



**JURNAL ILMIAH MANAJEMEN, EKONOMI BISNIS DAN
KEWIRAUSAHAAN**

Halaman Jurnal: <https://univ45sby.ac.id/ejournal/index.php/ekonomika>

Halaman UTAMA Jurnal : <https://univ45sby.ac.id/ejournal/index.php>



**PENGARUH FAKTOR-FAKTOR *TRAINING* PROGRAM TERHADAP PRESTASI
KERJA KARYAWAN HOTEL SATELIT SURABAYA**

Sumarno

email : sumarnosby@gmail.com

D3 Kepariwisataan

Univeristas 45 Surabaya

ABSTRACT

Attitude of Growth of world pariwisata specially, effort hotel service progressively day show the emulation and growth more and more fast to face the the growth of management of Satellite Hotel put the a profound interest to development of human resource of through program training for all employees with an eye to improve the knowledge and skilled in executing its work duty so that through program of training of labour capacity of employees can be improved in the end give the big benefit to company target. This Research target first of all to know more detail from training program consisted of by the factors of coach ability, training items, training method, training competitor, facility of training and komitmen leader. Whether collectively have the influence having a meaning of to labour capacity of employees of part of operational of at Satellite Hotel. Second anticipated by that factor of komitmen leader have the dominant influence to labour capacity of employees of part of operational at Hotel of Satellite Surabaya. In this research is population of taken as focus in research is employees of part of operational as much 106 employees people, sampel research conducted with the amount 53 people (50 %) deputizing employees of part of operational of research instrument to obtain ;get the data used to measure the factors program the training use the enquette which is passed to employees and leader by using Technique Analyse the doubled linear regresi. Analyse the data use the computer program the SPSS with the technique analyse the test simultan, test the parsial, test the classic assumption, its examination is relied on by level signifikasi 5 %.

Keywords : coach ability, training items, training method, training competitor, facility of training and komitmen leader



PENDAHULUAN

Dunia pariwisata makin hari menunjukkan perkembangan yang sangat pesat dengan ditandai banyak bermunculan jasa perhotelan di kota-kota besar dan daerah pariwisata di Indonesia khususnya di kota Surabaya baik yang berbintang maupun tidak berbintang. Tentunya tingkat persaingan sangat ketat, karena masing-masing hotel telah melengkapi fasilitasnya yang cukup moderen untuk kepentingan pelayanan tamu, sehingga tamu betah/puas tinggal di hotel.

Fasilitas sarana dan prasarana yang telah dilengkapi dengan sistem teknologi moderen belum cukup untuk bersaing dengan hotel lainnya. Dalam usaha jasa perhotelan operasional hotel sebagai penggerak utama adalah tenaga kerja manusia yaitu karyawan hotel dapat kita ambil kesimpulan peranan karyawan merupakan aset yang sangat penting disamping sarana dan prasarana yang lainnya.

Manajemen menyadari betapa penting sumber daya manusia dalam rangka menunjang kelangsungan hidup perusahaan untuk pengembangan dan pembinaan karyawan dilakukan secara terus-menerus melalui penyelenggaraan training yang telah ditetapkan.

Pengembangan sumber daya manusia (Human Resource Development) hal-hal yang penting diperhatikan yaitu pendidikan, pengetahuan, ketrampilan dan kepemimpinan.

Pemberian dan peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui program Training akan berdampak pada peningkatan pengetahuan, ketrampilan, pengalaman dan kepemimpinan pada akhirnya akan berdampak prestasi kerja karyawan.

Pada dasarnya pengembangan sumber daya manusia dengan harapan dapatnya tercapai suatu keberhasilan yang diharapkan oleh perusahaan diantaranya adalah menciptakan suasana kerja yang dinamis, dapat meningkatkan inovasi dan motivasi bekerja, meningkatkan kesehatan lingkungan kerja, sistem kerja yang meningkatkan ketrampilan pekerja, meningkatkan disiplin bekerja dan meningkatkan loyalitas kerja terhadap perusahaan.

Program Training karyawan dapat membantu perusahaan dalam hal memberikan tambahan pengetahuan dan ketrampilan bagi masing-masing individu maupun secara kelompok yang terkait didalamnya dapat melakukan pekerjaan yang bersifat baru maupun memperbaiki mutu pekerjaan yang lama, pada tingkat jenjang jabatan yang berbeda secara argumentasi tentunya akan membuktikan persyaratan ketrampilan yang berbeda-beda

Sesuai dengan data pendidikan karyawan hotel Satelit Surabaya dari 210 orang karyawan yang berpendidikan sekolah dasar (SD) 10 orang (4,76 %), sekolah pendidikan tingkat pertama (SLTP) 30 orang (14-29 %), sekolah menengah umum 120 orang (57,14 %), Diploma 1 (DI) 25 orang (11,90 %), Diploma 3 (D3) 10 orang (4,7 %), sarjana (SI) 15 orang (7,14 %) (data bagian kepengurusan 2003).

Berkaitan dengan data-data struktur tingkat pendidikan karyawan hotel Satelit Surabaya dapat disimpulkan sebagian besar karyawan hotel satelit berpendidikan SMU kebawah, sedangkan tuntutan kualitas pekerjaan sangat diperlukan mendorong perusahaan untuk memberikan training manager dengan tujuan karyawan dapat meningkatkan prestasi bagi yang berkaitan dengan teknis pekerjaan sedang training manager di harapkan atasan atau pimpinan dapat melaksanakan dengan baik pengawasan dan pengaturan pekerja yang menjadi tugasnya.

Dalam rangka membangun komitmen diperlukan suatu kebijakan dan komunikasi dua arah yang dapat membangun perilaku yang adil antara karyawan dan manager/pimpinan perusahaan. Pimpinan memberlakukan kebijaksanaan bilamana terdapat kekosongan jabatan dalam organisasi tidak mengambil tenaga dari luar atau karyawan baru, melainkan mengisi kekosongan jabatan dengan mengangkat karyawan yang mempunyai kemampuan kualitas yang sesuai serta dengan melaksanakan berbagai program training yang disesuaikan dengan latar belakang pekerjaan dan pendidikan yang diperlukan.

Program training telah diikuti oleh seluruh karyawan bagian operasional maupun bagian administrasi walaupun semua karyawan telah mengikuti program training baik non manajemen maupun training managerial sejak tahun 1999 s/d 2003.



Tabel 1 Pencapaian prestasi kerja karyawan Hotel Satelit

Tahun	Struktur prestasi kerja perusahaan (%)	Pencapaian prestasi kerja karyawan (%)
1999	100	70
2000	100	60
2001	100	65
2002	100	70
2003	100	75
Rata-rata	100	68%

Sumber : Bagian pendidikan dan training Hotel Satelit

Sesuai dengan data tabel prestasi kerja tersebut diatas dapat diambil kesimpulan rata-rata prestasi kerja karyawan 60 %, prestasi ini tidak sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan, standar prestasi/kerja 100 % setidaknya mendekati 90 % berarti yang diharapkan perusahaan, karyawan dapat melakukan pekerjaan yang telah ditetapkan perusahaan.

Mengacu pada uraian tersebut diatas untuk mengetahui sejauh mana program training yang telah ditentukan oleh manajemen Hotel Satelit, terhadap pengaruh variable-variable yang terdiri dari : Kemampuan pelatih, materi pelatihan, metode pelatihan, peserta pelatihan, fasilitas pelatihan, serta komitmen pemimpin terhadap prestasi kerja karyawan tentunya diperlukan penelitian yang mendalam. Penulis ingin mengkaji apakah ada pengaruh antara variable-variable pelatihan dengan prestasi kerja karyawan Hotel Satelit dan mengkaji variable-variable mana yang dominan mempengaruhi prestasi kerja karyawan.

KAJIAN PUSTAKA

Pengertian Pelatihan

Semua bentuk organisasi baik itu sebagai organisasi pemerintah maupun organisasi non pemerintah senantiasa mengharapkan dapat memiliki karyawan-karyawan yang berkualitas tinggi, siap pakai serta mempunyai prestasi kerja yang memuaskan, karena dengan memiliki kemampuan serta mempunyai prestasi kerja yang maksimal, seorang karyawan diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja secara menyeluruh, dan hal ini tidak terlepas dari maksud dan tujuan dibentuknya suatu organisasi.

Diantara berbagai macam cara untuk meningkatkan prestasi kerja seorang karyawan, salah satu cara yang sekarang ini dianggap sangat efektif serta banyak dilaksanakan oleh berbagai instansi baik pemerintah maupun non pemerintah adalah dengan mengikut sertakan karyawan pada berbagai program pelatihan.

Menurut Siswanto (1987:139) menyatakan bahwa salah satu jalan alternatif yang harus diputuskan oleh manajemen tenaga kerja dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan adalah :

“Pendidikan dan latihan tenaga kerja merupakan salah satu kunci manajemen tenaga kerja, sekaligus merupakan salah satu tugas dan tanggung jawab yang tidak dilaksanakan secara sembarangan. Artinya agar efektivitas pendidikan dan latihan dapat terjamin serta perlu mendapatkan penanganan yang serius, baik menyangkut sarana maupun prasarana”.

Istilah pelatihan menurut Milkovich and Boudreau (1991:407) adalah merupakan *process of changing of behaviour, knowledge, and motivation of present employees to improve the match between employee characteristics and employment requirement*”.

Berdasarkan pengertian tersebut di atas pelatihan mempunyai bidang garapan yang sangat luas dan menyangkut tentang perubahan perilaku, pengetahuan dan motivasi pegawai sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan.



Masing-masing perusahaan pasti menginginkan agar para karyawannya dapat bekerja lebih produktif, inovatif dan efisien serta dapat meningkatkan prestasi kerjanya, maka sebaiknya perusahaan tidak boleh meninggalkan masalah pentingnya dilaksanakan pelatihan. Besar kecilnya prestasi yang diberikan oleh karyawan dapat terpenuhi apabila mereka diberi kesempatan untuk mengembangkan diri mereka sesuai dengan bakat dan pengetahuan yang sesuai dengan bidangnya.

Peningkatan prestasi kerja karyawan dapat dilakukan melalui program-program pelatihan. Dengan melaksanakan program-program pelatihan maka dapat meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan para karyawan sehingga dengan demikian prestasi kerja karyawan meningkat dan tujuan yang diharapkan perusahaan dapat tercapai

Dalam konteks sehari-hari istilah pelatihan dan pengembangan sering diidentikkan, dan sebetulnya kedua istilah tersebut memiliki esensi dan sasaran yang berbeda. Simamora (197:345) membedakan antara pelatihan dan pengembangan dimana pelatihan diartikan sebagai serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian-keahlian, pengetahuan, pengalaman ataupun perubahan sikap seseorang. Program pelatihan berusaha mengajarkan kepada peserta bagaimana menunaikan aktivitas-aktivitas atau pekerjaan tertentu dan untuk memenuhi kebutuhan jangka pendek, sedangkan pada pengembangan diartikan sebagai persiapan individu-individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau yang lebih tinggi dalam organisasi. Pengembangan biasanya berkaitan dengan peningkatan kemampuan intelektual atau emosional yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik.

Berdasarkan pengertian tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa pengetahuan pelatihan dan pengembangan memiliki esensi yang berbeda. Pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai macam ketrampilan dan teknik pelaksanaan pekerjaan tertentu, bersifat rutin serta untuk keperluan melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab.

Di lain pihak apabila manajemen ingin menyiapkan para pegawai untuk memegang tanggung jawab pekerjaan atau jabatan pada periode mendatang maka kegiatan ini disebut pengembangan sumber daya manusia. Pengembangan mempunyai ruang lingkup lebih luas dalam upaya untuk memperbaiki dan meningkatkan pengetahuan, sikap, kemampuan serta sifat-sifat kepribadian.

Program training dan pengembangan diidentifikasi dengan pendidikan, sebetulnya ketiganya mempunyai esensi yang berbeda. Pendidikan pada hakekatnya merupakan upaya sadar dari orang dewasa untuk membimbing orang yang belum dewasa untuk mencapai tujuan yang bersifat normatif.

Kegiatan pelatihan dan pengembangan menurut Balai Pengetahuan Manajemen lembaga Administrasi Negara (1994:89) dilakukan melalui pendidikan dalam membedakan kedua kegiatan tersebut ditekankan kepada subjek sasaran serta materi yang diberikan.

Berdasarkan dari hal tersebut diatas pelatihan diartikan sebagai proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisasi, karyawan memperoleh pengetahuan dan ketrampilan teknis tertentu, kemudian istilah pengembangan diartikan sebagai proses pendidikan jangka panjang dengan menggunakan prosedur yang sistematis, terorganisasi dan karyawan mendapatkan pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan suatu organisasi.

Berpedoman kepada *Who* yang mempelajari dan *What* yang dipelajari serta *Why* mereka belajar itu terjadi dan *When* kegiatan belajar itu dilakukan Sikula (1981:227) mengemukakan 4 (empat) perbedaan pokok antara pelatihan dan pengembangan yaitu :

1. Peserta yang mengikuti
Peserta pelatihan adalah karyawan-karyawan non manajerial, sedangkan pengembangan diperuntukan bagi karyawan tingkatan manajerial.
2. Materi pelajaran
Dalam pelatihan materi yang diajarkan berkaitan dengan teknik-teknik operasional, sedangkan pengembangan lebih ditekankan pada konsep-konsep dan teori.
3. Tujuan yang ingin dicapai
Pelatihan diarahkan untuk pelaksanaan suatu pekerjaan tertentu, sedangkan pengembangan lebih mengarah pada penguasaan secara umum.



4. Waktu pelaksanaan
Pelatihan untuk jangka pendek, sedangkan pengembangan jangka panjang.

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

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

Gambar 1. Perbedaan Pelatihan dan Pengembangan
Sumber : Sikula (1981:228).

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

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

Tujuan Training

Pelaksanaan training diperlukan pengorbanan yang cukup besar dari perusahaan, baik dari segi biaya, tenaga maupun waktu. Efisiensi suatu organisasi tergantung pada seberapa baik para karyawannya dilatih, karena efisiensi banyak tergantung dari unsur manusianya yang melakukan pekerjaan serta melayani alat-alat, kerja. Apabila karyawan suatu perusahaan mendapatkan training yang baik, maka nantinya karyawan tersebut menjadi terampil dan mampu bekerja dengan baik dan tepat.

Tujuan pelatihan menurut Ranupandojo dan Husnan (1985:62) adalah :

1. Meningkatkan produktivitas
2. Memperbaiki moral
3. Mengurangi pengawasan
4. Mengurangi kemungkinan terjadi kecelakaan dan
5. Meningkatkan kestabilan dan keluwesan organisasi.

Dengan diadakannya suatu pelatihan oleh suatu perusahaan maka diharapkan pekerjaan dapat dilakukan secara lebih baik dan efektif serta lebih efisien karena dengan adanya pelatihan tersebut maka dapat diusahakan suatu pengembangan dan perbaikan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Kemantapan peranan suatu organisasi menunjukkan kemampuan suatu organisasi dapat mempertahankan efektivitasnya, menunjukkan kemampuan perusahaan untuk menyesuaikan diri dengan variasi jangka pendek, volume pekerjaan dimana karyawan dimungkinkan ditransfer dari satu bagian ke bagian yang lain.

Secara umum dalam hal ini maka tujuan yang ingin dicapai perusahaan menurut Nitisemito (1996:54) dengan melalui pelatihan antara lain adalah :

1. Pekerjaan diharapkan lebih cepat dan lebih baik.
Melalui pelatihan yang diikuti oleh para karyawan, maka diharapkan karyawan-karyawan tersebut diajar dan dilatih bagaimana melaksanakan suatu pekerjaan dengan lebih cepat dan lebih baik daripada yang dilakukan oleh team sebelumnya.
2. Pemakaian bahan diharapkan lebih hemat.



**JURNAL ILMIAH MANAJEMEN, EKONOMI BISNIS DAN
KEWIRAUSAHAAN**

Halaman Jurnal: <https://univ45sby.ac.id/ejournal/index.php/ekonomika>

Halaman UTAMA Jurnal : <https://univ45sby.ac.id/ejournal/index.php>



Pelaksanaan training para karyawan, maka diharapkan sisa bahan yang terbuang menjadi berkurang, kerusakan bahan menjadi lebih kecil dengan demikian diharapkan penggunaan bahan dapat sesuai dengan standard yang telah ditetapkan secara lebih realistis dan ekonomis,

3. Peralatan dan mesin diharapkan lebih tahan lama.
Melalui pelatihan diajarkan menggunakan peralatan dan mesin yang baik dan benar sehingga dapat mengurangi kerusakan, memperpanjang umur peralatan dan lain-lain. Dengan penggunaan yang baik dan benar dapat mengurangi biaya perbaikan akibat kerusakan dan pemeliharaan.
4. Kemungkinan kecelakaan kecil.
Melalui program training diajarkan bagaimana menggunakan peralatan dan mesin menurut ketentuan dan keselamatan kerja, apabila materi training dimengerti dan dilaksanakan dengan baik diharapkan angka kecelakaan dapat ditekan serendah mungkin. Meskipun dengan pendidikan dan pelatihan tersebut angka kecelakaan tidak dapat dihilangkan, tetapi paling tidak dapat ditekan serendah-rendahnya.
5. Tanggung jawab diharapkan lebih besar
Training tidak hanya berusaha memperbaiki dan mengembangkan pengetahuan dan keterampilan saja, tetapi termasuk disini memperbaiki dan mengembangkan sikap dan tingkah laku yang sesuai dengan keinginan perusahaan yang bersangkutan. Hal ini berarti dapat pula diberikan pelatihan yang dapat meningkatkan rasa tanggung jawab karyawan yang bersangkutan terhadap pekerjaan
6. Biaya produksi diharapkan lebih kecil.
Pelaksanaan pekerjaan lebih baik, cepat, penghematan bahan dan lain-lain yang dicapai dengan melaksanakan program training, sebenarnya secara tidak langsung dapat menyebabkan biaya produksi barang atau jasa yang dihasilkan lebih rendah dan efisiensi dapat di laksanakan.
7. Kelangsungan perusahaan lebih terjamin
Suatu organisasi yang baik perlu ditunjang oleh orang-orang yang tepat, antara lain dapat diperoleh dengan melaksanakan tugas-tugasnya secara efektif dan efisien.

Soetjipto (1996) terdapat lima tujuan yang ingin dicapai dalam penyelenggaraan pelatihan dan pengembangan karyawan yaitu :

1. Meningkatkan sumber daya manusia
2. Meningkatkan keahlian/ketrampilan sumber daya manusia
3. Memperluas wawasan sumber daya manusia
4. Mempersiapkan sumber daya manusia
5. Memecahkan sejumlah permasalahan yang dihadapi perusahaan.

Dari beberapa pendapat diatas bahwa tujuan training adalah untuk meningkatkan pengetahuan, ketrampilan, sikap dan membantu memecahkan berbagai macam permasalahan sehingga menimbulkan kemauan dan kerjasama, serta dapat memperbaiki kinerja para karyawan dan tujuan perusahaan dapat tercapai. Apabila program training yang dilaksanakan oleh perusahaan mampu meningkatkan potensi dan kualitas karyawan dengan baik, maka misi dan tujuan perusahaan akan tercapai.

Manfaat Training

Setelah tujuan-tujuan dilaksanakan maka program training telah tercapai, maka manfaat yang dapat diambil dan diperoleh karyawan yang bersangkutan maupun oleh perusahaan antara lain adalah :

1. Mengurangi pengawasan
Karyawan telah mampu bekerja sesuai dengan keinginan perusahaan, maka secara tidak langsung hal ini mengakibatkan pengawasan terhadap karyawan bukan lagi menjadi masalah organisasi.
2. Meningkatkan rasa harga diri



**JURNAL ILMIAH MANAJEMEN, EKONOMI BISNIS DAN
KEWIRAUSAHAAN**

Halaman Jurnal: <https://univ45sby.ac.id/ejournal/index.php/ekonomika>

Halaman UTAMA Jurnal : <https://univ45sby.ac.id/ejournal/index.php>



Bagi seorang karyawan yang telah mendapatkan pelatihan, pada umumnya rasa harga dirinya meningkat. Hal ini disebabkan karena para karyawan yang terpilih untuk mengikuti training merasa bahwa hal ini merupakan penghargaan bagi dirinya.

3. Meningkatkan rasa kerjasama antar karyawan.

Pada saat training suasana lebih akrab dan hubungan antar para karyawan menjadi baik, hal ini mendorong karyawan untuk dapat bekerjasama.

4. Memudahkan pelaksanaan promosi dan mutasi.

Training yang diikuti oleh para karyawan dapat meningkatkan kualitas para karyawan itu sendiri, sehingga mampu menerima tugas-tugas yang lebih berat dalam rangka promosi. Selain itu juga mempermudah pelaksanaan mutasi karyawan, karena dari pelatihan tersebut karyawan mampu melaksanakan tugas-tugas lain yang harus dijalani.

5. Memudahkan pelaksanaan pendelegasian wewenang

Semakin kompleksnya tugas-tugas yang harus dilaksanakan oleh pimpinan perusahaan maka perlu adanya pendelegasian wewenang untuk suatu tanggung jawab tertentu. Untuk itu harus dipilih karyawan yang benar-benar mampu melaksanakan tanggung jawab tersebut

Dengan program pelatihan maka diharapkan karyawan lebih mampu melaksanakan tugas-tugas dengan penuh rasa tanggung jawab, karena dengan adanya pelatihan dapat tepat dan benar serta penuh rasa tanggung jawab sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Soetjipto (1997:54) menyatakan bahwa manfaat yang dapat diambil dengan dilaksanakan program training bagi perusahaan adalah :

1. *Training* mampu menaikkan produktivitas kerja hingga tiga kali lipat untuk pekerjaan yang tingkat kompleksitasnya menengah, pelatihan mampu menaikkan produktivitas hingga dua belas kali lipat untuk pekerjaan yang kompleksitasnya tinggi.
2. *Training* yang dilaksanakan oleh perusahaan mampu meningkatkan potensi pendapatan para pegawai perusahaan sebesar dua puluh persen.

Seperti yang dikemukakan oleh Simamora (1997:349) bahwa manfaat dari program pelatihan dan pengembangan adalah :

1. Meningkatkan kuantitas dan kualitas produktivitas
2. Mengurangi waktu belajar yang diperlukan karyawan agar mencapai standar-standar kinerja yang diterima
3. Menciptakan sikap, loyalitas dan kerjasama yang lebih menguntungkan
4. Memenuhi kebutuhan-kebutuhan perencanaan sumber daya manusia
5. Mengurangi jumlah dan biaya kecelakaan kerja
6. Membantu karyawan dalam peningkatan dan pengembangan pribadi mereka.

Dari penjelasan di atas maka dapat dikemukakan bahwa dengan adanya program-program training yang efektif adalah merupakan suatu bantuan yang sangat penting bagi perusahaan pada umumnya dan bagi karyawan dalam perusahaan dapat teratasi dengan baik.

Manfaat-manfaat training ini dapat membantu para karyawan ataupun individu maupun organisasi, karena program training yang sangat efektif merupakan suatu bantuan yang sangat berarti untuk perencanaan karier dan kemajuan suatu perusahaan. Program-program training ini mempunyai potensi untuk memperbaiki beberapa situasi jika program tersebut diatas dilaksanakan secara tepat dan benar.

Kerangka Pikir dan Hipotesis

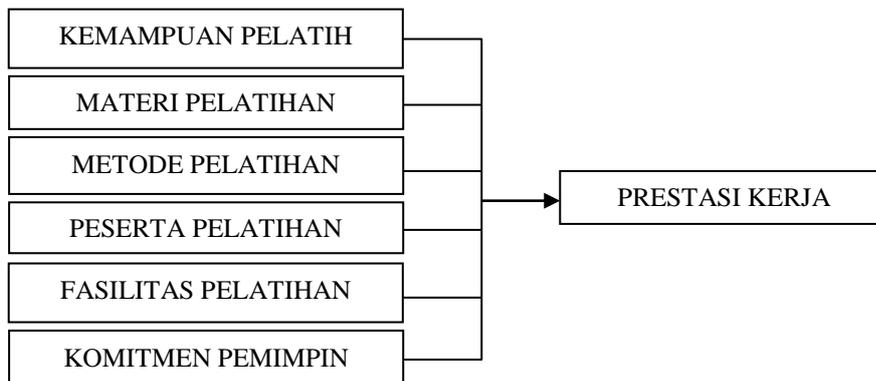
Kajian teori-teori yang telah disusun serta dikemukakan pada tinjauan terotitis diatas maka berikut ini dikemukakan kerangka pikir dari penelitian ini adalah untuk menuntun dan menggambarkan alur berpikir serta merupakan dasar bagi perumusan hipotesis. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat gambar 4 berikut:



JURNAL ILMIAH MANAJEMEN, EKONOMI BISNIS DAN KEWIRAUSAHAAN

Halaman Jurnal: <https://univ45sby.ac.id/ejournal/index.php/ekonomika>

Halaman UTAMA Jurnal : <https://univ45sby.ac.id/ejournal/index.php>



Gambar 2. kerangka pikir dan hipotesis

Gambar diatas menunjukkan banyaknya kegiatan yang dilaksanakan dalam pengembangan sumber daya manusia yang salah satu faktor yang terpenting adalah pelaksanaan program training. Program training perlu dikembangkan dan dilaksanakan untuk dapat meningkatkan para karyawan baik secara individual maupun kelompok, karena program pelatihan ini juga dirancang untuk memberikan motivasi terhadap karyawan yang bersangkutan untuk mengurangi absensi, meningkatkan kemampuan dan ketrampilan serta prestasi kerjanya.

Kemampuan karyawan dalam meningkatkan prestasi kerja tidak lepas dari variabel-variabel seperti : kemampuan pelatih dimana seorang pelatih harus mempunyai keahlian dan kemampuan untuk memberikan pemahaman atau pengetahuan (materi pelatihan) tertentu kepada peserta pelatihan.

Variable kedua adalah materi pelatihan yang merupakan kebutuhan pelatihan dalam menetapkan materi yang diperlukan untuk meningkatkan kemampuan, ketrampilan, perilaku peserta pelatihan agar dapat menghilangkan kesenjangan antara peserta dengan yang seharusnya dimiliki oleh peserta berdasarkan kebutuhan perusahaan.

Variable ketiga adalah metode pelatihan yang merupakan pemilihan metode pelatihan yang harus dilakukan dengan menggunakan ukuran tertentu sesuai dengan materi yang disajikan, peserta pelatihan dan fasilitas yang tersedia untuk digunakan dalam program pelatihan serta tujuan yang ingin dicapai.

Variable keempat adalah peserta pelatihan. Untuk keberhasilan pelaksanaan program pelatihan, hendaknya peserta pelatihan dipilih benar-benar siap dan secara mental dipersiapkan untuk mengikuti pelatihan

Variable kelima merupakan seluruh fasilitas yang diperlukan untuk menentukan mendukung berlangsungnya pelatihan gedung/ruangan, alat tulis alat peraga serta sarana dan prasarana lain yang mendukung pelaksanaan program pelatihan.

Variable keenam komitmen pemimpin yang merupakan kebijakan yang di berikan untuk membangun kesetiaan karyawan dan menciptakan antara pimpinan serta memberikan dukungan terhadap karyawan sebagai pedoman bagi terselenggaranya pelatihan.

Variable prestasi kerja yang merupakan penilaian dan pengukuran prestasi kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sebagai akibat pengaruh keenam variable di atas sehingga karyawan meningkatkan kualitas kuantitasnya.

Hipotesis



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

Populasi, Sample, Teknik

Populasi Penelitian

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

Sampel Penelitian

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

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

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

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

Teknik Pengambilan sampel

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

Variabel penelitian

Klasifikasi variable

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

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



Difinisi Operasional Variabel

Tingkat Prestasi kerja karyawan (Y)

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

Variabel kemampuan Pelatih (X₁)

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

Materi pelatihan (X₂)

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

Metode pelatihan (X₃)

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

Variabel Peserta pelatihan (X₄)

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

Fasilitas Pelatihan (X₅)

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

Variabel Komitmen pemimpin (X₆)

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

Analisis Data dan Pembahasan

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

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

$$Y = b_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_4 + b_5 X_5 + b_6 X_6 + e$$

Dimana :

- Y = Prestasi kerja karyawan bagian operasional
- X₁ = Kemampuan pelatih
- X₂ = Materi pelatihan
- X₃ = Metode pelatihan
- X₄ = Peserta pelatihan



JURNAL ILMIAH MANAJEMEN, EKONOMI BISNIS DAN KEWIRAUSAHAAN

Halaman Jurnal: <https://univ45sby.ac.id/ejournal/index.php/ekonomika>

Halaman UTAMA Jurnal : <https://univ45sby.ac.id/ejournal/index.php>



- X_5 = Fasilitas pelatihan
- X_6 = Komitmen pemimpin
- B_0 = Merupakan intersep yang menggambarkan pengaruh rata-rata semua variable yang tidak dimasukkan ke dalam variable model terhadap Y.
- b_1, b_2, b_n = merupakan koefisien regresi
- e = merupakan factor pengganggu

Dari hasil pengumpulan data dilakukan deskripsi terhadap variabel-variabel penelitian dan kemudian pembuktian hipotesis dengan menggunakan uji statistik yang didukung dengan uji ekonometrika yaitu evaluasi terhadap penyimpangan asumsi klasik ke asumsi model regresi model lain.

Tahapan-tahapan model analisis data adalah sebagai berikut:

1. Mengumpulkan data-data mentah yang diperlukan
2. Melakukan editing data mentah yang sudah terkumpul
3. Melakukan koding data yang sudah di edit
4. Membuat tabulasi
5. Mengadakan analisis data

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

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

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

Analisis Ekonometrik

Pada dasarnya dari hasil pengujian terhadap hipotesis yang dilakukan secara statistik, maka persamaan regresi linier berganda yang digunakan dalam analisis ini sudah tepat atau memenuhi syarat, hal ini dapat dibuktikan dari kuatnya hubungan antara variabel bebas dengan variabel tidak bebas yang ditunjukkan oleh koefisien determinasi (Multiple R) yang besarnya hampir mendekati 1 atau 100 % yaitu sebesar 0,974. Berarti bahwa prestasi kerja karyawan bagian operasional pada hotel satelit sangat mempengaruhi oleh variabel kemampuan pelatih, materi pelatihan, peserta pelatihan, fasilitas pelatihan dan komitmen pemimpin.

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

Analisis Multikolinearitas

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

Emory (1980:448) menyatakan bila koefisien korelasi diantara variabel bebas 0,80 atau lebih maka perlu ditambah dengan variabel lain, atau salah satu dari variabel yang saling berkorelasi



JURNAL ILMIAH MANAJEMEN, EKONOMI BISNIS DAN KEWIRAUSAHAAN

Halaman Jurnal: <https://univ45sby.ac.id/ejournal/index.php/ekonomika>

Halaman UTAMA Jurnal : <https://univ45sby.ac.id/ejournal/index.php>



dihilangkan, multikolinearitas antara beberapa variabel tidak menjadi masalah yang serius apabila multikolinearitas masih berada pada batas toleransi tersebut.

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

Uji Autokorelasi

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

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

Analisis Heterokedastis

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

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

Tabel 2
KOEFISIEN KORELASI RANK SPEARMAN
MASING-MASING VARIABEL BEBAS

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

Sumber : Diolah dari data lampiran 6

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

Pembahasan Hasil Analisis

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

Berdasarkan pada hasil pengujian pada bab 4, maka dapat diketahui secara bersama-sama bahwa variabel bebas dalam penelitian ini yang terdiri dari X₁ (kemampuan pelatih), X₂ (materi



JURNAL ILMIAH MANAJEMEN, EKONOMI BISNIS DAN KEWIRAUSAHAAN

Halaman Jurnal: <https://univ45sby.ac.id/ejournal/index.php/ekonomika>

Halaman UTAMA Jurnal : <https://univ45sby.ac.id/ejournal/index.php>



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

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

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

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

KESIMPULAN

Berdasarkan pada hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan pada bab terdahulu, maka dapat ditarik beberapa simpulan sebagai berikut :

1. Bahwa hipotesis pertama yang telah diajukan ternyata telah terbukti mempunyai pengaruh yang bermakna, dimana secara bersama-sama variabel pelatihan yang terdiri dari kemampuan pelatih, materi pelatihan, metode pelatihan, peserta pelatihan, fasilitas pelatihan dan komitmen pimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan bagian operasional. Pembuktian dari hipotesis ini dapat dilihat dari koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,8999 atau 89,99 % dengan probabilitas $0,000E + 00 < \alpha$ 0,05 atau pada F_{hitung} 32,663 > dari F_{tabel} 2,313 dengan DF pembilang 6 dan DF penyebut 46; maka hipotesis yang pertama dinyatakan diterima.
2. Ternyata keenam variabel pelatihan masing-masing mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel (Y) dan ini dapat dilihat dari uji t sebagai berikut: Variabel kemampuan pelatih (X^1) dengan r^2 0,3758 pada probabilitas 0,00000 lebih kecil dari 0,05 pada t_{hitung} 5,263 > t_{tabel} 2,0147, dan variabel materi pelatihan (X^2) dengan r^2 0,2567 pada probabilitas 0,00024 < α 0,05 pada t_{hitung} 3,985 > t_{tabel} 2,0147, variabel metode pelatihan (X_3) dengan r^2 0,2399 pada probabilitas 0,00041 < 0,05 pada t_{hitung} 3,810 > t_{tabel} 2,0147, variabel peserta pelatihan (X_4) dengan r^2 0,3042 pada probabilitas 0,00005 < $p = 0,05$ < pada t_{hitung} 4,484 > t_{tabel} 2,0147, variabel fasilitas pelatihan (X_5) dengan r^2 0,2284 pada probabilitas 0,00059 < $p = 0,05$ pada t_{hitung} 3,690 > t_{tabel} 2,0147, variabel komitmen pemimpin (X_6) dengan r^2 0,2542 pada probabilitas 0,00026 > $p = 0,05$ pada t_{hitung} 3,960 > t_{tabel} 2,0147.

Keenam variabel pelatihan tersebut, ternyata variabel X_6 (komitmen pemimpin) merupakan variabel yang mempunyai pengaruh dominan terhadap variabel Y (prestasi kerja) sebesar r^2 0,3758 atau 37,58 % diikuti oleh variabel peserta pelatihan (X_2) sebesar r^2 0,3042 atau 30,42 %.

SARAN

Sebagai sumbangan pemikiran yang dapat membantu pihak perusahaan dalam rangka untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan pada khususnya bagian operasional dengan melalui penanganan variabel-variabel pelatihan seperti dalam penelitian ini, maka hendaknya pihak perusahaan dapat mempertimbangkan hal-hal berikut ini :



1. Dari hasil analisis yang dilakukan dapatlah diketahui bahwa parsial variabel X_1 mempunyai pengaruh yang signifikan dan komitmen pemimpin merupakan variabel yang dominan terhadap prestasi kerja karyawan bagian operasional. Sebaiknya dalam melaksanakan pelatihan pihak perusahaan terlebih dahulu mempersiapkan dan merencanakan seorang pemimpin yang benar-benar dapat bertanggung jawab ,mempunyai kualitas kuantitas dan latar belakang pendidikan yang sesuai serta menguasai materi dan metode yang akan disampaikan dalam pelatihan serta relevan dengan bidang pekerjaan karyawan. Peranan pemimpin sangat besar dalam tercapainya tujuan program pelatihan yang diselenggarakan oleh perusahaan, karena keberhasilan program pelatihan secara efektif dan efisien sangat tergantung dari pemilihan seorang pemimpin yang tepat dan cakap.
2. Dilihat dari variabel materi pelatihan (X_2) yang merupakan variabel bebas yang signifikan, diharapkan setiap materi yang akan disampaikan dalam program pelatihan sebaiknya direncanakan dan dipersiapkan terlebih dahulu sebelum disampaikan kepada peserta pelatihan.
3. Metode pelatihan yang disampaikan oleh peserta pelatihan sebaiknya yang relevan dan sistematis dengan materi yang akan disampaikan dalam pengajaran serta sesuai dengan kebutuhan bidang pekerjaan peserta.
4. Penunjukan peserta pelatihan sebaiknya disesuaikan dengan latar belakang pendidikan dengan bidang pekerjaan, sehingga akan dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan bagian operasional.
5. Penggunaan fasilitas yang dipersiapkan oleh penyelenggara pelatihan sebaiknya digunakan sebaik-baiknya, sehingga peserta akan lebih memahami materi yang akan diberikan oleh pelatih. Hal ini mengakibatkan peserta mempunyai motivasi untuk meningkatkan ketrampilan dan setiap menghadapi permasalahan yang timbul dalam perusahaan secara otomatis akan dapat mengatasi dengan baik, dengan demikian diharapkan prestasi kerja peserta akan meningkat dan tujuan perusahaan dapat tercapai.
6. Penyelenggara program pelatihan sebaiknya berdasarkan kepada kebijakan-kebijakan yang diambil oleh pimpinan, penunjukan peserta, penetapan materi dan metode yang disampaikan merupakan kebijakan dan ketentuan yang berlaku di perusahaan. Dengan demikian jika peserta melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya dapat dilaksanakan sesuai dengan keinginan dan tujuan perusahaan.
7. Mengingat penelitian ini hanya melihat pada 6 (enam) variabel pelatihan sebagai variabel bebas yang dapat mempengaruhi variabel dependen (Y) yaitu prestasi kerja, maka diharapkan kepada peneliti lainnya untuk mengembangkan lebih lanjut baik pada objek yang sama atau berbeda dengan menambah variabel selain dari variabel yang diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Algafari, 1997. Analisis Regresi : Teori, Kasus dan Solusi, BAPFE, Yogyakarta.
- Ancok, D, 1995, Teknis Penyusunan Skala Pengukuran, Pusat Penelitian Kependudukan, UGM, Yogyakarta.
- Arikunto, Suharsimi, 1992, Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik, Edisi Revisi, Penerbit Rineka cipta, Jakarta.
- As'ad, M, 1995. Psikologi Industri, Seri Ilmu Sumber daya Manusia, Edisi keempat Penerbit Liberty Yogyakarta.
- Byars, Lioyd 1 and Leslie W, Rue, 1984. Human Resource and Personal Management, Richard D Irwin Ic, Illionis.
- Certo, Samuel C, 1984. Management of organization and Human Resources, Wm C, Brown Publishers, Dubugue, Iowa.
- Dessler, Gary, 1986. Manajemen Personalialia, Edisi Tiga, Terjemahan, Erlangga, Jakarta.
- Effendi, S, 1989. Prinsip-Prinsip Pengukuran Dan Penyusunan Skala, Dalam Masri Singarembun Dan Soffian Effendi, Metode Penelitian Survai LP3ES, Jakarta.
- Emory, William C, 1980, Business Resource Methods, Reviced Edition, Richard D, Irwin Inc, Homewood, Illionis.



**JURNAL ILMIAH MANAJEMEN, EKONOMI BISNIS DAN
KEWIRAUSAHAAN**

Halaman Jurnal: <https://univ45sby.ac.id/ejournal/index.php/ekonomika>

Halaman UTAMA Jurnal : <https://univ45sby.ac.id/ejournal/index.php>



- Flippo, Edwin B, 1992. Personal Management, 5th, ed, Mc Graw, hill, losho, Printing, Co, Ltd, Tokyo.
- Gujarati, Damodar, 1993. Ekonometrika Dasar, Terjemahan. Jakarta.
- Glueck, W.F, dan Lawrence R, Jauch, 1989. Strategic Management And Business Policy, Terjemahan, Penerbit erlangga, Jakarta.
- Hadi, S, 1986, Bimbingan Menulis Skripsi Thesis, Jilid I, Yayasan Penerbit Fakultas Psikologi UGM, Yogyakarta.
- Handoko, Hani t, 1996. Manajemen Personalialia Dan Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua BPFE, Yogyakarta.
- Kusriyanto, Bambang, 1998. Meningkatkan Produktivitas Karyawan, Pustaka Binaman Pressindo, Jakarta.
- Lembaga Administrasi Negara, Keputusan Ketua Lembaga Administrasi Negara no: 304 A/1X/6/4/1995 Tentang Pedomen Umum Penyeleggraan Pendidikan Dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil, Jakarta, 1995.
- Luthans, Fred, 1988. Organizational Behavior, 4 th ed, Mc Graw-Hill, Book Company, New York.
- Milkovich, George T and John W Boudreau, 1991. Human Resources Management, Homewood, Richard D Irwin Inc, Boston.
- Martoyo, Susilo, 1996. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi ketiga-Cetakan Kedua, BPFE, Yogyakarta.
- Moekijat, 1993, Evaluasi Pelatihan, Dalam Rangka Peningkatan Produktivitas Perusahaan, Mandar Maju, Bandung.
- Moenir, AS, 1993, Pendidikan Manusia dan Organisasi Terhadap Pembinaan. Kepegawai Gunung Agung, Jakarta.
- Nasir, M, 1987, Metode Penelitian, Jakarta, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Nitisemito, Alex A, Manpower Training and Development. The Qatari Experience. Journal Management Development (JMD) vol 6 p:55-64.
- Notoatmodjo, S, 1991, Pengembangan Sumber Daya Manusia, Rineka Cipta, Jakarta.
- Nugroho, S.Adi, 1995, Analisis Faktor-faktor Pelatihan Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Catur Bhakti Abadi, Surabaya
- Ranupandojo, Heidjrachman dan Suad Husanan, 1997, Manajemen Personalialia, Edisi Keempat, BPFE, Yogyakarta.
- Siagian, S.P, 1986, Bunga Rampai Manajemen Modern, Cetakan Kedelapan, Gunung Agung, Jakarta.
- Sikula, Andrew E, 1992. Personal Administration and Human Resources Management, John Willey aand Son, Inc , Santa Babara
- Simamora, Henry, 1997. Manajemen Sumber Daya Manusia, STIE, YKPN, Yogyakarta.
- Singarimbun Masri, dan Effendi S, 1985. Metode Penelitian Survei, LP3ES, Jakarta.
- Sinungan, M, 2000. Produktivitas, Apa Dan Bagaimana, Jakarta : Bumi Aksara.
- Siswanto, Bejo. 1987, Manajemen Tenaga Kerja, Sinar Baru, Bandung.
- Sugiyono, 1994. Metode Statistika, Alfabeta, Bandung.
- Sumodiningrat, Gunawan, 1994, Ekonometrika Pengantar, BPFE, Yogyakarta.
- Soetjipto, Budi W, 1996. Strategi Kompetitif Manajemen Sumber Daya Manusia : Menciptakan Pelayanan Pegawai Yang Berkwalitas Di Dalam Perusahan, Majalah Manajemen Dan Usahawan No 04/T.XXV.
- Suprihanto, J, 1996. Penilaian, Pelaksanan Pekerjaan & Pengembangan Karyawan, Pusat Penelitian Atmajaya, Jakarta.
- Wexley, Kenneth N dan Gray A Yukl, 1988, Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalialia, Terjemahan PT. Bina Aksara, Jakarta.