
Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Hotel Sutan Raja Amurang

Andika Valentino Piay
Tinneke Tumbel
Olivia F. C. Walangitan

Jurusan Ilmu Administrasi, Program Studi Administrasi Bisnis
Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas Sam Ratulangi
Email: Andikapiay0@gmail.com

Abstract. *This study aims to determine the effect of training and development on the performance of hotel employees Sutan Raja Amurang. In this study using a quantitative approach, with a sample of 60 respondents. Sampling technique In this study, researchers used saturated sampling. Data collection in this study was carried out using a questionnaire. The analytical technique used in this study uses simple linear analysis. Data that has met the requirements for analysis is processed using the SPSS program. From the results of statistical tests, it was found that training partially affects employee performance, employee development partially affects work performance, and employee training and development partially affects employee performance, taking into account the results of this study that employee training and development has significant effect on increasing employee performance.*

Keywords: Training, Employee Development, and Job Performance

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan hotel Sutan Raja Amurang. Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan sampel sebanyak 60 responden. Teknik pengambilan sampel Dalam penelitian ini peneliti menggunakan Sampling jenuh. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian menggunakan Analisis Linear sederhana, Data yang telah memenuhi syarat untuk dianalisis, diolah dengan menggunakan bantuan program SPSS. Dari hasil pengujian secara statistik, ditemukan bahwa Pelatihan secara parsial berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan, Pengembangan karyawan secara parsial berpengaruh terhadap prestasi kerja, dan Pelatihan dan Pengembangan karyawan berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan, Dengan mempertimbangkan Hasil penelitian ini bahwa pelatihan dan pengembangan karyawan

Kata Kunci : Keterlibatan Karyawan, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan

Pendahuluan

Peran Sumber Daya Manusia sangat diperlukan untuk mengadopsi perubahan yang terjadi. Sumber daya Manusia yang ada di perusahaan harus selalu dikembangkan secara bertahap adalah karyawan guna meningkatkan kemampuan agar sesuai dengan tuntutan lingkungan bisnis. Salah satu cara untuk meningkatkan kemampuan dan keahlian karyawan yaitu dengan pendidikan dan pelatihan. Pelatihan merupakan aktivitas yang dilakukan untuk meningkatkan keahlian, pengetahuan, dan sikap dalam rangka meningkatkan kinerja saat ini dan masa yang akan datang. Wijayanto (2012) menjelaskan bahwa program pelatihan merupakan proses yang didesain untuk memelihara atau memperbaiki kinerja pekerjaan saat ini, sedangkan program pengembangan merupakan proses yang didesain untuk

mengembangkan kemampuan yang diperlukan untuk aktivitas pekerjaan di masa mendatang.

Dalam mengadakan kegiatan pelatihan, perusahaan harus memperhatikan program-program pelatihan yang akan dibutuhkan oleh para tenaga kerja, sehingga pelatihan yang diadakan dapat memecahkan masalah yang dihadapi perusahaan, dan juga agar dana dan waktu yang disediakan oleh perusahaan tidak merugikan pihak perusahaan atau para tenaga kerja itu sendiri. Oleh karena itu perusahaan harus benar-benar mengadakan pelatihan untuk para tenaga kerja yang tepat agar setelah mendapatkan pelatihan, mereka memahami tugas mereka masing-masing dan memiliki pengetahuan yang memadai tentang tugasnya, sehingga mereka mampu mengerjakan tanggung jawabnya sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan. Pengadaan pelatihan tidak hanya bagi karyawan baru, tapi karyawan lama perlu juga mengikuti

pelatihan berupa pengembangan wawasan dan pengetahuan yang akan mendukung karirnya dan juga untuk mempersiapkan dirinya ketika akan ditransfer atau menghadapi promosi untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi.

Pengembangan karyawan adalah pelaksanaan setiap aktivitas yang mengarah pada pembelajaran berkesinambungan dan pengembangan diri dan yang berkontribusi mewujudkan tujuan-tujuan individu dan organisasi. Ini adalah proses pembelajaran berkesinambungan yang memperdalam pemahaman seorang karyawan tentang nilai, minat, keterampilan, bakat, atribut personal, dan kekuatan kompetensi yang dimilikinya (Marwansyah:2009).

Pengembangan karyawan yang dilakukan di Hotel Sultan Raja Amurang telah mampu meningkatkan pengetahuan karyawan, baik pengetahuan tentang metode dan teknik yang perlu dilakukan dalam melakukan pekerjaan karyawan.

Melihat kebutuhan dari Hotel Sultan Raja Amurang yang membutuhkan Karyawan dengan pengetahuan dan kemampuan yang optimal di bidangnya serta Masih belum terencananya pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia, di hotel Sultan Raja Amurang Oleh karena itu peneliti ingin berfokus untuk meneliti proses pelatihan dan pengembangan khususnya pelatihan terhadap keahlian karyawan dalam memberikan jasa pelayanan kepada konsumen dalam Hotel Sultan Raja Amurang dan peneliti dapat melihat gambaran Yang jelas mengenai sistem pelatihan Pada hotel Sultan Raja Amurang.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: (1) Apakah terdapat pengaruh Pelatihan karyawan terhadap Prestasi Kerja (2) Apakah terdapat pengaruh pengembangan karyawan terhadap Prestasi Kerja karyawan; (3) Apakah terdapat pengaruh Pelatihan dan Pengembangan terhadap Prestasi Kerja karyawan.

Adapun Tujuan yang ingin dicapai adalah sebagai berikut : (1) Untuk Mengetahui apakah terdapat pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan pada Hotel Sultan Raja Amurang. (2) Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh pengembangan terhadap prestasi kerja karyawan pada Hotel Sultan Raja Amurang. (3) Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap prestasi kerja karyawan pada Hotel Sultan Raja Amurang

Kajian Pustaka

Pelatihan Karyawan

Armstrong (2006), mengemukakan bahwa pelatihan adalah penggunaan kegiatan pengajaran yang sistematis dan terencana untuk mempromosikan pembelajaran. Pendekatannya dapat diringkas dalam

ungkapan 'pelatihan berbasis pelajar'. Ini melibatkan penggunaan proses formal untuk menanamkan pengetahuan dan membantu orang untuk memperoleh keterampilan yang diperlukan agar mereka dapat melakukan pekerjaan mereka dengan memuaskan. Hal ini digambarkan sebagai salah satu dari beberapa tanggapan yang dapat dilakukan organisasi untuk mempromosikan pembelajaran. Pendapat yang kedua yaitu dari Noe (2003). Pelatihan mengacu pada upaya terencana oleh perusahaan untuk memfasilitasi pembelajaran karyawan tentang kompetensi terkait pekerjaan. Kompetensi ini termasuk pengetahuan, keterampilan, atau perilaku yang sangat penting untuk kinerja pekerjaan yang sukses. Tujuan pelatihan adalah agar karyawan menguasai pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang ditekankan dalam program pelatihan dan untuk menerapkannya pada kegiatan sehari-hari mereka.

Pengembangan karyawan

Pengembangan adalah investasi jangka panjang pada sumber daya manusia dengan memberikan pengetahuankaryawan yang dapat digunakan saat ini atau di masa yang akan datang (Anthony, Kacmar, & Perrewé, 2002). Penggunaan istilah pelatihan (training) dan pengembangan (development) telah dikemukakan para ahli.

Menurut Yoder dalam Mangkunegara (2009) istilah pelatihan digunakan untuk karyawan pelaksana (teknis) dan pengawas. Sedangkan istilah Pengembangan karyawan adalah pelaksanaan setiap aktivitas yang mengarah pada pembelajaran berkesinambungan dan pengembangan diri dan yang berkontribusi mewujudkan tujuan-tujuan individu dan organisasi. Ini adalah proses pembelajaran berkesinambungan yang memperdalam pemahaman seorang karyawan tentang nilai, minat, keterampilan, bakat, atribut personal, dan kekuatan kompetensi yang dimilikinya (Marwansyah 2009:155).

Prestasi Kerja karyawan

Istilah prestasi kerja sering kita dengar atau sangat penting bagi sebuah perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuannya. Dalam konteks pengembangan sumber daya manusia prestasi kerja seorang karyawan dalam sebuah perusahaan sangat dibutuhkan untuk mencapai prestasi kerja bagi karyawan itu sendiri maupun perkelompok demi keberhasilan perusahaan. Apabila karyawan tersebut memiliki prestasi kerja yang baik maka manajemen sering kali menambah upah dan gaji dengan tambahan yang setaraf. Inilah kadang-kadang yang disebut perangsang, komisi, bonus, dan rencana hasil kerja.

Mangkunegara (2008) mendefinisikan prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.



Gambar 1
Kerangka berfikir

Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah: (1) Terdapat pengaruh Pelatihan terhadap Prestasi kerja Karyawan Hotel Sutan Raja Amurang cabang Manado; (2) Terdapat Pengembangan terhadap prestasi kerja karyawan Hotel Sutan Raja Amurang Manado; (3) Terdapat Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan terhadap prestasi kerja karyawan Hotel Sutan Raja Amurang.

Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif Deskriptif yakni mengumpulkan, menyusun, mengolah serta menganalisis data dalam bentuk yakni angka yang dalam praktiknya diberikan perlakuan tertentu yang diteliti didalamnya. Menurut Sugiyono (2010:13) penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini dilakukan pada Hotel Sutan Raja Amurang Adapun waktu untuk penulis mengumpulkan data untuk melakukan Penelitian yaitu berjangka tiga bulan yakni pada April – juni tahun 2021.

Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan Hotel Sutan Raja Amurang yang terdiri dari 63 orang karyawan. Dan Penentuan sampel penelitian sebesar 60 orang Karyawan, menggunakan semua dari populasi. Uji instrumen penelitian menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Metode analisis data dalam penelitian ini adalah (1); Analisis regresi berganda, (2); Koefisien korelasi berganda. Dan Uji Hipotesis

dalam penelitian ini adalah (1); Uji Koefisien Determinasai, (2) Uji t Parsial, (3); Uji f Simultan.

Hasil Penelitian

Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan(X1), Pengembangan (X2), dan Prestasi Kerja karyawan (Y). dapat diketahui bahwa semua item pernyataan kuesioner semua dinyatakan valid, karena sesuai dengan teknik pengambilan keputusan $r_{hitung} > r_{tabel}$, sehingga semua item tersebut dapat dijadikan sebagai alat pengumpulandata.Hasil Uji Reliabilitas diketahui variabel X1, X2 Memiliki Nilai Cronbach's Alpha Sebesar 0,763 dan 0,672 dan Variabel Y 0,744. Maka dinyatakan reliabel dengan rata-rata Nilai 0.726, dengan demikian dapat dipercaya, karena sesuai dengan kriteria pengambilan keputusan bahwa instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha > dari 0,60.

Tabel Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.740 ^a	0.547	0.531	1.630

a. Predictors: (Constant), Pengembangan, Pelatihan

Hasil: Olah Data Menggunakan SPSS 25, 2021

Berdasarkan analisis data dengan menggunakan SPSS 25, maka diperoleh hasil persamaan regresi linear berganda sebagai berikut : $Y = 17.209 + 0,220 + 1,128 = e$

Persamaan regresi linearparsial memperlihatkan hubungan antara variable independen secara parsial.

Tabel Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Emr	Beta	t	
1 (Constant)	17.209	3.736		-4.606	0.000
Pelatihan	0.220	0.078	0.290	2.835	0.008
Pengembangan	1.128	0.209	0.552	5.391	0.000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Hasil: Olah Data Menggunakan SPSS 25, 2021

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai R Square adalah sebanyak 0,547. Hal ini berarti bahwa pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap prestasi kerja pada karyawan Hotel Sutan Raja Amurang adalah sebesar 54,7%, sisanya yaitu 45.3% oleh variabel-variabel Lain yang dalam penelitian ini.

Tabel Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	17,209	3,736		4,606	0,000
Pelatihan	0,220	0,078	0,290	2,835	0,006
Pengembangan	1,128	0,200	0,562	5,391	0,000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja
Hasil: Olah Data Menggunakan SPSS 25, 2021

Berdasarkan hasil diatas dapat diketahui nilai signifikannya untuk pengaruh X1 terhadap Y adalah $0,006 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,835 > t$ tabel $2,000$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterimayang berarti terdapat pengaruh variable Pelatihan (X1) terhadap Prestasi Kerja karyawan (Y). Diketahui nilai signifikannya untuk pengaruh X2 terhadap Y adalah $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $5,391 > t$ tabel $2,000$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima yang berarti terdapat pengaruh variable Kesehatan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	182,546	2	91,273	34,441	,000 ^b
Residual	161,367	57	2,831		
Total	334,333	59			

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja
b. Predictors: (Constant), Pengembangan, Pelatihan
Hasil: Olah Data Menggunakan SPSS 25, 2021

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai Fhitung sebesar 34,441 dengan nilai Ftabel adalah 3,16 sehingga nilai Fhitung > Ftabel atau $34,441 > 3,16$ dengan $df_1=2$ dan $df_2=57$, serta tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H0 ditolak. Dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan (X1) dan pengembangan (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja (Y). Yang berarti H3 di terima

Pembahasan

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah pelatihan dan pengembangan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan Hotel Sutan Raja Amurang. Penelitian ini dilakukan dengan mengumpulkan jawaban dari responden yang dilakukan melalui google form. Sebanyak 60 responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini berstatus sebagai karyawan dari Hotel Sutan Raja Amurang.

Uji validitas digunakan untuk mengukur apakah kuisisioner dari penelitian ini sudah valid atau tidak. Melalui uji statistic menggunakan SPSS 25 maka didapat jawaban bahwa semua kuisisioner pada penelitian yang terdiri dari 9 kuisisioner variable x1, 4

kuisisioner variabel x2, dan 10 kuisisioner variable y bersifat valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Uji reliabilitas pada penelitian ini digunakan untuk mengetahui konsistensi kuisisioner. Dari uji statistik yang dilakukan, hasilnya menunjukkan bahwa kuisisioner dari penelitian ini bersifat reliable atau konsisten. Hal ini di dapat karena $\alpha > r_{tabel}$.

Uji linier berganda digunakan untuk mengukur apakah variabel pelatihan (X1) dan pengembangan (X2) berkontribusi positif terhadap prestasi karyawan (Y). Melalui uji statistic yang dilakukan, ditemukan jawaban bahwa pelatihan (X1) dan pengembangan (X2) berkontribusi secara positif terhadap prestasi kerja (Y).

Uji Parsial dalam penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan (X1) dan pengembang (X2) secara parsial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pada karyawan Hotel Sutan Raja Amurang. Hal ini terlihat dari nilai signifikan $< 0,05$

Uji simultan yang dilakukan dalam membuktikan apakah pelatihan (X1) dan pengembangan (X2) berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja pada karyawan Hotel Sutan Raja Amurang. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $34,441 > 3,16$ dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H0 ditolak. Dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan (X1) dan pengembangan (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja (Y)

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik pengumpulan data berupa kuesioner dan pengamatan lapangan, dengan tujuannya yaitu untuk memperoleh informasi yang ada. Sehingga peneliti bisa mendapatkan data sementara terkait Pelatihan dan pengembangan tersebut dan menggunakan bantuan program IBM SPSS Versi 25.

Dari hasil pengujian, maka diperoleh hasil secara parsial dan simultan nilai variable Pelatihan dan pengembangan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi Kerja karyawan. Berdasarkan analisis koefisien korelasiberganda tingkat hubungan antara Pelatihan dan pengembangan terhadap Prestasi Kerja secara simultan memiliki hubungan. Berdasarkan hasil analisis untuk variabel Pelatihan, Pengembangan dan Variabel Prestasi Kerja karyawan melalui uji validitas dan realibilitas dinyatakan Valid dan Reliabel.

Kesimpulan

Terdapat Pengaruh Pelatihan karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Artinya bahwa pelatihan karyawan di hotel Sutan Raja Amurang sangat berpengaruh terhadap prestasi kerja, yang berarti pelatihan yang di laksanakan oleh hotel Sutan

Raja Amurang sangat memengaruhi prestasi kerja para karyawan.

Terdapat Pengaruh pengembangan karyawan terhadap prestasi kerja Karyawan diterima. Yang berarti bahwa pengembangan para karyawan hotel Sutan Raja Amurang sangat memengaruhi prestasi kerja mereka. Di karenakan Pengembangan adalah investasi jangka panjang pada karyawan dengan memberikan pengetahuan Padayang dapat digunakan saat bekerja.

Terdapat Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Hotel Sutan Raja Amurang Secara parsial berpengaruh positif dan signifikan, yang berarti Pelatihan dan Pengembangan Karyawan memiliki peranan besar dimana prestasi kerja karyawan hotel adalah suatu hasil kerja yang dicapai karyawandalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu dalam melakukan pekerjaannya.

Referensi

- Ahmad Kadir, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Angelita Gabriel Wotulo, Greis M. Sendow, Regina Saerang. 2018. Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sulutgo pusat di Manado. *Jurnal EMBA Vol.6 No.4*.
- Ardana, I Komang, dkk, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arikunto, Suharsimi, 2006. *Metodologi Penelitian*, Yogyakarta: Bina Aksara, 2006.
- _____, 2016. *Prosedur Penelitian suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bukit, B. Tasman, M dan Abdul, R. 2017. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Zahir Publishing.
- Fathoni, Abdurrahmat, 2011. *Metodologi Penelitian & Teknik Penyusunan Skripsi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Gino E Wuse, Sontje M. Sumayku, Roy F. Runtuwene. 2016. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra International Tbk, Daihatsu cabang Malalayang. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol 6 No 003*.
- Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2008.
- Moleong, Lexy J, *Metodelogi Penelitian Kualitatif Edisi Revisi*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2009.
- P. Robbins, Stephen, *Perilaku Organisasi Jilid I*. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia, 2003.
- Sugiyono, 2009. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Metho)*. Bandung: Alfabeta.