimbangi dengan jumlah tenaga kerja di Indonesia selalu bertambah secara signifikan dari tahun ketahun. Namun tenaga kerja yang profesional dibidangnya dirasa masih kurang, seperti industri kepariwisataan. Banyaknya tenaga kerja, disatu sisi akan menyebabkan persaingan menjadi semakin kompetitif. Bagi industri kepariwisataan situasi ini sangat menguntungkan. Namun sebagian pelamar adalah mereka yang tidak memiliki kualifikasi standar maka kegiatan rekrutmen akan menjadi momen pemborosan, tenaga, uang dan waktu. Kekurangan tenaga kerja menyebabkan rekrutmen karyawan dan mempertahankan karyawan yang berkualitas menjadi sangat penting untuk mencapai keberhasilan industri.

Salah satunya adalah industri pariwisata yaitu perhotelan yang tersebar diseluruh Indonesia. Perhotelan berasal dari kata "Hotel" yang merupakan badan usaha

yang menyediakan pelayanan jasa penginapan, penyedia makanan dan minuman serta fasilitas jasa lainnya yang diperuntukkan bagi masyarakat umum serta dikelola secara komersil.

Hotel dapat di bedakan dari sudut pandang lokasi berdirinya sebuah hotel tersebut, besarnya bangunan dan fasilitas sebuah hotel serta konsep khusus yang di miliki oleh sebuah hotel dalam oprasionalnya.

Penentuan jenis hotel tidak terlepas dari kebutuhan pelanggan dan ciri sifat khas yang di miliki wisatawan (Tarmoezi, 2000). Berdasarkan hal tersebut dapat di lihat dari lokasi berdirinya hotel dapat di bedakan sebagai berikut :

1. City Hotel
2. Residential Hotel
3. Resort Hotel
4. Motel (Motor Hotel)

Menurut Tarmoezi (Tarmoezi, 2000:3) di lihat dari segi ukuran sebuah hotel maka dapat di bedakan menjadi tigaantara lain:

1. Small hotel. Hotel dengan jumlah kamar yang tersedia maksimal 28 kamar.
2. Medium hotel. Jumlah kamar yang tersedia antara 28 kamar sampai dengan 299 kamar.
3. Large hotel. Jumlah kamar yang tersedia lebih dari 300 kamar.

Jika di lihat dari klarifikasi hotel, menurut keputusan Direktorat Jendral Pariwisata, Pos dan Telekomunikasi no.22/U/VI/1978 tanggal 12 Juni 1978 dan saat ini di teruskan oleh Lembaga Sertifikat usaha bidang pariwisata yang tertuang melalui PP No.52/2012 tentang sertifikasi kompetensi dan sertifikat bidang usaha bidang pariwisata dan di jabarkan melalui peraturan Menteri Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Nomor PM.53/Hm.001/MPEK/2013 maka hotel dapat di bedakan menjadi lima tingkatan antara lain:

1. Hotel bintang satu (*)
2. Hotel bintang dua (**)
3. Hotel bintang tiga (***)
4. Hotel bintang 4 (****)
5. Hotel bintang 5 (*****)

Beberapa tahun tahun terakhir dunia perhotelan di Indonesia semakin beragam dan memunculkan konsep-konsep baru antara lain:

1. Kombo hotel
2. Budget Hotel
3. Syari'ah Hotel

Pelayanan yang baik kepada tamu serta kebersihan lingkungan hotel merupakan modal utama untuk meningkatkan penghasilan bagi hotel. Untuk itu manajemen harus memperhatikan kinerja karyawan agar dapat bekerja sabaik mungkin. Berbagai upaya dilakukan hotel untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan, salah satunya dengan memberikan pelatihan kepada karyawan. Pelatihan dan pendidikan bertujuan agar kinerja karyawan khususnya room division di Angkasa Garden Hotel Pekanbaru dapat meningkat.

Berikut adalah total jumlah karyawan yang terdapat di Angkasa Garden Hotel pekanbaru:

Tabel 1. Jumlah Karyawan Angkasa Garden Hotel Pekanbaru

No	Departemen	Jumlah Karyawan				
		2012 (Juni-Des)	2013 (Jan-Des)	2014 (Jan-Des)	2015 (Jan-Des)	2016 (Jan-Ags)
1	GA	2	2	2	2	2
2	Front Office	8	9	11	11	11
3	Housekeeping	13	21	26	26	21
4	Accounting	3	4	4	4	4
5	FB Service	4	6	8	8	7
6	FB Product	3	3	5	5	4
7	Engineering	3	3	5	5	4
8	Sales & Marketing	4	3	2	2	2
9	Security	6	6	6	6	5
	Total	46	57	69	69	60

Sumber: Hotel Angkasa Garden 2016

Dari table 1.1 di atas dapat dilihat bahwa pengalokasian jumlah karyawan Angkasa Garden Pekanbaru dalam kurung waktu lebih kurang 5 tahun terakhir, yang mana dari total 9 departemen untuk tahun 2012 (Juni-Desember) jumlah karyawan 46 orang, hal ini di karenakan hotel masih dalam kondisi baru dan belum semua kamar serta fasilitas yang di fungsikan. Pada tahun 2013 jumlah keseluruhan karyawan di alokasikan sebanyak 57 orang, pada tahun 2014 dan tahun 2015 jumlah karyawan di alokasikan sebanyak 69 orang hal ini mengingat seluruh fasilitas serta tingkat hunian hotel yang mulai stabil.sementara untuk tahun 2016 jumlah karyawan jadi berkurang menjadi 60 karyawan hal ini dilakukan karena mengingat kebijakan yang dilakukan pemerintah terhadap kegiatan-kegiatan pemerintahan di hotel masih berubah-ubah, karena event pemerintah menjadi salah satu pemasukan yang besar bagi hotel. Maka manajemen melakukan suatu efesiensi dengan mengurangi jumlah karyawan di beberapa pos departemen.

Mengingat penelitian ini fokusnya pada karyawan *Room Division (front office department & Housekeeping department)*, maka perlu digambarkan perkembangan jumlah karyawan pada *Room Division* di Angkasa Garden Pekanbaru Hotel Pekanbaru selama kurang dari 5 tahun terakhir dapat di gambarkan melalui tabel berikut:

Tabel 2. Jumlah karyawan Room Division Angkasa Garden Hotel Pekanbaru

No	Tahun	Front Office Departement		Housekeeping Departement		Jumlah Karyawan
		Pria	Wanita	Pria	Wanita	
1	2012 (Jun - Des)	5	3	9	4	21
2	2013 (Jan - Des)	6	4	13	7	30
3	2014 (Jan - Des)	7	6	16	8	37
4	2015 (Jan - Des)	7	6	16	8	37
5	2016 (Jan - Ags)	7	4	14	7	32

Dari table 2 diatas terlihat jumlah pengalokasian karyawan pada *Room Division* Angkasa Garden Hotel Pekanbaru 5 tahun terakhir, Jumlah karyawan Front Office Departemen pada tahun 2012 (Jun-Des) 5 pria dan 3 wanita, sementara Housekeeping Departemen 9 pria Dan 4 wanita total jumlah karyawan pada tahun 2012 (Jun-Des) untuk Room Division berjumlah 21 orang di karenakan belum semua kamar dan fasilitas lain yang bisa di jual. untuk tahun 2013 (Jan-Des) jumlah karyawan Front Office Departemen ada 10 orang terdiri dari 6 pria dan 4 wanita, sementara pada Housekeeping Departemen berjumlah 20 orang yang terdiri dari 13 pria dan 7 wanita. Tahun 2014 dan 2015 (Jan-Des) karyawan Front Office Departemen terdiri dari 7 pria dan 6 wanita, Housekeeping Departemen terdiri dari 16 pria dan 8 wanita. Untuk tahun 2016 (Jan-Ags) Jumlah karyawan berkurang jika di dibandingkan tahun 2014 (Jan-Des) dan 2015 (Jan-Des) menjadi 32 orang yang terdiri dari Front Office Departemen 7 pria dan 4 Wanita serta Housekeeping Departemen yang terdiri dari 14 dan 7 wanita. Pengurangan jumlah karyawan pada tahun ini di pengaruhi oleh beberapa factor antara lain adanya kebijakan pemerintah menyangkut kegiatan-kegiatan pemerintahan yang di larang dan membatasi kegiatan di laksanakan di laksanakan di hotel, sehingga hotel melakukan upaya optimalisasi dari segi jumlah karyawan.

Optimalisasi pelatihan diharapkan mampu memacu kinerja karyawan yang telah mengikuti pelatihan untuk mampu memberikan pelayanan yang berkualitas terhadap tamu hotel.

Berdasarkan data-data tersebut diatas, dan mengingat begitu besar dan pentingnya peranan karyawan sebagai upaya untuk mencapai tujuan perusahaan dengan maksimal adalah dengan menyediakan karyawan yang berkualitas dan berkompeten dalam bidangnya, karyawan yang memiliki kinerja tinggi, mempunyai sikap profesional dalam bekerja.

Berikut ini adalah hasil produktivitas Room Division selama kurang dari 5 tahun terakhir. Yaitu :

Tabel 3. Data Produktivitas Kamar Hotel

No	Tahun	Penjualan kamar oleh Front Office Departemen	Pembersihan kamar oleh Housekeeping Departemen	Persentase
1	2012 (Jun - Des)	5.521	5.493	99.49%
2	2013 (Jan - Des)	15.788	15.762	99.83%
3	2014 (Jan - Des)	16.108	16.091	99.89%
4	2015 (Jan - Des)	16.920	16.897	99.86%
5	2016 (Jan - Ags)	11.360	11.347	99.88%

Sumber: Angkasa Garden Hotel Pekanbaru 2016

Berdasarkan data pada table 1.4 di atas dapat kita lihat perubahan produktifitas yang terjadi di room division antara department front office selaku penjual kamar dan housekeeping selaku yang mempersiapkan kamar. Produktifitas pembersihan kamar di tahun 2012 (Juni s/d Desember) sebanyak 5.493 kamar atau di dibandingkan dengan jumlah kamar yang terjual sekitar 99.49 %, di tahun 2013 jumlah kamar yang terjual mengalami kenaikan namun disisi pembersihan sedikit mengalami penurunan yang mana kamar terjual sebanyak 15.788 namun pembersihan kamar hanya berjumlah 15.762 dengan persentase 99.83%, di tahun 2014 produktifitas pembersihan kamar oleh Housekeepeing sebanyak 16.091 atau sekitar 99.89 % di dibandingkan kamar yang terjual 16.108 oleh front office di tahun 2015 produktifitas kedua department justru memperlihatkan kenaikan yang sama baiknya dengan penjualan 116.920 dan pembersihan kamar sebanyak 16.897 atau 99.86%. dan di tahun 2016 (Januari s/d Agustus) jumlah pembersihan kamar oleh Housekeeping 11.347 atau 99.88% di dibandingkan kamar yang di jual 11.360 kamar.

Hal ini menunjukkan bahwa produktivitas kinerja karyawan berfluktuasi terhadap jumlah tingkat hunian Angkasa Garden Hotel Pekanbaru. Mengingat begitu besar dan pentingnya peranan karyawan sebagai upaya untuk mencapai tujuan perusahaan dengan maksimal adalah dengan menyediakan karyawan yang berkualitas dan kompeten dibidangnya

Sehingga proses pengembangan sumber daya manusia berkaitan langsung dengan kinerja perusahaan melalui penciptaan sumber daya manusia yang ahli dan berkualitas.

Ini menunjukkan sumber daya manusia memegang peranan penting dalam mencapai tujuan organisasi, karena sumber daya manusia

dapat di kembangkan berupa keterampilan dan kemampuannya dalam bekerja agar mampu membentuk kinerja yang tinggi yakni melalui berbagai program pelatihan dan dijadikan sebagai standar kerja. Standar kerja disampaikan melalui program pelatihan karyawan dan evaluasi hasil kerja secara periodik.

Manajemen SDM terangkai dari dua kata yaitu manajemen dan SDM. Manajemen menurut **Hasibuan** (2002:2) adalah “ ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat”, sedangkan SDM menurut **Siagian** (2003:181) adalah “ sumber daya terpenting yang dimiliki oleh suatu organisasi, salah satu implikasinya adalah bahwa investasi terpenting yang mungkin dilakukan oleh suatu organisasi adalah dibidang sumber daya manusia”.

Gomes (2001:4) memandang MSDM dalam perspektif internasional atau makro sebagai pengembangan dan pemanfaatan personil (pegawai) bagi pencapaian efektif mengenai sasaran-sasaran dan tujuan-tujuan individu, organisasi, masyarakat, nasional dan internasional”. Menurut **Flippo** dikutip dalam **Notoatmodjo** (2000:108) “MSDM adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu organisasi dan masyarakat”.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa, MSDM merupakan suatu pengakuan terhadap pentingnya SDM serta pemanfaatannya dalam berbagai fungsi dan kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi, yakni meningkatkan daya guna dan hasil guna SDM. Dengan kata lain MSDM adalah serangkaian kegiatan “*manage*” manusia yang terikat dalam suatu organisasi, yang mencakup proses-proses rekrutmen, seleksi, pengembangan melalui kegiatan pembinaan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia.

Pegertian Kinerja Karyawan

Kata kinerja merupakan terjemahan dari bahasa Inggris, yaitu dari kata *performance*. Kata *performance* berasal dari kata *perform* yang berarti menampilkan atau melaksanakan. *Performance* berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja atau penampilan kerja

Menurut **Wibowo** (2014:42), kinerja merupakan kegiatan pengelolaan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja merupakan tanggung jawab setiap individu terhadap pekerjaan, membantu mendefinisikan harapan kerja, mengusahakan kerangka kerja bagi supervisor dan pekerja saling berkomunikasi.

Menurut **Hasibuan** (2011:94) pengertian kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Menurut **M. Budiharjo** (2014:9), pentingnya penilaian karyawan atau kinerja karyawan pun dapat pula memberikan dampak positif bagi kedua belah pihak, yakni pihak penilai dalam hal ini adalah pihak perusahaan ataupun pihak yang dinilai yang dalam hal ini adalah pihak karyawan.

Sedarmayanti dalam Syafrina (2017:6), kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Dampak positif bagi pihak perusahaan

- a. Pihak perusahaan dapat lebih mengenal talenta kerja yang dimiliki masing-masing karyawannya. Dengan begitu, penempatan kerja bagi para karyawan dapat sejauh mungkin memenuhi kriteria *the right man on the right place*.

b. Pihak perusahaan dapat lebih memahami kondisi psikologis serta tingkat *leadership* dari masing-masing karyawannya. Dengan demikian, lebih memudahkan bagi perusahaan dalam upaya mempersiapkan kader-kader pimpinan (kaderisasi), demi pengembangan perusahaan kedepannya.

Dampak positif bagi pihak karyawan

- a. Lahirnya motivasi kerjayang lebih baik pada setiap karyawan. Hal ini menimbulkan peluang bagi meningkatnya etos kerja para karyawan sehingga akan besar pengaruhnya bagi peningkatan *credit point* dan *track record* para karyawan di mata perusahaan.
- b. Lahirnya semangat berkompetensi secara sehat antarpara karyawan. Hal ini sedikit banyak akan memacu para karyawan untuk semakin banyak belajar dalam upaya meningkatkan kemampuan dirinya.

Indikator kinerja Karyawan

Menurut Wibowo (2014:85) indikator kinerja atau *berformance indicators* kadang-kadang dipergunakan secara bergantian dengan ukuran kinerja (*berformance measures*). Sementara itu, indikator kinerja dipakai untuk aktivitas yang hanya dapat ditetapkan secara lebih kualitatif atas dasar perilaku yang dapat diamati. Indikator kinerja juga menganjurkan sudut pandang prospektif (harapanke depan) daripada retrospektif (melihat ke belakang). Hal ini menunjukkan jalan pada aspek kinerja yang perlu diobservasi. Terdapat tujuh indikator kinerja:

- a. Tujuan. Tujuan merupakan sesuatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai dimasa yang akan datang. Dengan demikian, tujuan menunjukkan arah kemana kinerja harus dilakukan. Untuk mencapai tujuan diperlukan kinerja individu, kelompok, dan organisasi.
- b. Standar. Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat tercapai. Kinerja seseorang dikatakan berhasil apabila mampu mencapai standar yang di tentukan atau disepakati bersama antara atasan dan bawahan.

- c. Umpan Balik. Umpan balik melaporkan kemajuan, baik kualitas maupun kuantitas, dalam mencapai tujuan yang didefinisikan oleh standar. Tujuan yang dapat diterima oleh pekerja adalah tujuan yang bermakna dan berharga.
- d. Alat atau Sarana. Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan yang sukses. Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk mencapai tujuan.
- e. Kompetensi. Kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.
- f. Motif. Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu.
- g. Peluang. Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Terdapat dua faktor yang menyumbangkan pada adanya kekurangan kesempatan untuk berprestasi, yaitu persediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi syarat. Tugas ini mendapatkan prioritas tinggi, meendapat perhatian lebih banyak dan mengambil waktu yang tersedia.

Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Soekidjo Notoadmodjo (2009:124) kinerja seseorang tenaga kerja atau karyawan dalam suatu organisasi atau industri kerja dipengaruhi oleh banyak faktor baik faktor dari dalam karyawan itu sendiri maupun faktor lingkungan atau organisasi kerja itu sendiri. Faktor-faktor yang menentukan kinerja seseorang dikelompokkan menjadi 3 faktor utama yakni:

- a. Faktor individu, yang terdiri dari pemahaman terhadap pekerjaannya, pengalaman kerja, latar belakang keluarga, tingkat sosial ekonomi dan faktor demografi (umur, jenis, etnis, dan sebagainya)

- b. Faktor organisasi yang antara lain terdiri dari; kepemimpinan, desain pekerjaan, sumber daya yang lain, struktur organisasi dan sebagainya.
- c. Faktor psikologis yang terdiri dari persepsi terhadap pekerjaan, sikap terhadap pekerjaan, motivasi, kepribadian dan sebagainya.

Menurut **Pabundu Tika** (2008:122), adapun faktor-faktor yang berpengaruh terhadap hasil pekerjaan/prestasi kerja seseorang atau kelompok terdiri dari faktor internal dan eksternal.

- a. Faktor internal yang mempengaruhi kinerja karyawan/kelompok terdiri dari kecerdasan, keterampilan, kestabilan emosi, motivasi, persepsi peran, kondisi keluarga, kondisi fisik seseorang, karakteristik kelompok kerja dan sebagainya.
- b. Faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja karyawan/kelompok terdiri dari peraturan ketenagakerjaan, keinginan pelanggan, pesaing, nilai-nilai sosial, serikat buruh, kondisi ekonomi, perubahan lokasi kerja dan konsisi pasar

Konsep Pelatihan

Menurut Kaswan (2011:2) Pelatihan adalah proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan, pelatihan meliputi perubahan sikap sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaannya lebih efektif.

Serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian-keahlian, pengetahuan, pengalaman, ataupun perubahan sikap seseorang individu. Pelatihan berkenaan dengan perolehan keahlian-keahlian atau pengetahuan tertentu

Pelatihan (*training*) merupakan proses sistematis pengubahan perilaku para karyawan dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan organisasional. Dalam pelatihan diciptakan suatu lingkungan dimana para karyawan dapat memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan, dan perilaku yang spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan. Pelatihan biasanya terfokus pada penyediaan bagi para karyawan keahlian-keahlian khusus

atau membantu mereka mengoreksi kelemahan-kelemahan kinerja mereka.

Pelatihan (*training*) merupakan suatu proses yang akan menghasilkan suatu perubahan tingkah laku pegawai (**Soekidjo Notoadmodjo**,2009:19)

Menurut (**Sudarmin Damin** 2008:44) pelatihan adalah teknik belajar yang melibatkan pengamatan individual pada pekerjaan dan penentuan umpan balik untuk memperbaiki kinerja atau mengoreksi kesalahan.

Menurut **pasal 1 ayat 9 Undang-Undang No.13 Tahun 2003**, pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memperoleh, memberi, meningkatkan kerja serta mengembangkan kompetensi, produktivitas, disiplin, sikap dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jejang dan kualifikasi dan pekerjaan.

Dalam pelatihan diciptakan suatu lingkungan dimana para pegawai dapat memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan dan perilaku yang spesifik yang berhubungan dengan pekerjaan.

Dari uraian diatas dapat ditarik kesimpulan yaitu:

- a. Pelatihan dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan keahlian seseorang.
- b. Pelatihan dapat mengubah perilaku seseorang dari yang tidak biasa dikerjakan menjadi mudah dikerjakan.
- c. Pelatihan dapat menutup kesenjangan (*gap*) antara kecakapan atau kemampuan seseorang dengan permintaan jabatan.
- d. Pelatihan dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja pegawai/karyawan.
- e. Pelatihan dapat meningkatkan produktivitas, disiplin, sikap dan semangat kerja.

Tujuan Pelatihan

Tujuan latihan dan pengembangan karyawan adalah untuk memperbaiki efektivitas kerja karyawan dalam mencapai hasil-hasil kerja yang ditetapkan. Peningkatan efektivitas kerja dapat

dilakukan dengan latihan (*training*) atau pengembangan (*development*). Latihan dimaksud untuk memperbaiki penguasaan keterampilan-keterampilan dan teknik-teknik pelaksanaan pekerjaan tertentu, terperinci dan rutin. Pengembangan karyawan adalah penting bagi individu, organisasi dan bahkan bagi negara. Pengembangan dibutuhkan untuk menyesuaikan diri dengan kemajuan teknologi.

Program pelatihan yang dilaksanakan oleh organisasi memiliki berbagai tujuan, sehingga seyogyanya program tersebut menjadi perhatian setiap organisasi yang berorientasi pada pelayanan masyarakat dalam rangka pengembangan sumber daya ke arah tujuan yang diharapkan. **Ike Rusdyah Rahmawati** (2008:110) menyatakan, pelatihan mempunyai kegunaan pada karir jangka panjang untuk membantu menghadapi tanggung jawab yang lebih besar di waktu yang akan datang. Program ini tidak hanya bermanfaat pada individu karyawan tetapi juga pada organisasi.

Menurut **pasal 9 Undang-Undang Ketenagakerjaan Tahun 2003**, pelatihan kerja diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali, meningkatkan dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas dan kesejahteraan. Tujuan-tujuan pelatihan dapat dikelompokkan kedalam tujuh bidang, yaitu:

1. Memperbaiki kinerja
2. Memutakhirkan keahlian para pegawai sejalan dengan kemajuan teknologi
3. Mengurangi waktu pembelajaran bagi pegawai baru agar kompeten dalam pekerjaan
4. Membantu memecahkan masalah operasional
5. Mempersiapkan pegawai untuk promosi
6. Mengorientasikan kebutuhan pertumbuhan pribadi

Menurut **Malayu S.P. Hasibuan** (2004:62), bahwa fungsi pendidikan dan pelatihan dalam kaitannya dengan ketenagakerjaan meliputi dua dimensi penting yaitu: Dimensi kuantitatif yang meliputi fungsi pendidikan dan pelatihan

dalam memasok tenaga kerja yang tersedia dan dimensi kualitatif yang menyangkut fungsi sebagai penghasil tenaga terdidik dan terlatih yang akan menjadi penggerak pembangunan. Fungsi pendidikan dan pelatihan dapat dikatakan sebagai suatu sistem pemasok tenaga yang terdidik, terlatih dan dipercaya dapat meningkatkan kinerja.

Faktor – faktor yang menyebabkan diperlukannya pelatihan adalah:

- a. Kualitas angkutan kerja yang ada
- b. Persaingan global
- c. Perubahan yang cepat dan terus menerus
- d. Masalah-masalah alih teknologi
- e. Perubahan keadaan demografi

Metode Pelatihan

Menurut **Budi Santoso** (2010:2), pelatihan dilakukan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, kinerja dan perilaku individu, kelompok organisasi. Oleh karena itu kegiatan pelatihan harus dirancang sedemikian rupa agar benar-benar memberikan manfaat sesuai dengan tujuan pelaksanaannya. Dari segi materi, pelatihan dapat digolongkan menjadi dua (2) jenis, yaitu:

- a. Pelatihan wacana (*knowledge Based Training*). Sebuah wacana baru yang harus disosialisasikan kepada peserta pelatihan dengan tujuan wacana baru tersebut dapat meningkatkan pencapaian tujuan seseorang, kelompok, atau lembaga.
- b. Pelatihan keterampilan (*skill Based Training*). Pelatihan mengenai pengenalan atau pendalaman keterampilan seseorang, kelompok, atau lembaga.

Sedangkan menurut **T. Hani Handoko** (2012: 244), ada banyak metode yang dapat digunakan bagi pengembangan karyawan tetapi pada umumnya karyawan dikembangkan dengan metode sebagai berikut:

Metode on the job

- a. *Coaching*, dimana atasan memberikan bimbingan dan pengarahan kepada

- bawah dalam pelaksanaan pekerjaan rutin mereka.
- b. *Planned Progression*, atau pemindahan karyawan dalam saluran-saluran yang ditentukan melalui tingkatan-tingkatan organisasi yang berbeda.
 - c. Rotasi Jabatan, atau pemindahan jabatan karyawan melalui jabatan-jabatan yang bermacam-macam dan berbeda-beda.
 - d. Penugasan sementara, dimana bahan ditempatkan pada posisi manajemen tertentu untuk jangka waktu yang ditetapkan.
 - e. Sistem-sistem penilaian prestasi formal

Metode off the job

- a. Program-program pengembangan eksekutif di universitas-universitas atau lembaga-lembaga pendidikan lainnya.
- b. Latihan labolatorium, dimana seseorang belajar menjadi lebih sensitif (peka) terhadap orang lain dan lingkungannya.
- c. Pengembangan organisasi, yang menekankan perubahan, pertumbuhan dan pengembangan keseluruhan organisasi.

Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan

Efektivitas pelatihan karyawan diyakini mampu meningkatkan kinerja karyawan di tengah tugas dan tanggung jawab yang diembannya, karena konsekuensi dari pelatihan diarahkan pada upaya pengembangan SDM karyawan melalui tingkat pengetahuan, keterampilan dan sikapnya terhadap rangkaian tugas yang diberikan.

Menurut **Ike Kusdyah Rachmawati** (2008:117), pendidikan pelatihan adalah unsur sentral dalam pengembangan karyawan. Pelatihan dalam bentuk kompleks diberikan untuk membantu karyawan mempelajari keterampilan yang akan meningkatkan kinerja mereka dimana membantu perusahaan atau organisasi mencapai sasarnya.

METODE

Teknik analisa kuantitatif digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel berikutnya dengan

menggunakan rumus analisis regresi linier sederhana. Menurut **Sugiyono** (2009:188) analisis regresi sederhana berguna untuk mencari pengaruh satu variabel bebas terhadap satu variabel terikat, yaitu pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada *Room Division* di Angkasa Garden Hotel Pekanbaru. Regresi sederhana dapat dilihat pada rumus:

$$Y = a + bX$$

Keterangan

Y : Kinerja Karyawan (Variabel dependen)

a : Konstanta

b : Koefisien regresi

X : Pelatihan (nilai variabel independen)

Untuk menunjukkan sejauh mana instrumen penelitian dapat dipercaya dan dilakukan dengan empat pengamatan yaitu:

Uji Validitas

Validitas dilakukan dengan menggunakan analisis butir soal, yaitu dengan cara mengkoreksi skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir. Uji validitas koesioner ini dilakukan terhadap 31 orang karyawan yang menjadi sampel penelitian. Analisis butir ini menggunakan alat bantu program *spss versi 17.00*.

Menurut **Hartono** (2010:98), kriteria pengujian analisis uji validitas dinyatakan dengan: jika nilai koefisien korelasi (r_{hitung}) skor tiap butir dengan total lebih besar dan sama dengan nilai r_{tabel} pada taraf signifikan ($\alpha = 0,05$), maka butir pernyataan instrumen dinyatakan valid. Sementara, jika nilai koefisien korelasi (r_{hitung}) skor tiap butir dengan skor total lebih kecil dari nilai r_{tabel} pada taraf signifikan ($\alpha = 0,05$), maka butir pernyataan instrumen dinyatakan tidak valid/gugur.

Dengan ketentuan bahwa, apabila nilainya negatif atau kecil dari r_{tabel} , maka nomor item tersebut tidak valid, dan sebaliknya bila nilainya positif lebih besar dari r_{tabel} , maka nomor item tersebut valid. Secara otomatis, uji validitas ini menggunakan korelasi sederhana (*simple*

correlation) dari Pearson yang dirumuskan sebagai berikut (Hartono, 2010:98)

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X \cdot \sum Y)}{\sqrt{[n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2][n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

r = nilai koefisien korelasi masing-masing item

n = jumlah sampel yang digunakan

X = skor nilai setiap item

Y = skor total setiap sampel

Apabila validitas yang didapat semakin tinggi, maka tes tersebut akan semakin mengenai sasaran dan semakin menunjukkan apa yang seharusnya ditunjukkan. Pengujian validitas ini dilakukan dengan *interval validity*, dimana kriteria yang dipakai dari dalam alat tes itu sendiri dan masing-masing item tiap variabel dikorelasi dengan nilai total yang diperoleh dari koefisien korelasi *product moment*. Apabila koefisien korelasi rendah dan tidak signifikan, maka item yang bersangkutan gugur. Adapun taraf signifikan yang digunakan adalah 5%.

Uji Reliabilitas

Pengujian reabilitas dilakukan dengan cara mencobakan instrumen sekali saja (*interna consistency*), kemudian dianalisis dengan teknik *Alpa Cronbach*. Analisis uji reabilitas ini menggunakan alat bantu program *SPSS versi 17.00*. menurut Hartono (2010:101), kriteria pengujian analisis ini adalah: jika nilai koefisien korelasi (r_{α}) lebih besar dan sama dengan nilai r_{tabel} pada taraf signifikan ($\alpha = 0,05$), maka butir pernyataan instrumen dinyatakan reliabel. Sementara, jika nilai koefisien korelasi (r_{α}) lebih kecil dari nilai r_{tabel} pada taraf signifikan ($\alpha = 0,05$), maka butir pernyataan instrumen dinyatakan tidak reliabel.

Dengan ketentuan bahwa, apabila r_{α} nilainya negatif atau kecil dari r_{tabel} , maka nomor item tersebut tidak reliabel, dan sebaliknya bila nilainya positif atau lebih besar dari r_{tabel} , maka nomor item tersebut reliabel. Menurut Hartono (2010:102) adapun rumus *Alpa Cronbach* yang dapat digunakan sebagai berikut:

$$r_{11} = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum S_1}{S_1} \right)$$

keterangan:

r_{11} = reliabilitas instrumen

k = banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum S_1$ = jumlah varians skor tiap-tiap item

S_1 = varian total

Uji Normalitas

Alat uji ini digunakan untuk mengetahui apakah sebuah model regresi nilai residu dari nilai regresi mempunyai distribusi yang normal. Jika distribusi dari nilai-nilai residual tersebut tidak dapat dianggap berdistribusi normal, maka dikatakan ada masalah terhadap asumsi normalitas. Pengujian ini secara praktis dilakukan menggunakan *software SPSS for Windows versi 17.00* untuk membuat grafik normal probability plot (Hartono, 2008:103).

Deteksi uji normalitas dengan melihat penyebaran data pada sumbu diagonal dari grafik dasar:

- Jika data menyebar di sekitar garis diagonal, maka model regresi akan memenuhi asumsi normalitas
- Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Uji t

Digunakan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel, baik variabel bebas terhadap variabel terikat tersebut yang signifikan secara statistik. Menggunakan uji masing-masing koefisien regresi variabel bebas apakah mempunyai pengaruh atau tidak terhadap variabel terikat (Sugiyono dalam Manik, 2017:261).

$$r = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

r = Koefisien regresi

n = Jumlah responden

Adapun langkah-langkah analisis uji parsial adalah apabila $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ maka H_0 diterima, ini menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh yang bermakna oleh variabel X

terhadap Y, sebaliknya apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak, ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang bermakna oleh variabel X terhadap Y.

Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya variable Y yang di pengaruhi oleh Variabel X. koefesien ini di peroleh dengan rumus sebagai berikut (Ridwan, 2010 : 136):

$$KP = r^2 \times 100 \% \text{Dimana :}$$

Dimana : KP : Nilai Koefesiensi Diterminan

r : Nilai Koefesien Korelasi

HASIL

Uji Validitas

Uji Validitas merupakan suatu alat ukur tes dalam kuesioner. Valid berarti instrumen tersebut dapat di gunakan untuk mengukur apa yang seharusnya di ukur (Sugiyono, 2014:121), sehingga Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner yang di jawab oleh responden. Dalam penelitian ini pengujian validitas di lakukan dengan menghitung korelasi antara skor masing –masing butir pernyataan dengan total skor.

Uji validitas akan menguji masing – masing variabel yang di gunakan dalam penelitian ini, dimana keseluruhan variabel penelitian ini memuat 16 pernyataan yang harus di jawab oleh responden. Adapun kriteria yang di gunakan dalam menentukan valid tidaknya pernyataan yang di gunakan dalam penelitian ini adalah apabila korelasi antara masing-masing indikator terhadap total skor menunjukkan hasil yang signifikan dengan tingkat signifikansi 5% (0.05) $df = n-2$ (31-2) = 29, maka $r_{tabelnya} = 0.355$. Berdasarkan analisis yang telah di lakukan, maka hasil pengujian validitas dapat di lihat pada tabel di bawah ini.

Variable	Item	Correlation	r_{tabel}	Keterangan
Pelatihan (X)	X 1	0.733**	0.335	Valid
	X 2	0.701**	0.335	Valid
	X 3	0.774**	0.335	Valid
	X 4	0.776**	0.335	Valid
	X 5	0.597**	0.335	Valid

	X 6	0.671**	0.335	Valid
	X 7	0.621**	0.335	Valid
	X 8	0.601**	0.335	Valid
Kinerja (Y)	Y 1	0.683**	0.335	Valid
	Y 2	0.755**	0.335	Valid
	Y 3	0.660**	0.335	Valid
	Y 4	0.827**	0.335	Valid
	Y 5	0.709**	0.335	Valid
	Y 6	0.673**	0.335	Valid
	Y 7	0.727**	0.335	Valid
	Y 8	0.605**	0.335	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah 2016

Dari table di atas dapat di lihat bahwa semua item bernilai positif dan $r_{hitung} > r_{tabel}$, sehingga dapat di simpulkan semua item valid, dengan demikian semua pernyataan dalam penelitian ini layak di gunakan dan di terima.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilita menunjukkan suatu pengertian bahwa suatu intrumen dapat dipercaya untuk di gunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur tersebut akan mendapatkan pengukuran ysng tetap dan konsisten jika pengukuran di ulang kembali. Untuk pengujian reliabiliti dapat di lihat dari nilai *cronbach's alpha*. Seperti yang telah di jelaskan pada bab sebelumnya. Jika nilai *alph* lebih besar dari 0.60 maka data yang digunakan dalam penelitian ini reliabel. Hasil uji reliabilitas dapat di lihat dari tabel di bawah ini:

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Batas Reliabilitas	Keterangan
Pelatihan (X)	0.832	0.60	Realibel
Kinerja (Y)	0.846	0.60	Realibel

Sumber: Data Olahan 2016

Hasil pengujian olah data realibilitas di pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel

pelatihan (X) = 0.832 > 0.60 dan variabel kinerja (Y) bernilai *Cronbach's Alpha* = 0.846 > 0.60 sehingga dapat di simpulkan bahwa semua intrumen dalam penelitian ini reliabel dan dapat di percaya karena nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari nilai koefisien alpha.

Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan atau pengaruh yang berarti (Signifikan) Antara variabel independen (Pelatihan) secara parsial terhadap variabel dependen (Kinerja).

Kriteria pengujian adalah :

- a. $H_0 = 0$ artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen.
- b. $H_0 \neq 0$ artinya secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen.

Kriteria pengambilan keputusan adalah :

- a. H_0 diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada α 0.05
- b. H_0 ditolak jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada α 0.05

Tingkat kesalahan (α) = 5% dan derajat kebebasan (df) = n - k yang mana n = jumlah sampel (31 orang) dan k = jumlah variabel yang digunakan yaitu ada 2 variabel, maka (df) = 31 - 2 = 29. Uji t yang di lakukan adalah uji dua arah , maka t_{tabel} yang digunakan adalah $t_{tabel 0.05 ; 29} = 2.045$

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.341	4.208		1.745	.092
PELATIHAN	.806	.143	.724	5.647	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Data Olahan 2016

Tabel di atas menunjukant t_{hitung} variabel pelatihan sebesar sebesar 5.647 sedangkan nilai t_{tabel} 2.045, maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ (5.647 > 2.045) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Room Division Angkasa Garden Hotel Pekanbaru.

Uji Koefisien Determinasi

Koefesien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel

dependen. Apabila R^2 mendekati 1 maka variabel bebas tersebut mempunyai hubungan positif yang cukup kuat terhadap variabel terikat. Tabel berikut adalah hasil dari pengolahan data dengan menggunakan SPSS 17 yang dapat mengukur kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat yaitu sebagai berikut:

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.724 ^a	.524	.507	2.76017	.794

a. Predictors: (Constant), PELATIHAN

b. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan hasil uji Koefisien Determinasi dapat di jelaskan bahwa kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat sebesar 0.524 atau 52.4% yang artinya pengaruh variabel pelatihan terhadap kinerja sebesar 52.4% sedangkan sisanya 47.6 % di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Dari hasil penelitian tersebut, maka pembahasan dalam penelitian ini adalah, bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara pelatihan dengan kinerja karyawan.

SIMPULAN

1. Nilai koefisien determinasi (R^2) dalam penelitian ini sebesar 52.4% yang artinya pengaruh variabel pelatihan terhadap kinerja pada karyawan room division Angkasa Garden Hotel Pekanbaru cukup besar 52.4% sedangkan sisanya 47.6% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini.
2. Berdasarkan hasil uji t dengan menggunakan SPSS 17 diperoleh t_{hitung} sebesar 5.647, maka bila di dibandingkan pada t_{tabel} pada signigikan α =5% yaitu 2.045 dapat di lihat bahwa t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} (5.647 > 2.045). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan room division Angkasa Garden Hotel Pekanbaru.

DAFTAR RUJUKAN

- Arikunto. Suharsimi, 2010. *Prosedur Penelitian*. Rineka Cipta: Jakarta
- Budihardjo, M, 2015. *Penilaian Kinerja Karyawan*. Raih Asa Sukses: Jakarta
- Damin, Sudarwan, 2008. *Kinerja Staff dan Organisasi*. Pustaka Setia: Bandung
- Dharma, Surya, 2012. *Manajemen Kinerja*. Pustaka Pelajar: Yogyakarta
- Handoko, T. Hani, 2012. *Manajemen*. Edisi kedua. BPFE-YOGYAKARTA: Yogyakarta
- Hartono, 2010, *SPSS 16.00 Analisis Data Statistik Dan Penelitian*. Pustaka Pelajar: Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu S,P, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edis revisi. Bumi Aksara: Jakarta
- Kaswan, 2013. *Pelatihan Dan Pengembangan Untuk meningkatkan Kinerja SDM*. AlfaBeta : Bandung.
- Manik, Sudarmin. 2017. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Camat Pendalihan IV Koto Kabupaten Rokan Hulu. *International Journal of Social Science and Business*. Volume 1 Nomor 4 tahun 2017
- Notoadmodjo, Soekidjo, 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta. Jakarta
- Priyatno, Dwi, 2014. *SPSS 22 Pengelolaan Data Terpraktis*. ANDI Yogyakarta: Yogyakarta
- Racmawati, Ike Rusdyah, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi Offset: Yogyakarta
- Suwithi, Ni Wayan, 2010. *Pengelolaan Hotel Training berdasarkan Prinsip Manajemen Hotel Berbintang*. AlfBeta: Bandung
- Sugiyono, 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Alfabeta: Bandung
- Syafrina, Nova. 2017. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru*. Eko dan Bisnis (Riau Economics and Business Review). Volume 8 Nomor 4, Desember 2017.
- Umar, Husein, 2008. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. PT. Gramedia Pustaka Utama: Jakarta
- Widjaya, Marra dan Artya, Usin.s, 2005. *Housekeeping Operational Tata Graha Perhotelan*. Humaniora: Bandung
- Wibowo, 2014. *Manajemen kinerja*. Edisi keempat. PT. Rajagrafindo Persada: Bandung