



PENGARUH PELATIHAN TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN DI THE AXANA HOTEL PADANG

Andre Awal¹, Youmil Abrian²

¹ Program Studi D4 Manajemen Perhotelan Jurusan Pariwisata UNP

² Program Studi D4 Manajemen Perhotelan Jurusan Pariwisata UNP

Corresponding email : Andreawul30@gmail.com

Abstrak: Penelitian ini berasal dari pengamatan penulis terhadap perkembangan industri perhotelan yang begitu pesat, kota Padang, tetapi belum diimbangi dengan peningkatan pelayanan yang baik. Hal ini berdampak pada penurunan tingkat hunian kamar pada saat – saat tertentu di Pangeran Beach hotel Padang. Tidak stabilnya tingkat hunian kamar yang mengakibatkan turunnya pendapatan (*revenue*) di Pangeran Beach hotel Padang. Agar mampu bertahan di tengah-tengah persaingan tersebut, maka pihak manajemen dituntut untuk lebih memahami apa yang dibutuhkan dan diinginkan tamu dan juga mempunyai strategi pemasaran yang tepat sehingga mampu menimbulkan keputusan pembelian konsumen. Salah satunya dengan mengetahui dan memahami perilaku konsumen. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Perilaku Konsumen Terhadap Keputusan Menginap di Pangeran Beach Hotel Padang. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan metode asosiatif kausal dengan sampel yang berjumlah 95 responden dengan kriteria: tamu yang menetapkan keputusan pembelian kamar di Pangeran Beach Hotel Padang dengan syarat telah menginap di Pangeran Beach Hotel Padang. Teknik pengambilan sampel secara *purposive sampling*. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner (angket) dengan menggunakan skala *likert* yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya. Selanjutnya data dianalisis melalui analisis koefisiensi regresi dan analisis regresi linear sederhana dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 16.00. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Perilaku Konsumen berada pada kategori cukup dengan persentase 73%, (2) Keputusan Menginap berada pada kategori baik dengan persentase 56%, (3) Hasil uji regresi linear sederhana diperoleh nilai R square 0,288 artinya Perilaku Konsumen mempengaruhi keputusan pembelian sebesar 28,8% dan 71,2% dipengaruhi oleh faktor lain. Nilai F 37.621 dengan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$, ini artinya variabel perilaku konsumen dapat menjelaskan variabel keputusan menginap secara signifikan. Selanjutnya diperoleh nilai T sebesar 6.134 Dengan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara kedua variabel. Kemudian diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,629 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, artinya setiap peningkatan 1 satuan perilaku konsumen akan meningkatkan 0,629 keputusan menginap dengan demikian terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Perilaku Konsumen (X) Terhadap Keputusan Menginap (Y).

Kata kunci : Perilaku Konsumen dan Keputusan Menginap

PENDAHULUAN

Hotel telah menjadi kebutuhan yang penting bagi masyarakat apabila berkunjung ke suatu daerah ataupun suatu negara sebagai tempat beristirahat. Menurut Sulastiyono (2010: 3) hotel adalah “ suatu jenis akomodasi yang mempergunakan sebagian atau seluruh bangunan untuk menyediakan jasa penginapan, makanan dan minuman serta jasa penunjang lainnya bagi umum yang dikelola secara komersial.” Banyaknya perusahaan jasa perhotelan yang bermunculan menyebabkan persaingan antar hotel untuk menarik tamu semakin kuat. Keadaan ini merupakan suatu tantangan yang harus dihadapi pengusaha perhotelan untuk memenangkan persaingan. Salah satu hotel yang ada di kota Padang yaitu Pangeran *Beach* Hotel Padang. Pangeran *Beach* Hotel Padang merupakan Hotel berbintang Empat (***) yang berlokasi di kota Padang, Sumatera Barat, tepatnya di Jl. Ir H Juanda 79, Padang Utara, Padang. Pangeran *Beach* Hotel Padang memiliki 179 kamar yang terdiri dari 84 *superior room*, 79 *deluxe room*, 10 *junior suites room*, 4 *executive room*, dan 2 *pangeran suites room*. Pentingnya kemajuan suatu hotel bergantung pada sumber daya manusia suatu perusahaan. Dimana sebuah organisasi memiliki kedudukan yang penting pada proses kerja sejak dari perencanaan, pelaksanaan sampai dengan pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Nawawi dalam Dermawan, (2013: 2) Sumber daya manusia memiliki tiga pengertian yaitu: 1) sumber daya manusia adalah personil, tenaga kerja, karyawan yang bekerja di lingkungan organisasi, 2) sumber daya manusia adalah potensi manusia sebagai penggerak organisasi untuk mewujudkan eksistensinya, 3) sumber daya manusia adalah potensi yang merupakan asset dan berfungsi sebagai modal organisasi bisnis yang dapat mewujudkan menjadi potensi nyata secara fisik untuk mewujudkan eksistensi organisasi. Menurut Hasibuan (2008: 64) menyatakan bahwa, “Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu”.

Peningkatan prestasi kerja karyawan mempunyai peranan sangat penting dalam tercapainya tujuan pada perusahaan. Tujuan dilakukan penilaian prestasi kerja secara umum adalah untuk memberikan *feedback* kepada karyawan dalam upaya memperbaiki tampilan kerjanya dan upaya meningkatkan produktivitas organisasi dan secara khusus dilakukan dalam kaitannya dengan berbagai kebijaksanaan terhadap karyawan seperti untuk tujuan promosi, kenaikan gaji, pendidikan dan pelatihan. Jika dilihat dari perspektif manajemen sumber daya manusia disebutkan bahwa aspek yang tidak kalah pentingnya dengan prestasi kerja karyawan salah satunya yaitu program pelatihan dimana program yang diterapkan tersebut dibuat untuk memenuhi kebutuhan dari perusahaan. Defenisi pelatihan menurut Mathis (2002), “Pelatihan adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, proses terikat dengan berbagai tujuan organisasi, pelatihan dapat dipandang secara sempit maupun luas”.

Pelatihan membantu karyawan dalam memahami pengetahuan praktis dan penerapannya, guna meningkatkan ketrampilan, kecakapan, dan sikap yang diperlukan oleh organisasi dalam usaha mencapai tujuan. Salah satu tujuan dari pelatihan itu sendiri adalah untuk meningkatkan pemahaman akan fungsi dan tugas dari seorang karyawan sehingga ketika adanya pelatihan maka pada pelaksanaan fungsi dan tugasnya tersebut akan semakin lebih baik. Salah satu hotel yang sudah melakukan program pelatihan di kota Padang adalah Axana Hotel Padang. Axana hotel Padang merupakan salah satu Hotel

berbintang empat (****) yang berada dikota padang yang beralamat di JL. Bundo Kandung, No 14-16 Padang.

Lokasi tersebut adalah lokasi yang strategis karena dekat dengan bandara berjarak 19 km dengan waktu tempuh 34 menit, 6 km dari pusat kota dengan waktu tempuh 15 menit dari instansi-instansi pemerintahan dengan waktu tempuh 5 menit. Pentingnya pelatihan terhadap karyawan merupakan upaya untuk meningkatkan kompetensi diantara karyawan maupun daya saing perusahaan. Permasalahan sumber daya manusia menjadi perhatian yang sangat penting untuk hotel untuk dapat bertahan. Situasi seperti saat ini membuat perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan, ketrampilan, kemampuan tinggi dan terlatih yang dapat memfokuskan kemampuan dan tanggung jawab secara optimal, khususnya dalam prestasi kerja karyawan. Dari data *performance review* karyawan di The Axana Hotel Padang di akumulasikan berdasarkan masing-masing departemen yang telah di rata-ratakan dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 1. Nilai Prestasi Kerja Karyawan di The Axana Hotel Padang

No	Departement	2017		2018		Target
		Jan- Juni	Juli- Des	Jan- Juni	Juli- Des	
1	Front Office	9,08	9,05	9,01	9,05	9,60 – 10,0
2	Food & Beverage Sevice	8,97	8,99	9,13	8,75	9,60 – 10,0
3	Food & Beverage Product	9,31	9,27	9,00	8,88	9,60 – 10,0
4	Housekeeping	9,12	8,90	8,89	8,65	9,60 – 10,0
5	Enggining	9,11	9,09	9,05	8,93	9,60 – 10,0
6	Back Office	8,65	8,66	8,70	8,65	9,60 – 10,0
Rata- Rata		9,04	8,99	8,96	8,81	9,60 – 10,0
Rata- Rata Pertahun		9,01		8,88		9,60 – 10,0

(Sumber : HRD Axana Hotel Padang 2019)

Pada tabel di atas terlihat prestasi kerja karyawan di Axana Hotel Padang mengalami penurunan dari tahun 2017, mempunyai nilai prestasi kerja 9,01 sedangkan pada tahun 2018 mempunyai nilai 8,88. Dalam setiap tahunnya nilai rata-rata prestasi kerja belum ada yang mencapai target. Penurunan nilai prestasi kerja tersebut dapat menimbulkan ketidak puaasan tamu terhadap pelayanan karyawan Axana Hotel Padang. Masalah lainnya dilihat dari kualitas pelayanan karyawan yang belum baik karena masih adanya *complaint* tamu tentang pelayanan karyawan yang buruk, berikut ulasan tamu di *trip advisor* dibawah ini :



Gambar 1. Ulasan tamu tentang pelayanan staff

Di lihat dari komentar tamu di *trip advisor* di atas,tamu mengeluh karena layanan yang sangat buruk. Dimana tamu mengeluh karna karyawan hanya menawarkan ruang ganti setelah meminta yang ketiga kalinya. Dihadapkan dan dipertanyakan oleh staf senior di resepsionis dengan sikap yang sangat kasar. Hasil wawancara penulis dengan HRD Axana Hotel Padang karyawan menganggap pelatihan hanya sebagai formalitas dari atasan kepada bawahan, sehingga berdampak kepada prestasi kerja karyawan di Axana Hotel Padang, berdasarkan pengamatan penilaian tamu yang penulis peroleh dari ulasan di *trip advisor*, penulis menemukan permasalahan di Hotel Axana Padang yaitu pemanfaatan pelatihan yang diberikan kepada karyawan kurang efektif dikarenakan pelatihan beberapa kali di adakan ketika *high season*. Masalah yang terkait dengan prestasi kerja karyawan di hotel Axana Padang yaitu ada beberapa karyawan yang mengikuti pelatihan tidak mengerti tentang materi pelatihan dan tidak mau menyakan kepada interuktur pelatihan, sehingga berdampak pada prestasi kerja karyawan tersebut. Kemudian hasil wawancara dengan HRD Axana Hotel Padang menyatakan bahwa pelatihan dilakukan dengan gaya yang itu-itu saja sehingga membuat karyawan bosan mengikuti trainer dengan gaya yang monoton. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mendiskrisikan pelatihan di Axana Hotel Padang, untuk mendiskripsikan prestasi kerja karyawan di The Axana Hotel Padang dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan di The Axana Hotel Padang .

METODOLOGI

Sesuai dengan tujuan penelitian yang akan diadakan ini yaitu untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap Prestasi Kerja Karyawan di The Axana Hotel Padang, maka jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan metode asosiatif kausal. Populasi penelitian ini adalah karyawan tetap dan karyawan kontrak bagian operasional di The Axana Hotel Padang yaitu berjumlah 64 orang. Pada penelitian ini peneliti menggunakan teknik pengambilan sampel *Total Sampling*, dengan menggunakan metode *Sampel Jenuh* . Mengingat populasi dalam penelitian ini adalah karyawan operasional di The Axana Hotel Padang dengan jumlah 64 orang. Data penelitian dikumpulkan menggunakan angket atau kuesioner yang disebar kepada karyawan tetap dan karyawan kontrak bagian operasional berdasarkan Skala *Likert* yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya . Teknik analisis data penelitian ini menggunakan rumus penelitian ideal (M_i), *standart deviation* (S_{di}).

Untuk menentukan skor rata-rata ideal maka digunakan patokan kurva normal seperti berikut :

$$M_i = 1/2 (\text{skor ideal maksimum} + \text{skor ideal minimum})$$

$$S_{di} = 1/6 (\text{skor ideal maksimum} - \text{skor ideal minimum})$$

Menurut Arikunto (2010) Skor rata-rata diklasifikasikan menjadi 5 kategori yaitu:

No	Kategori Penilaian	Klasifikasi Skor
1	Kategori Sangat Baik	$\geq (M_i + 1,5 S_{di})$ - Keatas
2	Kategori Baik	$(M_i + 0,5 S_{di}) - < (M_i + 1,5 S_{di})$
3	Kategori Cukup	$(M_i - 0,5 S_{di}) - < (M_i + 0,5 S_{di})$
4	Kategori Buruk	$(M_i - 1,5 S_{di}) - < (M_i - 0,5 S_{di})$
5	Kategori Sangar buruk	$< (M_i - 1,5 S_{di})$ - Kebawah

Persyaratan analisis menggunakan uji normalitas dengan asymp. Sig. untuk variabel pelatihan adalah 0,791 dan variabel prestasi kerja karyawan adalah 0,086 kemudian untuk uji homogenitas dengan nilai Sig. sebesar 0,145 berarti $> 0,05$. Dari hasil penelitian ini menggunakan uji t menunjukkan bahwa 5 (lima) indikator pelatihan (Tujuan/sasaran pelatihan, materi, peserta pelatihan, instruktur/trainee dan jadwal pelatihan)mempengaruhi prestasi kerja karyawan sebagai variabel *dependen* (terikat) secara signifikan dengan nilai *R square* sebesar 0,073.

Teknik Analisis Data

1. Uji persyaratan analisis
 - a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan uji *kolmogrov smirnov* dengan menggunakan alat bantu komputer program SPSS versi 16.00 dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Apabila nilai Sig./signifikansi atau probabilitas $\leq 0,05$, menunjukkan distribusi adalah tidak normal (*asimetris*).
- 2) Apabila nilai Sig./signifikansi atau probabilitas $> 0,05$, menunjukkan distribusi adalah normal (*simetris*).

- b. Uji Homogenitas

Uji Homogenitas dilakukan untuk melihat apakah sampel yang berasal dari populasi memiliki karakteristik yang sama atau tidak. Untuk pengujian ini digunakan uji Test of Homogeneity of Variances. Kriteria pengujiannya adalah:

- 1) Apabila nilai signifikansi (Sig) atau nilai probabilitas (p) $> 0,05$ menunjukan bahwa data tersebut berasal dari populasi yang mempunyai banyak varian yang sama atau data bersifat homogen.
- 2) Apabila nilai signifikansi (Sig) atau nilai probabilitas (p) $\leq 0,05$ menunjukan bahwa data tersebut berasal dari populasi yang mempunyai varian yang tidak sama atau data bersifat tidak homogen.

- c. Uji Linearitas

Uji Linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan linear bila nilai *Deviation from Linearity* > 0.05 . Uji ini biasanya digunakan sebagai persyaratan dalam analisis korelasi atau regresi linear.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

1. Deskripsi Data
 - a. Pelatihan

Berdasarkan data penelitian yang telah didapatkan menunjukkan bahwa distribusi skor jawaban untuk variabel pelatihan menyebar dari skor terendah (*minimum*) 50 dan skor tertinggi (*maximum*) 65, skor rata-rata (*mean*) sebesar 58,44, skor tengah (*median*) sebesar 58,00, skor yang sering muncul (*mode*) 58, simpangan baku (*standart deviation*) 3,477, *range* 15 dan varian 12,091. Data klasifikasi skor variabel pelatihan dapat dilihat pada Tabel 2 berikut:

Tabel 2. Klasifikasi Skor Jawaban Responden Tentang Variabel Pelatihan

Kategori	Rentang Skor	F (Orang)	Persentase (%)
Sangat Baik	≥ 63	11	17%
Baik	49-63	53	83%
Cukup	35-49	-	-
Buruk	21-35	-	-
Sangat Buruk	< 21	-	-
Total		64	100%

Berdasarkan hasil distribusi skor dan klasifikasi skor jawaban dari responden dilihat dari pengkategorian skor dan nilai rata-rata (*mean*) maka dapat diketahui bahwa penilaian karyawan tentang variabel pelatihan sebesar 58,44 berada pada rentang 49 - 63 dengan kategori baik.

b. Prestasi Kerja

Berdasarkan data penelitian yang telah didapatkan menunjukkan bahwa distribusi skor jawaban untuk variabel prestasi kerja menyebar dari skor terendah (*minimum*) 31 dan skor tertinggi (*maximum*) 52, skor rata-rata (*mean*) sebesar 41.17, skor tengah (*median*) sebesar 39.00, skor yang sering muncul (*mode*) 37, simpangan baku (*standart deviation*) 6.004, *range* 21 dan varian 36,049. Data klasifikasi skor variable prestasi kerja dapat dilihat pada Tabel 3 berikut.

Tabel 3. Klasifikasi Skor Jawaban Responden Tentang Variabel Prestasi Kerja

Kategori	Rentang Skor	F (Orang)	Persentase (%)
Sangat Baik	≥ 54	-	-
Baik	42-54	24	37%
Cukup	30-42	40	63%
Buruk	18-30	-	-
Sangat Buruk	< 18	-	-
Total		64%	100%

Berdasarkan hasil distribusi skor dan klasifikasi skor jawaban dari responden dilihat dari pengkategorian skor dan nilai rata-rata (*mean*) maka dapat diketahui bahwa penilaian karyawan tentang variabel prestasi kerja sebesar 41,17 berada pada rentang 30 - 42 dengan kategori cukup.

2. Uji Persyaratan Analisis

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui data berdistribusi secara normal atau tidak. Pengujian normalitas bauran promosi dan keputusan pembelian dilakukan dengan menggunakan uji *kolmogrov-smirnov*. Taraf signifikansi yang digunakan sebagai dasar menolak atau menerima keputusan normal atau tidaknya suatu distribusi data adalah 0,05. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Variabel X	Variabel Y
N		64	64
Normal Parameters ^a	Mean	58.44	41.17
	Std. Deviation	3.477	6.004
Most Extreme Differences	Absolute	.081	.157
	Positive	.081	.157
	Negative	-.080	-.117
Kolmogorov-Smirnov Z		.650	1.255
Asymp. Sig. (2-tailed)		.791	.086
a. Test distribution is Normal.			

Tabel 4 diatas menunjukkan bahwa nilai asymp. asymp. Sig. untuk variabel pelatihan adalah 0,791 dan variabel prestasi kerja karyawan adalah 0,086 dengan nilai > dari 0,05, maka dapat dikatakan bahwa kedua data terdistribusi normal.

b. Uji Homogenitas

Uji homogenitas bertujuan untuk melihat apakah kedua sampel homogen yaitu mempunyai varians yang sama atau tidak antara variabel pelatihan (X) dengan variable prestasi kerja (Y), untuk pengujian ini digunakan uji Test of Homogeneity of Variances menggunakan bantuan program SPSS 16.00. Hasil analisis uji homogenitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Jika nilai signifikan (Sig) atau nilai probabilitas ($p \geq 0,05$) maka dapat dikatakan data tersebut berasal dari populasi yang mempunyai varian yang sama atau data bersifat homogen.

Jika nilai signifikan (Sig) atau nilai probabilitas ($p < 0,05$) maka dapat dikatakan data tersebut berasal dari populasi yang mempunyai varian yang tidak sama atau data bersifat tidak homogen. Hasil analisis uji homogenitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5. Uji Homogenitas
Test of Homogeneity of Variances

Variabel Y			
Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1.531	12	49	.145

Dilihat dari hasil analisis uji homogenitas pada Tabel 5 diatas diperoleh nilai Sig adalah 0,145 dengan taraf signifikan $> 0,05$, ini artinya nilai signifikansi data lebih besar dari taraf signifikansi. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa data berasal dari populasi yang mempunyai varians yang sama atau data bersifat homogeny .

c. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini biasanya digunakan sebagai persyaratan dalam analisis korelasi atau regresi linear. Jika *Deviation From Linearity* yang ditunjukkan oleh Sig. $> 0,05$, berarti hubungan antara *predictor* dengan *dependent* variabel adalah linear. Hasil uji linearitas dapat dilihat pada Tabel berikut:

Tabel 6. Uji Linearitas

ANOVA Table					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Variabel_Y Between (Combined)	838.555	14	59.897	2.049	.033
*Variabel_X Groups					
Linearity	164.685	1	164.685	5.633	.022
Deviation from Linearity	673.870	13	51.836	1.773	.075
Within Groups	1432.555	49	29.236		
Total	2271.109	63			

Berdasarkan hasil uji linearitas pada Tabel 6 diatas, diperoleh nilai Sig adalah 0,75 dengan taraf signifikansi $> 0,05$, yang artinya terdapat hubungan linear secara signifikan antara variabel pelatihan (X) dan prestasi kerja (Y).

Pembahasan

1. Pelatihan

Berdasarkan penilaian dari 64 sampel, pelatihan karyawan di The Axana Hotel Padang menunjukan kategori baik dengan nilai presentase sebesar 83%, selanjutnya diperoleh kategori sangat baik untuk indikator tujuan dengan nilai presentase sebesar 58%, kategori sangat baik untuk indikator materi dengan nilai presentase sebesar 56%, kategori sangat baik untuk indikator peserta dengan nilai presentase sebesar 53%. Nilai perolehan tersebut berdasarkan pernyataan yang diperoleh dari karyawan operasional The Axana Hotel Padang.

Kemudian diperoleh nilai sebesar 61% dengan kategori sangat baik yang dinyatakan oleh instruktur/trainer setiap departemen di The Axana Hotel Padang. Sehingga dalam hal ini, karyawan di The Axana Hotel Padang sebagian besar sudah bisa mengikuti pelatihan dimana setiap karyawan tersebut diharapkan mampu meningkatkan kualitas pelayanan yang lebih baik. The Axana Hotel Padang telah dapat melakukan pelatihan secara efektif, dimana setiap karyawan dilatih dalam hal keramah tamahan serta ketrampilan lainnya yang didukung proses pemberian pelayanan. Sehingga dalam hal ini telah diperoleh pencapaian baik dalam variabel pelatihan tersebut. Hal ini sejalan dengan teori yang dinyatakan oleh Kaswana dalam Mashar 39 (2015), Pelatihan adalah proses meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan karyawan. Pelatihan meliputi perubahan sikap sehingga karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan lebih efektif.

Berdasarkan pembahasan diatas yang berarti bahwa dapat meningkatkan pengetahuan setiap karyawan dan mendukung fungsi-fungsi organisasi secara lebih efektif, dimana karyawan dapat bekerja dengan lebih baik setelah mengikuti pelatihan tersebut sehingga penilaian karyawan operasional mengenai pelatihan di The Axana Hotel Padang terkategori baik.

2. Prestasi Kerja

Berdasarkan penilaian yang dinyatakan oleh 64 karyawan operasional di The Axana Hotel Padang, diperoleh data mengenai prestasi kerja mencapai 63% dengan kategori baik. Selanjutnya diperoleh kategori cukup untuk indikator kualitas dengan nilai presentase sebesar 50%, kategori baik untuk indikator kuantitas dengan nilai presentase sebesar 59%, kategori baik untuk indikator pelaksanaan tugas dengan nilai presentase sebesar 52% dan kategori baik untuk indikator tanggung jawab dengan nilai presentase sebesar 41%.

The Axana Hotel Padang melakukan penilaian mengenai prestasi kerja setiap karyawan operasional berdasarkan hasil kerja yang telah dilakukan setiap karyawan tersebut. Sejalan dengan pernyataan yang dinyatakan oleh Mangkunegara (2014, 9), prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan tanggung jawab, pengalaman dan kesungguhan serta ketepatan waktu.

3. Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan di The Axana Hotel Padang

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan guna mengetahui seberapa besar pengaruh antara pelatihan terhadap prestasi kerja di The Axana Hotel Padang, sehingga diperoleh hasil persamaan koefisien regresi sebesar 0.465 dengan nilai sig $0.031 < 0.05$, artinya setiap peningkatan sebesar 1 satuan pelatihan akan meningkatkan 0.465 prestasi kerja karyawan. Maka variabel pelatihan (X) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja (Y) di The Axana Hotel Padang.

Kemudian diperoleh nilai *R Square* sebesar 0.073, artinya pengaruh variabel X terhadap variabel Y sebesar 7% sedangkan 93% dipengaruhi oleh faktor lain. Maka hipotesis dalam penelitian ini adalah H_a diterima dan H_o ditolak. Pelatihan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan sebesar 7%, hal ini dikarenakan pelatihan merupakan salah satu pendukung agar dapat memenuhi prestasi yang optimal, sejalan dengan pendapat yang dinyatakan oleh Byar dan Rue dalam Sutrisno (2011: 151) menyatakan bahwa faktor lingkungan yang mempengaruhi prestasi kerja meliputi: Kondisi fisik, peralatan, waktu, material, pendidikan, supervisi, desain organisasi, pelatihan dan keberuntungan. Banyak faktor yang

mempengaruhi prestasi kerja salah satunya adalah pelatihan. Dengan dilakukannya pelatihan dalam sebuah perusahaan diharapkan seluruh potensi yang dimiliki karyawan, yaitu pengetahuan, ketrampilan dan sikap dapat ditingkatkan. Sehingga karyawan dapat bekerja lebih baik dan sesuai dengan apa yang perusahaan inginkan, dengan ini prestasi kerja karyawan tersebut semakin baik pula.

Selanjutnya penelitian terdahulu dalam penelitian ini digunakan sebagai kerangka berfikir, bahan dan perbandingan sebagai acuan, sehingga penulis mencantumkan peneliti terdahulu yang relevan mengenai pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan.

Penelitian dilakukan oleh Pangki Yonatan (2013) dengan judul pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan pada divisi sumber daya manusia (SDM) di PT. Industri Telekomunikasi Indonesia (INTI) (persero) Bandung, hasil penelitian menunjukkan pelatihan yang dilakukan oleh Divisi Sumber Daya Manusia (SDM) PT. INTI (Persero) dikatakan baik, Penelitian lain yang dilakukan oleh Widyawati Mashar (2015) dengan judul penelitian Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Inspektur Kabupaten Rokan Hulu. Dimana jumlah sampel ditetapkan sebanyak 35 responden dengan menggunakan metode simple random sampling. Analisis yang digunakan meliputi uji t, analisis regresi linear sederhana dan koefisien determinan (R^2). Data-data yang telah di olah menggunakan program SPSS 21 menghasilkan persamaan regresi $Y = 11,621 + 1,332X$. Hasil uji t diperoleh thitung sebesar 15,354 > Ttabel sebesar 1,69. Berdasarkan hasil uji t yang dilakukan bahwa ada pengaruh yang dilakukan secara signifikan antara pelatihan dengan prestasi kerja.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwasanya pelatihan berpengaruh secara signifikan. Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di The Axana Hotel Padang serta terdapat juga faktor lain yang mempengaruhi prestasi kerja seperti faktor individu (*effort, abilities, role/task preception*) dan faktor lingkungan (kondisi fisik, peralatan, waktu, material, pendidikan, supervisi, desain organisasi, dan keberuntungan).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan hasil penelitian mengenai “Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan di The Axana Hotel Padang” sebagai berikut :

1. Pelatihan di The Axana Hotel Padang menunjukkan secara keseluruhan termasuk dalam kategori baik dengan nilai presentase 83%.
2. Prestasi kerja karyawan Pelatihan di The Axana Hotel Padang menunjukkan secara keseluruhan dengan nilai yang terkategori cukup dengan presentase sebesar 63%.
3. Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap karyawan di Pelatihan di The Axana Hotel Padang dengan koefisien regresi sebesar 0.465 dengan nilai sig $0.031 < 0.05$, artinya setiap tingkatan 1 satuan pelatihan akan meningkatkan 0.465 prestasi kerja karyawan. Serta di peroleh koefisien deteminan sebesar (0.073) 7% dan 93% dipengaruhi oleh faktor lain dengan nilai R^2 sebesar 0.073. adapun faktor lain tersebut seperti faktor individu (*effort, abilities, role/task preception*) dan faktor lingkungan (kondisi fisik, peralatan, waktu, material, supervisi, pendidikan, desain organisasi, dan keberuntungan).

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Andrew E. Sikula. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga. Bandung.
- [2] Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- [3] Budi, A P. (2013). *Manajemen Marketing Perhotelan*. Yogyakarta: CV Andi Offset
- [4] Darmawan.2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada Universiti Press.
- [5] Edy, Sutrisno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Jakarta, Kencana
- [6] Gibson, James. L, et all. 2010. *Organisasi, Prilaku, Struktur, Proses*, Edisi ke-5. Jakarta. Erlangga.
- [7] Hasibuan, Melayu. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- [8] Mangkunegara, AA Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. RemajaRosdaKarya.

- [9] Mathis, Robert L. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba: Jakarta
- [9] Prof. Dr. Soekidjo Notoadmojo, *Pengembangan Sumber daya Manusia*, (Jakarta :Rineka Cipta,2009).
- [10] Simamora. Henry. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi IlmuEkonomi YKPN.
- [11] Sugiono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung.
- [12] Yoeti, Oka A.1996. *Pemasaran Pariwisata*, Bandung: Angkasa.
- [13] <https://repository.widyatama.ac.id/xmlui/handle/123456789/2843>