

PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN HOTEL BALIGE BEACH KECAMATAN BALIGE KABUPATEN TOBA

Pipin Cristina Hutapea¹, Delviana Sihombing², Leonard R. Sinaga³

¹Fakultas Ekonomi, Universitas Sisingamangaraja XII Tapanuli
email: pipinhutapea62@gmail.com,

²Fakultas Ekonomi, Universitas Sisingamangaraja XII Tapanuli
email: delvianasihombing923@gmail.com

³Fakultas Ekonomi, Universitas Sisingamangaraja XII Tapanuli
email: leonardsinaga27@gmail.com

Abstract –This study aims to find out and analyze how the influence of Training on the Performance of Balige Beach Hotel Employees. Balige District, Toba Regency. The sample in this study is 32 employees of the Balige Beach Hotel. The data research design used is quantitative research. And data collection in the form of observation, and distribution of questionnaires. Meanwhile, the processing of analytical data for validity and reality tests uses Alpha Cronbach using the computer assistance of the SPSS version 21 program. The results of the research and discussion showed that the correlation coefficient value of 0.819 can be concluded that there is a very strong relationship between Training (X) and Employee Performance (Y) of Balige Beach Hotel, Balige District, Toba Regency. Based on the results of the SPSS 21.00 calculation above, it can be seen that the significance value is $0.000 < 0.05$ which means that there is a significant relationship between Training and Employee Performance. R Square by 67.0%. This shows that the influence of Training on the Performance of Employees of Balige Beach Hotel, Balige District, Toba Regency is 67.0% and the remaining 33% is influenced by other factors that are not discussed in this study. The regression equation $Y = 5.735 + 0.460 (X)$ can be concluded that the value of the constant (a) obtained at 5.735 means that, if the value of $X = 0$, then the consistent value of the Employee Performance variable (Y) is 5.735. The value of the regression coefficient of the X variable obtained at 0.460 states that every time the value of Training (X) increases, the value (Y) increases by 0.460. The regression coefficient has a positive value, so it can be said that the direction of the influence of variable X on variable Y is positive. The calculation value is 7,804. Then the value is compared with the table with an error level of 5% $df = n-2 = 30$. The value of the table is 1,697. In accordance with the conditions of hypothesis testing that $t_{count} (7,804) > t_{table} (1,697)$ or $sig \ 0,000 < 0,05$ can be concluded that Training (X) has a positive and significant influence on Employee Performance (Y) at the Balige Beach Hotel, Balige District, Kabaputen Toba, then the hypothesis is accepted.

Keywords: Training, Employee Performance.

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dalam mewujudkan organisasi yang ideal, dan perlu mendapat perhatian dan pengkajian yang lebih dalam. Menurut Hasibuan (2013:244) kinerja karyawan merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas pengalaman, kesanggupan, serta kurun waktu.

Kinerja karyawan adalah salah satu aspek penting yang wajib di perhatikan oleh organisasi,

karena kinerja karyawan menuntun organisasi untuk mencapai tujuannya. Pelatihan karyawan merupakan salah satu upaya yang dapat dilakukan oleh manajemen hotel untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Pelatihan dapat membantu karyawan mengembangkan pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk menjalankan tugas mereka dengan lebih efektif dan efisien.

Fenomena yang terjadi pada karyawan Hotel Balige Beach adalah terjadinya penurunan kinerja karyawan. Terjadi penurunan kinerja



karyawan di Hotel Balige Beach dapat dilihat masih adanya beberapa keluhan dari konsumen hotel seperti staf yang kurang ramah, sikap karyawan kurang ramah, pelayanan yang lambat, staf kurang cekatan terhadap permintaan tamu, dan juga masih ditemukan karyawan yang tidak dapat bekerja dengan baik, serta karyawan yang kurang terampil dalam bidangnya. Pelatihan merupakan salah satu cara yang dilakukan manager hotel agar karyawan bisa bekerja secara maksimal. Pelatihan yang ada di Hotel Balige Beach dilakukan didalam perusahaan maupun diluar perusahaan. Berdasarkan penjelasan di atas berdasarkan fenomena di Hotel Balige Beach, maka saya tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Balige Beach**”.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia adalah orang-orang yang berperan sebagai penggerak dalam suatu organisasi, baik lembaga maupun perusahaan, serta berperan sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan. Menurut Mathis dan Jackson (2006:3) "Sumber Daya Manusia adalah rancangan sistem formal dalam suatu organisasi untuk memastikan penggunaan bakat secara efektif dan efisien mencapai tujuan organisasi".

Pengertian Pelatihan

Menurut Rachmawati (2013:70) bahwa “Pelatihan mempunyai kegunaan pada karir jangka panjang karyawan untuk membantu menghadapi tanggung jawab yang lebih besar diwaktu yang akan datang”.

Menurut Mangkunegara (2015:27) bahwa “Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana karyawan mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas”.

Berdasarkan definisi-definisi diatas dapat disimpulkan bahwa pelatihan memang tidak dapat dipisahkan. Pelatihan adalah penciptaan suatu lingkungan dimana karyawan dapat meningkatkan keterampilan, pengetahuan dan sikap untuk membantu organisasi mencapai sasaran. Dengan pengertian seperti diatas pelatihan sering disamaartikan dengan pendidikan karena memiliki suatu konsep yang sama yaitu

memberi bantuan pada karyawan untuk berkembang.

Tujuan Pelatihan

Menurut Mangkuprawira (2014:136) mengemukakan enam tujuan utama program pelatihan antara lain:

- a. “Memperbaiki kinerja
- b. Meningkatkan keterampilan serta pengalaman karyawan
- c. Menghindari keusangan manajerial
- d. Memecahkan permasalahan
- e. Orientasi karyawan baru
- f. Persiapan promosi dan keberhasilan manajerial”

Metode Pelatihan

Adapun yang menjadi metode pelatihan menurut Sikula (kamal:2009):

1. “On the job training (Pelatihan dalam pekerjaan) Hampir 90% dari pengetahuan pekerjaan diperoleh melalui metode on the job training. Prosedur metode ini adalah informal, observasi sederhana dan mudah serta praktis.
2. Vestibule (ruangan terpisah) *Vestibule* adalah suatu ruangan isolasi atau terpisah yang digunakan untuk memperkenalkan pekerjaan kepada karyawan baru dan melatih mereka mengerjakan pekerjaan tersebut.
3. Metode Demonstrasi Demonstrasi merupakan metode latihan dengan cara memperagakan dan penjelasan bagaimana suatu pekerjaan atau bagaimana sesuatu itu dikerjakan.
4. Simulasi Simulasi adalah suatu situasi atau peristiwa yang ditampilkan semirip mungkin dengan situasi yang sebenarnya tapi hanya merupakan tiruan saja.
5. *Apprenticeship* (masa belajar/magang) Metode ini adalah suatu cara untuk mengembangkan keahlian pertukangan sehingga para karyawan yang bersangkutan



dapat mempelajari segala aspek dari pekerjaannya.

6. *Classroom Methods* (metode dalam kelas) Metode pertemuan dalam kelas meliputi lecture (pengajaran), conference (rapat), programmed instruction, metode studi kasus, role playing, metode diskusi, dan metode seminar.

Indikator Pelatihan

Adapun indikator-indikator pelatihan menurut Mangkunegara (2015), diantaranya:

- a. "Instruktur
Tenaga kependidikan yang bertugas dan berfungsi melaksanakan pelatihan.
- b. Peserta
Karyawan yang berusaha mengembangkan potensi diri melalui program pelatihan.
- c. Materi
Pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang harus dikuasai oleh peserta pelatihan dalam rangka memenuhi tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.
- d. Metode
Cara kerja dari instruktur untuk dapat memahami objek yang akan disampaikan kepada peserta pelatihan.
- e. Tujuan
Langkah pertama dalam membuat perencanaan sehingga dalam pelaksanaan pelatihan dapat mencapai sasaran yang diinginkan.
- f. Sasaran
Hal yang ingin dicapai melalui tindakan-tindakan yang akan dilakukan untuk mencapai tujuan perusahaan".

Pengertian Kinerja

Kinerja adalah suatu keadaan yang menunjukkan kemampuan seseorang karyawan dalam menjalankan tugas sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh organisasi kepada karyawan sesuai dengan *job description*-nya. (Siagian, 2006:168).

Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Manajemen kinerja adalah

keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut. (Simanjuntak, 2005:1).

Dari beberapa pendapat di atas maka dapat diketahui bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan sesuai dengan pekerjaan yang diberikan kepadanya dalam waktu tertentu.

Indikator Kinerja

Menurut Mangkunegara (2015), mengemukakan bahwa indikator kinerja, yaitu:

- a. "Kualitas
Mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang ditetapkan. Biasanya diukur melalui ketepatan, ketelitian, keterampilan, keberhasilan hasil kerja.
- b. Kuantitas
Banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada, yang perlu diperhatikan bukan hasil rutin tetapi seberapa cepat pekerjaan dapat diselesaikan.
- c. Pelaksanaan Tugas
Kewajiban karyawan melakukan aktivitas atau kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan yang ditugaskan perusahaan.
- d. Tanggung Jawab
Suatu akibat lebih lanjut dari peranan itu merupakan hak dan kewajiban ataupun kekuasaan".

3. METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Hotel Balige Beach yang berjumlah 32 orang. Pemilihan karakteristik populasi pada penelitian ini dilakukan dengan pertimbangan bahwa, karyawan yang dipilih sebagai unit populasi merupakan kelompok atau individu yang mempunyai karakteristik erat dengan Hotel Balige Beach.

Sampel adalah bagian dari sebuah populasi yang dianggap dapat mewakili dari populasi tersebut. Menurut Arikunto (2006:107) mengatakan bahwa untuk sekedar ancer-ancer maka apabila subyeknya kurang dari 100 maka sampel yang digunakan adalah seluruhnya. Mengingat populasi di Hotel Balige Beach jumlahnya dibawah 100 yaitu 32 orang, maka yang dijadikan responden dalam penelitian ini adalah pimpinan dan seluruh karyawan pada Hotel Balige

Beach yaitu yang berjumlah 32 orang.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- a. Data Primer (data pokok)
Yaitu data dan informasi yang diperoleh langsung dari responden baik melalui wawancara dan penyebaran daftar lisan/ angket (questioner).
- b. Data Sekunder (data pendukung),
Yaitu data yang diperoleh dari perusahaan seperti jumlah tenaga kerja, sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi dan aktifitas perusahaan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisa Koefisien Korelasi (r)

Perhitungan analisa korelasi dapat dilakukan dengan memperhatikan hasil kuesioner dari tiap variabel. Adapun output dari korelasi secara parsial menggunakan bantuan program SPSS versi 21.0 dapat dijelaskan dalam bentuk tabel berikut ini :

Tabel 4.21 Koefisien Korelasi (r)

Correlations			
		Pelatihan	Kinerja Karyawan
Pelatihan	Pearson Correlation	1	,819**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	32	32
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	,819**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	32	32

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Data Angket diolah (2024)

Berdasarkan pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi, maka koefisien yang ditemukan adalah positif 0,819 termasuk kategori sangat kuat. Jadi terdapat hubungan dengan tingkat kategori sangat kuat antara Pelatihan (X) dengan Kinerja Karyawan (Y) pada Hotel Balige Beach Kecamatan Balige Kabupaten Toba.

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS 21.00 diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000<0,05 yang berarti terdapat hubungan yang signifikansi antara Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan Hotel Balige Beach Kecamatan Balige Kabupaten Toba.

Selanjutnya untuk mengetahui seberapa besar

kontribusi variabel Pelatihan (X) dengan Kinerja Karyawan (Y) pada Hotel Balige Beach, digunakan uji koefisien determinasi dengan menggunakan bantuan SPSS versi 21.0 sebagai berikut :

Tabel 4.22. R Square

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,819 ^a	0.67	0.659	1.016

a. Predictors: (Constant), Pelatihan

Sumber : Data Angket diolah (2024)

Dari data diatas diperoleh nilai R Square sebesar 0,670 atau sebesar 67,0% . Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh Pelatihan (X) dengan Kinerja Karyawan (Y) pada Hotel Balige Beach adalah sebesar 67,0% dan sisanya sebesar 33% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas pada penelitian ini.

Uji Regresi Linear Sederhana

Untuk menganalisis pengaruh Pelatihan (X) dengan Kinerja Karyawan (Y) pada Hotel Balige Beach, maka perlu dihitung analisa regresi dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 21.0 sebagai berikut :

$$Y = a + b X$$

$$Y = 5.735 + 0.460 X$$

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. = Nilai konstanta (a) yang diperoleh sebesar 5.735 memiliki arti bahwa, jika nilai X =0, maka nilai konsisten variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 5.735.
- b.= Nilai koefisien regresi variabel X yang diperoleh sebesar 0.460 menyatakan bahwa setiap satu kali kenaikan nilai Pelatihan (X), maka nilai (Y) naik sebesar 0,460. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X terhadap variabel Y adalah positif.

Tabel 4.23

Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.735	1.399		4.100	.000
	Pelatihan	.460	.059	.819	7.804	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Angket diolah (2024)

Uji Signifikansi Koefisien Korelasi (Uji – t)

“Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen” Ghozali (2016:97). Analisis ini digunakan untuk mengetahui sejauh mana signifikan berpengaruh variabel X terhadap variabel Y.

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

r = Koefisien Korelasi

n = Jumlah Sampel

n-2 = df (degrees of freedom)

Kemudian nilai tersebut dibandingkan dengan df = (n-2) tabel kelemahan kesalahan 5 % dengan syarat pengujian hipotesis sebagai berikut :

- a. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ = Hipotesis diterima
- b. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ = Hipotesis ditolak

Tabel 4.24 Hasil Uji – t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.735	1.399		4.100	.000
	Pelatihan	.460	.059	.819	7.804	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Angket diolah (2024)

Berdasarkan tabel diatas diperoleh t_{hitung} sebesar 7.804. Kemudian nilai tersebut dibandingkan dengan t_{tabel} dengan taraf kesalahan 5% $df = n-2 = 30$. Nilai t_{tabel} sebesar 1,697. Sesuai dengan syarat pengujian hipotesis bahwa $t_{hitung}(7.804) > t_{tabel}(1,697)$ atau $sig 0,000 < 0,05$ dapat disimpulkan bahwa Pelatihan (X) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan

dengan Kinerja Karyawan (Y) pada Hotel Balige Beach maka hipotesis penelitian diterima.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Balige Beach Kecamatan Balige Kabupaten Toba, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

- a. Data yang diperoleh dari kuesioner yang dibagikan kepada sampel sebanyak 32 orang nilai koefisien korelasi yang ditemukan adalah positif 0,819 termasuk kategori sangat kuat. Jadi terdapat hubungan dengan tingkat kategori sangat kuat antara Pelatihan (X) dengan Kinerja Karyawan (Y) pada Hotel Balige Beach Kecamatan Balige Kabupaten Toba. Berdasarkan hasil perhitungan SPSS 21.00 diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti terdapat hubungan yang signifikansi antara Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan.
- b. R Square sebesar 67,0%. Hal ini menunjukkan bahwa Pengaruh Pelatihan (X) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Hotel Balige Beach Kecamatan Balige Kabupaten Toba adalah sebesar 67,0% dan sisanya 33% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas pada penelitian ini.
- c. Nilai konstanta (a) yang diperoleh sebesar 5.735 memiliki arti bahwa, jika nilai X =0, maka nilai konsisten variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 5.735. Serta setiap satu kali kenaikan nilai Pelatihan (X), maka nilai (Y) naik sebesar 0,460. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X terhadap variabel Y adalah positif.
- d. Berdasarkan data yang diperoleh Nilai t_{hitung} adalah sebesar 7,804. Kemudian nilai tersebut dibandingkan dengan t_{tabel} dengan taraf kesalahan 5% $df = n-2 = 30$. Nilai t_{tabel} sebesar 1,697.. Sesuai dengan syarat pengujian hipotesis bahwa $t_{hitung}(7,804) > t_{tabel}(1,697)$ dapat disimpulkan bahwa Pelatihan (X) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan dengan Kinerja Karyawan (Y) Pada Hotel Balige Beach Kecamatan Toba Kabupaten Toba maka hipotesis penelitian diterima.

REFERENSI

[1] Arikunto. 2006. **Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek**. Jakarta : PT. Rineka



- Cipta.
- [2] Ghozali, Imam. 2016. **Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS IBM SPSS23**. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro/
 - [3] Hasibuan, Malayu S.P. 2013. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Cetakan Keempatbelas Jakarta . PT Bumi Aksara.
 - [4] Mangkunegara, Anwar Prabu, 2009. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. . Bandung: PT. Refika Aditama.
 - [5] Mangkunegara, Anwar Prabu, 2015. **Sumber daya Manusia Perusahaan**. Cetakan kedua belas, Remaja Rosdakarya: Bandung.
 - [6] Mangkuprawira. 2014. **Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia**. Yogyakarta: BPFE.
 - [7] Mathis, R.L & J.H. Jackson.2006. **Human Resouce Management: Manajemen Sumber Daya Manusia** . Terjemahan Dian Angelia. Jakarta : Salemba Empat.
 - [8] Rachmawati, Ike Kusdyah. 2008. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi Pertama, Penerbit CV Andi Offset, Yogyakarta.
 - [9] Siagian , Sondang P. 2006. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Jakarta : Bumi Aksara.
 - [10] Sugiyono, 2008. **Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D**. Bandung Alfabeta.