

**PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA ALPHA HOTEL PEKANBARU**

Oleh : Destriana

Email: anadestri23@gmail.com

Pembimbing: Kasmiruddin

Program Studi Administrasi Bisnis - Jurusan Ilmu Administrasi

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universitas Riau

Kampus Bina Widya, Jl. H.R. Soebrantas Km 12,5 Simp. Baru, Pekanbaru 28293

Telp/Fax. 0761-63277

Abstract

This study aims to determine how much influence the job training and career development on employee performance at the Pekanbaru Alpha Hotel. The sample in this study was taken as many as 66 respondents and the technique used was Total Sampling. The data in this study used a survey method through a questionnaire filled out by employees. Data obtained using simple regression analysis and multiple regression analysis. The results of this study indicate that job training has a positive effect on employee performance. Career development has a positive effect on employee performance. And simultaneously job training and career development have a positive effect on employee performance. Future studies are suggested to use other methods in examining job satisfaction, for example through in-depth interviews with respondents

Keywords: Job Training, Career Development, and Employee Performance

Pendahuluan

Latar Belakang Masalah

Dewasa ini lingkungan bisnis tumbuh dan berkembang dengan sangat dinamis, hal ini mendorong setiap perusahaan memerlukan manajemen yang dapat mengakomodasi setiap perubahan yang akan terjadi dengan efektif dan efisien. Kelangsungan hidup dan pertumbuhan perusahaan tidak hanya ditentukan dari keberhasilan dalam mengelola keuangan semata, tetapi juga ditentukan dari keberhasilan mengelola sumber daya manusia yang di miliki perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen lain seperti modal, teknologi, dan uang sebab manusia itu sendiri yang mengendalikan yang lain (Ismail, 2010). Manajemen sumber daya manusia diartikan sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Mangkunegara, 2002).

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah ada pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada Alpha Hotel Pekanbaru.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah ada pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada Alpha Hotel Pekanbaru.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan, pengembangan karir terhadap kinerja karyawan, dan pengaruh pelatihan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada Alpha Hotel Pekanbaru.

Manfaat Penelitian

1. Segi Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperluas kajian ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai pelatihan kerja dan pengembangan karir serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Sehingga hasil penelitian ini dapat memberikan wawasan dan pengetahuan tentang kinerja karyawan di dalam sebuah perusahaan.

2. Segi Praktis

a. Bagi pihak lembaga

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat terhadap staf karyawan dan pegawai di lapangan.

b. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan dan pengembangan pola pikir peneliti.

Konsep Teori

Pelatihan Kerja

Menurut Rivai (2009) pelatihan adalah proses yang sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi, yang berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Pada dasarnya, perusahaan perlu melatih karyawan untuk meningkatkan keterampilan dari para karyawan sesuai dengan perubahan, kemajuan dan juga perkembangan teknologi yang ada seperti sekarang ini. Pelatihan didefinisikan sebagai suatu proses mengajarkan keterampilan yang dibutuhkan pegawai baru untuk melakukan pekerjaannya (Dessler, 2004).

Tujuan dan manfaat pelatihan menurut Zurnali (2004)

Tujuan pelatihan adalah agar para pegawai dapat menguasai pengetahuan, keahlian dan perilaku yang ditekankan dalam program-program pelatihan dan untuk diterapkan dalam aktivitas sehari-hari para karyawan.

Manfaat pelatihan menurut Zurnali (2004):

1. Meningkatkan pengetahuan para karyawan atas budaya dan pesaing luar.
2. Membantu para karyawan yang mempunyai keahlian untuk bekerja dengan teknologi baru.
3. Membantu para karyawan untuk memahami bagaimana bekerja secara efektif dalam tim.
4. Memastikan bahwa budaya perusahaan menekankan pada inovasi, kreativitas.
5. Menjamin keselamatan dengan memberikan cara-cara baru bagi para karyawan untuk memberikan kontribusi bagi perusahaan pada saat pekerjaan dan kepentingan mereka berubah atau pada saat keahlian mereka menjadi absolut.
6. Mempersiapkan para karyawan untuk dapat menerima dan bekerja secara lebih efektif satu sama lainnya.

Pengembangan Karir

Sadili (2006) mengemukakan pengembangan karir merupakan perubahan nilai-nilai, sikap, dan motivasi yang terjadi pada seseorang, karena dengan penambahan/peningkatan usianya akan menjadi semakin matang. Pengertian tersebut menunjukkan bahwa fokus pengembang karir adalah peningkatan kemampuan mental itu dapat juga berlangsung selama seseorang menjadi pegawai pada sebuah organisasi, yang terwujud melalui pelaksanaan pekerjaan yang menjadi tugas pokoknya.

Hasibuan (2001) menyatakan bahwa pengembangan karir mengacu pada masalah staf dan personil dalam proses

pendidikan jangka panjang menggunakan suatu prosedur yang sistematis dan terorganisir dimana manajer belajar pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan umum, yang sesuai dengan perubahan-perubahan dalam lingkungan kerja yang biasanya berupa mutasi kerja.

Tujuan Pengembangan Karir menurut Mangkunegara (2001):

1. Membantu dalam pencapaian tujuan individu dan perusahaan.
2. Merencanakan karier pegawai dengan meningkatkan kesejahteraan pegawai agar pegawai lebih tinggi loyalitasnya.
3. Membantu pegawai menyadari kemampuan potensi mereka.
4. Memperkuat hubungan antara pegawai dan perusahaan
5. Membuktikan tanggung jawab sosial
6. Mengurangi turnover dan biaya kepegawaian.
7. Mengurangi keusangan profesi dan manajerial.

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2002). Sedangkan menurut Hasibuan (2006) kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu.

Menurut Siagian (2004) menjelaskan bahwa bagi individu penilaian kinerja berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, keletihan, kekurangan dan potensinya yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, alur, rencana dan pengembangan karirnya. Sedangkan Mathis dan Jackson (2002) menyatakan

bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai.

Menurut Sutrisno (2010) mengemukakan secara umum dapat dinyatakan empat aspek dari kinerja :

1. Kualitas yang dihasilkan, menerangkan tentang jumlah kesalahan, waktu dan ketepatan dalam melakukan tugas.
2. Kuantitas yang dihasilkan, berkenaan dengan berapa jumlah produk atau jasa yang dapat dihasilkan.
3. Waktu kerja, menerangkan akan berapa jumlah absen, keterlambatan, serta masa kerja yang telah dijalani individu pegawai.
4. Kerjasama, menerangkan akan bagaimana individu membantu atau menghambat usaha dari teman sekerjanya.

Hipotesis

Dengan mengacu pada rumusan masalah, tinjauan teoritis dan beberapa penelitian sedahulu yang telah diuraikan sebelumnya, maka hipotesis yang di ajukan dalam penelitian ini adalah :

H₁ : Ada pengaruh signifikan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Alpha Pekanbaru.

H₂: Ada pengaruh signifikan Pengembangan Karir terhadap Kinerja pada Hotel Alpha Pekanbaru.

H₃: ada pengaruh signifikan Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Alpha Pekanbaru.

Konsep Operasional dan Teknik Pengukuran

a. Variabel Indenpenden (X)

Variabel indenpenden adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen/terkait.

Variabel indenpenden pada penelitian ini adalah:

1. Pelatihan Kerja (X₁)

Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia perhotelan. Baik karyawan yang baru ataupun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah.

2. Pengembangan Karir (X₂)

Pengembangan karir merupakan tahap atau bagian dari proses perencanaan sumber daya manusia secara keseluruhan.

b. Variabel Dependen (Y)

Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel indenpenden atau variabel bebas. Variabel dependen dalam penelitian ini adalahL

Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan merupakan kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja individu maupn kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi.

Metode Penelitian

Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada hotel Alpha Pekanbaru adalah salah satu hotel berbintang yang berada dipekanbaru. Yang beralamat di Jl. Hj. Imam Munandar No. 17, Tangkerang Utara Bukit Raya, Kota Pekanbaru, Riau 28128.

Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek

yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono,2012). Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Hotel Alpha Pekanbaru yang berjumlah 66 orang.

2. Sampel

Menurut sugiyono (2012), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Maka dalam penelitian ini tidak menggunakan sampel karena keseluruhan dari populasi dijadikan responden penelitian yang berjumlah 66 orang karyawan. Disebut dengan teknik total sampling atau sampel jenuh yaitu menggunakan keseluruhan dari populasi untuk dijadikan responden penelitian.

Teknik Analisis Data

Dalam menganalisis data dan informasi yang diperoleh dalam penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu menganalisis data melalui program SPSS, dengan metode deskriptif. Analisis deskriptif mengemukakan data yang masuk dengan cara dikelompokkan dalam bentuk tabel, kemudian di interpretasikan (pejelasan) sesuai dengan metode deskriptif. Analisis kuantitatif adalah analisis yang berhubungan dengan perhitungan statistik. Dalam penelitian analisis kuantitatif dengan menggunakan alat analisis regresi linier berganda dan dicari dengan menggunakan program SPSS.

Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Validitas adalah ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Sebuah tes dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang hendak diukur. Dalam bahasa Indonesia “valid” disebut dengan istilah “sahih”. Untuk menghitung validitas butir soal digunakan rumus menurut (Ridwan & Sunarto, 2012).

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

r_{xy} : Nilai Validitas atau Koefisien Korelasi

X : Skor Pertanyaan Tertentu (Variabel Independent)

Y: Skor Pertanyaan Total (Variabel Dependen)

N : Jumlah Responden Untuk Diuji

2. Uji Realibilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan uji *cronbach alpha*. Penentuan reliabel atau tidaknya suatu instrumen penelitian dapat dilihat dari nilai alpha dan r tabelnya. Apabila nilai *cronbach alpha* > r tabel maka instrumen penelitian tersebut dikatakan reliabel, artinya alat ukur yang digunakan adalah benar. Atau reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *cronbach alpha* > 0,60 (Ridwan & Sunarto, 2012).

Dengan rumus :

$$a = \frac{k}{k-1} \left(\frac{s_x^2 - \sum_{j=1}^k s_j^2}{s_x^2} \right)$$

Keterangan:

s_j^2 : Varians Skor item ke-j dengan $j = 1, 2, \dots, k$

k : banyaknya item yang akan diujikan

s_x^2 : varians skor total keseluruhan item

3. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana adalah hubungan secara linier antara satu variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah positif atau negatif dan untuk memprediksikan nilai dari variabel dependen apakah nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan (Umuar, 2011).

$$Y = a + Bx$$

$$a = \frac{(\sum Y)(\sum X^2) - (\sum X)(\sum XY)}{n(\sum X^2) - (\sum X)^2}$$

$$b = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{n(\sum X^2) - (\sum X)^2}$$

Keterangan:

Y : Variabel Terikat (Kinerja Karyawan)

X : Variabel Bebas (Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir)

a : Parameter Konstanta

b : Parameter Koefisien Regresi

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Jadi analisis regresi linear berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal dua. Selanjutnya digunakan persamaan dari model regresi linier berganda dengan persamaan menurut (supranto, 2000).

Dengan Rumus:

$$Y = a + b_1X_1 + B_2X_2$$

Keterangan:

Y : Variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan

a : Konstanta dari persamaan regresi berganda

b_1 : Koefisien regresi Pelatihan Kerja

X_1 : Variabel Pelatihan Kerja

B_2 : Koefisien regresi Pengembangan Karir

X_2 : Variabel Pengembangan Karir

A dapat dicari dengan rumus:

$$b_1 = \frac{AB - CD}{F}$$

$$b_2 = \frac{DE - AC}{F}$$

Keterangan:

$$A = n \sum X_1 Y - (\sum X_1)(\sum Y)$$

$$B = n \sum X_2^2 - (\sum X_2)^2$$

$$C = n \sum X_1 X_2$$

$$- (\sum X_1)(\sum X_2)$$

$$D = n \sum X_2 Y - (\sum X_2)(\sum Y)$$

$$E = n \sum X_1^2 - (\sum X_1)^2$$

$$F = EB - C^2$$

(Dergibson, 2000)

5. Uji Determinasi

Uji Koefisien Determinasi (Uji R^2) pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh model dalam menerangkan variabel terikat. Koefisien determinasi (R^2) mempunyai range antara 0 sampai ($0 < R^2 < 1$). Semakin besar nilai R^2 (mendekati 1) maka pengaruh variabel bebas secara serentak dianggap kuat dan apabila r square mendekati 0 (nol) maka pengaruh variabel

bebas terhadap variabel terikat serentak adalah lemah.

Dengan Rumus:

$$R^2 = \frac{b(n \sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2}$$

$$R^2 = \frac{n(a \sum Y + b_1 \sum X_1 Y + b_2 \sum X_2 Y) - (\sum Y)^2}{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2}$$

6. Uji t

Uji t ini dimaksudkan untuk membuktikan kebenaran hipotesis penelitian bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel X_1 (Pelatihan Kerja), X_2 (Pengembangan Karir), terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan). Dan untuk menguji statistik bagi koefisien korelasi (r) hipotesis yang diajukan dengan rumus (Husein Umar, 2001):

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

Keterangan:

t : Nilai Hitung

n : Jumlah Sampel

r : Koefisien Korelasi

H_a (Alternatif) : $t_{hitung} > t_{tabel}$

H_0 (Nol) : $t_{tabel} > t_{hitung}$

Dimana :

H_a : Ada pengaruh antara pelatihan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.

H_0 : Tidak ada pengaruh antara pelatihan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.

7. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen pelatihan kerja (X_1) dan pengembangan karir (X_2), secara parsial berdampak terhadap variabel dependen kinerja karyawan (Y) dengan rumus:

$$F_{hitung} = \frac{\frac{R^2}{k}}{(1-R^2)(n-k-1)}$$

Keterangan:

R^2 : Koefisien Regresi

n : Jumlah Sampel

k : Jumlah Variabel independen

H_0 : $b_1 = b_2 = b_3 = 0$

Artinya variabel X_1 dan X_2 secara serentak berpengaruh terhadap variabel Y.

H_a : $b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq 0$

Artinya variabel X_1 dan X_2 secara serentak tidak berpengaruh terhadap variabel Y.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada hotel alpha pekanbaru. Digunakan analisis statistik dengan bantuan program SPSS.

Rekapitulasi Hasil Uji Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Model	Konstanta	Koefisien Regresi	R square	t_{hitung}	t_{tabel}
X_1 Y	3,094	0,776	0,612	10,037	1,997

Persamaan Regresi Linear

Berdasarkan hasil uji koefisien regresi yang sudah dimasukkan kedalam tabel rekapitulasi diatas maka dapat dirumuskan persamaan regresi untuk pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan, sebagai berikut:

$$Y = 3,094 + 0,776 \text{ Pelatihan kerja}$$

Artinya:

- Koefisien regresi untuk pelatihan kerja bernilai positif, artinya pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

- b. Nilai konstanta (a) adalah 3,094 ini artinya jika pelatihan kerja nilainya (0), maka kinerja karyawan bernilai 3,094.
- c. Nilai koefisien regresi variabel pelatihan kerja bernilai positif, yaitu 0,776 ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan pelatihan kerja sebesar 1 satuan maka akan menaikkan kinerja karyawan sebesar 0,776.

Koefisien Determinasi (R²) antara pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (R²) diperoleh nilai R² sebesar 0,612. Hasil tersebut menunjukkan bahwa sumbangan pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 61,2% sedangkan sisanya 38,8% dipengaruhi oleh faktor lain atau variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini.

Uji signifikan (Uji t) antara Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian yang telah diperoleh nilai t hitung 10,037 > t tabel 1,997 dan nilai signifikansi (sig.) sebesar 0,000 < 0,05 yang berarti Ho ditolak dan Ha diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang berbunyi pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada karyawan Hotel Alpha Pekanbaru dapat diterima.

Rekapitulasi Hasil Uji Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan

Model	Konstanta	Koefisien Regresi	R square	t _{hitung}	t _{tabel}
X ₂ → Y	3,786	0,543	0,636	10,581	1,997

Persamaan regresi dari hasil perhitungan dari hasil statistik didapat sebagai berikut:
 $Y = 3,786 + 0,543 \text{ Pengembangan Karir}$
 Artinya :

- a. Koefisien regresi untuk pengembangan karir bernilai positif, artinya pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
- b. Nilai konstanta (a) adalah 3,786 ini artinya jika pengembangan karir nilainya (0), maka kinerja karyawan bernilai 3,786.
- c. Nilai koefisien regresi variabel pengembangan karir bernilai positif, yaitu 0,543 ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan pengembangan karir sebesar 1 satuan maka akan menaikkan kinerja karyawan sebesar 0,543.

Koefisien Determinasi (R²) antara pengembangan karir terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (R²) diperoleh nilai R² sebesar 0,636. Hasil tersebut menunjukkan bahwa sumbangan pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 63,6% sedangkan sisanya 36,4% dipengaruhi oleh faktor lain atau variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini.

Uji signifikan (Uji t) antara Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian yang telah diperoleh nilai t hitung 10,581 > t tabel 1,997 dan nilai signifikansi (sig.) sebesar 0,000 < 0,05 yang berarti Ho ditolak dan Ha diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang berbunyi pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada karyawan Hotel Alpha Pekanbaru dapat diterima.

Pengaruh Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan

$$Y = 3,074 + 0,294 \text{ Pelatihan Kerja} + 0,356 \text{ Pengembangan Karir}$$

Dimana:

1. Nilai konstanta (a) adalah 3,074 Ini dapat diartikan jika disiplin dan pelatihan kerja nilainya nol (0) maka kinerja karyawan bernilai 3,074.
2. Nilai koefisien regresi variabel pelatihan kerja (X_1) adalah 0,294. Ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan disiplin sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,294.
3. Nilai koefisien regresi variabel pengembangan karir (X_2) adalah 0,356. Ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan pengembangan karir sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,356.

Koefisien Determinasi (R^2) antara pelatihan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (R^2) diperoleh nilai R^2 sebesar 0,648. Hasil tersebut menunjukkan bahwa sumbangan pengaruh pelatihan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 64,8% sedangkan sisanya 35,2% dipengaruhi oleh faktor lain atau variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini.

Uji signifikan (Uji F) antara pelatihan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan diperoleh nilai F hitung $58,006 > F_{tabel} 3,14$ dan nilai signifikansi (sig.) sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang berbunyi pelatihan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada Hotel Alpha Pekanbaru.

Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pelatihan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada karyawan hotel Alpha Pekanbaru. Pembahasan berdasarkan tujuan dari penelitian ini disajikan sebagai berikut:

Pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil uji regresi secara parsial menunjukkan hasil yang signifikan pada variabel pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,000 lebih kecil dari toleransi kesalahan = 0,05. Nilai koefisien regresi sebesar 0,776 dapat diartikan bahwa setiap peningkatan pelatihan kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Hasil uji t diketahui bahwa nilai t_{hitung} bernilai $10,037 < t_{tabel} 1,997$. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang berbunyi pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan hotel alpha pekanbaru dapat diterima.

Artinya secara parsial variabel pelatihan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada karyawan hotel Alpha Pekanbaru. Hal ini dapat diartikan semakin baik pelatihan kerja maka akan semakin meningkat pula kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Tiftazani (2013) yang berjudul pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan PT.Tirta Investama Jakarta.

Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan

Hasil uji regresi secara parsial menunjukkan hasil yang signifikan pada variabel pengembangan karir terhadap kinerja karyawan sebesar 0,000 lebih kecil dari toleransi kesalahan = 0,05. Nilai koefisien regresi sebesar 0,543 dapat diartikan bahwa setiap peningkatan

pelatihan kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Hasil uji t diketahui bahwa nilai t_{hitung} bernilai $10,581 < t_{tabel}$ 1,997. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang berbunyi pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada hotel Alpha Pekanbaru dapat diterima.

Artinya secara parsial variabel pengembangan karir berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada karyawan hotel Alpha Pekanbaru. Hal ini dapat diartikan semakin baik pengembangan karir maka akan semakin meningkat pula kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Halim (2019) yang berjudul pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT Sentosa Plastik Medan.

Kesimpulan

1. Pelatihan kerja karyawan hotel alpha pekanbaru telah terlaksana dengan baik, didukung memberikan pengetahuan terhadap karyawan, meningkatkan kemampuan untuk bekerja, membentuk sikap yang baik, dan mampu berkomunikasi. Pelatihan kerja pada hotel alpha pekanbaru sudah baik dan perlu ditingkatkan lagi.
2. Pengembangan karir hotel alpha pekanbaru sudah mendapat dukungan dari pihak pimpinan perusahaan, terlihat dari adanya penilaian terhadap prestasi kerja adanya tuntutan kesetiaan terhadap organisasi, menyediakan mentor dan sponsor, memberikan kesempatan untuk berkembang, dan memberikan dukungan aspek manajemen.
3. Dari hasil penelitian menunjukkan Hipotesis (H_1) "Pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan", diterima. Kemudian Hasil penelitian

menunjukkan Hipotesis 2 (H_2) "Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan", diterima. Artinya semakin baik pengembangan karir dilakukan oleh pihak perusahaan semakin tinggi tingkat kinerja karyawan hotel Alpha. Dan Hipotesis 3 (H_3) menunjukkan "Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan" diterima. Artinya bahwa semakin baik pelatihan kerja dan pengembangan karir dilakukan oleh perusahaan semakin tinggi tingkat kinerja karyawan hotel alpha pekanbaru. Pelaksanaan pelatihan yang dilakukan oleh pihak perusahaan Hotel Alpha Pekanbaru berpengaruh terhadap pengembangan kinerja yang diikuti dengan pengembangan karir. Artinya pelaksanaan pelatihan kerja yang diikuti dengan pelaksanaan pengembangan karir karyawan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Saran

1. Bagi Perusahaan.
 - Diharapkan Hotel Alpha Pekanbaru hendaknya pelatihan yang dilakukan mengarah ke pengembangan dan harus selalu diperbarui. Pemberian materi pelatihan harus sesuai dengan perkembangan teknologi sehingga dapat mendukung kinerja karyawan.
 - Pelatihan yang diberikan kepada karyawan hendaknya harus dianggap sebagai proses untuk menciptakan tenaga kerja yang hadal sesuai dengan ilmu masing-masing karyawan.
 - Sedangkan mengenai pengembangan karyawan hendaknya perusahaan lebih memperhatikan kejelasan dalam penentuan kriteria untuk

pengembangan karir pegawai, dengan adanya jenjang yang jelas dan kejelasan akan kriteria apa saja yang diperlukan agar seorang pegawai dapat dipromosikan, maka pegawai akan mempunyai suatu tujuan dalam bekerja, sehingga dapat meningkatkan kinerja.

2. Bagi Peneliti

Bagi penelitian mendatang hendaknya memperbesar populasi dan sampel dengan cakupan wilayah yang lebih luas selain wilayah pekanbaru. Selain itu, pada penelitian selanjutnya juga disarankan untuk menambah variabel lain dalam penelitiannya, seperti gaya kepemimpinan, turnover, motivasi, dan lain-lain dengan tidak menghilangkan kinerja karyawan sebagai variabel dependen.

Daftar Pustaka

Buku

- Dessler, Gary. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 9, Jilid Pertama*. Jakarta: Gramedia.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Ismail, Hj. Iriani. Dr. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Malang. Lembaga Penerbitan Fakultas Pertanian Universitas Brawijaya Malang.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*
- Rivai, Veitzhal. 2009. *Islamic Human Capital. Buku 1*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Sadili, Samsudin. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Pustaka Setia

Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat
- Ridwan, & Sunarto. 2012. *Pengantar Statistika Pendidikan, Sosial, Ekonomi, Komunikasi, dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Supranto, J. 2000. *Statistik (Teori dan Aplikasi). Edisi Keenam*. Jakarta: Erlangga.
- Sutrisno, Edi. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Ketiga*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Umar, Husein. 2001. *Metodologi Penelitian dan Aplikasi dalam Pemasaran*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Umum.
- ### Jurnal
- Halim, karina oktaviana. 2019. Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sentosa Plastik Medan. *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Prima Indonesia* vol. 8 No. 1.
- Tiftazani, rusdan salam. 2013. Pengaruh Pelatihan kerja dan Pengembangan karir Terhadap Kinerja karyawan PT.Tirta Investama Jakarta. *jurnal universitas gunadarma jakarta*.