

## Dampak Program Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai

Melvi Indy, Silatur Rahmi

***Abstract:** This research aims to explore the impact of training programs on employee performance in an organizational context. Using quantitative analysis methods, this research assesses the effectiveness of training programs in improving employee performance based on evaluations before and after training. The findings from this study provide important insights for managers and human resource practitioners in designing effective training programs to improve employee performance.*

***Keywords:** Training Program, Employee Performance, Employee Development*

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi dampak dari program pelatihan terhadap kinerja pegawai dalam konteks organisasi. Dengan menggunakan metode analisis kuantitatif, penelitian ini menilai efektivitas program pelatihan dalam meningkatkan kinerja pegawai berdasarkan evaluasi sebelum dan sesudah pelatihan. Temuan dari penelitian ini memberikan wawasan yang penting bagi manajer dan praktisi sumber daya manusia dalam merancang program pelatihan yang efektif untuk meningkatkan kinerja pegawai.

**Kata kunci:** Program Pelatihan, Kinerja Pegawai, Pengembangan Karyawan

### PENDAHULUAN

Program pelatihan pegawai merupakan suatu strategi yang penting dalam pengembangan sumber daya manusia di suatu organisasi. Pelatihan tidak hanya berfokus pada peningkatan keterampilan teknis, tetapi juga pada aspek-aspek non-teknis yang dapat memengaruhi kinerja pegawai secara keseluruhan. Dalam konteks ini, dampak dari aspek-aspek program pelatihan terhadap kinerja pegawai menjadi perhatian utama.

Aspek-aspek program pelatihan mencakup berbagai elemen, mulai dari desain materi pelatihan, metode penyampaian, hingga evaluasi hasil pelatihan. Setiap aspek memiliki peran khusus dalam membentuk dan memperbaiki kinerja pegawai. Oleh karena itu, pemahaman mendalam terhadap dampak dari masing-masing aspek tersebut sangat penting untuk menilai efektivitas keseluruhan program pelatihan.

Dampak positif dari program pelatihan dapat terlihat dalam peningkatan produktivitas, kreativitas, motivasi, dan kepuasan kerja pegawai. Selain itu, pelatihan juga dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan mendukung perkembangan karir pegawai. Namun, sebaliknya, program pelatihan yang kurang tepat dapat menghasilkan dampak negatif, seperti ketidaknyamanan pegawai, penurunan motivasi, dan bahkan ketidaksesuaian antara tujuan organisasi dan hasil pelatihan.

Melalui pendekatan yang holistik, penelitian ini akan mengeksplorasi dampak dari berbagai aspek program pelatihan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, dapat diidentifikasi faktor-faktor kunci yang perlu diperhatikan oleh organisasi dalam merancang dan melaksanakan program pelatihan yang efektif. Penelitian ini juga bertujuan untuk memberikan pandangan yang mendalam tentang bagaimana investasi dalam pengembangan

sumber daya manusia melalui program pelatihan dapat menjadi faktor kunci dalam mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan.

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **Pengertian Pelatihan**

Organisasi, baik sebagai entitas pemerintah maupun non-pemerintah, selalu menginginkan karyawan berkualitas tinggi yang siap pakai dan memiliki prestasi kerja yang memuaskan. Karyawan yang memiliki kemampuan dan prestasi kerja maksimal diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja secara menyeluruh, sesuai dengan maksud dan tujuan organisasi tersebut. Salah satu cara efektif yang banyak dilaksanakan oleh berbagai instansi, baik pemerintah maupun non-pemerintah, untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan adalah melalui program pelatihan.

Menurut Siswanto (1987:139), manajemen tenaga kerja harus memutuskan alternatif seperti pendidikan dan latihan sebagai kunci untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan. Pelatihan, menurut Milkovich and Boudreau (1991:407), adalah proses perubahan perilaku, pengetahuan, dan motivasi karyawan saat ini untuk meningkatkan kesesuaian antara karakteristik karyawan dan persyaratan pekerjaan.

Pentingnya pelatihan juga disoroti oleh Simamora (197:345), yang membedakan antara pelatihan dan pengembangan. Pelatihan merupakan serangkaian aktivitas untuk meningkatkan keahlian, pengetahuan, pengalaman, atau perubahan sikap seseorang sesuai dengan kebutuhan jangka pendek, sementara pengembangan bersifat persiapan individu untuk tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi dalam organisasi, terkait dengan peningkatan kemampuan intelektual atau emosional.

Dalam konteks sehari-hari, pelatihan dan pengembangan sering diidentikkan, tetapi keduanya memiliki esensi dan sasaran yang berbeda. Pelatihan fokus pada peningkatan ketrampilan dan teknik pelaksanaan pekerjaan, sedangkan pengembangan berkaitan dengan peningkatan pengetahuan, sikap, kemampuan, dan sifat-sifat kepribadian untuk pekerjaan yang lebih baik di masa depan.

Who, What, Why, dan When kegiatan belajar juga menjadi panduan dalam membedakan pelatihan dan pengembangan menurut Sikula (1981:227). Perbedaan tersebut mencakup peserta (karyawan non-manajerial untuk pelatihan dan manajerial untuk pengembangan), materi pelajaran (teknik operasional untuk pelatihan dan konsep-teori untuk pengembangan), tujuan (pelaksanaan pekerjaan tertentu untuk pelatihan dan penguasaan umum untuk pengembangan), serta waktu pelaksanaan (jangka pendek untuk pelatihan dan jangka panjang untuk pengembangan).

Apabila digambarkan maka perbedaan daripada pelatihan dan pengembangan menurut Sikula (1981:228), adalah seperti dibawah ini :

<b>Leraning Dimention</b>	<b><i>Training</i></b>	<b><i>Development</i></b>
<i>Who</i>	<i>Non Manager</i>	<i>Teknikal, tekanikal, manager</i>
<i>What</i>	<i>Idea</i>	<i>Teoritical</i>
<i>Why</i>	<i>Spesifik</i>	<i>General Knowledge Joab Information</i>
<i>When</i>	<i>Short Item</i>	<i>Long Run</i>

Gambar 1. Perbedaan Pelatihan dan Pengembangan

Sumber : Sikula (1981:228).

Flippo (1992:225) menyatakan bahwa tujuan pendidikan dan pelatihan bagi suatu organisasi adalah “meningkatkan produktivitas, peningkatan moral pegawai, efisiensi biaya, stabilitas serta fleksibilitas organisasi terhadap lingkungan eksternal yang senantiasa berubah”.

Moekijat (1986:170) menyatakan bahwa “tujuan pendidikan dan pelatihan menggambarkan perilaku yang diinginkan serta kriteria sukses karyawan yang dilatih”. Demikian juga halnya Sikula (1982:236) menyatakan bahwa tujuan pendidikan dan pelatihan adalah : “*productivity, quality, human resources, planning, methods, indirect compensation, health and safety, obsolescence prevention and personal growth*”.

### **Tujuan Training**

Pelaksanaan training memerlukan pengorbanan besar dari perusahaan dalam hal biaya, tenaga, dan waktu. Efisiensi organisasi tergantung pada pelatihan karyawan, karena karyawan yang terampil dapat bekerja dengan baik. Tujuan pelatihan termasuk meningkatkan produktivitas, moral, mengurangi pengawasan, mencegah kecelakaan, dan meningkatkan stabilitas organisasi.

Pelatihan diharapkan meningkatkan kinerja dan efektivitas pekerjaan, mengurangi pemborosan bahan, membuat peralatan dan mesin lebih tahan lama, mengurangi kemungkinan kecelakaan, meningkatkan tanggung jawab, dan mengurangi biaya produksi. Keseluruhan, pelatihan diharapkan mendukung kelangsungan perusahaan.

Tujuan pelatihan menurut beberapa sumber termasuk meningkatkan sumber daya manusia, keahlian, dan wawasan, mempersiapkan sumber daya manusia, serta memecahkan permasalahan perusahaan. Dengan pelatihan yang efektif, potensi dan kualitas karyawan dapat ditingkatkan, dan misi serta tujuan perusahaan dapat tercapai.

## **Manfaat Training**

Setelah mencapai tujuan-tujuan program training, manfaat yang dapat diperoleh oleh karyawan dan perusahaan meliputi:

### **1. Mengurangi Pengawasan:**

Karyawan yang mampu bekerja sesuai dengan keinginan perusahaan dapat mengurangi kebutuhan akan pengawasan organisasi terhadap mereka.

### **2. Meningkatkan Rasa Harga Diri:**

Karyawan yang mengikuti pelatihan umumnya merasa dihargai, meningkatkan rasa harga diri mereka.

### **3. Meningkatkan Rasa Kerjasama Antarkaryawan:**

Suasana akrab selama pelatihan dapat memperbaiki hubungan antar karyawan dan mendorong kerjasama di tempat kerja.

### **4. Memudahkan Pelaksanaan Promosi dan Mutasi:**

Pelatihan meningkatkan kualitas karyawan, mempermudah pelaksanaan promosi dan mutasi dengan kemampuan yang ditingkatkan.

### **5. Memudahkan Pelaksanaan Pendelegasian Wewenang:**

Karyawan yang telah menjalani pelatihan dapat dipilih untuk pendelegasian wewenang, membantu dalam tanggung jawab tertentu.

Menurut Soetjipto (1997:54), manfaat program training bagi perusahaan meliputi:

#### **a. Menaikkan Produktivitas Kerja:**

Training dapat meningkatkan produktivitas hingga tiga kali lipat untuk pekerjaan berkompleksitas menengah dan hingga dua belas kali lipat untuk pekerjaan berkompleksitas tinggi.

#### **b. Meningkatkan Potensi Pendapatan Pegawai:**

Training yang diberikan oleh perusahaan dapat meningkatkan potensi pendapatan pegawai sebanyak dua puluh persen.

Simamora (1997:349) mengungkapkan manfaat program pelatihan dan pengembangan, antara lain:

#### **1) Meningkatkan Kuantitas dan Kualitas Produktivitas:**

Training dapat meningkatkan produktivitas karyawan secara keseluruhan.

#### **2) Mengurangi Waktu Belajar untuk Standar Kinerja:**

Karyawan dapat mencapai standar kinerja dengan waktu belajar yang lebih singkat.

#### **3) Menciptakan Sikap, Loyalitas, dan Kerjasama yang Menguntungkan:**

Program training dapat menciptakan sikap positif, loyalitas, dan kerjasama yang menguntungkan.

**4) Memenuhi Kebutuhan Perencanaan Sumber Daya Manusia:**

Training membantu memenuhi kebutuhan perencanaan sumber daya manusia perusahaan.

**5) Mengurangi Jumlah dan Biaya Kecelakaan Kerja:**

Training dapat mengurangi jumlah dan biaya kecelakaan kerja melalui peningkatan keterampilan karyawan.

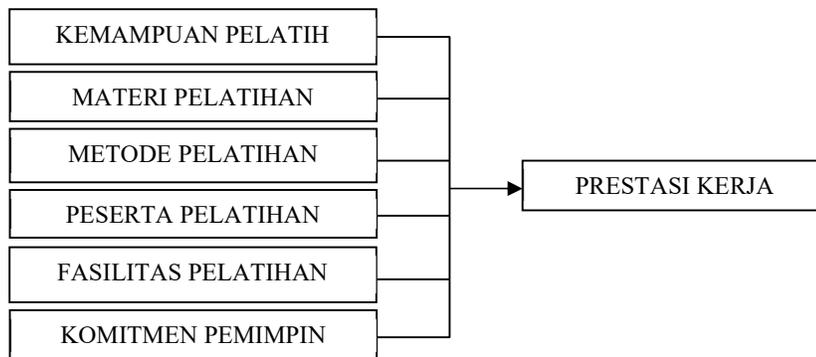
**6) Membantu Peningkatan dan Pengembangan Pribadi Karyawan:**

Karyawan dibantu dalam peningkatan dan pengembangan pribadi mereka melalui program training.

Dengan demikian, program training yang efektif dapat memberikan kontribusi signifikan bagi perusahaan dan karyawan, memperbaiki berbagai situasi jika dilaksanakan dengan tepat dan benar.

**Kerangka Pikir dan Hipotesis**

Kajian teori-teori yang telah disusun serta dikemukakan pada tinjauan teroitis diatas maka berikut ini dikemukakan kerangka pikir dari penelitian ini adalah untuk menuntun dan menggambarkan alur berpikir serta merupakan dasar bagi perumusan hipotesis. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat gambar 4 berikut:



Gambar 2. kerangka pikir dan hipotesis

Gambar di atas menunjukkan berbagai kegiatan dalam pengembangan sumber daya manusia, di mana pelaksanaan program training menjadi faktor utama. Program training bertujuan meningkatkan karyawan secara individu maupun kelompok, membantu mengurangi absensi, dan meningkatkan kemampuan serta prestasi kerja. Kemampuan karyawan dipengaruhi oleh variabel seperti kemampuan pelatih, materi pelatihan, metode pelatihan, peserta pelatihan, fasilitas, dan komitmen pemimpin. Keseluruhan variabel ini berdampak pada prestasi kerja karyawan, dengan penilaian kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan.

**Hipotesis**

1. Bahwa unsur-unsur pelatihan seperti : kemampuan pelatih, materi pelatihan, metode pelatihan, peserta pelatihan, fasilitas pelatihan dan komitmen pemimpin secara bersama-sama dan individual mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Hotel Satelit.
2. Faktor komitmen pemimpin berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Hotel Satelit Surabaya.

### **Populasi, Sample, Teknik**

#### **Populasi Penelitian**

Populasi yang dijadikan fokus dalam penelitian ini adalah karyawan level pelaksana Hotel Satelit berjumlah 106 orang.

#### **Sampel Penelitian**

Sample adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi. Penelitian dilakukan karena jumlah populasi penelitian cukup besar. Berdasarkan data training adalah karyawan bagian pelaksana pada hotel satelit sebanyak 53 orang (50 %) jumlah karyawan sebanyak 53 orang mewakili para karyawan hotel satelit, relatif homogen bila dilihat dari latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja. Ciri mendasar dari pemilihan sampel dengan menggunakan random sampling menurut Algifari (1977:22) mengatakan :

“Setiap anggota populasi mempunyai kesempatan (chance) yang sama untuk menjadi anggota sampel. Random sampling disebut juga probability sampling karena dalam metode ini memberikan kesempatan kepada setiap anggota populasi untuk menjadi sampel, pemilihan sampel dengan menggunakan metode ini sangat cukup objektif untuk menaksir karakteristik populasi dari sampel yang dipilih dan objektivitas taksiran yang dihasilkan dapat dijelaskan populasi”.

Pendapat Gay (Umar,1999:79) menyatakan bahwa ukuran minimum sampel yang dapat diterima berdasarkan pada desain penelitian yang digunakan untuk penelitian korelasional minimal 30 subyek. Sedangkan menurut Frankel dan Wallen (1993:92) dan Sigit (1999:70) besar sampel minimum untuk penelitian korelasional sebanyak 50 orang.

Berdasarkan pendapat Gay Fraenklen & Wallen tersebut, maka besarnya sampel dalam pengertian ini adalah 53 orang penentuan sampel ini dilakukan karena dilihat dari waktu biaya yang dapat dijangkau terhadap 53 orang responden, serta ingin memperoleh informasi lebih banyak tentang training yang pernah diikuti karyawan sehingga hasilnya representatif atau dapat mewakili karyawan hotel satelit sebanyak 106 orang.

#### **Teknik Pengambilan sampel**

Teknik pengambilan sampel dilakukan secara random sampling yaitu semua anggota populasi mendapat kesempatan yang sama untuk diambil menjadi sampel. Untuk memperoleh sampel penelitian dilakukan secara undian, cara ini dilakukan dengan memberi nomor-nomor pada seluruh anggota populasi, lalu secara acak dipilih nomor-nomor sesuai dengan banyaknya sampel yang dibutuhkan.

### **Variabel penelitian**

#### **Klasifikasi variable**

Variable dalam penelitian ini dapat diklasifikasikan kedalam variable independen dan dependen.

1. Variable independen (bebas) X yang terdiri dari variable kemampuan pelatih ( $X_1$ ), variable materi pelatihan ( $X_2$ ), variabel metode pelatihan ( $X_3$ ), variable peserta pelatihan ( $X_4$ ), variable fasilitas pelatihan ( $X_5$ ), variable komitmen pemimpin ( $X_6$ ), mempengaruhi berubahnya variable dependen (terikat) Y.
2. Variabel dependen (terikat) Y adalah prestasi kerja karyawan di hotel Satelit Surabaya

#### **Difinisi Operasional Variabel**

Tingkat Prestasi kerja karyawan (Y)

Tingkat prestasi kerja karyawan adalah ketrampilan, pengetahuan, dan kemampuan yang dimiliki karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya indikatornya adalah ketrampilan kerja teknis dan non teknis, pengetahuan kerja, kemampuan kerja sama dan kemampuan menganalisis tugas yang dikerjakan.

#### **Variabel kemampuan Pelatih ( $X_1$ )**

Variabel kemampuan pelatih adalah merupakan pernyataan karywan tentang kemampuan pelatih dalam menyampaikan pengetahuan dan ketrampilan.

#### **Materi pelatihan ( $X_2$ )**

Variabel materi pelatihan merupakan pokok bahasan yang disajikan dalam pelatihan karyawan diukur dari pendapat responden.

#### **Metode pelatihan ( $X_3$ )**

Variabel metode pelatihan ini merupakan cara atau teknik yang dipergunakan oleh instruktur / pelatih dalam program pelatihan karyawan, diukur dari pendapat peserta.

#### **Variabel Peserta pelatihan ( $X_4$ )**

Variabel peserta pelatihan ini merupakan pendapat responden yang meliputi minat dan kemauan karyawan mengikuti pelatihan dan masing-masing indikator.

#### **Fasilitas Pelatihan ( $X_5$ )**

Variabel fasilitas pelatihan ini merupakan pendapat responden tentang fasilitas yang disediakan oleh penyelenggara yang menyangkut sarana dan prasarana program pelatihan.

#### **Variabel Komitmen pemimpin (X<sub>6</sub>)**

Kesepakatan pimpinan antara manajemen puncak untuk menentukan kebijakan-kebijakan dan komunikasi pimpinan terhadap bawahan dalam pelaksanaan program pelatihan.

#### **Analisis Data dan Pembahasan**

Model analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah model analisis regresi berganda (Multiple Regression Analysis). Analisis dengan model ini merupakan analisis yang bersifat kuantitatif yang digunakan untuk membuktikan hipotesis. Model analisis ini dipilih untuk mengetahui besarnya pengaruh unsur-unsur pelatihan seperti kemampuan pelatih, materi pelatihan, metode pelatihan, peserta pelatihan, fasilitas pelatihan dan komitmen pemimpin terhadap prestasi kerja. Karyawan bagian operasional hotel Satelit, baik secara serempak maupun secara parsial.

Dengan menggunakan model analisis regresi linier berganda yang diolah melalui program SPSS, maka besarnya pengaruh unsur-unsur pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan bagian operasional dapat diketahui. Pengujian hipotesis ini dilakukan dengan menggunakan uji statistik dan didukung uji ekonometrika.

Analisis data dilakukan dengan mengukur tingkat hubungan atau korelasi antara variabel tergantung (dependen) dengan variabel bebas (independen).

Untuk mengetahui diterima atau tidaknya hipotesis yang diajukan dilakukan analisis secara kuantitatif dengan menggunakan model regresi linier berganda. Selanjutnya akan dilakukan pengujian dengan menggunakan uji F, dan uji t dilakukan tahap-tahap sebagai berikut:

- a. Mencari koefisien korelasi secara keseluruhan yaitu mengetahui hubungan antara variabel bebas dengan variabel tergantung.
- b. Mencari koefisien korelasi secara parsial yaitu untuk mengetahui hubungan antara masing-masing variabel bebas dan variabel tergantung.
- c. Mengadakan uji F, untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel tergantung secara bersama-sama dengan taraf nyata ( $\alpha$ ) yang digunakan 5 % atau 1 % dan derajat bebas (DF) = (n-k).

#### **Analisis Ekonometrik**

Pada dasarnya dari hasil pengujian terhadap hipotesis yang dilakukan secara statistik, maka persamaan regresi linier berganda yang digunakan dalam analisis ini sudah tepat atau memenuhi syarat, hal ini dapat dibuktikan dari kuatnya hubungan antara variabel bebas dengan

variabel tidak bebas yang ditunjukkan oleh koefisien determinasi (Multiple R) yang besarnya hampir mendekati 1 atau 100 % yaitu sebesar 0,974. Berarti bahwa prestasi kerja karyawan bagian operasional pada hotel satelit sangat dipengaruhi oleh variabel kemampuan pelatih, materi pelatihan, peserta pelatihan, fasilitas pelatihan dan komitmen pemimpin.

Supaya model regresi linier berganda tersebut juga dapat diterima secara ekonometrika dari estimator-estimator yang diperoleh dengan metode kuadrat terkecil (ols) sudah memenuhi syarat Best Linier Unbiased Estimation (BLUE), maka regresi linier berganda harus memenuhi asumsi klasik yaitu meliputi bebas dari multikolinearitas, heterokedastis dan autokorelasi.

### **Analisis Multikolinearitas**

Model regresi linier klasik yang mengasumsikan tidak adanya multikolinearitas diantara variabel bebas. Sumodiningrat (1994:282) menyatakan bahwa masalah multikolinearitas bisa timbul karena besar-besaran dipengaruhi oleh faktor-faktor yang sama, sehingga sekali faktor-faktor yang mempengaruhi menjadi operatif maka seluruh variabel cenderung berubah arah yang sama, karena sifat yang mendasar dari data multikolinearitas sering terdapat pada sebagian hubungan-hubungan ekonomi.

Emory (1980:448) menyatakan bila koefisien korelasi diantara variabel bebas 0,80 atau lebih maka perlu ditambah dengan variabel lain, atau salah satu dari variabel yang saling berkorelasi dihilangkan, multikolinearitas antara beberapa variabel tidak menjadi masalah yang serius apabila multikolinearitas masih berada pada batas toleransi tersebut.

Guna mengetahui terjadinya multikolinearitas, maka digunakan matrik korelasi yang dihitung dengan bantuan program microstat. Hasil memperhitungan diketahui antara Y dengan X1, X2, X3, X4, X5 dan X6. antara X2 dengan X4, X3 dengan X4, serta antara X4 dengan X5 tidak terjadi multikolinearitas dikarenakan nilai VIF < 4.

### **Uji Autokorelasi**

Untuk melihat ada tidaknya autokorelasi dalam penelitian ini maka dapat dilakukan pengujian dengan metode Durbin Watson yaitu dengan melihat angka Durbin Watson dalam hasil perhitungan pada lampiran 3 (tiga), dimana angka Durbin Watson sebesar 1,884.

Berdasarkan kriteria diatas dapat disimpulkan bahwa dari hasil penelitian ini dapat dinyatakan tidak terjadi autokorelasi sebab angka Durbin Watson 1,884 masuk kriteria angka 1,55 sampai dengan 2,46 yang menyatakan tidak terjadi autokorelasi.

### **Analisis Heterokedastis**

Untuk melihat ada atau tidaknya heterokedastis dalam penelitian ini, maka dapat dilihat pada lampiran 6 dengan menggunakan metode Rank Spearman, yaitu dengan membandingkan koefisien r atau korelasi antara variabel bebas secara parsial dengan variabel Y residual. Apabila nilai r dari variabel bebas secara parsial lebih besar dari nilai maka telah terjadi heterokedastis.

Berikut ini tabel 2 yang menunjukkan koefisien korelasi Spearman untuk masing-masing variabel bebas.

**Tabel 2**  
**KOEFISIEN KORELASI RANK SPEARMAN**  
**MASING-MASING VARIABEL BEBAS**

NO	VARIABEL		r <sup>2</sup>
1.	Kemampuan Pelatih	X1	-0,078
2.	Materi Pelatihan	X2	-0,208
3.	Metode Pelatihan	X3	0,013
4.	Peserta Pelatihan	X4	0,017
5.	Fasilitas Pelatihan	X5	-0,183
6.	Komitmen Pelatihan	X6	-0,189

Sumber : Diolah dari data lampiran 6

Berdasarkan kepada tabel diatas dapat menunjukkan bahwa, ternyata tidak ada satupun koefisien r Spearman yang lebih besar dari nilai kritis, baik untuk satu ekor atau 2 ekor, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat heterokedastisitas dalam penelitian ini.

### **Pembahasan Hasil Analisis**

Pada hasil analisis ini akan membahas dan menjelaskan hasil penelitian dan analisis model serta pengujian terhadap hipotesis yang telah diajukan. Pembahasan secara deskripsi tentang hasil penelitian ini menekankan pada hasil perhitungan dengan menganalisis angka-angka yang telah tersedia untuk dikaji secara teori maupun berdasarkan pada fenomena yang ada, sehingga dapat diketahui sampai seberapa besar variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat. Untuk mengetahui variabel yang paling besar pengaruhnya serta faktor-faktor yang menyebabkan hubungan itu terjadi.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada bab 4, maka dapat diketahui secara bersama-sama bahwa variabel bebas dalam penelitian ini yang terdiri dari X<sub>1</sub> kemampuan pelatih), X<sub>2</sub>

(materi pelatihan),  $X_3$  (metode pelatihan),  $X_4$  (Peserta Pelatihan),  $X_5$  (fasilitas pelatihan),  $X_6$  (komitmen pemimpin), mempunyai pengaruh yang bermakna/signifikan terhadap variabel terikat yaitu prestasi kerja karyawan (Y) bagian operasional sebesar 0,8099 atau 80,99 % dimana 0,1901 atau 19,01 dipengaruhi oleh variabel lainnya, selain dari pada variabel yang diteliti, hal ini juga didukung oleh  $f_{hitung}$  sebesar 32,663 lebih dari  $f_{tabel}$  2,313 dengan probabilitas sebesar  $0,00E + 00$  lebih kecil dari  $\alpha$  0,05.

Pengertian dari hal tersebut diatas adalah bahwa keenam variabel bebas ini mampu memberikan sumbangan yang cukup berarti terhadap perubahan peningkatan prestasi karyawan bagian operasional pada hotel satelit Surabaya.

Secara parsial bahwa variabel yang paling besar memberikan pengaruh dari masing-masing variabel bebas yang diteliti dari variabel terikat (Y) prestasi kerja dimana data dari tabel 2 menunjukkan bahwa variabel  $X_1$  (kemampuan pelatih) yang mempunyai pengaruh dominan terhadap variabel Y (prestasi kerja) dengan koefisien  $R_2$  yang paling tinggi, sebesar 0,3758 selanjutnya secara berturut-turut diikuti oleh variabel  $X_4$  (peserta pelatihan) sebesar 0,3042,  $X_2$  (materi pelatihan) sebesar 0,2567,  $X_6$  (komitmen pemimpin) sebesar 0,2542,  $X_3$  (metode pelatihan) sebesar 0,2399 dan terakhir adalah  $X_5$  (fasilitas pelatihan) sebesar 0,2284.

Untuk lebih jelas dalam menganalisis hasil pengujian dari kedua hipotesis yang telah diajukan tersebut, maka selanjutnya akan diulas satu persatu berdasarkan kepada kajian teori dan fenomena yang ada.

## KESIMPULAN

Hasil analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya menyimpulkan beberapa poin penting:

1. Hipotesis pertama terbukti memiliki pengaruh yang signifikan. Variabel pelatihan, termasuk kemampuan pelatih, materi pelatihan, metode pelatihan, peserta pelatihan, fasilitas pelatihan, dan komitmen pimpinan, secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan bagian operasional. Pembuktian hipotesis ini dapat dilihat dari koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 89,99%, dengan probabilitas  $0,000E + 00 < \alpha$  0,05.  $F_{hitung}$  32,663  $> F_{tabel}$  2.313 dengan DF pembilang 6 dan DF penyebut 46; sehingga hipotesis pertama diterima.
2. Keenam variabel pelatihan masing-masing memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel (Y) atau prestasi kerja. Bukti ini dapat dilihat dari uji t sebagai berikut:
  - Variabel kemampuan pelatih ( $X_1$ ) dengan  $r^2$  0,3758 pada probabilitas  $0,00000 < \alpha$  0,05, dengan  $t_{hitung}$  5,263  $> t_{tabel}$  2,0147.
  - Variabel materi pelatihan ( $X_2$ ) dengan  $r^2$  0,2567 pada probabilitas  $0,00024 < \alpha$  0,05, dengan  $t_{hitung}$  3,985  $> t_{tabel}$  2,0147.

- Variabel metode pelatihan (X3) dengan  $r^2$  0,2399 pada probabilitas  $0,00041 < 0,05$ , dengan  $t$  hitung  $3,810 > t$  tabel 2,0147.
- Variabel peserta pelatihan (X4) dengan  $r^2$  0,3042 pada probabilitas  $0,00005 < 0,05$ , dengan  $t$  hitung  $4,484 > t$  tabel 2,0147.
- Variabel fasilitas pelatihan (X5) dengan  $r^2$  0,2284 pada probabilitas  $0,00059 < 0,05$ , dengan  $t$  hitung  $3,690 > t$  tabel 2,0147.
- Variabel komitmen pemimpin (X6) dengan  $r^2$  0,2542 pada probabilitas  $0,00026 > 0,05$ , dengan  $t$  hitung  $3,960 > t$  tabel 2,0147.

Variabel X6 (komitmen pemimpin) terbukti sebagai variabel yang dominan mempengaruhi variabel Y (prestasi kerja) dengan  $r^2$  0,3758 atau 37,58%, diikuti oleh variabel peserta pelatihan (X2) sebesar  $r^2$  0,3042 atau 30,42%.

## SARAN

Penting bagi perusahaan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan di bagian operasional dengan mempertimbangkan beberapa hal berikut:

a. **Komitmen Pemimpin:** Pemimpin memiliki pengaruh signifikan pada prestasi kerja karyawan operasional.

Pemilihan pemimpin yang bertanggung jawab, berkualitas, berpendidikan sesuai, dan menguasai materi pelatihan sangat penting.

b. **Materi Pelatihan:** Materi pelatihan (X2) memiliki pengaruh signifikan.

Penting untuk merencanakan dan mempersiapkan materi pelatihan sebelum disampaikan kepada peserta.

c. **Metode Pelatihan:** Metode pelatihan harus relevan dan sistematis dengan materi pengajaran serta sesuai dengan kebutuhan peserta.

d. **Penunjukan Peserta Pelatihan:** Penunjukan peserta pelatihan sebaiknya disesuaikan dengan latar belakang pendidikan dan bidang pekerjaan untuk meningkatkan prestasi kerja.

e. **Penggunaan Fasilitas:** Fasilitas pelatihan sebaiknya digunakan optimal untuk memahamkan peserta terhadap materi.

Peserta yang memahami materi akan memiliki motivasi untuk meningkatkan ketrampilan dan mengatasi permasalahan di perusahaan.

f. **Kebijakan Penyelenggaraan Pelatihan:** Program pelatihan harus sesuai dengan kebijakan pimpinan perusahaan.

Penunjukan peserta, materi, dan metode harus sesuai dengan kebijakan dan ketentuan perusahaan.

g. **Pengembangan Penelitian:** Penelitian ini hanya mencakup enam variabel pelatihan.

Disarankan peneliti lain untuk mengembangkan penelitian lebih lanjut dengan menambah variabel atau memperluas cakupan objek penelitian.

Dengan memperhatikan hal-hal tersebut, diharapkan perusahaan dapat meningkatkan efektivitas program pelatihan dan prestasi kerja karyawan di bagian operasional.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Algafari, 1997. Analisis Regresi : Teori, Kasus dan Solusi, BAPFE, Yogyakarta.
- Ancok, D, 1995, Teknis Penyusunan Skala Pengukuran, Pusat Penelitian Kependudukan, UGM, Yogyakarta.
- Arikunto, Suharsimi, 1992, Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik, Edisi Revisi, Penerbit Rineka cipta, Jakarta.
- As'ad, M, 1995. Psikologi Industri, Seri Ilmu Sumber daya Manusia, Edisi keempat Penerbit Liberty Yogyakarta.
- Byars, Lioyd I and Leslie W, Rue, 1984. Human Resource and Personal Management, Richard D Irwin Ic, Illionis.
- Certo, Samuel C, 1984. Management of organization and Human Resources, Wm C, Brown Publishers, Dubugue, Lowa.