

ABSTRACT

EFFECT OF TRAINING AND PLACEMENT ON EMPLOYEES PERFORMANCE IN MUTIARA MERDEKA HOTEL PEKANBARU

BY :

FEBY ASSARA

Pembimbing I : Dra. Hj. Nuryanti.,M.si

Pembimbing II : Kurniawaty Fitri, SE.,MM

The research was conducted at Mutiara Merdeka Hotel Pekanbaru in Pekanbaru No.12A at Yos Sudarso street road that aims to determine how Effect of Training and Placement either simultaneously or partially on Employee Performance at MutiaraMerdeka Hotel Pekanbaru.

The population in this study were all full-time employees Mutiara Merdeka Hotel Pekanbaru. Sampling was done by making the overall population of respondents ie 59 people. Source data from the primary data and secondary data. Data collection techniques in this study was through questionnaires and interviews. The analytical method used is descriptive quantitative method using multiple linear regression with SPSS version 17.00.

Simultaneous regression test (F test) showed that the independent variables simultaneously training and placement has a significant influence on employee performance. The magnitude of the effect that the coefficient of determination (R²) by the two variables simultaneously on the dependent variable while the remaining 92.1% 7.9% influenced by other variables not examined. Partial regression results (t test) showed that the dependent variable has an employee performance a significant effect on each of the independent variables studied were Training and Placement. For companies should complete infrastructure well in training so that employees understand the content and purpose of the implementation of the training and also expected the attention of corporate leaders in making policy decisions in order to avoid placing pressure on employees who are not placed in the right job and finally will affect the performance of employees.

Keywords: Training, Placement, Employee Performance

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting di dalam sebuah perusahaan, sebab dengan tidak adanya karyawan yang kompetitif, perusahaan tidak dapat melakukan aktivitasnya secara maksimal. Melihat sangat pentingnya peranan tenaga kerja sebagai sumber daya manusia sehingga diharapkan karyawan akan dapat bekerja lebih produktif dan profesional dengan didorong oleh rasa aman dalam melakukan segala aktivitasnya. Untuk itu perlu diperhatikan ketentuan-ketentuan yang berkaitan dengan keberadaan sumber daya manusia sebagai pekerja dalam perusahaan yang sedikit banyak menentukan tercapai atau tidaknya tujuan perusahaan.

Untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut manajemen perusahaan harus memperhatikan kinerja dari masing-masing karyawannya. Kinerja merupakan prestasi kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja dalam lingkup industri jasa perhotelan erat kaitannya dengan pelayanan yang berhubungan langsung dengan konsumen, oleh karena itu dalam dunia kerja sangat diperlukan profesionalitas untuk menghasilkan kinerja karyawan yang unggul.

Untuk melihat perkembangan kinerja karyawan pada Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1.1 : Kinerja Karyawan Berdasarkan Waktu Penyelesaian Pekerjaan

No	Posisi Pekerjaan	Jenis Pekerjaan	Waktu Standar Pekerjaan	Realisasi Waktu
1	Reservation	Proses Pemesanan Kamar	10 menit	15 menit
2	Gardener	Membersihkan/Menyiram tanaman	60 menit	75-120 menit
3	Room Boy	Membersihkan Kamar	30 menit	30-45 menit
4	Steward	Cuci Piring, Gelas, & alat masak	30 menit	40-45 menit
5	Bars	Menyiapkan Minuman	5 menit	5 menit
6	Cheff Cook	Menyiapkan Resep Makanan	10 menit	10 menit
7	Cooks	Memasak	15 menit	15-30 menit
8	Banguet	Menyiapkan Ruang Untuk acara	4 jam	5 jam
9	Coffee Shop	Menyiapkan/Mengantar Minuman	5 menit	5 menit
10	Waiter/Waiters	Mengantar Pesanan/Membersihkan Meja	10 menit	15 menit

Sumber : Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru, 2012

Berdasarkan tabel 1.1 tersebut, dapat dilihat bahwa banyak pekerjaan yang dilakukan tidak efisien bahkan melebihi waktu standar yang sudah ditetapkan manajemen hotel. Misalnya posisi pekerjaan Gardener, karyawan yang seharusnya melaksanakan tugasnya dengan standar waktu 60 menit tetapi melaksanakan tugasnya dengan waktu 75-120 menit. Begitu juga dengan posisi pekerjaan Reservation, waktu yang seharusnya untuk proses pemesanan kamar adalah 10 menit, tetapi pada kenyataannya karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan waktu 15 menit. Dengan begitu kinerja karyawan pada Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru dirasakan masih kurang.

Pelatihan dimaksudkan untuk meningkatkan keterampilan dalam melaksanakan pekerjaan tertentu, mengembangkan sikap, tingkah laku dan untuk

meningkatkan pengetahuan karyawan sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam mencapai tujuan. Selain itu dengan mengikuti kegiatan ini diharapkan minat dan perhatian karyawan terhadap pekerjaannya akan semakin meningkat sehingga dapat menjalankan tugasnya secara efektif dan efisien.

Tabel 1.2 : Jenis pelatihan dan jumlah karyawan yang mengikuti pelatihan pada Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru Tahun 2012

Jenis Pelatihan Pegawai	Jumlah Karyawan yang Mengikuti Pelatihan	Metode Pelatihan	Durasi Pelatihan
Motivation Training	14	Class	60 menit
Laundry Equipments Maintenance	5	Class	60 menit
Kitchen Equipments Maintenance	3	Class	60 menit
Hotel Study	6	Outbond	1 minggu
Body Language	4	Class	50 menit
Customer Satisfaction	9	Class	50 menit
Employe Productivity	8	Class	60 menit
Panel Control System	3	Class	60 menit
AC & Electrical System	2	Class	60 menit
Pemantapan Pkb	5	Class	60 menit
Jumlah	59		

Sumber : Depart. Personalia Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru 2012

Tabel 1.2 diatas menginformasikan bahwa pelatihan yang dilakukan pihak manajemen Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru masih dikatakan kurang efektif. Hal ini dikarenakan singkatnya waktu yang diberikan kepada karyawan sehingga dalam penguasaan materi dirasakan masih kurang yang dikhawatirkan tidak dapat memberikan kontribusi kepada karyawan dan perusahaan karena tidak dikerjakan secara maksimal yang dapat menghambat tujuan dari pelaksanaan pelatihan tersebut.

Pengintegrasian antara pelatihan dan penempatan dapat memberikan dampak yang baik bagi kinerja karyawan itu sendiri. Namun pada pelaksanaannya, perusahaan belum bisa menjalankan ketetapan mengenai penempatan karyawan yang sesuai dengan analisa jabatan. Masih terdapat penempatan-penempatan kurang efektif dimana karyawan yang ditempatkan pada satu jabatan belum sesuai dengan syarat-syarat yang ditetapkan perusahaan. Antara lain dikarenakan latar belakang pendidikan yang kurang sesuai dengan kebutuhan perusahaan ataupun karena tidak tersedianya SDM yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Dari uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian sehubungan dengan permasalahan yang ada pada Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru yang berjudul “*Pengaruh Pelatihan dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru*”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan diatas, maka penulis mengidentifikasi dan merumuskan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Bagaimana pengaruh pelatihan dan penempatan secara simultan terhadap kinerja karyawan Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru.

- b. Bagaimana pengaruh pelatihan secara parsial terhadap kinerja karyawan Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru.
- c. Bagaimana pengaruh penempatan secara parsial terhadap kinerja karyawan Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru.

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan penempatan secara simultan terhadap kinerja karyawan Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru.
- b. Untuk menganalisis pengaruh pelatihan secara parsial terhadap kinerja karyawan Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru.
- c. Untuk menganalisis pengaruh penempatan secara parsial terhadap kinerja karyawan Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru.

1.3.2 Manfaat Penelitian

- a. Bagi perusahaan, diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga bagi perusahaan dalam pengelolaan SDM beserta segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek SDM secara lebih baik.
- b. Bagi pihak lain, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bacaan bagi semua pihak.
- c. Bagi penulis, dapat menambah pengetahuan sebagai bekal dalam penerapan ilmu yang telah diperoleh dibangku kuliah dalam dunia kerja sesungguhnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kinerja

2.1.1 Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2011 : 67)

Kemudian, Wirawan (2009 : 5), menjelaskan bahwa kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

2.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pencapaian Kinerja

Menurut Mathis dan Jackson (2009 : 113), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu: 1) Kemampuan mereka, 2) Motivasi, 3) Dukungan yang diterima, 4) Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan 5) Hubungan mereka dengan organisasi.

2.1.3 Indikator Kinerja

Menurut Wirawan (2009 :166) terdapat enam indikator dari kinerja antara lain: a) Kualitas pekerjaan, b) Keterampilan kerja, c) Disiplin, d) Tanggung jawab, e) Kerja Sama, f) Kuantitas pekerjaan.

2.2 Pelatihan

2.2.1 Pengertian Pelatihan

Menurut Gomes (2007 : 197) pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggungjawabnya, atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya.

Pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan

kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya. (Riva'i, 2005 : 226)

2.2.2 Jenis-jenis Pelatihan

Simamora (2001 : 349-351), menjelaskan terdapat banyak pendekatan untuk pelatihan. Jenis-jenis pelatihan yang dapat digunakan didalam organisasi yaitu : a) Pelatihan keahlian-keahlian, b) Pelatihan ulang, c) Pelatihan fungsional silang, d) Pelatihan tim, e) Pelatihan kreativitas.

2.2.5 Indikator Pelatihan

Siagian (2002 : 145) mengemukakan bahwa terdapat tiga indikator dari pelatihan antara lain : *pertama*, peserta *training* diklat yang terdiri dari pengetahuan dan keterampilan dasar, pengembangan potensi, partisipasi, komitmen belajar, sikap profesional, *kedua*, materi pendidikan dan pelatihan yang terdiri dari buku pegangan atau *literatur*, kesesuaian antara materi dengan pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan, keseimbangan teori dan praktek, pemecahan kasus, materi diklat meningkatkan sikap dan perilaku, *ketiga*, tenaga pelatih atau instruktur yang terdiri dari kualitas pendidikan, dan pengetahuan, penguasaan materi, kemampuan bahasa, efektivitas penyampaian materi, hubungan antara instruktur dengan peserta diklat.

2.3 Penempatan

2.3.1 Pengertian Penempatan

Mathis dan Jackson (2011 : 262), menyebutkan penempatan (*placement*) adalah penempatan seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, hal ini difokuskan dengan kesesuaian dan pencocokan antara pengetahuan, keterampilan, dan pengetahuan (*knowledge, skill, and ability*) orang-orang dengan karakteristik-karakteristik pekerjaan.

Penempatan adalah suatu kebijakan yang diambil oleh pimpinan suatu instansi, atau bagian personalia untuk menentukan seseorang pegawai masih tetap atau tidak ditempatkan pada suatu posisi atau jabatan tertentu berdasarkan pertimbangan keahlian, keterampilan, atau kualifikasi tertentu. (Sulistiyani, 2009 : 189)

2.3.2 Faktor-faktor Penempatan

Menurut Sastrohardiwiryo dalam Tjutju Yuniarsih (2009 : 117-118) menempatkan tenaga kerja, harus mempertimbangkan beberapa faktor yaitu : 1) Prestasi akademik/latar belakang pendidikan, 2) Pengalaman, 3) Kesehatan fisik dan mental, 4) Status perkawinan, 5) Tenaga kerja yang masih muda memiliki fisik yang masih kuat, sedangkan tenaga kerja yang sudah tua lebih cocok apabila ditempatkan pada jabatan yang memerlukan olahan nalar (pemikiran), pembuatan konsep atau keadministrasian.

2.3.3 Indikator Penempatan

Menurut Siagian (2001 : 211) dan Hasibuan (2008 : 63), indikator dari penempatan antara lain adalah : a) tingkat pendidikan, b) masa kerja, c) pengalaman kerja, d) promosi, e) keterampilan kerja, f) pengetahuan kerja.

2.4 Kerangka Pemikiran

2.4.1 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja

Menurut Mathis and Jackson (2011 : 302) menyatakan bahwa kinerja pada pekerjaan harus diintegrasikan dengan pelatihan dan pembelajaran agar

menjadi efektif. *Pertama*, karena intervensi-intervensi pelatihan secara *progresif* bergerak lebih dekat pada pekerjaan dengan tujuan untuk mencapai pelajaran langsung maka hubungan antara pelatihan dan kinerja pekerjaan menjadi vital. *Kedua*, organisasi sedang mencari pengalaman dan pelatihan yang lebih otentik dengan menggunakan masalah-masalah bisnis nyata untuk meningkatkan pembelajaran karyawan. Oleh karena itu pelatihan tidak dapat dipisahkan dari konteks kinerja pada pekerjaan aktual

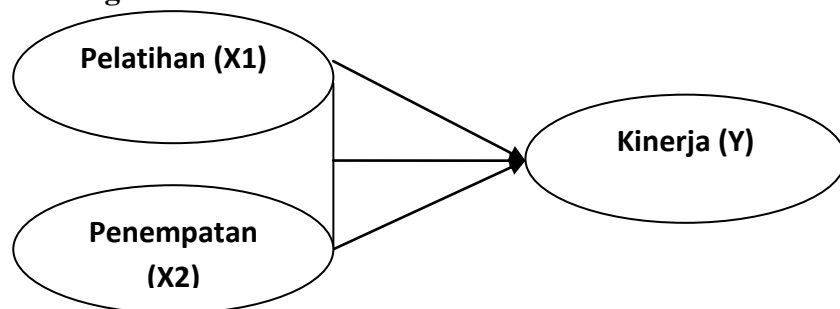
2.4.2 Pengaruh Penempatan Terhadap Kinerja

Gomes (2009 : 117) menyebutkan bahwa proses seleksi dan penempatan merupakan salah satu fungsi terpenting dalam manajemen SDM, karena tersedia atau tidaknya pekerja dalam jumlah dan kualitas yang sesuai dengan kebutuhan organisasi, diterima atau tidaknya pelamar yang telah lulus proses rekrutment, tepat atau tidaknya penempatan seorang pekerja pada posisi tertentu, sangat ditentukan oleh fungsi seleksi dan penempatan ini. Jika fungsi ini tidak dilaksanakan dengan baik, maka dengan sendirinya akan berakibat fatal terhadap pencapaian tujuan organisasi. Jadi dapat dikatakan bahwa penempatan pada posisi pekerjaan tertentu yang sesuai dengan keahlian atau pengalaman kerja yang telah ada sangat mempengaruhi kinerjanya.

2.4.3 Pengaruh Pelatihan dan Penempatan Terhadap Kinerja

Riva'i (2003 : 227) menyebutkan bahwa rancangan tugas yang efektif, pelatihan dan pengembangan, pemilihan/seleksi, penempatan dan kegiatan-kegiatan lainnya diperlukan guna memberikan *dividen* dan kontribusi yang baik bagi perusahaan maupun karyawan jika dikerjakan secara benar, yang pada akhirnya akan mendukung peningkatan kinerja karyawan juga. Jadi, dapat disimpulkan bahwa pengintegrasian antara pelatihan dan penempatan dapat memberikan dampak yang baik bagi kinerja karyawan itu sendiri.

Gambar 2.1 : Kerangka Pemikiran



Sumber : Riva'i (2003 : 227), Mathis & Jackson (2011 : 302) dan Gomes (2009 : 117)

2.5 Hipotesis

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan diatas dan bertitik tolak pada permasalahan yang ada, maka penulis dapat membuat hipotesis sebagai berikut :

1. Diduga Pelatihan dan Penempatan secara simultan mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru.
2. Diduga Pelatihan secara parsial mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru.
3. Diduga Penempatan secara parsial mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru.

2.6 Variabel Penelitian

Adapun variabel penelitian yang digunakan adalah :

Variabel Dependen (Y) : Kinerja

Variabel Independen (X1) : Pelatihan

Variabel Independen (X2) : Penempatan

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian

Objek penelitian ini adalah Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru yang terletak di Jalan Yos Sudarso No. 12 A Pekanbaru.

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru yang berjumlah 59 orang, kemudian yang diambil sebagai responden adalah seluruh karyawan atau populasi dengan metode sensus, karena sesuai dengan pendapat dari **Suharsimi Arikunto**, bahwa jika populasinya kurang dari 100 lebih baik diambil semua, sehingga penelitian merupakan penelitian populasi (**Arikunto, 2002 : 112**).

3.3 Jenis Data Dan Sumber Data

Adapun jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini :

1. Data primer merupakan data yang diperoleh dari penelitian yang menyangkut pengaruh pelatihan dan penempatan terhadap kinerja Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru.
2. Data sekunder merupakan data atau informasi perusahaan atau laporan dalam bentuk data kuantitatif dan kualitatif yang diberikan oleh perusahaan.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

1. Interview, yaitu pengumpulan data dengan cara mengadakan wawancara langsung dengan pimpinan dan sebagian karyawan.
2. Kuisisioner, yaitu pengumpulan data dengan cara membuat daftar pertanyaan terlebih dahulu dan selanjutnya diberikan dan ditanyakan langsung kepada karyawan.
3. Observasi, yaitu pengamatan langsung yang dilakukan oleh penulis dilapangan melalui penelitian dengan menyebarkan kuisisioner dan melakukan wawancara serta memperhatikan aktivitas perusahaan.

3.5 Analisis data

3.5.1 Analisis Regresi Berganda

Untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan penempatan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru digunakan analisis regresi berganda sebagai berikut: (**Umar, 2011 : 126**)

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

dimana :

Y = Kinerja

X₁ = Pelatihan

X₂ = Penempatan

a = Konstanta

b₁, b₂ = Koefisien Regresi

e = Standar Error

Sesuai dengan jenis dan sifat penelitian ini, maka seluruh data yang akan dikumpulkan disusun secara sistematis dan deskriptif. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *likert* yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi sosial. Skor jawaban responden dalam penelitian terdiri atas lima alternatif jawaban yang mengandung variasi lain yang bertingkat (Sugiono, 2003 : 86), dengan kriteria jawaban :

Sangat Setuju	(SS)	Skor 5
Setuju	(S)	Skor 4
Cukup Setuju	(CS)	Skor 3
Tidak Setuju	(TS)	Skor 2
Sangat Tidak Setuju	(STS)	Skor 1

3.5.2 Pengujian Hipotesis

3.5.2.1 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) adalah sebuah koefisien yang menunjukkan persentase pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Semakin besar nilai koefisien determinasi, semakin baik variabel independen dalam menjelaskan variabel dependennya, yang berarti persamaan regresi baik digunakan untuk mengestimasi nilai variabel dependen.

3.5.2.2 Uji F

Untuk menguji signifikansi pengaruh pelatihan dan penempatan terhadap kinerja karyawan secara simultan digunakan uji F. Kriteria pengujiannya yaitu : Jika nilai F hitung lebih besar daripada F tabel ($F_{hitung} > F_{tabel}$), hal ini menunjukkan bahwa variabel independen (Pelatihan dan Penempatan) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Kinerja).

Jika nilai F hitung lebih kecil daripada F tabel ($F_{hitung} < F_{tabel}$), hal ini menunjukkan bahwa variabel independen (Pelatihan dan Penempatan) secara bersama-sama tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Kinerja).

3.5.2.3 Uji t

Untuk menguji signifikansi pengaruh pelatihan dan penempatan terhadap kinerja karyawan secara parsial digunakan uji t. Kriteria pengujiannya yaitu :

Jika nilai t hitung lebih besar daripada t tabel ($t_{hitung} > t_{tabel}$), hal ini menunjukkan bahwa variabel independen (Pelatihan ataupun Penempatan) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Kinerja).

Jika nilai t hitung lebih kecil daripada t tabel ($t_{hitung} < t_{tabel}$), hal ini menunjukkan bahwa variabel independen (Pelatihan ataupun Penempatan) secara bersama-sama tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Kinerja).

Selanjutnya, untuk pengolahan data hasil kuisisioner penulis menggunakan program SPSS (*Statistical Package For Social Science*) Versi 17.00 dan menggunakan interval rata-rata dengan nilai jawaban seperti dibawah ini :

$$\text{Interval} = \frac{\text{nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}}{5}$$

$$\text{Interval} = \frac{5 - 1}{5} = 0.8$$

Interval rata-rata	Kategori
4.20 – 5.00	Sangat Setuju/Sangat Baik
3.40 – 4.19	Setuju/Baik
2.60 – 3.39	Cukup Setuju/Cukup Baik
1.80 – 2.59	Tidak Setuju/Tidak Baik
1.00 – 1.79	Sangat Tidak Setuju/Sangat Tidak Baik

3.5.3 Uji Validitas dan Reliabilitas

3.5.3.1 Uji Validitas

Umar (2011 : 59) menyebutkan validitas dalam penelitian dijelaskan sebagai suatu derajat ketepatan alat ukur penelitian tentang isi atau arti sebenarnya yang diukur. Paling tidak yang dapat kita lakukan dalam menetapkan validitas suatu instrumen pengukuran adalah menghasilkan derajat yang tinggi dari kedekatan data yang diperoleh dengan apa yang kita yakini dalam pengukuran.

Uji validitas bertujuan untuk mengukur valid tidaknya suatu sistem pernyataan.

Bila r hitung $>$ r tabel, berarti item pernyataan valid

Bila r hitung $<$ r tabel, berarti item pernyataan tidak valid

3.5.3.2 Uji Reliabilitas

Umar (2011 : 58) mengemukakan reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur konsisten tidaknya jawaban seseorang terhadap item-item pertanyaan didalam kuisioner.

3.5.4 Uji Asumsi Klasik

3.5.4.1 Uji Normalitas

Sarjono dan Winda (2011 : 53) menyebutkan uji normalitas bertujuan untuk mengetahui normal atau tidaknya suatu distribusi data. Pada dasarnya, uji normalitas adalah membandingkan antara data yang kita miliki dan data berdistribusi normal yang memiliki *mean* dan standar deviasiyang sama dengan data kita. Uji normalitas menjadi hal penting karena salah satu syarat pengujian *parametric-test* (uji parametrik) adalah data harus memiliki distribusi normal.

3.5.4.2 Uji Multikolinieritas

Sarjono dan Winda (2011 : 70) menyebutkan uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah hubungan diantara variabel independent memiliki masalah multikorelasi (gejala multikolinieritas) atau tidak. Multikorelasi adalah korelasi yang sangat tinggi atau sangat rendah yang terjadi pada hubungan diantara variabel independen. Uji multikorelasi perlu dilakukan jika jumlah variabel independen lebih dari satu.

3.5.4.3 Uji Heteroskedastisitas

Sarjono dan Winda (2011 : 66) menyebutkan heteroskedasitas menunjukkan bahwa varians variabel tidak sama untuk semua pengamatan atau observasi. Ada beberapa cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas yaitu dengan melihat *scatterplot* serta melalui uji *gletjer*, uji *park*, uji *white*. Uji heteroskedastisitas yang paling sering digunakan adalah uji *scatterplot*.

5.5 Hasil Analisis Data

Tabel 5.12 : Hasil Analisis Regresi

Variabel	Unstandarized Coefficients (B)	T _{hitung}	Sig.	Keterangan
(Constant)	0.683	0.717	0.476	
Pelatihan (X1)	0.160	2.751	0.008	Signifikan
Penempatan (X2)	0.824	18.322	0.000	Signifikan
R	= 0.959			
R _{square}	= 0.921			
F _{hitung}	= 324.548			
Sig.F	= 0,000			
α	= 0,05			

Sumber : Data Olahan 2013

Dari tabel diatas dapat diformulasikan persamaan regresi linear berganda dalam model persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 0.683 + 0.160 X_1 + 0.824 X_2$$

Dari persamaan regresi diatas menunjukkan koefisien regresi dari a, b₁, b₂ bernilai positif. Hal ini menunjukkan variabel-variabel bebas apabila ditingkatkan maka akan menimbulkan peningkatan pada variabel terikatnya artinya :

1. Nilai a = 0.683 menunjukkan bahwa jika Pelatihan dan Penempatan bernilai 0 (nol) maka tingkat Kinerja bernilai 0.683.
2. Nilai b₁ = 0.160 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel Pelatihan (X1) naik 1% maka variabel Kinerja mengalami peningkatan sebesar 0.160.
3. Nilai b₂ = 0.824 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel Penempatan (X2) naik 1% maka variabel Kinerja mengalami peningkatan sebesar 0.824.
4. Standar error (e) merupakan variabel acak dan mempunyai distribusi probabilitas. Standar error (e) mewakili semua faktor yang mempunyai pengaruh terhadap Y tetapi tidak dimasukkan dalam persamaan.

5.8 Pengujian Hipotesis

5.8.1 Uji Koefisien Determinasi (R²)

Berdasarkan uji regresi yang dilakukan, diperoleh nilai koefisien determinasi (R²) sebagai berikut:

Tabel 5.14 : Koefisien Determinasi

Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.959 ^a	.921	.918	1.098

a. Predictors: (Constant), Penempatan (X2), Pelatihan (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Data Olahan 2013

Berdasarkan tabel 5.14 diatas, dapat dilihat bahwa nilai regresi (R²) sebesar 0.921. ini berarti pengaruh variabel X adalah sebesar 92.1% terhadap variabel Y, sedangkan sisanya 7.9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5.8.2 Uji F (Uji Simultan)

Berdasarkan uji regresi yang dilakukan, diperoleh nilai koefisien korelasi dan regresi sebagai berikut:

Tabel 5.15 : Hasil Uji Regresi Simultan

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	782.960	2	391.480	324.548	.000 ^a
	Residual	67.549	56	1.206		
	Total	850.508	58			

a. Predictors: (Constant), Penempatan (X2), Pelatihan (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Data Olahan 2013

$$\begin{aligned}
 F_{\text{tabel}} &= n - k - 1 ; k \\
 &= 59 - 2 - 1 ; 2 \\
 &= 56 ; 2 \\
 &= 3,162 \text{ (lihat tabel F pada tingkat signifikansi 5\%).}
 \end{aligned}$$

Diketahui F hitung sebesar 324.548 dengan signifikansi 0,000. Dengan demikian F hitung (324.548) > F tabel (3,162) dan signifikansi (0,000) < 0,05. Karena nilai signifikansi < 0,05 maka keputusannya adalah Ha diterima sedangkan Ho ditolak. Artinya adalah Pelatihan dan Penempatan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru.

5.8.3 Uji t (Uji Parsial)

Berdasarkan pengujian regresi yang dilakukan, diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 5.16 : Hasil Uji Regresi Parsial

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.683	.953		.717	.476
	Pelatihan (X1)	.160	.058	.131	2.751	.008
	Penempatan (X2)	.824	.045	.873	18.322	.000

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Data Olahan 2013

Dari tabel 5.16 diatas, dapat kita lihat masing-masing nilai t hitung dan signifikansi variabel bebas.

$$\begin{aligned}
 t_{\text{tabel}} &= n - k - 1 ; \alpha/2 \\
 &= 59 - 2 - 1 ; 0,05/2 \\
 &= 56 ; 0,025 \\
 &= 2,003 \text{ (lihat t tabel pada signifikansi 5 \%)}.
 \end{aligned}$$

Dengan demikian diperoleh hasil sebagai berikut :

1. Pelatihan

Diketahui nilai t hitung (2.751) > t tabel (2,003) dan $\text{sig } 0,008 < 0,05$. Artinya adalah bahwa Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru.

2. Penempatan

Diketahui nilai t hitung (18.322) > t tabel (2,003) dan $\text{sig } 0,000 < 0,05$. Artinya adalah bahwa bahwa Penempatan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru.

Berdasarkan hasil tersebut diketahui bahwa variabel yang paling dominan mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru dalam penelitian ini adalah Penempatan dengan nilai t hitung paling besar dan nilai signifikansi paling kecil.

5.9 Pembahasan

5.9.1 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru

Pelatihan dimaksudkan untuk meningkatkan keterampilan dalam melaksanakan pekerjaan tertentu, mengembangkan sikap, tingkah laku dan untuk meningkatkan pengetahuan karyawan sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam mencapai tujuan. Selain itu dengan mengikuti kegiatan ini diharapkan minat dan perhatian karyawan terhadap pekerjaannya akan semakin meningkat sehingga dapat menjalankan tugasnya secara efektif dan efisien. Mengingat bahwa setiap individu dalam perusahaan berasal dari berbagai latar belakang yang berbeda-beda, maka sangat penting bagi perusahaan untuk melihat apa kebutuhan dan harapan karyawannya, apa bakat dan keterampilan yang dimiliki serta bagaimana rencana karyawan tersebut pada masa mendatang.

Berdasarkan pengujian yang dilakukan bahwa Pelatihan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru. Hal ini dikarenakan pihak perusahaan telah berusaha dengan maksimal dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan cara melakukan pelatihan-pelatihan yang diharapkan dapat menunjang proses pelaksanaan pekerjaan karyawan.

5.9.2 Pengaruh Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru

Proses seleksi dan penempatan merupakan salah satu fungsi terpenting dalam manajemen SDM, karena tersedia atau tidaknya pekerja dalam jumlah dan kualitas yang sesuai dengan kebutuhan organisasi, diterima atau tidaknya pelamar yang telah lulus proses *rekrutment*. Tepat atau tidaknya penempatan seorang pekerja pada posisi tertentu, sangat ditentukan oleh fungsi seleksi dan penempatan ini. Jika fungsi ini tidak dilaksanakan dengan baik, maka dengan sendirinya akan berakibat fatal terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan pengujian yang dilakukan bahwa Penempatan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru. Berdasarkan hasil penelitian, hal ini disebabkan karena karyawan menilai pengalaman dan masa kerja merupakan faktor yang dapat menjadi pertimbangan pihak perusahaan dalam menempatkan karyawan dan juga untuk mendapatkan promosi jabatan. Pengalaman kerja yang didapat karyawan diluar dari perusahaan tempat karyawan bekerja merupakan suatu pelajaran yang nantinya sedikit banyak dapat diterapkan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dan mereka tidak merasa takut jika ditempatkan dalam suatu pekerjaan

yang belum mereka ketahui karena sebelum mereka ditempatkan terlebih dahulu pihak perusahaan akan melakukan pelatihan dan pengenalan terhadap pekerjaan baru mereka dan itu akan menjadi tantangan tersendiri bagi para karyawan. Masa kerja yang lama harus mendapatkan pertimbangan dari pihak perusahaan karena karyawan tersebut telah memberikan kontribusi dan loyalitasnya terhadap perusahaan dan mereka akan sangat senang dan termotivasi untuk meningkatkan kinerja mereka jika pihak perusahaan memberikan apresiasi terhadap apa yang mereka lakukan.

BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan serta analisis yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka pada bab ini dikemukakan kesimpulan penelitian sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian Uji F, terbukti bahwa Variabel Pelatihan dan Penempatan secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru. Pengujian dilakukan dengan indikator keterampilan kerja, kualitas pekerjaan, tanggung jawab, disiplin, kerjasama, dan kuantitas pekerjaan.
2. Berdasarkan hasil penelitian Uji t, variabel pelatihan secara parsial mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan pada Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru dengan indikator materi pelatihan, instruktur pelatihan, serta sarana dan prasarana pelatihan.
3. Variabel penempatan secara parsial juga mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru dengan indikator tingkat pendidikan, masa kerja, pengalaman kerja, promosi, keterampilan kerja, dan pengetahuan kerja. Dari kedua faktor tersebut, yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru adalah variabel penempatan (X2) karena t hitung yang diperoleh paling besar yaitu sebesar 18.322.

6.2 Saran

1. Bagi Perusahaan

1. Pihak perusahaan

Sebaiknya dapat meningkatkan atau melengkapi sarana dan prasarana dalam pelatihan yang lebih baik lagi agar karyawan dapat bekerja dengan baik dan memahami isi dan maksud terselenggaranya pelatihan tersebut sehingga karyawan dapat merasakan dampak yang positif dari pelatihan yang diadakan pihak perusahaan. Diharapkan adanya perhatian pimpinan perusahaan dalam melakukan dan menetapkan kebijakan penempatan agar tidak terjadi tekanan bagi karyawan yang merasa tidak ditempatkan pada pekerjaan yang tepat yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja mereka juga karena Pelatihan dan Penempatan mempunyai pengaruh terhadap Kinerja karyawan pada Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru.

2. Bagi Karyawan

Diharapkan kepada karyawan agar dapat memberikan masukan yang positif dan membangun kepada pimpinan dan mengemukakan apa yang

menjadi keraguan atau masalah apa yang sedang dihadapi dalam pekerjaan sekarang agar tidak terjadi tekanan batin terhadap pekerjaan yang mengakibatkan karyawan tidak menyukai pekerjaan mereka.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Agar meneliti lebih lanjut mengenai masalah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, dan disarankan untuk menambah variabel lain yang sama-sama berpengaruh terhadap kinerja supaya lebih meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Agusnawar. 2002. *Operasional Tata Graha Hotel*. Jakarta. PT. Gramedia Pustaka Utama.

Anggraini, Yenni. 2008. “*Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Penempatan Karyawan Hotel Resti Menara*”.

Arikunto, Suharsimi. 2005. *Manajemen Penelitian*. Jakarta. PT. Rineke Cipta.

Dharma, Agus. *Manajemen Supervisi Petunjuk Praktis Bagi Para Supervisor*. Jakarta:PT. Raja Grafindo Persada.

Dessler, Gary. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi X*. Indeks.

Duignan, John. “*Undergraduate Work Placement and Academic Performance*”. [Http://www.google.com](http://www.google.com). HERDSA 2002. 29 Januari 2013. pp. 214-221.

Fathoni, Abdurrahmat. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.

Gomes, F.Cardosso. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Andi.

Hasibuan, SP. Melayu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta : Bumi Aksara.

Heldin, Manurung dan Trisno Tarmoezi. 2000. *Manajemen Front Office Hotel*. Bekasi Timur. Kesain.

Kuprenas, John A. “*Performance Measurement of Training in Engineering Organizations*”. Downloaded from acselibrary.org. Journal of Management in Engineering. Vol 16, No. 5, September/October, 2000. © ASCE, ISSN 0742-597X/00/0005-0027-0033. 29 Januari 2013. pp. 27-33.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. Ramaja Rosdakarya.

Mathis, Robert L and John H. Jackson. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Salemba Empat.

- Nurhayani. 2010. *“Pengaruh Penempatan dan Pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT.Multi Suplarindo Karimun di Tanjung Balai Karimun”*.
- Nurmansyah. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Unilak Press.
- Riva’i, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. 2001. *Perilaku Organisasi Jilid 1*. Yogyakarta : Aditya Media.
- Rumekso. 2007. *House Keeping Hotel Edisi 2*. Yogyakarta : Andy.
- Schuler, Rundall S and Jackson E. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Abad 21 Jilid I & II Edisi keenam terjemah Dwi Kartini Yahya*. Jakarta. Erlangga.
- Septiarani, Windi. 2011. *“Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada Hotel Akasia Pekanbaru”*.
- Siagian, Sondang P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 2*. Yogyakarta : STIE YKPN.
- Sofyandi, Herman. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Graha Ilmu
- Sulistiyani, Ambar Teguh dan Rosidah. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep, Teori dan Pengembangan Dalam Konteks Organisasi Publik*. Jakarta. PT. Ghalia Ilmu.
- Sunarto. 2012. *“Pendidikan Pelatihan dan Kesesuaian Penempatan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Kediri”*.
- Suwatno, dan Tjutju. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi, dan Isu Penelitian*. Bandung : Alfabeta
- Umar, Husein. 2006. *Performance Appraisal*. Yogyakarta : Rajawali
- Vonbora, Febriensi. 2010. *“Pengaruh Analisis Jabatan dan Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru”*.
- Winda, dan Sarjono. 2011. *SPSS vs LISREL Sebuah Pengantar Aplikasi Untuk Riset*. Jakarta : Salemba Empat.

Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia : Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta : Salemba Empat.

Wulandari, Astry. 2011. *“Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Pendidikan Telkom”*.