

**ANALISIS PENGARUH PELATIHAN DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA HOTEL MERPATI
DI PONTIANAK**

Tairendra

Email: rendrarere96@gmail.com

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Widya Dharma Pontianak

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada hotel merpati di pontianak. Bentuk penelitian ini menggunakan penelitian asosiatif dengan menggunakan kusioner sebagai metode pengumpulan data. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 80 orang, dari jumlah populasi sebanyak 80 orang. Pembahasan menggunakan uji asumsi klasik, uji F, analisis koefisien determinasi (R^2), analisis regresi linear berganda, uji t, dan analisis komprehensif. Software spss versi 22 untuk pengujian model penelitian ini. Hasil penelitian ini adalah pelatihan dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

KATA KUNCI: Pelatihan, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Persaingan usaha menuntut organisasi bekerja keras tidak hanya untuk mencapai efektivitas dan efisiensi kegiatan operasional, tetapi juga dalam hal sumber daya manusia. Perusahaan yang biasanya bergantung pada kualitas SDM adalah perusahaan di bidang perhotelan karena hotel sangat mengandalkan SDM yang profesional untuk memberikan pelayanan yang berkualitas. (Lianto, 2019)

Hotel merupakan salah satu industri dalam bidang pelayanan jasa. Hotel memiliki keharusan untuk menjamin kualitas layanan yang secara langsung maupun tidak langsung berdampak pada konsumen. Hotel memerlukan SDM yang berkualitas dalam memberikan jasa layanan yang baik untuk konsumen. Menyediakan tenaga kerja yang professional bukanlah pekerjaan yang mudah karena menyangkut aspek-aspek yang berpengaruh terhadap kualitas SDM. Salah satunya adalah Hotel Merpati di Pontianak yang merupakan hotel terbaik yang terletak di jalan Imam Bonjol, kota Pontianak. Manajemen Hotel Merpati Pontianak menuntut karyawan bekerja secara professional dan memberikan pelayanan yang berkualitas.

Kinerja karyawan menurun disebabkan kurangnya pelatihan dan lingkungan kerja yang kurang nyaman didalam perusahaan, oleh karena itu setiap perusahaan perlu menerapkan pelatihan kerja bagi karyawan dan memperhatikan lingkungannya agar

karyawan dapat bekerja dengan baik. Dalam hal ini, kinerja karyawan dapat dikatakan dengan baik apabila didukung oleh pelatihan yang cukup serta memberikan lingkungan kerja yang nyaman kepada para karyawannya.

Pelatihan kerja ialah setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya atau suatu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya. Dengan adanya pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan, dimana mereka memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan dan perilaku spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan sehingga karyawan dapat memaksimalkan kinerjanya di dalam perusahaan.

Pelatihan kerja merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam perusahaan. Untuk menyempurnakan hasil akhir suatu pelatihan, haruslah diingat bahwa proses selama pelatihan itu berlangsung harus jelas dimata para peserta pelatihan, maksudnya disini adalah *job specification* yang selanjutnya akan diemban harus dijelaskan terlebih dahulu kepada pekerja. Jadi para peserta pelatihan akan bersungguh-sungguh selama mengikuti program pelatihan.

Lingkungan kerja juga dapat dimaknai sebagai sebuah lingkungan tempat organisasi berada, dan tempat seluruh karyawan melaksanakan tugas dan fungsinya yang dilengkapi dengan berbagai sarana dan prasarana penunjang pencapaian visi misi, dan tujuan organisasi.

Lingkungan kerja termasuk segala sesuatu yang berkaitan dengan pekerjaan, baik langsung maupun tidak langsung yang masih dalam lingkup organisasi meskipun tidak menyatu dengan lingkup fisik perusahaan, misalnya seperti *website* perusahaan, laboratorium alam, laboratorium di bawah laut, laboratorium angkasa, dan tempat-tempat lain yang berkaitan erat dengan *core business* perusahaan.

Didalam sebuah perusahaan kinerja seorang karyawan sangat diutamakan guna untuk mencapai target perusahaan yang lebih baik. Dalam hal ini pelatihan dan lingkungan kerja dapat menentukan baik atau tidaknya kinerja dari karyawan tersebut. Istilah kinerja dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Prestasi kerja pada umumnya dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman dan kesungguhan kerja dari tenaga kerja yang bersangkutan. Berkaitan dengan kinerja karyawan, apabila kinerja

karyawan bagus maka akan berdampak baik pula bagi perusahaan. Dengan demikian, Kinerja karyawan juga menentukan tercapainya suatu tujuan yang diharapkan oleh suatu perusahaan.

Maka penulis ingin melakukan penelitian yang berjudul “Analisis Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Merpati di Pontianak”.

KAJIAN TEORITIS

Menurut Kaswan (2016: 2) “Pelatihan adalah proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan. Pelatihan mungkin juga meliputi perubahan sikap sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaannya lebih efektif.

Menurut Hamalik (2009: 197) Pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya atau suatu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya.

Menurut Hasibuan (2013: 180) “Pelatihan adalah suatu proses peningkatan kemampuan teknis dan moral kerja karyawan operasional sesuai dengan kebutuhan tugas-tugasnya”.

Adapun tujuan pelatihan adalah sebagai berikut:

Tujuan Pelatihan menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2016: 45)

1. Meningkatkan penghayatan jiwa dan ideology
2. Meningkatkan produktivitas kerja
3. Meningkatkan kualitas kerja
4. Meningkatkan ketetapan perencanaan SDM
5. Meningkatkan sikap moral dan semangat kerja
6. Meningkatkan rangsangan agar pegawai mampu berprestasi secara maksimal
7. Meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja
8. Menghindarkan keusangan
9. Meningkatkan perkembangan pegawai

Tahap- Tahap Penyusunan Pelatihan menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2016: 45)

1. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan
2. Menetapkan tujuan dan sasaran pelatihan
3. Menetapkan kriteria keberhasilan dengan alat ukurnya
4. Menetapkan metode pelatihan
5. Mengadakan percobaan
6. Mengimplementasikan dan mengevaluasi

Tujuan Pelatihan menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2016: 45)

1. Meningkatkan penghayatan jiwa dan ideology
2. Meningkatkan produktivitas kerja
3. Meningkatkan kualitas kerja
4. Meningkatkan ketetapan perencanaan SDM
5. Meningkatkan sikap moral dan semangat kerja
6. Meningkatkan rangsangan agar pegawai mampu berprestasi secara maksimal
7. Meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja
8. Menghindarkan keusangan
9. Meningkatkan perkembangan pegawai

Faktor- Faktor Yang Perlu Diperhatikan Dalam Pelatihan menurut Anwar Prabu

Mangkunegara (2016: 45-46)

1. Perbedaan individu pegawai
2. Hubungan dengan jabatan analisa
3. Motivasi
4. Partisipasi aktif
5. Seleksi peserta penataran
6. Metode pelatihan

Indikator Pelatihan Kerja menurut Lubis (2018: 145-146) adalah sebagai berikut:

1. Terencana.
Tujuannya agar peserta pelatihan dapat mempersiapkan diri dan waktu yang baik.
2. Terarah.
Tujuannya agar pelatihan dibuat sesuai kebutuhan misalnya, untuk mengatasi kesenjangan yang ada seperti kompetensi, atau untuk mempersiapkan karyawan pada posisi baru.
3. Evaluasi.
Tujuannya untuk melihat sejauh mana efektivitas dari hasil pelatihan yang pernah dilakukan.
4. Berkelanjutan.
Tujuannya agar kompetensi yang ada tetap terjaga dan meningkat.

Menurut Muhammad Busro (2017: 301) Lingkungan kerja adalah wahana yang ada di dalam organisasi baik lingkungan fisik, lingkungan sosial, maupun lingkungan virtual yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja pegawai dan kinerja perusahaan secara berkesinambungan. Jenis-jenis lingkungan kerja menurut Muhammad Busro (2017: 302, 303).

1. Lingkungan fisik
Lingkungan fisik adalah lingkungan kerja yang disiapkan oleh perusahaan sebagai tempat kerja karyawan baik *indoor* (di dalam gedung) maupun *outdoor*.
 2. Lingkungan sosial
Lingkungan sosial merupakan lingkungan sebagai bentuk jalinan komunikasi dapat berupa bersifat fisik maupun abstrak.
 3. Lingkungan virtual
-

Lingkungan virtual adalah lingkungan yang bersifat abstrak karena keberadaan di dalam jaringan internet. Lingkungan virtual pada dasarnya dapat dibedakan menjadi dua yaitu lingkungan invormative, dan lingkungan virtual yang berupa media social.

Manfaat lingkungan kerja menurut Muhammad Busro (2017: 303, 304) adalah:

1. Kesehatan fisik dan psikis.
2. Kenyamanan kerja.
3. Ketenangan kerja.
4. Ketekunan kerja.
5. Kedalaman konsentrasi kerja.
6. Kepuasan kerja.
7. Kualitas inovasi kerja.

Indikator lingkungan kerja menurut Muhammad busro (2017: 304) yaitu:

1. Kebersihan lingkungan.
2. Penata ruangan.
3. Sistem keamanan.
4. Media komunikasi.
5. Tingkat keakraban.

Didalam sebuah perusahaan kinerja seorang karyawan sangat diutamakan guna untuk mencapai target perusahaan yang lebih baik. Dalam hal ini pelatihan dan lingkungan kerja dapat menentukan baik atau tidaknya kinerja dari karyawan tersebut. Menurut Rivai (2005: 97). Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Menurut Kasmir (2018: 182). Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Dengan demikian, Kinerja karyawan juga menentukan tercapainya suatu tujuan yang diharapkan oleh suatu perusahaan. Istilah kinerja dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Prestasi kerja pada umumnya dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman dan kesungguhan kerja dari tenaga kerja yang bersangkutan. Menurut Sutrisno (2009: 150): “Prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu”. Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima indikator, yaitu (Robbins, 2006: 260):

1. Kualitas.
Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas.
Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu.
Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektifitas.
Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian.
Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Menurut Sutrisno (2009: 152-153), aspek penilaian prestasi kerja adalah sebagai berikut:

1. Hasil Kerja: Tingkat kuantitas maupun kualitas karyawan serta melihat sejauh mana pengawasan dilakukan.
2. Pengetahuan Pekerjaan: Tingkat pengetahuan atas pekerjaan yang nantinya berpengaruh terhadap kualitas dan kuantitas.
3. Inisiatif: Tingkat inisiatif terhadap penanganan-penanganan masalah yang muncul.
4. Kecekatan mental: Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima perintah dan penyesuaian terhadap situasi cara kerja yang ada.
5. Sikap: Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan pekerjaan.
6. Disiplin waktu dan absensi: Tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

Menurut Sutrisno (2009: 154-155): Walaupun penilaian prestasi kerja memiliki banyak manfaat, tetapi banyak atasan yang tidak bersedia melakukannya. Adapun penyebabnya adalah:

1. Pihak penilai tidak merasa memiliki. Perasaan ini muncul karena mereka tidak dilibatkan dalam menentukan sistem penilaian, tidak dilatih untuk dapat menggunakan sistem yang ada, dan usulan mereka terhadap sistem yang ada tidak diperhitungkan.
2. Pimpinan enggan untuk memberikan nilai yang buruk kepada karyawan mereka, khususnya kepada orang yang mereka sukai secara pribadi.
3. Jika hasil penilaiannya buruk, karyawan cenderung tidak menerimanya.
4. Pimpinan maupun karyawan menyadari penilaian yang buruk memengaruhi karir seseorang.

5. Dalam kenyataannya, proses penilaian prestasi tidak dimanfaatkan untuk menentukan kebijakan dalam pemberian penghargaan.
6. Pimpinan ragu untuk memberikan penilaian buruk karena takut dinilai tidak mampu mengembangkan karyawan.

Hipotesis

Berdasarkan latar belakang masalah, penelitian terdahulu, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan kerangka pemikiran yang telah diuraikan sebelumnya, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H₁: Ada pengaruh positif dan signifikan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Merpati di Pontianak..
- H₂: Ada pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Merpati di Pontianak.
- H₃: Ada pengaruh positif dan signifikan pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Merpati di Pontianak.

Dalam penelitian ini, pelatihan dan lingkungan kerja digunakan sebagai variabel bebas (*independent*) sedangkan kinerja digunakan sebagai variabel terikat (*dependent*).

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode penelitian asosiatif dengan objek penelitian pada kinerja karyawan Hotel Merpati di Pontianak. Menurut Sugiyono (2014: 543). Penelitian asosiatif adalah penelitian yang bersifat membuktikan, dan menemukan hubungan antara dua variabel atau lebih.

1. Variable Bebas (*independent variable*)

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau menjelaskan variabel yang lain. dua variabel bebas dari penelitian ini adalah sebagai berikut: (X₁) Pelatihan dan (X₂) Lingkungan Kerja.

2. Variable Terikat (*dependent variable*)

Variabel terikat adalah variabel yang dijelaskan dan dipengaruhi oleh variabel bebas. Dalam penelitian ini variabel bebas adalah kinerja Karyawan yang selanjutnya diberi notasi (Y). Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kusioner dan studi kepustakaan. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan Hotel Merpati di Pontianak yang berjumlah 80 orang, dan yang menjadi sampel penelitian berjumlah 80 orang. Data penelitian akan dianalisis secara kuantitatif, yaitu dari jawaban

kusioner yang disebarkan kepada responden akan dikelompokkan menurut kriteria tertentu. Jenis pengukuran yang digunakan skala likert.

PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini adalah dengan cara mengorelasikan skor butir pernyataan dengan skor totalnya. Kemudian pengujian signifikansi dilakukan dengan kriteria menggunakan r_{tabel} pada tingkat signifikansi 0,05 dengan uji dua sisi. Tingkat keyakinan yang digunakan 95 persen atau $\alpha=0,05$ dengan derajat kebebasan sebesar $(df= n-2)$ atau $(df=80-2)$, maka hasil nilai $df=78$. Maka $r_{tabel} = 0,219$. Berikut ini adalah hasil pengujian validitasnya seperti pada Tabel 3.4 sebagai berikut ini:

TABEL 3.4
HOTEL MERPATI DI PONTIANAK
ANALISIS VALIDITAS VARIABEL PELATIHAN

Variabel	r hitung	r tabel	Keterangan
Terencana			
Pernyataan X1.1_1	0,620	0,219	Valid
Pernyataan X1.1_2	0,548	0,219	Valid
Terarah			
Pernyataan X1.2_1	0,374	0,219	Valid
Pernyataan X1.2_2	0,497	0,219	Valid
Evaluasi			
Pernyataan X1.3_1	0,826	0,219	Valid
Pernyataan X1.3_2	0,736	0,219	Valid
Berkelanjutan			
Pernyataan X1.4_1	0,695	0,219	Valid
Pernyataan X1.4_2	0,624	0,219	Valid

Sumber: Data olahan, 2020

Berdasarkan Tabel 3.4, dapat dilihat dalam variabel pertama Pelatihan terdiri dari terencana, terarah, evaluasi, dan berkelanjutan menunjukkan nilai r hitung lebih besar dibandingkan nilai r tabel yaitu sebesar 0,219, maka artinya setiap indikator pernyataan telah memenuhi syarat atau valid.

TABEL 3.5
HOTEL MERPATI DI PONTIANAK
ANALISIS VALIDITAS VARIABEL LINGKUNGAN KERJA

Variabel	r hitung	r tabel	Keterangan
Kebersihan Lingkungan			
Pernyataan X2.1_1	0,341	0,219	Valid
Pernyataan X2.1_2	0,522	0,219	Valid

Variabel	r hitung	r tabel	Keterangan
Pernyataan X2.1_3	0,461	0,219	Valid
Penata Ruangan			
Pernyataan X2.2_1	0,395	0,219	Valid
Pernyataan X2.2_2	0,565	0,219	Valid
Pernyataan X2.2_3	0,448	0,219	Valid
Sistem Keamanan			
Pernyataan X2.3_1	0,628	0,219	Valid
Pernyataan X2.3_2	0,249	0,219	Valid
Pernyataan X2.3_3	0,518	0,219	Valid
Media Komunikasi			
Pernyataan X2.4_1	0,581	0,219	Valid
Pernyataan X2.4_2	0,306	0,219	Valid
Pernyataan X2.4_3	0,319	0,219	Valid
Tingkat Keakraban			
Pernyataan X2.5_1	0,596	0,219	Valid
Pernyataan X2.5_2	0,541	0,219	Valid
Pernyataan X2.5_3	0,495	0,219	Valid

Sumber: Data olahan, 2020

Berdasarkan Tabel 3.5, dapat dilihat bahwa variabel kedua lingkungan kerja yang terdiri dari kebersihan lingkungan, penata ruangan, sistem keamanan, media komunikasi, dan tingkat keakraban dalam penelitian menunjukkan nilai r hitung lebih besar dibandingkan nilai r tabel yaitu sebesar 0,219, maka artinya setiap indikator pernyataan telah memenuhi syarat atau valid.

TABEL 3.6
HOTEL MERPATI DI PONTIANAK
ANALISIS VALIDITAS VARIABEL KINERJA KARYAWAN

Variabel	r hitung	r tabel	Keterangan
Kuantitas Kerja			
Pernyataan Y1_1	0,455	0,219	Valid
Pernyataan Y1_2	0,459	0,219	Valid
Kualitas Kerja			
Pernyataan Y2_1	0,449	0,219	Valid
Pernyataan Y2_2	0,613	0,219	Valid
Ketepatan Waktu			
Pernyataan Y3_1	0,393	0,219	Valid
Pernyataan Y3_2	0,531	0,219	Valid
Efektivitas			
Pernyataan Y4_1	0,692	0,219	Valid
Pernyataan Y4_2	0,492	0,219	Valid
Kemandirian			
Pernyataan Y5_1	0,647	0,219	Valid
Pernyataan Y5_2	0,705	0,219	Valid

Sumber: Data olahan, 2020

Berdasarkan Tabel 3.6, dapat dilihat dalam variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan yang terdiri dari kuantitas kerja, kualitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian. Dimana dalam penelitian ini menunjukkan nilai r hitung lebih besar dibandingkan nilai r tabel yaitu sebesar 0,219, maka artinya setiap butiran pernyataan telah memenuhi syarat atau valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Berikut ini disajikan tabel pengujian reliabilitas variabel pada tabel berikut ini:

TABEL 3.7
HOTEL MERPATI DI PONTIANAK
HASIL PENGUJIAN RELIABILITAS PELATIHAN, LINGKUNGAN
KERJA, DAN KINERJA KARYAWAN

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Pelatihan	0,765	Reliabel
2	Lingkungan kerja	0,740	Reliabel
3	Kinerja karyawan	0,733	Reliabel

Sumber: Data olahan, 2020

Berdasarkan Tabel 3.7, dapat dilihat bahwa dari hasil pengujian SPSS bahwa variabel penelitian yang digunakan mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,70, yaitu pelatihan memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,760, lingkungan kerja memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,740, dan kinerja karyawan memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,733. Nilai tersebut menunjukkan bahwa data penelitian bersifat reliabel.

3. Uji F

Uji-F digunakan untuk melihat hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan, yakni dengan melihat nilai signifikan dan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} . Hasil Uji F dapat dilihat pada Tabel 3.49 berikut ini:

TABEL 3.49
HOTEL MERPATI DI PONTIANAK
HASIL UJI F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1051.622	2	525.811	219.604	.000 ^b
	Residual	184.366	77	2.394		
	Total	1235.988	79			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Pelatihan

Sumber: Data olahan, 2020

Berdasarkan Tabel 3.49 tersebut, menunjukkan bahwa nilai F hitung adalah sebesar 219,604 dengan menggunakan tingkat kesalahan sebesar lima persen ($\alpha = 0,05$) nilai F tabel sebesar 2,199. Artinya F hitung lebih besar dari F tabel dan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, maka variabel Pelatihan (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) secara bersama-sama (simultan) mempengaruhi variabel dependen kinerja karyawan (Y).

4. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Hasil analisis koefisien determinasi (R^2) dapat dilihat pada Tabel 3.50 berikut ini:

TABEL 3.50
HOTEL MERPATI DI PONTIANAK
HASIL UJI KOEFISIEN DETERMINASI

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.922 ^a	.851	.847	1.54737

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Pelatihan
Sumber: Data olahan, 2020

Berdasarkan Tabel 3.50, nilai koefisien determinasi didapatkan adalah 0,851. Hal ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan dan lingkungan kerja berpengaruh sebesar 85,1 persen terhadap variabel kinerja karyawan dan sisanya 14,9 persen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

5. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah untuk mengetahui pengaruh atau hubungan secara linier antara variabel independen. Hasil uji analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada Tabel 3.51 berikut ini:

TABEL 3.51
HOTEL MERPATI DI PONTIANAK
HASIL UJI REGRESI LINEAR BERGANDA

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.841	2.248		-.374	.710
Pelatihan	.302	.104	.273	2.902	.005
Lingkungan Kerja	.522	.073	.672	7.130	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber: Data olahan, 2020

Berdasarkan Tabel 3.51, maka dapat dijelaskan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,273 X_1 + 0,672 X_2$$

Berikut hasil pengujian regresi linear berganda:

- a. Nilai koefisien regresi kualitas pelatihan sebesar 0,273 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara pelatihan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan semakin tinggi pelatihan maka kinerja karyawan pada Hotel Merpati di Pontianak akan tinggi.
- b. Nilai koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0,672 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan semakin nyaman lingkungan kerja karyawan maka kinerja karyawan pada Hotel Merpati di Pontianak akan semakin meningkat.

PENUTUP

Berdasarkan pembahasan dan hasil dari penelitian yang dilakukan mengenai pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Merpati Di Pontianak, diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel Pelatihan dan Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Merpati di Pontianak. Hal ini dapat di lihat dari hasil uji t menunjukan bahwa nilai t hitung lebih besar dari t tabel.
2. Variabel Pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, karena tingginya kualitas pelatihan yang diterapkan di Hotel Merpati membuat kinerja karyawan semakin lebih baik. Hal ini berarti pelatihan sangat di butuhkan untuk meningkatkan kinerja karyawan.
3. Variabel Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, Karena dengan lingkungan yang nyaman dapat membuat karyawan bekerja dengan baik. Hal ini menunjukan bahwa kenyamanan dalam bekerja dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Adapun saran-saran yang dapat diberikan penulis terkait dengan hasil penelitian ini adalah:

1. Hotel Merpati Di Pontianak harus berusaha untuk mempertahankan pelatihan yang ada di Hotel Merpati dan meningkatkan kualitas pelatihan lebih baik lagi dengan memfokuskan pelatihan pada hal yang lebih penting seperti membahas tentang

“terencana” agar peserta yang dilatih dapat mempersiapkan diri dan waktu mereka dengan lebih baik lagi.

2. Hotel Merpati Di Pontianak harus dapat lebih memperhatikan kondisi dalam lingkungan kerja seperti kebersihan lingkungan, dengan menyediakan tempat sampah di setiap ruangan agar karyawan dapat bekerja dengan nyaman baik di ruangan maupun di luar ruangan untuk melakukan pekerjaannya.

Bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti atau melanjutkan penelitian ini, disarankan untuk meneruskan atau mengembangkan penelitian ini dengan mencari variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Sehingga penelitian ini dapat bermanfaat dan berguna bagi Hotel Merpati Pontianak.

DAFTAR PUSTAKA

- Mangkunegara. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Sutrisno. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenamedia Group.
- Hamalik, Oemar. 2009. *Pelatihan dan Pengembangan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, S,P, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Kaswan. 2016. *Pelatihan Dan Pengembangan Untuk Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins. 2013. *Manajemen Edisi Kesepuluh*. Jakarta: Erlangga.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Susana. 2019. *Jurnal Pengaruh kualitas pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada kopdit cu tri tapang kasih*. Pontianak: Universitas Widya Dharma.
- Lianto. (2019). Self-Efficacy: A Brief Literature Review. *Jurnal Manajemen Motivasi*, 15(2), 55-61