

PENGARUH PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI FOOD AND BEVERAGE DEPARTMENT PADA THE HILL HOTEL & RESORT SIBOLANGIT

Yulvitriyani Br Sebayang, S.Pd.,M.Pd
yulvitriyanisebayang@yahoo.com-081263093015
Dosen Program Studi Perhotelan
Politeknik Mandiri Bina Prestasi Medan

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan Di Food and beverage department pada The Hill Hotel & Resort Sibolangit. Teknik penarikan sampel dengan menggunakan *sampling* sensus atau *sampling* jenuh karena seluruh populasi dijadikan sampel yaitu 35 orang. Hasil Analisis Secara Keseluruhan Tentang Pelatihan Kerja dapat dilihat bahwa dari 35 orang responden, tanggapan karyawan terhadap pelatihan kerja yang menyatakan sangat setuju sebanyak 0,85%, yang menyatakan setuju sebanyak 5,13%, yang menyatakan netral sebanyak 25,71%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 49,13% sedangkan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 18,56%. Berdasarkan hasil keseluruhan tanggapan karyawan dari 35 orang responden terhadap kinerja karyawan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 12,28%, yang menyatakan setuju sebanyak 16,43%, yang menyatakan netral sebanyak 42,28%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 27,42% sedangkan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0,28%. korelasi *product moment* berdasarkan hasil r_{hitung} diperoleh r_{hitung} sebesar 0,868 sedangkan r_{tabel} sebesar 0,333 maka $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($0,868 > 0,333$) dapat disimpulkan bahwa hasil dari instrumen penelitian yang berjudul Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di *Food and Beverage Department* Pada The Hill Hotel & Resort Sibolangit adalah valid. Dari hasil r_{hitung} di atas juga dapat diketahui bahwa Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di *Food and Beverage Department* Pada The Hill Hotel & Resort Sibolangit adalah sangat kuat. Berdasarkan hasil perhitungan yang diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 10,050 sedangkan nilai t_{tabel} adalah sebesar 2,035 berarti nilai $t_{hitung} > nilai t_{tabel}$ ($10,050 > 2,035$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima berarti pada perhitungan t_{tabel} pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : *Pelatihan Kerja, Kinerja, Karyawan*

I. PENDAHULUAN

Kegiatan pariwisata adalah salah satu sektor utama yang berdampak khususnya pada industri perhotelan. adapun beberapa dampak pandemi covid-19 pada industri perhotelan seperti: (1) *Occupancy* menurun, (2) terjadinya PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) pegawai/karyawan, (3) adanya pemotongan gaji karyawan, (4) beberapa outlet restoran ditutup, dan lain sebagainya. Usaha pariwisata dapat dikaitkan dengan sarana pokok kepariwisataan yaitu perusahaan yang hidup dan kehidupannya sangat tergantung kepada arus kedatangan orang-orang yang melakukan perjalanan wisata. Pariwisata merupakan suatu usaha yang kompleks, hal ini dikarenakan terdapat banyak kegiatan yang terkait dalam penyelenggaraan pariwisata. Kegiatan-kegiatan tersebut

diantaranya seperti usaha perhotelan (*home stay*), usaha kerajinan/cinderamata, usaha perjalanan, dan usaha – usaha lainnya.

Hotel merupakan suatu bentuk bangunan, perusahaan atau badan usaha akomodasi yang menyediakan pelayanan jasa penginapan, penyedia makanan dan minuman serta fasilitas jasa lainnya dimana semua pelayanan itu diperuntukkan bagi masyarakat umum, baik tamu yang bermalam dihotel tersebut ataupun yang hanya menggunakan fasilitas tertentu yang dimiliki hotel itu. *Food and Beverage Department* merupakan bagian dari hotel yang mengurus dan bertanggung jawab terhadap kebutuhan pelayanan makanan dan minuman serta kebutuhan lain yang terkait, dari para tamu yang tinggal maupun tidak di hotel tersebut, dan dikelola secara komersial serta

professional. Menurut Marsum, (2020:7) menyatakan bahwa “Restoran adalah suatu tempat atau bangunan yang diorganisasi secara komersial yang menyelenggarakan pelayanan dengan baik kepada semua tamunya baik berupa makan maupun minum.”

Banquet Section merupakan salah satu bagian dari *Food and Beverage Department* yang berperan penting dalam operasional hotel, khususnya dalam menangani event-event yang berskala besarseperti *Wedding party, table manner course, meeting*, seminar dan lain-lain. *Room Service* adalah bagian dari *Food and Beverage Department* yang berperan dalam menerima *orderan* dari telepon, membuat *captain order*, mempersiapkan peralatan, mengantar makanan ke kamar tamu.

Pimpinan harus mampu mengelola karyawannya dengan baik agar dapat meningkatkan pendapatan di hotel tersebut khususnya di Restoran. Karyawan yang diharapkan bekerja di restoran dapat memberikan andil positif terhadap semua kegiatan pelayanan dalam mencapai tujuannya, setiap karyawan diharapkan dapat mengikuti pelatihan kerja yang diadakan di dalam hotel sehingga nantinya akan meningkatkan Kinerja yang tinggi.

Pelatihan merupakan hal yang sangat penting untuk dilakukan oleh pihak manajemen bila mereka menginginkan setiap karyawannya dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan organisasi karena dengan pelatihan, seorang karyawan akan memiliki kemampuan yang baik dalam melaksanakan tugasnya sesuai standar atau bahkan melampaui standar. Sekalipun seorang karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi bila tidak memiliki pelatihan dalam bekerja, maka hasil akhir dari pekerjaannya tidak akan memuaskan. Karyawan yang memiliki pelatihan kerja yang tinggi akan memiliki kinerja yang tinggi pula. Pelatihan merupakan suatu kekuatan potensial yang ada didalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkan sendiri, Pelatihan yang diberikan secara berkala kepada karyawan dengan materi yang tepat akan mempengaruhi kinerja karyawan tersebut.

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan sering kali tidak memperhatikan hal ini, kecuali apabila kondisi kinerja sudah sangat amat

buruk. Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Penilaian kinerja mempunyai peranan penting dalam meningkatkan pelatihan ditempat kerja. Seorang pemimpin dan manager harus selalu memberikan pelatihan terhadap karyawannya, cara ini ditempuh dengan jalan mengetahui dan sekaligus memenuhi semua kebutuhan yang diinginkan oleh karyawan.

Selama penulis melakukan penelitian di The Hill Hotel & Resort Sibolangit penulis menemukan bahwa pelayanan yang diberikan karyawan *Food and Beverage Department* yang kurang maksimal saat melayani tamu dimana karyawan melakukan pekerjaannya dengan kurang baik seperti tidak menguasai menu dengan baik, tidak melakukan pengulangan pesanan pada saat mengambil/menulis pesanan tamu, karyawan tidak ramah saat menyambut tamu, karyawan sering berkumpul pada saat tamu sedang makan di restoran dan tidak memperhatikan tamu dengan baik, peralatan yang kurang bersih, pemberian peralatan makan yang masih salah, sehingga mengakibatkan hasil kinerja tidak maksimal. Atasan kurang memperhatikan pelatihan yang diberikan kepada karyawan yang dipimpinya dan juga kurang intens dalam memperhatikan karyawan saat bekerja. Di dalam *Banquet Section* karyawan yang bekerja banyak yang kurang paham akan apa yang mereka kerjakan seperti mereka masih kurang mengerti tentang jenis *lay out meeting room* yang ada, Begitu juga di dalam *Room Service Section* dimana peralatan-peralatan yang akan digunakan tidak diperhatikan dengan baik, pada saat mempersiapkan makanan dan minuman yang hendak akan diantar ke kamar tamu kur ang diperhatikan kelengkapan dan kebersihannya.

Hal ini didapat dari salah satu tamu yang bernama Arya Wirawan (*guess coment* 2020) yang mengatakan bahwa karyawan hotel tidak ramah s menyambut ketika saat sedang datang kedalam restoran, cara mereka berbicara kurang berkesan diungkapkan pada laman ulasan The Hill Hotel & Resort Sibolangit. Pelatihan kerja karyawan yang jarang diikuti oleh karyawan juga terjadi karena atasan tidak tegas saat memberikan pelatihan dan karyawan juga hanya mementingkan diri sendiri, dan juga

adanya pengelompokan-pengelompokan antara tim kerja. Menyadari betapa pentingnya pelatihan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pelatihan Kerja

Pelatihan menurut Mangkuprawira dan Aida (2015:135) adalah “sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar pegawai semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab dengan semakin baik, sesuai dengan standar. Idealnya, pelatihan harus dirancang untuk mewujudkan tujuan-tujuan organisasi, yang pada waktu bersamaan juga mewujudkan tujuan-tujuan para pekerja secara perorangan. Istilah pelatihan berasal dari kata *training* dalam bahasa Inggris yang berarti: “*A short-term educational process utilizing a systematic and organized procedure by which non-managerial personnel learn technical knowledge and skills for a definite purpose*” (Suwanto dan Priansa 2020:117). Sesuai dengan pengertian tersebut, “pelatihan merupakan proses jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi dimana pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas”. Pelatihan terdiri dari program-program yang disusun terencana untuk memperbaiki kinerja di level individual, kelompok, dan organisasi, Memperbaiki kinerja yang dapat diukur perubahannya melalui pengetahuan, keterampilan, sikap dan perilaku sosial karyawan itu. Banyak sekali manfaat yang bisa didapatkan oleh hotel yang rajin melaksanakan pelatihan. Menurut Hayes dan Ninemeier (2016) manfaat pelatihan bagi perusahaan yang bergerak di bidang perhotelan antara lain:

1. *Improved performance* peserta mempelajari pengetahuan dan keahlian yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan mereka secara lebih efektif.
2. *Reduced operating costs* mengurangi kesalahan, pengerjaan ulang, dan biaya-biaya terkait.
3. *More satisfied guests* karyawan dapat lebih berorientasi ke pelayanan yang mengetahui cara menyenangkan tamu.
4. *Fewer operating problems* dapat mengurangi masalah-masalah yang bersifat rutin.

5. *Lower employee turnover rates* karyawan yang mendapat pelatihan yang baik dan diberi penghargaan atas keberhasilan kerjanya biasanya tidak akan meninggalkan perusahaan.
6. *Higher levels of work quality* karyawan yang terlatih dapat menggunakan peralatan dengan benar, menyiapkan produk yang benar, dan dapat berinteraksi dengan tamu dengan baik.
7. *Easier to recruit new staff* karyawan yang puas akan memberitahukan kepada orang lain tentang pengalaman kerja mereka yang positif, menjadikan perusahaan sebagai perusahaan favorit (pilihan pertama) pencari kerja, bukan pilihan terakhir.
8. *Greater profits* jika tamu puas dan pendapatan meningkat, jika biaya tenaga kerja dan operasional berkurang, maka ada potensi yang besar untuk peningkatan keuntungan.
9. *More professional staff* sikap profesional dapat tercipta dengan adanya pelatihan yang baik.

2.2 Kinerja Karyawan

“Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan yang dalam pelaksanaannya tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan bersangkutan,” (Mangkunegara, 2013). Smith menyatakan bahwa: “*Performance is output derives from processes, human otherwise,*” Kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang dilakukan manusia.

Pengertian kinerja atau performance menurut Moeheriono (2009:60) merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi. Arti kinerja sebenarnya berasal dari kata-kata *job performance* dan disebut juga *actual performance* atau prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang telah dicapai oleh seorang karyawan.

Tingkat keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya disebut dengan istilah “*level of performance*” atau level kinerja. Karyawan yang memiliki level kinerja yang tinggi merupakan yang produktivitas

kerjanya tinggi, begitupun sebaliknya, karyawan yang memiliki level kinerja tidak sesuai dengan standar yang ditetapkan, maka karyawan tersebut merupakan karyawan yang tidak produktif. Penilaian kinerja merupakan salah satu tugas penting bagi perusahaan untuk mengetahui level kinerja karyawan yang dimilikinya.

Dalam menilai kinerja sendiri ada hal-hal yang menjadi pertimbangan. Mitcell (Sedarmayanti 2011) memaparkan bahwa terdapat 5 kriteria utama yang sering kali digunakan dalam menilai kinerja para karyawan yaitu :

1. Kualitas kerja (*Quality of Work*), menunjukkan sejauh mana mutu seorang karyawan dalam melaksanakan tugas - tugasnya meliputi ketepatan, kelengkapan, dan kerapian.
2. Ketepatan Waktu (*Promptness*), untuk mengetahui secepat dan sejauh mana tanggapan karyawan setelah diberikan tugas.
3. Inisiatif (*Initiative*), Inisiatif adalah dorongan untuk mengidentifikasi masalah atau peluang dan mampu ambil tindakan nyata untuk menyelesaikan masalah atau menangkap peluang.
4. Kemampuan (*Capability*), kemampuan karyawan dalam menjalankan pekerjaan atau tugasnya berbeda satu dengan yang lainnya. Meskipun tugas atau pekerjaannya sama, dikerjakan oleh karyawan yang tingkat pendidikannya sama, tetapi hasilnya berbeda.
5. Komunikasi, merupakan pemindahan informasi dan pemahaman dari seorang karyawan kepada karyawan lain.

Penilaian kinerja merupakan alat yang bermanfaat tidak hanya untuk mengevaluasi kinerja dari para pegawai, tetapi juga untuk mengembangkan dan memotivasi pegawai. Menurut Hasibuan (2015:19) bahwa, "beberapa manfaat penilaian kinerja adalah:

a). Posisi tawar

Untuk memungkinkan manajemen melakukan negosiasi yang objektif dan rasional dengan serikat buruh atau langsung dengan pegawai.

b). Perbaikan kinerja

Umpan balik pelaksanaan kerja yang bermanfaat bagi pegawai, manajer, dan spesialis personil dalam bentuk kegiatan untuk

meningkatkan atau memperbaiki kinerja pegawai.

c). Penyesuaian kompensasi

Penilaian kinerja membantu pengambil keputusan dalam penyesuaian ganti-rugi, menentukan siapa yang perlu dinaikkan upah, bonus, atau kompensasi lainnya.

d). Keputusan penempatan

Membantu dalam promosi, keputusan penempatan, perpindahan, dan penurunan pangkat pada umumnya didasarkan pada masa lampau atau mengantisipasi kinerja.

e). Pelatihan dan pengembangan

Kinerja buruk mengindikasikan adanya suatu kebutuhan untuk latihan.

f). Perencanaan dan pengembangan karir

Umpan balik prestasi mengarahkan keputusan-keputusan karir, yaitu tentang jalur karir tertentu yang harus diteliti.

g). Ketidakkuratan informasi

Prestasi kerja yang jelek mungkin menunjukkan kesalahan-kesalahan dalam informasi analisis jabatan, rencana sumberdaya manusia, atau komponen-komponen lain sistem informasi manajemen personalia.

III. METODE PENELITIAN

3.1 Populasi

Menurut (Sugiyono, 2019:215) mengemukakan bahwa "populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya". Oleh karena itu, yang menjadi sasaran penelitian penulis adalah jumlah karyawan di *Food and Beverage Department* pada The Hill Hotel & Resort Sibolangit yaitu sebanyak 35 orang.

3.2 Sampel

Menurut (Sugiyono, 2019:81) "sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut". Pada penelitian ini penulis melakukan teknik penarikan sampel dengan menggunakan *sampling* sensus atau *sampling* jenuh karena seluruh populasi dijadikan sampel yaitu 35 orang.

3.3 Korelasi Product Moment

Korelasi moment merupakan suatu teknik statistic yang digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara 2 variabel dengan

hasil yang sifatnya kuantitatif dengan rumus dibawah ini :

$$r_{xy \text{ hitung}} = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n \cdot \sum x^2 - (\sum x)^2] \cdot [n \cdot \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

dimana :

$r_{xy \text{ hitung}}$ = koefisien korelasi

$\sum Xi$ = jumlah skor item

$\sum yi$ = jumlah skor total (seluruh item)

n = jumlah responden dengan selanjutnya dihitung dengan uji -t dengan rumus $t_{hitung} =$

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

Dimana :

t = Nilai t_{hitung}

r = koefisien korelasi hasil r_{hitung}

n = jumlah responden

Distribusi (tabel t) untuk $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan ($dk=n-2$) kaidah keputusan : jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ berarti valid sebaliknya $t_{hitung} < t_{tabel}$ berarti tidak valid.

Menurut Ali (Taniredja dan Mustafidah 2011:135), hasil perhitungan berupa koefisien korelasi dapat menggambarkan derajat “ketepatan” atau derajat validitas suatu alat test, yang menurut ketentuan berkisar antara 0,00 s.d. + 1,00 ($0,00 \leq K \leq 1,00$ dimana K adalah koefisien korelasi). Untuk menafsirkan tinggi rendahnya validitas dan koefisien korelasi, digunakan pedoman sebagai berikut:

0,00 s.d 0,20 : hampir tidak ada korelasi (alat tes tidak valid)

0,21 s.d 0,40 : korelasi rendah (validitas rendah)

0,41 s.d 0,60 : korelasi sedang (validitas sedang)

0,61 s.d 0,80 : korelasi tinggi (validitas tinggi)
0,81 s.d 1,00 : korelasi sempurna (validitas sempurna)

1. Uji T

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Hipotesis nol (H_0) yang hendak diuji adalah apakah suatu parameter (β_1) sama dengan nol, atau $H_0: = 0$ yang artinya adalah apakah suatu variabel independen bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen. Hipotesis alternatifnya (β_1), parameter suatu variabel tidak sama dengan nol, atau $H_0: \neq 0$ yang artinya adalah variabel tersebut merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen.

3.4 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi yaitu pengujian dengan kontribusi pengaruh dari semua variabel bebas secara bersama – sama terhadap variabel tidak bebas.

Dimana R^2 nilainya adalah $0 < R^2 < 1$ semakin mendekati 1 nilai koefisien determinasinya (R^2) maka akan semakin kuat pengaruh antara kedua variabel tersebut.

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Adapun hasil pengolahan data sebagai berikut :

Tabel 4.1 Hasil Analisis Secara Keseluruhan Tentang Pelatihan Kerja di *Food and Beverage Department* The Hill Hotel & Resort Sibolangit

| No | Sangat Tidak Setuju | | Tidak Setuju | | Netral | | Setuju | | Sangat Setuju | |
|-------------|---------------------|-------|--------------|-------|--------|-------|--------|-------|---------------|------|
| | Jlh | % | Jlh | % | Jlh | % | Jlh | % | Jlh | % |
| 1 | 8 | 22,85 | 18 | 51,42 | 6 | 17,14 | 3 | 8,57 | - | - |
| 2 | 4 | 11,42 | 20 | 57,14 | 9 | 25,71 | 2 | 5,71 | - | - |
| 3 | 5 | 14,28 | 16 | 45,71 | 11 | 31,42 | 3 | 8,57 | - | - |
| 4 | 5 | 14,28 | 12 | 34,28 | 16 | 45,71 | 2 | 5,71 | - | - |
| 5 | 7 | 20 | 18 | 51,42 | 8 | 22,85 | 1 | 2,85 | 1 | 2,85 |
| 6 | 5 | 14,28 | 21 | 60 | 4 | 11,42 | 4 | 11,42 | 1 | 2,85 |
| 7 | 7 | 20 | 16 | 45,71 | 10 | 28,57 | 1 | 2,85 | 1 | 2,85 |
| 8 | 6 | 17,14 | 19 | 54,28 | 9 | 25,71 | 1 | 2,85 | - | - |
| 9 | 11 | 31,42 | 14 | 40 | 10 | 28,57 | - | - | - | - |
| 10 | 19 | 54,28 | 18 | 51,42 | 7 | 20 | 1 | 2,85 | - | - |
| Rata-rata % | | 18,56 | | 49,13 | | 25,71 | | 5,13 | | 0,85 |

Sumber : Data Olahan (2021)

Berdasarkan hasil analisis dari Tabel 4.14 dapat dilihat bahwa tidak setuju pada pernyataan karyawan tidak setuju sebanyak 18,56%.

Dari sepuluh pernyataan yang diberikan kepada karyawan jawaban yang paling banyak tidak setuju sebanyak 21 orang pada pernyataan keenam tentang karyawan data menerima lamanya waktu pelatiba yang diberikan, kedua tentang karyawan diberikan pelatihan oleh instruktur sesuai harapan dan sebanyak 19 orang tidak setuju pada pernyataan kedelapan tentang karyawan diberikan pelatihan sesuai dengan waktu yang ditentukan perusahaan.

Tabel 4.2 Hasil Analisis Secara Keseluruhan Tentang Kinerja Karyawan *Food and Beverage Department* The Hill Hotel & Resort Sibolangit

| No | Sangat Tidak Setuju | | Tidak Setuju | | Netral | | Setuju | | Sangat Setuju | |
|-------------|---------------------|------|--------------|-------|--------|-------|--------|-------|---------------|-------|
| | Jlh | % | Jlh | % | Jlh | % | Jlh | % | Jlh | % |
| 1 | - | - | 11 | 31,42 | 14 | 40 | 6 | 17,14 | 4 | 11,42 |
| 2 | - | - | 11 | 31,42 | 13 | 37,14 | 6 | 17,14 | 5 | 14,28 |
| 3 | - | - | 14 | 40 | 8 | 22,85 | 5 | 14,28 | 8 | 22,85 |
| 4 | - | - | 7 | 20 | 16 | 45,71 | 7 | 20 | 5 | 14,28 |
| 5 | - | - | 9 | 25,71 | 15 | 42,85 | 8 | 22,85 | 3 | 8,57 |
| 6 | - | - | 10 | 28,57 | 16 | 45,71 | 5 | 14,28 | 4 | 11,42 |
| 7 | 1 | 2,85 | 8 | 22,85 | 13 | 37,14 | 10 | 28,57 | 3 | 8,57 |
| 8 | - | - | 9 | 25,71 | 16 | 45,71 | 5 | 14,28 | 5 | 14,28 |
| 9 | - | - | 8 | 22,85 | 17 | 48,57 | 8 | 22,85 | 2 | 5,71 |
| 10 | - | - | 9 | 25,71 | 20 | 57,14 | 2 | 5,71 | 4 | 11,42 |
| Rata-rata % | - | 0,28 | | 27,42 | | 42,28 | | 16,43 | | 12,28 |

Sumber : Data Olahan (2021)

Berdasarkan hasil analisis dari tabel 4.25 di atas dapat dilihat bahwa dari 35 orang responden, tanggapan karyawan tentang kinerja karyawan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 12,28%, yang menyatakan setuju sebanyak 16,43%, yang menyatakan netral sebanyak 42,28%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 27,42% sedangkan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0,28%. Berdasarkan hasil keseluruhan tanggapan diatas terhadap kinerja karyawan tersebut dapat disimpulkan bahwa hampir sebagian besar karyawan netral.

Berdasarkan penghitungan dari total kedua variabel tersebut diperoleh hasil sebagai berikut:

Diketahui:

$$n = 35 \quad x = 768 \quad y = 1100$$

$$xy = 24.381 \quad x^2 = 16.960$$

$$y^2 = 35.304$$

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{n \sum x^2 - (\sum x)^2} \sqrt{n \sum y^2 - (\sum y)^2}}$$

$$r_{hitungxy} = \frac{35.(24.381) - (768).(1100)}{\sqrt{35.(16.960) - (768)^2} \sqrt{35.(35.304) - (1100)^2}} = 0,86746620592$$

atau dibulatkan menjadi 0,868. Hasil dari korelasi momen tersebut juga dapat dilihat pada tabel 4.28 di bawah ini :

Tabel 4.3 Korelasi Momen

Corre

| | | Pelatihan Kerja | Kinerja Karyawan |
|------------------|---------------------|-----------------|------------------|
| Pelatihan Kerja | Pearson Correlation | 1 | .867** |
| | Sig. (2-tailed) | | .000 |
| | N | 35 | 35 |
| Kinerja Karyawan | Pearson Correlation | .867** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | |
| | N | 35 | 35 |

Berdasarkan hasil r_{hitung} diperoleh sebesar 0,868 sedangkan r_{tabel} sebesar 0,333 maka $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($0,868 > 0,333$) dapat disimpulkan bahwa hasil dari instrumen penelitian yang berjudul Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di *Food and Beverage Department* Pada The Hill Hotel & Resort Sibolangit adalah valid. Dari hasil r_{hitung} di atas juga dapat diketahui bahwa Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di *Food and Beverage Department* Pada The Hill Hotel & Resort Sibolangit adalah sangat kuat (korelasi sempurna) dan Sebagai bahan penafsiran koefisien korelasi yang ditemukan berpengaruh besar atau kecil, maka dapat berpedoman pada ketentuan Ali (Taniredja dan Mustafidah 2011:135) Untuk menafsirkan tinggi rendahnya validitas dan koefisien

korelasi, digunakan pedoman sebagai berikut ini :

0,00 s.d 0,20 : hampir tidak ada korelasi (alat tes tidak valid)

0,21 s.d 0,40 : korelasi rendah (validitas rendah)

0,41 s.d 0,60 : korelasi sedang (validitas sedang)

0,61 s.d 0,80 : korelasi tinggi (validitas tinggi)

0,81 s.d 1,00 : korelasi sempurna (validitas sempurna)

Selanjutnya untuk mengetahui bahwa pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan adalah signifikan digunakan rumus :

$$t_{hitungxy} = t_{hitung} = \frac{0,868\sqrt{35-2}}{\sqrt{1-(0,868)^2}} = \frac{4,985}{0,496} = 10,050$$

Mencari t_{tabel} apabila diketahui signifikansi untuk $\phi = 0,05$ dan $dk = 35-2 = 33$, dengan uji dua pihak, maka diperoleh t_{tabel} adalah 2,035. Berdasarkan hasil perhitungan yang diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 10,050 sedangkan nilai t_{tabel} adalah sebesar 2,035 berarti nilai $t_{hitung} >$ nilai t_{tabel} ($10,050 > 2,035$) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima berarti pada perhitungan t_{tabel} pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel X (pelatihan kerja) dan variabel Y (kinerja karyawan), dapat diuji dengan cara menghitung koefisien determinasinya dengan cara mengkuadratkan koefisien yang ditentukan. Jadi koefisien determinasinya adalah sebagai berikut :

$$\begin{aligned} KD &= (r_{xy})^2 \times 100\% \\ &= (0,868)^2 \times 100\% \\ &= 75,34\% \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan Koefisien Determinan diatas diperoleh $KD = 75,34\%$, hal ini menunjukkan bahwa pelatihan kerja memiliki pengaruh sebesar 75,34% terhadap kinerja karyawan dan selebihnya 24,66% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak penulis teliti dalam penelitian ini.

Dengan demikian hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh signifikansi terhadap kinerja karyawan *Food and Beverage Department* The Hill Hotel & Resoert Sibolangit. Hal ini akan berdampak pada peningkatan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. Jika pelatihan kerja dilakukan secara rutin maka kinerja karyawan akan lebih bagus dan tidak mengganggu proses operasional kerja.

V. PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian yang penulis lakukan di *Food and Beverage Department* pada The Hill Hotel & Resort Sibolangit , mengenai pelatihan kerja, kinerja karyawan dan hubungan pelatihan kerja dengan kinerja karyawan maka penulis mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Pelatihan Kerja di *Food and Beverage Department* The Hill Hotel & Resort Sibolangit

Berdasarkan hasil keseluruhan tanggapan dari 35 responden (karyawan) terhadap pelatihan kerja yang menyatakan sangat setuju sebanyak 0,85%, yang menyatakan setuju sebanyak 5,13%, yang menyatakan netral sebanyak 25,71%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 49,13% sedangkan yang menyatakan sangat tidak setuju tsebanyak 18,56%. Bersdasarkan hasil keseluruhan tanggapan karyawan terhadap pelatihan kerja tersebut dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja yang dilakukan masih kurang baik.

2. Kinerja Karyawan di *Food and Beverage Department* The Hill Hotel & Resort Sibolangit

Berdasarkan hasil keseluruhan tanggapan karyawan dari 35 orang responden terhadap kinerja karyawan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 12,28%, yang menyatakan setuju sebanyak 16,43%, yang menyatakan netral sebanyak 42,28%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 27,42% sedangkan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0,28%. Berdasarkan hasil keseluruhan tanggapan responden terhadap kinerja karyawan tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan yang dilakukan masih kurang maksimal.

3. Pengaruh pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di *Food and Beverage Department*

Hal ini dapat dilihat dari korelasi *product moment* berdasarkan hasil r_{hitung} diperoleh r_{hitung} sebesar 0,868 sedangkan r_{tabel} sebesar 0,333 maka $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($0,868 > 0,333$) dapat disimpulkan bahwa hasil dari instrumen penelitian yang berjudul Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di *Food and Beverage Department* Pada The Hill Hotel & Resort Sibolangit adalah valid. Dari hasil r_{hitung}

di atas juga dapat diketahui bahwa Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di *Food and Beverage Department* Pada The Hill Hotel & Resort Sibolangit adalah sangat kuat. Berdasarkan hasil perhitungan yang diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 10,050 sedangkan nilai t_{tabel} adalah sebesar 2,035 berarti nilai $t_{hitung} >$ nilai t_{tabel} ($10,050 > 2,035$) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima berarti pada perhitungan t_{tabel} pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan perhitungan Koefisien Determinan diatas diperoleh $KD = 75,34\%$, hal ini menunjukkan bahwa pelatihan kerja memiliki pengaruh sebesar 75,34% terhadap kinerja karyawan dan selebihnya 24,66% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak penulis teliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- A.W Marsum, 2020. *Restoran dan Segala Permasalahannya*. Edisi Empat. Yogyakarta : Andi
- Hasibuan, Melayu S.P, 2015. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah, Edisi Revisi*, Bumi Aksara : Jakarta.
- Hayes, D. K., & Ninemeier, J. D. 2016. *Human Resources Management in the Hospitality Industry (2nd ed.)*. United States of America: Wiley.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan ke-XI, Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira ,Shafri dan Aida Vitayla Hubeis. 2015. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Moehertino. (2009). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi: Competency Based Human Resource Management*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Sedarmayanti. 2011. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju
- Sugiyono, 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Penerbit : Alfabet, Bandung.
- Suwanto, dan Priansa. 2020. *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*. Cetakan ke-7. Bandung : Alfabet.