



Jurnal wisataMuh

https://jurnal.umt.ac.id/public/journals/40/homepageImage_en_US.jpg

PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARWYAYAN HOTEL GOLDEN TULIP ESSENTIAL TANGERANG

Zahra Malati Nuwangi, Tiktik Dewi Sartika, Adrial
Prodi Pariwisata, Fakultas Pariwisata dan Industri Kreatif, Universitas Muhammadiyah Tangerang
zahramala02@gmail.com, tiktik.d.sartika@gmail.com, adrialwathan@gmail.com

Abstract. *The study aims to determine the impact of training on performance at the Golden Tulip Essential Hotel in Tangerang. The research method used is a quantitative approach. The sampling technique used is a saturated sampler, which is to take samples of as many as the existing population of the staff of the Golden Tulip Essential Hotel in Tangerang as 50 respondents. The data collection techniques used are observation and questionnaire dissemination techniques. For a questionnaire of 30 initial statements that have been made and distributed to 30 people the result is 18 valid statements, 18 valid declarations there are 2 statements about 2 variables i.e. for the training variable (X) there are 9 statements and employee performance variables (Y) there is 9 declarations, all statements are valid and reliable. The data analysis tests used in this study are normality tests, autocorrelation tests, heteroskedastisity tests, simple linear regression analysis and hypothesis tests (tests) with the help of SPSS version 25 applications. The results of the examination showed that training has an impact on the performance of employees of Hotel Golden Tulip Essential Tangerang, seen in the T (partial) test results showing that the significance value of the influence of training (X) on employee performance (Y) is $0.016 < 0.05$ and the t count value is $2.508 >$ the t value of table 2.010 then H_0 is rejected and H_1 is accepted. That means there is a significant impact of training on employee performance.*

Keywords: *Employee Performance, Golden Tulip Essential Tangerang Hotel, Training*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja kerja di Hotel Golden Tulip Essential Tangerang. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Populasi dari objek penelitian sebanyak 50 orang dan Teknik sampling yang digunakan adalah teknik sampling jenuh yaitu pengambilan sampel sebanyak populasi yang ada yaitu karyawan Hotel Golden Tulip Essential Tangerang sebanyak 50 responden. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi dan teknik penyebaran kuesioner. Untuk kuesioner dari 30 pernyataan awal yang sudah dibuat dan disebarakan kepada 30 orang hasilnya terdapat 18 pernyataan yang valid, 18 pernyataan yang valid terdapat 2 pernyataan mengenai 2 variabel yaitu untuk variabel pelatihan (X) terdapat 9 pernyataan dan variabel kinerja karyawan (Y) terdapat 9 pernyataan, semua pernyataan sudah valid dan reliabel. Uji analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah uji normalitas, uji autokorelasi, uji heteroskedastisitas, analisis regresi linear sederhana dan uji hipotesis (uji t) dengan bantuan aplikasi SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel Golden Tulip Essential Tangerang, dilihat pada hasil uji T (parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikansi pengaruh pelatihan (X) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah $0,016 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,508 >$ nilai t tabel $2,010$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan secara signifikan.

Kata kunci: *Kinerja Karyawan , Hotel Golden Tulip Essential Tangerang , Pelatihan*

1. PENDAHULUAN

Dalam berjalannya sebuah perusahaan terdapat hal penting yang harus dimiliki oleh perusahaan untuk menjaga serta meningkatkan kualitas perusahaan yaitu salah satunya adalah karyawan. Karyawan merupakan orang yang menggunakan kemampuan dan tenaga untuk menghasilkan barang serta jasa yang nantinya akan mendapatkan balasan berupa pendapatan baik itu uang ataupun bentuk lainnya. Dan untuk menjadi karyawan bukan hal mudah, dikarenakan setiap perusahaan memiliki kriteria tersendiri. Dan jika seseorang dapat memenuhi syarat itu, ia bisa menjadi karyawan di perusahaan yang ia inginkan. Biasanya syarat utama dari perekrutan karyawan adalah memiliki pengalaman dalam sebuah bidang. Dimana seseorang dapat melatih kemampuan dengan mengikuti pelatihan.

Pelatihan merupakan kegiatan untuk melatih kemampuan yang sudah ada menjadi lebih baik lagi sehingga wawasan yang dimiliki akan semakin luas. Pelatihan ini memiliki banyak manfaatnya seperti menambah wawasan baru, mempelajari hal baru, meningkatkan kinerja kerja, dan membantu meningkatkan kualitas perusahaan. tentunya pelatihan ini bisa didapatkan oleh karyawan diluar maupun didalam lingkungan perusahaan. biasanya pelatihan yang diadakan oleh perusahaan di lakukan agar karyawan dapat meningkatkan pengetahuan yang sudah dimiliki sesuai dengan bidangnya serta untuk meningkatkan kinerja kerja karyawan perusahaan tersebut.

Salah satu hotel yang melakukan pelatihan kepada karyawannya adalah hotel Golden Tulip Essential Tangerang. Perusahaan ini merupakan hotel dengan 3 yang terletak di pusat kota Tangerang, Provinsi Banten. Kota Tangerang merupakan kota dimana terdapat bandara Internasional yaitu Bandara Soekarno Hatta, sehingga banyak pengunjung yang datang baik untuk wisata atau transit ,akibatnya hotel-hotel di Tangerang banyak dikunjungi, salah satunya hotel Golden Tulip Essential Tangerang, dimana hotel ini setiap harinya menerima banyak tamu dari berbagai daerah.

Tentunya untuk mengatasi tamu yang berdatangan adalah melayani dengan baik serta ramah, tetapi pada saat ini hotel Golden Tulip Essential tangerang sedang terjadi penurunan sumber daya manusia, dimana banyak karyawan lama yang sudah berhenti dan digantikan oleh yang baru, lalu masih terdapat karyawan yang belum terlatih dalam melaksanakan pekerjaannya, serta dengan kedatangan karyawan baru akan cukup memerlukan waktu yang lama untuk beradaptasi dengan tempat kerjanya.

Adapun permasalahan yang akan dibahas yaitu :

1. Apakah terdapat pengaruh akibat pelatihan terhadap kinerja karyawan hotel Golden Tulip Essential Tangerang?
2. Seberapa besar pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan yang dilakukan di Hotel Golden Tulip Essential Tangerang?

2. KAJIAN PUSTAKA

Pelatihan

Pelatihan kerja merupakan semua aktivitas untuk memberikan, mendapatkan, meningkatkan dan mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, kedisiplinan, sikap serta etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu yang sesuai dengan jenjang serta kualifikasi pekerjaan dan jabatan (Masram dan Mu'ah, 2017: 31).

Mangkuprawira (2004), berpendapat bahwa pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar perusahaan (SOP).

Adapun tujuan utama pelatihan menurut Simamora (1999) sebagai berikut : a.) Memperbaiki kinerja, b.) Meningkatkan kemampuan anggota staf untuk mengikuti kemajuan teknologi, c.) Meningkatkan waktu belajar untuk karyawan baru sehingga mereka dapat menjadi kompetitif dalam pekerjaan mereka, d.) Membantu memecahkan permasalahan organisasional, e.) Membuat karyawan siap untuk promosi, f.) Menyesuaikan karyawan terhadap organisasi, g.) Memenuhi kebutuhan pertumbuhan pribadi.

Kinerja karyawan

Kinerja menurut Mangkunegara dalam Novia *et al* (2021:31) adalah Hasil kerja karyawan diukur dengan standar produktivitas mereka dan tingkat keunggulan yang mereka capai dalam memenuhi tanggung jawab yang ditugaskan.

Moehariono dalam Novia *et al* (2021:2) berpendapat bahwa pengertian kinerja merupakan upaya dalam mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Menurut Gibson *et al* (2012), kinerja dipengaruhi oleh : a.) faktor individu yang terdiri dari kemampuan serta keterampilan, latar belakang, dan atribut demografis, b.) faktor psikologis yang terdiri dari persepsi, *attitude*, *personality*, pembelajaran, dan motivasi. c.)

faktor organisasi yang terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur, dan desain pekerjaan.

Menurut Mathis dan Jackson dalam Novia *et al* (2021:40) Kinerja karyawan memiliki dampak signifikan pada tingkat kontribusi mereka terhadap organisasi. Ini mencakup berbagai faktor, seperti: a.) Kuantitas Kerja, b.) Kualitas Kerja, c.) Pemanfaatan Waktu, d.) Tingkat Kehadiran e.) Kerja Sama.

3. METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, metode ini bisa diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif /*statistic*, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. (Sugiyono,2013:8). Objek penelitian dalam karya ilmiah ini yaitu Hotel Golden Tulip Essential Tangerang. Populasi dalam penelitian ini adalah staf hotel Golden Tulip Essential Tangerang sebanyak 50 orang. Untuk teknik pengambilan sampel, peneliti menerapkan teknik sampling jenuh. sampling jenuh merupakan cara pengambilan sampel dengan mengambil jumlah data sebanyak jumlah populasi yang ada. Uji yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Analisis Regresi Linear Sederhana, Uji Normalitas, Uji Auto Korelasi, Uji Heteroskedastisitas, dan Uji T

4. HASIL PENELITIAN

Dalam penelitian ini penulis menyebarkan kuesioner dalam bentuk Google Form kepada karyawan Hotel Golden Tulip Essential Tangerang sebanyak 50 responden, setelah mendapatkan hasil jawaban, penulis mengolah data menggunakan aplikasi SPSS Versi 25 guna untuk membantu dalam mengolah data. Dari penelitian ini dapat diketahui seberapa besar pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan Hotel Golden Tulip Essential Tangerang.

Hasil dari uji validitas dari 18 pernyataan dikatakan valid karena tingkat signifikansi sebesar 0,05 dan jumlah r tabel sebesar 0,3061 sehingga apabila r hitung > r tabel maka pernyataan dianggap valid. Selanjutnya dalam uji reliabilitas apabila r hitung > dari r tabel maka pernyataan reliabel, sebaliknya apabila r hitung < dari r tabel maka pernyataan tidak reliabel. Dari hasil uji reliabilitas variabel X sebesar 0,707 dan hasil uji reliabilitas variabel Y sebesar 0,622, sehingga hasil uji kedua variabel dikatakan reliabel. dengan menggunakan tabel kolmogorv-Smirnov hasil dari uji normalitas data penelitian ini dinyatakan terdistribusi normal karena level signifikansi lebih besar dari nilai α ($\alpha=0,05$) yaitu $0,078 > 0,05$. Dalam uji

autokorelasi, diketahui bahwa nilai d (Durbin-Watson) sebesar 1,694. Lalu untuk menentukan d_l dan d_u dapat melihat pada tabel Durbin-Watson dengan nilai tabel signifikan 0,05 atau 5%. Dengan jumlah sampel (n) = 50 dan jumlah variabel independent 1 ($K=1$). Maka dapat diperoleh nilai $d_u = 1,584$ dan nilai $d_l = 1,503$. Lalu untuk selanjutnya adalah menghitung $4-d_u$ dan $4-d_l$. dan dapat diperoleh $4-d_u = 2,416$ dan $4-d_l = 2,497$. Maka dapat diperoleh hasil $d_u < d$ ($1,584 < 1,694$) dan $d < 4-d_u$ ($1,694 < 2,416$), demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak terjadinya autokorelasi di dalam penelitian ini.

Dalam uji heteroskedastisitas Diketahui bahwa nilai signifikansi (Sig.) untuk variabel Pelatihan (X) adalah 0,884. Karena hasil signifikansi dari variabel pelatihan (X) lebih besar dari 0,05 dapat disesuaikan dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji glesjer, dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi penelitian ini. Dari hasil analisis regresi linear sederhana dapat diartikan bahwa konstanta sebesar 26,504, artinya hasil konsisten variabel kinerja karyawan sebesar 26,504. Koefisien regresi X sebesar 0,314, menyatakan jika setiap penambahan 1 % hasil pelatihan, maka hasil kinerja karyawan bertambah sebesar 0,314. Koefisien regresi tersebut bersifat positif, oleh karena itu dapat diartikan arah pengaruh variabel pelatihan (X) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) adalah positif. berdasarkan hasil signifikansi yang diperoleh dari tabel diatas sebesar $0,016 < 0,05$. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel pelatihan (X) mempunyai pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y). hasil koefisien korelasi kinerja karyawan sebesar 0.340, dilihat dari pedoman penafsiran korelasi nilai berada pada rentang “0,020-0,399” artinya tingkat hubungan pelatihan terhadap kinerja karyawan berada di tingkat hubungan yang rendah. Dalam analisis koefisien determinasi (R^2) menjelaskan jika koefisien R Square (R^2) sebesar 0.116 atau 11,6%. Hasilnya dapat diambil kesimpulan bahwa besarnya pengaruh variabel pelatihan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,116 (11,6%). jika hasil signifikansi pengaruh pelatihan (X) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah $0,016 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,508 >$ nilai t tabel 2,010 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan secara signifikan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

KESIMPULAN

Dari hasil beberapa pengujian, dapat diketahui jika pelatihan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, yang artinya setiap dilakukannya kegiatan pelatihan maka mampu meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini diperkuat dan di dukung pada uji T yang dilakukan,

berdasarkan hasil sig yang didapatkan adalah $0,016 < 0,05$ serta berdasarkan hasil uji t hitung dapat diketahui jika variabel pelatihan menunjukkan hasil sebesar $2,508 >$ nilai t tabel 2,010, artinya pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Tetapi, berdasarkan analisis koefisien korelasi, pelatihan dan Kinerja Karyawan menunjukkan tingkat korelasi yang rendah yaitu sebesar 0,340 dan berdasarkan analisis koefisien determinasi (R^2) pelatihan dan Kinerja Karyawan menunjukkan tingkat korelasi rendah yaitu sebesar 11,6%. ini dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan terjadi bukan hanya karena pelatihan saja tetapi juga dapat dari faktor lain seperti kemampuan individual, fasilitas Perusahaan, atasan dan masih banyak lagi.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka penulis mencoba memberikan masukan sebagai berikut:

1. Untuk Hotel Golden Tulip Essential Tangerang diharapkan agar lebih mengembangkan kegiatan pelatihan yang dapat membantu karyawan dalam meningkatkan keahlian serta kemampuan dalam ilmu pariwisata dan perhotelan.
2. Kepada karyawan Hotel Golden Tulip Essential Tangerang diharapkan dapat mempertahankan serta meningkatkan kinerja untuk memudahkan dalam melaksanakan pekerjaan.
3. Kepada peneliti selanjutnya yang akan mengambil tema serupa diharapkan dapat mengambil data lebih baik seperti membandingkan objek penelitian lain serta menambahkan bagian penting lainnya yang tidak ada dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

Undang-Undang

Indonesia, Pemerintah Pusat. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang *Ketenagakerjaan* (Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4279)

Buku :

Budiyanto, dkk. 2020. *Kinerja Karyawan Ditinjau dari Aspek Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja*. Serang : AA.RIZKY

- Sedarmayanti, 2014. *Membangun & Mengembangkan Kebudayaan & Industri Pariwisata (Bunga Rampai Tulisan Pariwisata)*. Bandung : Refika Aditama
- Silaen, Novia Ruth, dkk. 2021. *Kinerja Karyawan*. Bandung : Widina Bhakti Persada Bandung
- Simamora, Henry. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta. STIE YKPN
- Sudiro, Achmad, dan Oktaria Ardika Putri. 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- Sulastiyono, Agus. 2011. *Manajemen Penyelenggaraan Hotel. Seri manajemen Usaha Jasa Saran Pariwisata dan Akomodasi*. Bandung : Alfabeta.
- Suryadana, M. Liga dan Vanny Octavia. 2015. *Pengantar Pemasaran Pariwisata*. Bandung : Alfabeta

Jurnal

- Meidita, A. (2019). *Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja*. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 226-237. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3772>
- Muizu, W. O., dkk. (2016). *Disiplin Kerja dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil*. *Pekbis Jurnal*, 8(2), 172–182.
- Safitri, Debby Endayani. 2019. *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan The Effect of Training on Employee Performance*. *DIMENSI*, VOL. 8, NO. 2:240-248. <https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/jurnaldms/article/view/2154>
- Shu, Efin, dan Wardayani. 2019. *Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Kerja Karyawan pada Hotel Santika Premiere Dyandra Medan*. *Jurnal Studi Manajemen Vol.1 No.1*. Diambil dari <https://www.journals.stimsukmamedan.ac.id/index.php/civitas/article/view/135>
- Subroto, S. (2018). *Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan*. *Optimal: Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 12(1), 18-33. <https://doi.org/10.33558/optimal.v12i1.1544>

Artikel

- Candrawardhani, Shirley. 2022. *Koefisien Korelasi : Pengertian, Rumus, Contoh, dan Cara Menghitungnya*. <https://www.kitalulus.com/bisnis/koefisien-korelasi-adalah>
- Hidayat, Anwar. 2013. *Uji Normalitas dan Metode Perhitungan*. <https://www.statistikian.com/2013/01/uji-normalitas.html>
- Meiryani. 2021. *Memahami Koefisien Determinasi Dalam Regresi Linear*. <https://accounting.binus.ac.id/2021/08/12/memahami-koefisien-determinasi-dalam-regresi-linear/>
- Meiryani. 2021. *Memahami Uji Autokorelasi Dalam Model Regresi*. <https://accounting.binus.ac.id/2021/08/06/memahami-uji-autokorelasi-dalam-model-regresi/>

Meiryani. 2021. *Memahami Uji Heteroskedastisitas Dalam Model Regresi*. <https://accounting.binus.ac.id/2021/08/06/memahami-uji-heteroskedastisitas-dalam-model-regresi/#:~:text=Uji%20heteroskedastisitas%20dilakukan%20untuk%20mengetahui,satu%20pengamatan%20terhadap%20pengamatan%20lainnya>

Raharjo, Sahid. 2014. *Tutorial Uji Heteroskedastisitas Dengan Glesjer SPSS*. <https://www.spssindonesia.com/2014/02/uji-heteroskedastisitas-glesjer-spss.html>