

# Dampak Pelatihan, Penempatan dan Kemampuan Terhadap Kinerja Karyawan

Nizamuddin

Sosial dan Humaniora, Manajemen, Universitas Pembangunan Panca Budi, Medan  
Jl. Gatot Subroto No.km, Simpang Tj., Kec. Medan Sunggal, Kota Medan, Sumatera Utara, Indonesia

Email: [nizamuddin@dosen.panacbud.ac.id](mailto:nizamuddin@dosen.panacbud.ac.id)

Email Penulis Korespondensi: [nizamuddin@dosen.panacbud.ac.id](mailto:nizamuddin@dosen.panacbud.ac.id)

**Abstrak**—Analisis penelitian bertujuan untuk mengetahui apakah pelatihan, penempatan, dan kemampuan secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah metode asosiatif dengan bantuan program SPSS versi 26.0. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 59 responden. Pengambilan data primer menggunakan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan Grand City Hall Medan dimana thitung 2,125 > ttabel 1,673 dan signifikan  $0,003 < 0,05$ . Penempatan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan Grand City Hall Medan dimana thitung 2,555 > ttabel 1,673 dan signifikan  $0,001 < 0,05$ . Kemampuan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan Grand City Hall Medan dimana thitung 5,018 > ttabel 1,673 dan signifikan  $0,001 < 0,05$ . Pelatihan, penempatan, dan kemampuan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Grand City Hall Medan dimana nilai koefisien  $> 169,388 > 2.79$  pada signifikan  $0.00 < 0.05$ .

**Kata Kunci:** Pelatihan; Penempatan; Kemampuan; SPSS

**Abstract**—The analysis of the research aims to find out whether training, placement, and abilities, partially and simultaneously, have a positive and significant impact on the performance of Grand City Hall Field employees. The data analysis technique used is an associative method with the help of the SPSS program version 26.0. This study uses double linear regression analysis. The sample in this study was 59 respondents. Primary data collection using a questionnaire. The results of the study showed that training had a partial effect on the performance of Grand City Hall Field employees where the score was  $2,125 > \text{table } 1,673$  and significantly  $0,003 < 0,05$ . The placement had an partial impact on performance of grand city hall staff where the rating was  $2,555 > \text{table } 1,673$  and the significance was  $0,001 < 0,055$ . Capacity had a Partial influence on performance for Grand city hall field employees where it was  $5,018 > \text{ttabel } 1,673$ , significantly  $0.001 < 0.05$ . Training, placement, and capabilities simultaneously had an impact on Grand city Hall Field staff performance where the coefficient value was  $> 169,388 > 2.79$  at a significant  $0.00 < 0.05$ .

**Keywords:** Training; Placement; SPSS; Ability

## 1. PENDAHULUAN

Negara Indonesia merupakan negara kepulauan terbesar di seluruh dunia dengan potensi besar yang mampu dikembangkan di bidang industri pariwisata, negara hadir dalam menarik wisatawan dengan menawarkan keindahan alam, keanekaragaman budaya, maupun cita rasa kulinernya. Hal ini menjadi motivasi tersendiri bagi masyarakat agar giat dan terampil dalam memajukan industri pariwisata. Industri pariwisata sendiri merupakan kumpulan usaha pariwisata yang saling terkait dalam rangka menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan wisatawan. Maka dari itu dibutuhkan factor-faktor pendukung industri pariwisata seperti hotel, restoran, transportasi, travel agent, money changer, dan factor pendukung lainnya.

Sebagai salah satu factor pendukung pariwisata, hotel merupakan suatu bentuk akomodasi yang menyediakan jasa penginapan, makan dan minum serta fasilitas pendukung lainnya yang dikelola secara komersil dan dibuka untuk umum selama 24 jam. Berdasarkan lokasinya, hotel dapat menjadi hotel kota dan hotel resort. Hotel biasanya memiliki beragam departemen atau seksi dalam bidang pekerjaannya. Grand City Hall Hotel Medan adalah hotel bisnis bintang 5 pilihan di Kota Medan. Memiliki 250 kamar, menampilkan desain mewah, dan jaminan pelayanan layaknya hotel bintang 5 untuk membuat tamu merasa nyaman untuk tinggal di hotel ini dalam rangka perjalanan bisnis maupun liburan keluarga. Lokasi yang sangat strategis yang berada di pusat Kota Medan serta menyediakan akses yang cepat dan mudah untuk ke berbagai tempat. Tamu dapat berjalan kaki ke Food Court Merdeka Walk, adalah salah satu tempat pusat kuliner serta pembelanjaan seperti Podomoro, Mall, Centre Point Mall dan lain sebagainya.

Untuk menghindari kesalahan dalam operasional dan demi memberikan pelayanan terbaik kepada tamu, hotel harus memiliki program orientasi atau pelatihan kerja untuk stafnya dan penempatan yang sesuai dengan kemampuan stafnya. Tidak jarang ada staf yang diterima bekerja di hotel namun masih belum memiliki kemampuan penuh untuk memberikan tugas-tugas prima dalam pekerjaan mereka. Karena itu mereka harus melakukan training basic guna untuk menyesuaikan diri dengan organisasi, kebijakan dan prosedur hotel. Pelatihan di Grand City Hall Hotel Medan dilaksanakan di bawah naungan Human Resources Department. Pelatihan dilakukan bersamaan dengan pertemuan mingguan dihadiri oleh setiap departemen di bawah arahan Human Resources Department. Program pelatihan dilakukan untuk staf baru dan senior.

Grand City Hall mengadakan pelatihan dengan melihat analisa permintaan kepala divisi melaporkan akan kebutuhan pelatihan untuk bawahannya. Biasanya masalah akan peningkatan kualitas kinerja, dengan semakin pesatnya perkembangan teknologi para karyawan dituntut untuk meningkatkan kualitas dengan mengikuti pelatihan. Banyak fenomena yang terjadi dalam sebuah perusahaan mengenai pelatihan kinerja karyawan. Masih rendahnya

minat pelatihan di Grand City Hall Medan, dengan karyawan yang sering menunda pekerjaan dan tidak datang pada saat pelatihan. Dengan adanya peraturan dan Standard Operation Procedure (SOP) yang ada dalam Grand City Hall Medan maka setiap bulannya pelatihan wajib dilaksanakan dengan jumlah karyawan sesuai departemen masing-masing.

Istilah kinerja berasal dari job performance atau actual performance, prestasi yang dihasilkan oleh seseorang dalam melakukan pekerjaan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai individu (Mangkunegara, 2017) Kinerja merupakan catatan hasil yang diproduksi (dihasilkan) atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas-aktivitas selama periode waktu tertentu. Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik tersebut bersifat profit oriented dan non profit yang dihasilkan selama satu periode waktu. Hasil pekerjaan mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi (Fahmi, 2016).

Menurut Kasmir (2018) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah 1). Kemampuan dan Keahlian yaitu Kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam suatu pekerjaan. 2). Pengetahuan adalah Seseorang yang memiliki pengetahuan mengenai pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, 3). Rancangan Kerja adalah Rancangan pekerjaan akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. 4). Kepribadian adalah Kepribadian atau karakter yang dimiliki seseorang karyawan, 5). Motivasi Kerja adalah Dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan, 6). Kepemimpinan adalah Perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan, 7). Gaya Kepemimpinan adalah Gaya atau cara seorang pemimpin dalam mengatur bawahannya, 8). Budaya Organisasi adalah Kebiasaan atau norma yang berlaku oleh suatu organisasi atau perusahaan, 9). Kepuasan Kerja adalah Perasaan puas atau perasaan senang setelah melakukan pekerjaan. 10). Lingkungan Kerja Suasana atau kondisi lokasi tempat kerja. 11). Loyalitas Kesetiaan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja. 12). Komitmen Keterikatan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan. 13). Disiplin Kerja Menjalankan aktivitas pekerjaan sesuai dengan ketepatan waktu, 14) Pelatihan Kerja merupakan sebuah proses yang sistematis untuk mengajarkan atau meningkatkan pengetahuan, keahlian dan sikap dan perilaku spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan, 15) Kompensasi adalah balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas jerih payah dalam bekerja, 16) Promosi Jabatan adalah memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan kreatifitas dan inovasi yang lebih baik untuk mencapai misi dan visi perusahaan (Kasmir, 2018).

Indikator kinerja dalam penelitian ini adalah : 1). Kualitas (Mutu) Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu, 2). Kuantitas (jumlah) Untuk melihat kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan oleh seseorang, 3). Waktu (jangka waktu) Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya, 4). Penekanan biaya Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan, 5). Pengawasan Hampir seluruh jenis pekerjaan perlu melakukan dan memerlukan pengawasan terhadap pekerjaan yang sedang berjalan, (6). Hubungan antar karyawan Penilaian kinerja sering kali dikaitkan dengan kerjasama atau kerukunan antar karyawan dan atau antar pimpinan. Berdasarkan uraian di atas dapat diketahui bahwa ada lima yang menjadi indikator dari kinerja. Kelima indikator ini sangat menentukan terhadap penilaian kinerja seseorang karyawan dalam suatu Perusahaan.

(Kasmir, 2018) mengatakan bahwa pelatihan adalah cara bagi bisnis untuk mempelajari pekerjaan yang bergantung pada pengetahuan, keterampilan, dan perilaku karyawan (Supriyadi, D., & Saebani, 2015). Mengatakan bahwa pelatihan pada dasarnya merupakan cara untuk menjadikan karyawan lebih kompeten. Selain itu, program pelatihan tidak memperhitungkan besar kecilnya usaha. (Supriyadi, D., & Saebani, 2015). mengatakan bahwa perusahaan dapat melatih sendiri karyawannya atau mengirimkannya ke fasilitas pelatihan yang dikelola oleh pihak ketiga yang fokus pada pelatihan di bidang keterampilan tertentu untuk meningkatkan keterampilan mereka. Penelitian terdahulu (Siallagan, 2020). Hasil penelitian menyebutkan bahwa variabel pelatihan (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) yaitu diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $47.572 > 3.22$ ) dengan tingkat signifikan  $0.000 < 0.05$ .

Indikator pelatihan Kerja adalah 1). Instruktur Pelatih yang akan dipilih untuk program pelatihan harus kompeten, terdidik, dan berkualitas di bidangnya masing-masing untuk membantu karyawan meningkatkan keterampilannya, 2). Peserta Pelatihan adalah Peserta Pelatihan harus antusias mengikuti pelatihan dan harus diseleksi berdasarkan kualifikasi tertentu, 3). Materi Pelatihan Materi yang digunakan untuk pelatihan harus sesuai dengan tujuan dari pelatihan yang diadakan perusahaan. 4). Lokasi Pelatihan Pelatihan dapat diberikan baik di dalam maupun di luar perusahaan di lokasi pelatihan, 5). Lingkungan Pengaruh lingkungan, seperti kenyamanan fasilitas pelatihan dan sarana dan prasarana yang memadai, niscaya akan memberikan hasil yang lebih baik, 6). Waktu mulai dan berakhirnya suatu pelatihan disebut sebagai waktu pelatihan. Misalnya, peserta pasti akan kelelahan setelah mengikuti pelatihan sehari penuh yang berlangsung minimal delapan jam.

Menurut (Sopiah, 2008), penempatan kerja akan berada di bawah pimpinan organisasi. Namun, dalam organisasi yang sudah beroperasi, manajer personalia akan bertanggung jawab atas penempatan karyawan. Proses pengisian jabatan dalam rangka melaksanakan tugas yang telah diberikan oleh organisasi dikenal dengan istilah penempatan tenaga kerja. Menurut (Supriyadi, D., & Saebani, 2015). proses pengisian jabatan terbuka sampai saat ini telah selesai jika pegawai ditempatkan pada jabatan yang disesuaikan dengan karakteristik masing-masing. (Arif, 2018). Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel rekrutmen dan penempatan kerja secara keseluruhan

memberikan pengaruh sebesar 70.3 % terhadap kinerja karyawan pada Hotel Oase Pekanbaru. Sedangkan sisanya sebesar

Indikator penempatan adalah 1).Pengetahuan, merupakan suatu kesatuan informasi terorganisir yang biasanya terdiri dari sebuah fakta atau prosedur yang diterapkan secara langsung terhadap kinerja karyawan. Sebuah fungsi pengetahuan seseorang dapat diperoleh melalui pendidikan formal, pendidikan informal, membaca buku dan lain - lain. Pengetahuan yang dimiliki oleh pegawai diharapkan dapat membantu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya, oleh karena itu pegawai dituntut untuk memiliki pengetahuan yang sesuai dengan pekerjaannya, 2).Kemampuan menunjukkan kesanggupan, kecakapan seseorang untuk melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Setiap pekerjaan menuntut pengetahuan, keterampilan dan sikap tertentu. Kemampuan sangat penting karena bertujuan untuk mengukur prestasi kerja pegawai, maksudnya dapat mengukur sejauh mana pegawai bias sukses dalam melakukan tugas dan pekerjaannya, 3).Sikap yaitu Kriteria selanjutnya yang harus dipenuhi dalam penempatan pegawai adalah sikap.Sikap merupakan pernyataan evaluatif yang baik dan menguntungkan, hal ini menyangkut mengenai obyek, orang atau peristiwa dimana sikap dapat mencerminkan bagaimana seseorang merasakan sesuatu ( misalnya benar,salah, setuju, tidak setuju).

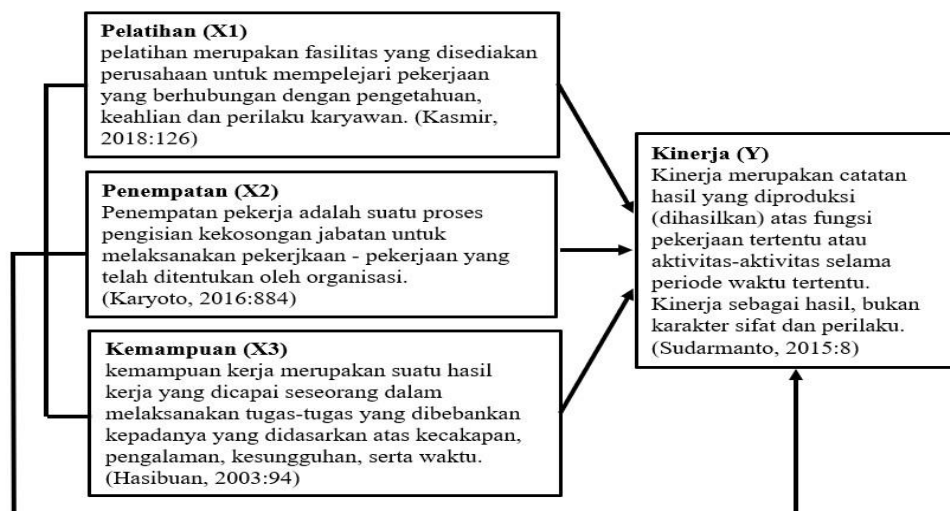
Kemampuan merupakan salah satu unsure dalam kematangan yang berkaitan dengan pengetahuan dan keterampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, pelatihan, dan suatu pengalaman. Kemampuan berhubungan erat dengan kemampuan fisik dan mental yang dimiliki oleh seseorang untuk melaksanakan pekerjaan dan bukan yang ingin dilakukannya (Gibson, 1994). Kemampuan adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan (Robbins, T., Miller, J., & Summers, 1998). Kemampuan merupakan potensi yang ada dalam diri seseorang untuk berbuat sehingga memungkinkan seseorang untuk dapat melakukan pekerjaan ataupun tidak dapat melakukan pekerjaan tersebut. Jadi kemampuan kerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas - tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu (Irwin Hasibuan, 2003). Sejalan dengan penelitian (Oktaviyani, K. M., Rahmawati, P. I., & Parma, 2020) bahwa (1) kemampuan dan motivasi kerja secara simultan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Nugraha Lovina, (2) kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Nugraha Lovina, dan (3) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Nugraha Lovina

Dalam penelitian ini indikator Kemampuan Kerja diukur melalui, 1).Kesanggupan Kerja adalah suatu kondisi dimana seorang karyawan merasa mampu menyelesaikan pekerjaan yang di berikan kepadanya, 2).Pendidikan adalah kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan seseorang termasuk didalamnya peningkatan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan (Sopiah, S., Murdiono, A., Martha, J. A., Prabowo, S. H., & Fitriana, 2019), 3) Masa Kerja adalah waktu yang dibutuhkan oleh seorang karyawan dalam bekerja pada sebuah perusahaan atau organisasi.

## 2. METODE PENELITIAN

Menurut (Sugiyono, 2013), “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Penelitian ini menerapkan populasi sebesar 143 karyawan pada Grand City Hall Hotel Medan, tidak termasuk manager dan trainee, dengan tehnik menggunakan rumus Slovin diperoleh sampel sebesar 59 karyawan

### 2.1 Kerangka Konseptual dan Definisi operasional



Gambar 1. Kerangka Konseptual

## **2.2 Teknik Analisis Data**

Teknik analisa data dilakukan setelah semua data yang di perlukan untuk memecahkan rumusan masalah dalam pengujian telah terkumpul secara lengkap (Sugiyono, 2013).

## **2.3 Uji Kualitas Data**

Sebelum data dianalisis dan dievaluasi, terlebih dahulu data tersebut diuji dengan :

### **2.3.1 Uji Validitas**

Validitas ialah suatu derajat ketepatan alat ukur penelitian tentang isi atau arti sebenarnya yang diukur dan akan menghasilkan derajat yang tinggi dari kedekatan data yang diperoleh dengan apa yang di yakini dalam pengukuran. Pengujian untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan (angket) yang akan disajikan kepada pada responden maka diperlukan uji validitas setiap pertanyaan lebih besar ( $>$ ) 0,30 maka butir pertanyaan dianggap valid (Ghozali, 2016).

### **2.3.2 Uji Reliabilitas (Kehandalan)**

Reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrument pengukuran, pengujiannya dapat dilakukan secara internal, yaitu pengujian dengan menganalisis konsistensi butir-butir yang ada. Biasanya butir tersebut dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang itu terhadap kuesioner adalah konsisten. Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai Cronbach's alpha  $>$ 0,60 (Ghozali, 2016).

## **2.4 Uji Asumsi Klasik**

### **2.4.1 Uji Normalitas**

Menurut (Ghozali, 2016). uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Ada dua acara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik.

### **2.4.2 Analisa Grafik**

Salah satu cara termudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Namun demikian hanya dengan melihat histogram hal ini dapat menyesatkan khususnya untuk jumlah sampel yang kecil. Metode yang lebih handal adalah dengan melihat normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya.

## **2.5 Uji Kolmogorof Smirnov**

Uji normalitas residual dengan pendekatan analisis statistik dilakukan dengan menggunakan uji Kolmogorof Smirnov (K-S). Pengujian normalitas dilakukan dengan melihat Asymp. Sig. (2- tailed). Jika tingkat signifikansinya lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan data residual berdistribusi normal.

## **2.6 Uji Multikolinearitas**

Menurut (Ghozali, 2016). Uji Multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan dengan variabel independen lainnya dalam suatu model regresi, atau untuk mengetahui ada tidaknya korelasi diantara sesama variabel independen. Uji Multikolinearitas dilakukan dengan membandingkan nilai toleransi (tolerance value) dan nilai variance inflation factor (VIF) dengan nilai yang disyaratkan. Nilai yang disyaratkan bagi nilai toleransi adalah lebih besar dari 0,01 dan untuk nilai VIF kurang dari 10.

## **2.7. Uji Heterokedastisitas**

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteros kedastisitas (Ghozali, 2016). Metode yang digunakan untuk menguji ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik plot antara nilai variabel dependen (ZPRED) dengan nilai residual (SRESID). Dasar analisis ini adalah:

- 1) Titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau disekitar angka 0.
- 2) Titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja
- 3) Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali.



## 2.8 Regresi Linear Berganda

Metode analisis regresi linier berganda berfungsi untuk mengetahui seberapa besar pengaruh atau hubungan antara variabel independent (X) yang terdiri dari Kompensasi (X1), Motivasi (X2) terhadap variabel dependent (Y) yaitu Disiplin Kerja. Analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah ada analisis Kompensasi, Motivasi terhadap Disiplin Kerja. Metode regresi linier berganda dalam penelitian ini menggunakan bantuan SPSS. Adapun model persamaan yang dapat diformulasikan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon \quad (1)$$

Dimana :

Y = Disiplin kerja (Dependent Variabel)

$\alpha$  = Konstanta

$\beta_1$ - $\beta_3$  = Koefisien Regresi Berganda (Multiple Regression)

X1 = Kompensasi (Independent Variabel)

X2 = Pengawasan (Independent Variabel)

$\epsilon$  = Error term

## 2.9 Uji Hipotesis

Asumsi atau dugaan mengenai suatu hal yang dibuat untuk menjelaskan suatu hal yang sering dituntut untuk melakukan pengecekan. Uji signifikansi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan menggunakan uji F dan secara parsial menggunakan uji t (Sugiono, 2022)

### 2.9.1 Uji F

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen secara simultan dapat berpengaruh terhadap variabel dependen. Cara yang digunakan adalah dengan membandingkan nilai F hitung dengan F table (sugiono, 2004)

### 2.9.2 Uji T

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Uji t dilakukan dengan membandingkan t hitung terhadap t table (Ghozali, 2017)

### 2.9.3 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2016).

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 3.1 Analisa Data

#### 3.1.1 Uji Validitas Data

Hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa seluruh nilai r hitung dari setiap item pertanyaan pada 204 variable Pelatihan (X1), Penempatan (X2), Kemampuan (X3) dan Kinerja (Y) telah lebih besar dari 0,30, sehingga seluruh butir pertanyaan dianggap telah valid.

#### 3.1.2 Uji Realibilitas

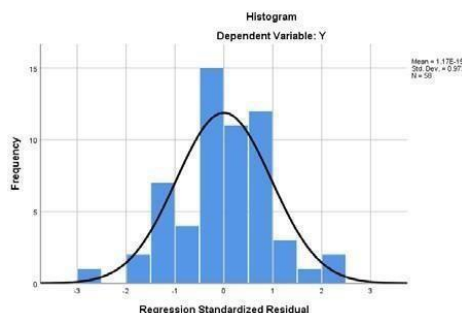
Uji reliabilitas adalah derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan (Sugiyono, 2013). Reliabilitas adalah derajat ketetapan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Butir angket dinyatakan reliable atau handal apabila jawaban seseorang terhadap angket adalah konsisten. Hasil penelitian variabel Pelatihan (X1), Penempatan (X2), Kemampuan (X3) dan Kinerja (Y) telah lebih besar dari alpha cronbach > 0,60, sehingga seluruh butir pertanyaan dianggap telah reliabel.

**Tabel 1.** Uji Realibilitas

Reliability Statistics			
Variabel	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
Pelatihan	.923	.922	6
Penempatan	.929	.929	6
Kempuan	.947	.947	6
Kinerja	.947	.947	6

### 3.2 Uji Asumsi Klasik

#### 3.2.1 Normalitas Data



Gambar 1. Histogram

Gambar 1 menunjukkan hasil pengujian normalitas data diketahui bahwa data telah berdistribusi secara normal, dimana gambar histogram memiliki garis membentuk lonceng dan memiliki kecembungan seimbang ditengah.

Tabel 2. Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardized Residual
N			59
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean		.0000000
	Std. Deviation		1.77773882
Most Extreme Differences	Absolute		.072
	Positive		.072
	Negative		-.042
Test Statistic			.072

Tabel 2 menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed)  $0,02 < 0,05$  nilai signifikansi sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang di uji berdistribusi normal.

#### 3.3 Uji Multikolinearitas

Tabel 3. Uji Multikolinearitas

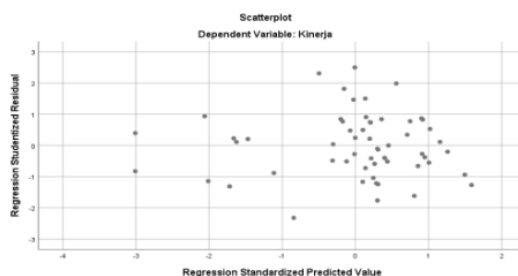
Coefficients <sup>a</sup>		
	Tolerance	VIF
1 X1	.295	3.394
X2	.154	6.513
X3	.148	6.735

a. Dependent Variable: Y

Tabel 3 menunjukkan bahwa hasil uji multikolinearitas untuk variabel Pelatihan (X1), Penempatan (X2) dan Kemampuan (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) nilai tolerance  $> 0,10$  dan VIF  $< 10$  maka penelitian ini dinyatakan terbebas dari masalah multikolinearitas.

#### 3.4 Uji Kesesuaian (Test Goodness of Fit)

##### 3.4.1 Uji Heterokedasitas



Gambar 2. Scatterplot

Gambar 2 menunjukkan, Scatterplot menunjukkan bahwa titik- titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar di atas juga menunjukkan bahwa sebaran data

ada disekitar titik nol. Berdasarkan hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heterokedastisitas dengan perkataan lain, variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homokedastisitas.

### 3.4.2 Regresi Linear Berganda

**Tabel 4.** Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.989	1.050			.942
X1	.225	.106	.165		2.125
X2	.290	.113	.275		2.555
X3	.554	.110	.549		5.018

a. Dependent Variable: Y

Hasil uji regresi linear berganda yang ditunjukkan pada tabel 4, maka diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,989 + 0,225X_1 + 0,290X_2 + 0,554X_3 + e \quad (2)$$

Penjelasan dari persamaan regresi linier berganda di atas sebagai berikut:

- Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol maka kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,989.
- Jika terjadi peningkatan pelatihan naik sebesar 1 (satu) satuan, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,225 atau 22,5%.
- Jika terjadi peningkatan Penempatan sebesar 1 (satu) satuan, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,290 atau 29%.
- Jika terjadi peningkatan Kemampuan sebesar 1 (satu), maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,554 atau 55,4%.

### 3.5 Pengujian Hipotesis

#### 3.5.1 Uji t

**Tabel 4.** Uji t

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.989	1.050			.942
X1	.225	.106	.165		2.125
X2	.290	.113	.275		2.555
X3	.554	.110	.549		5.018

a. Dependent Variable: Y

Tabel 4, dapat di jelaskan persamaan thitung dan signifikan untuk variabel sebagai berikut:

- Pengaruh Pelatihan terhadap kinerja karyawan dilihat bahwa thitung 2,125 > ttabel 1,673 dan signifikan 0,003 < 0,05, maka Ha diterima dan Ho ditolak yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- Pengaruh Penempatan terhadap kinerja karyawan dilihat bahwa thitung 2,555 > ttabel 1,673 dan signifikan 0,001 < 0,05, maka Ha diterima dan Ho ditolak yang menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- Pengaruh Kemampuan terhadap kinerja karyawan dilihat bahwa thitung 5,018 > ttabel 1,673 dan signifikan 0,000 < 0,05, maka Ha diterima dan Ho ditolak yang menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### 3.5.2 Uji F

**Tabel 5.** Uji F

ANOVA					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1.693.581	3	564.527		
1 Residual	183.301	55	3.333	169.388	.000b

---

Total 1.876.881 58

a. Dependent Variable: Y

---

Dapat dilihat dari hasil uji simultan pada tabel 5 maka diperoleh nilai koefisien pada 169,388 pada signifikan 0.00. jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak  $n = 59$  responden dimana  $df (1) = n - k = 59 - 4 = 55$  kemudian dapat diperoleh nilai koefisien = 2.79 pada signifikan 0.05.

Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwasannya Pelatihan, Penempatan dan Kemampuan bersama-sama (simultan) berpengaruh positif terhadap Kerja (nilai koefisien  $> 169,388 > 2.79$  pada signifikan  $0.00 < 0.05$ ). Maka hipotesis diterima.

### 3.5.3 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

**Tabel 6.** Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.950 <sup>a</sup>	.902	.897	1.826
a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2				
b. Dependent Variable: Y				

Tabel 5 dapat dilihat bahwa angka Adjusted R Square 0,897 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 89,7% kinerja karyawan dapat diperoleh dan dijelaskan oleh variabel independen. Sedangkan sisanya  $100\% - 89,7\% = 10,3\%$  dijelaskan oleh faktor lain atau variabel diluar model, seperti faktor kompensasi, kepemimpinan dan lain-lain. Nilai R yang dihasilkan sebesar 0,950 Nilai R ini menunjukkan hubungan yang sangat kuat atau sangat erat antara variabel independen terhadap dependen.

## 3.6 Pembahasan

### 3.6.1 Analisis Variabel Pelatihan Terhadap Kinerja

Hasil pengujian hipotesis diketahui jika Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja. Berdasarkan dari hasil ini diketahui jika hipotesis yang dibuat sesuai dengan hasil jawaban yang telah diteliti yaitu  $t_{hitung} 2,125 > t_{tabel} 1,673$  dan signifikan  $0,003 < 0,05$ , hal ini sesuai dengan penelitian (Siallagan, 2020). Menyebutkan bahwa variabel pelatihan (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) yaitu diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel} (47.572 > 3.22)$  dengan tingkat signifikan  $0.000 < 0.05$ .

### 3.6.2 Analisis Variabel Penempatan Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil dari pengujian hipotesis diatas dapat diketahui jika disiplin kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja. Berdasarkan dari hasil ini diketahui jika hipotesis yang dibuat sesuai dengan hasil jawaban yang telah diteliti, bahwa  $t_{hitung} 2,555 > t_{tabel} 1,673$  dan signifikan  $0,001 < 0,05$ , hal ini sesuai dengan penelitian (Yovita Aldilaning Sari 2014) yang menyebutkan bahwa penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sesuai dengan penelitian (Arif, 2018). bahwa variabel rekrutmen dan penempatan kerja secara keseluruhan memberikan pengaruh sebesar 70.3 % terhadap kinerja karyawan pada Hotel Oase Pekanbaru

### 3.6.3 Analisis Variabel Kemampuan Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil dari pengujian hipotesis diatas dapat diketahui jika disiplin kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja. Berdasarkan dari hasil ini diketahui jika hipotesis yang dibuat sesuai dengan hasil jawaban yang telah diteliti, bahwa  $t_{hitung} 5,018 > t_{tabel} 1,673$  dan signifikan  $0,001 < 0,05$ , hal ini sesuai dengan penelitian Yulius (2014) yang menyebutkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, senada dengan penelitian, (Oktaviani, K. M., Rahmawati, P. I., & Parma, 2020) yang menyebutkan bahwa (1) kemampuan dan motivasi kerja secara simultan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Nugraha Lovina, (2) kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Nugraha Lovina, dan (3) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Nugraha Lovin

### 3.6.4 Analisis Variabel Pelatihan, Penempatan, dan Kemampuan Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil dari pengujian hipotesis diatas dapat diketahui jika pelatihan, penempatan, dan kemampuan berpengaruh terhadap kinerja. Berdasarkan dari hasil ini diketahui jika hipotesis yang dibuat sesuai dengan hasil jawaban yang telah diteliti, Kinerja (nilai koefisien  $> 169,388 > 2.79$  pada signifikan  $0.00 < 0.05$ ). Maka hipotesis diterima, hal ini sesuai dengan penelitian (Retnilasari, E., & Putra, 2019) menunjukkan bahwa variabel pelatihan dan pengembangan secara parsial maupun simultan terhadap peningkatan kemampuan mempunyai pengaruh yang signifikan memengaruhi. Dari kedua variabel tersebut yang paling besar pengaruhnya adalah variabel pembangunan. Pelatihan dan variabel perkembangan yang digabungkan untuk meningkatkan kemampuan mempunyai pengaruh yang signifikan. Dan pengaruh orang lain variabel di luar model sebesar 0,561. Pada variabel pelatihan, pengembangan,



kemampuan gabungan peningkatan kinerja pegawai mempunyai pengaruh yang signifikan. Dan pengaruh variabel lainnya di luar model adalah 0,258

#### 4. KESIMPULAN

Penelitian ini juga mempunyai keterbatasan seperti ketidakakuratan pengambilan sampel muncul ketika metode pengambilan sampel probabilitas digunakan untuk memilih sampel, sehingga kurang mewakili keseluruhan populasi atau kelompok yang relevan yang berakibat terjadinya bias pengambilan sampel, disamping itu keterbatasan peneliti dalam akses penelitian yaitu keterbatasan akses terhadap orang-orang yang diwawancarai yang notabene sangat sibuk, walaupun peneliti sudah berupaya semaksimal mungkin untuk meminimalisir bias yang terjadi, tetapi bias tersebut tidak dapat terelakan. Kesimpulan penelitian adalah Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan, dimana berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan memiliki kesesuaian dengan uji yang dilakukan, besarnya pengaruh pelatihan tersebut adalah 22,5%. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan diketahui jika variabel Penempatan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan, dimana berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan memiliki kesesuaian dengan uji yang dilakukan, besarnya pengaruh penempatan tersebut adalah 29%. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan diketahui jika variabel kemampuan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan dimana berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, memiliki kesesuaian dengan uji yang dilakukan, besarnya pengaruh kemampuan tersebut adalah 55,4%. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan diketahui jika variabel pelatihan, penempatan dan kemampuan berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan, dimana berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan memiliki kesesuaian dengan uji yang dilakukan, besarnya pengaruh secara simultan adalah 98,9%.

#### UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih disampaikan kepada pihak manajemen Hotel Grand City Hall yang telah mendukung terlaksananya penelitian ini. Terima kasih juga diucapkan pada Universitas Pembangunan Panca Budi Medan yang telah memberikan support hingga terlaksanya penelitian ini.

#### REFERENCES

- Arif, M. (2018). Analisis Rekrutmen dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Oase. *Al-Hikmah: Jurnal Agama Dan Ilmu Pengetahuan*, 15(1), 42–63.
- Fahmi, I. (2016). *Perilaku Organisasi Teori Dan Aplikasi*. Alfabeta.
- Ghozali, I. (2016). Aplikasi analisis multivariete dengan program IBM SPSS 23.
- Ghozali, I. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 3(1).
- Gibson, J. L. (1994). *Organizations, behavior, structure, processes* (Eight Edit).
- Irwin Hasibuan. (2003). *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas*. Bumi Aksara.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remadja Rosdakarya.
- Oktaviyani, K. M., Rahmawati, P. I., & Parma, I. P. G. (2020). Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Nugraha Lovina Seaview Resort & Spa. *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 93–100.
- Retnilasari, E., & Putra, P. (2019). Pengaruh Program Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Kemampuan dan Kinerja Karyawan PT. Bank Syariah Mandiri. *MASLAHAH (Jurnal Hukum Islam Dan Perbankan Syariah)*, 10(2), 49–61.
- Robbins, T., Miller, J., & Summers, T. P. (1998). Effects of procedural and distributive justice on factors predictive of turnover. *Journal of Social Behavior and Personality*, 13(4), 611.
- Siallagan, B. (2020). Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Lariz Depari Hotel Medan.
- Sopiah, S., Murdiono, A., Martha, J. A., Prabowo, S. H., & Fitriana, F. (2019). Pelatihan dan pendampingan penyusunan bahan ajar bagi guru sma 5 kediri. *Jurnal Karinov*, 2(1), 52–56.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasional*. Andi Offset.
- sugiono. (2004). *Metode Penelitian Administrasi*. Alfabeta.
- Sugiono. (2022). *Statistik Penelitian*. Alfabeta.
- Sugiyono, D. (2013). *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D*.
- Supriyadi, D., & Saebani, B. A. (2015). Identifikasi Bahaya dan Penilaian Risiko K3 pada Tindakan Perawatan & Perbaikan Menggunakan Metode HIRARC (Hazard Identification and Risk Assesment Risk Control) pada PT. X. *Prosiding Seminar Nasional Riset Terapan| SENASSET*, 281–286.