

**PENGARUH PELATIHAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN LARIZ DEPARI HOTEL
MEDAN**

SKRIPSI

OLEH:

BUNGANAN SIALLAGAN

NPM : 16.832.0142



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2020**

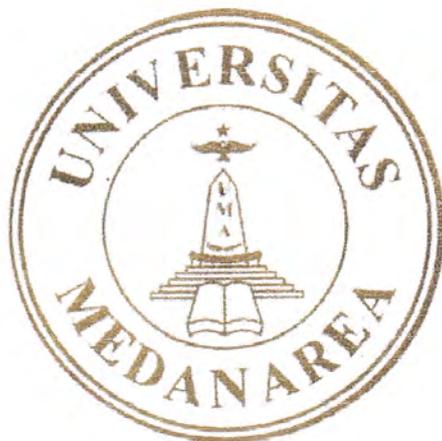
**PENGARUH PELATIHAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN LARIZ DEPARI HOTEL
MEDAN**

SKRIPSI

OLEH:

BUNGANAN SIALLAGAN

NPM : 16.832.0142



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA**

MEDAN

2020

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja
Karyawan Lariz Depari Hotel Medan

Nama Mahasiswa : BUNGARAN SIALLAGAN

NPM : 16.832.0142

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

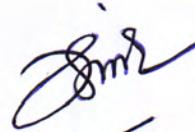
Disetujui Oleh :

Komisi Pembimbing



Drs. H. Miftahuddin, MBA

Pembimbing I



Dra. Isnaniah LKS, MMA

Pembimbing II

Mengetahui



Dr. Insan Effendi, SE, M.Si

Dekan



Wan Rizca Amelia, SE, M.Si

Ka. Prodi Manajemen

Tanggal/Bulan/Tahun Lulus : 22 April 2020

HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah. Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 22 April 2020



Bungaran Siallagan

16.832.0142

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR/SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : BUNGARAN SIALLAGAN

NPM : 16.832.0142

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Jenis Karya : Tugas Akhir/Skripsi

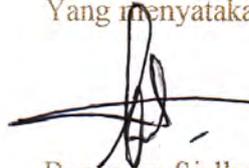
Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Non Eksklusif (*Non-Exclusive Royalty-Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul **Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Lariz Depari Hotel Medan** beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Hak Bebas Royalti Non Eksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan

Pada Tanggal : 22 April 2020

Yang menyatakan,



Bungaran Siallagan

16.832.0142

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	x
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Rumusan Masalah.....	4
1.3. Tujuan Penelitian	4
1.4. Manfaat Penelitian	4
BAB II LANDASAN TEORITIS	6
2.1. Kinerja Karyawan	6
2.1.1. Pengertian Kinerja.....	6
2.1.2. Manfaat Kinerja	6
2.1.3 Faktor-Faktor Kinerja Karyawan.....	8
2.1.4. Metode Penilaian Kinerja	8
2.1.5 Indikator Kinerja	9
2.2. Pelatihan.....	9
2.2.1. Pengertian Pelatihan.....	9
2.2.2. Metode Pelatihan.....	10
2.2.3.Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Pelatihan.....	11
2.2.3. Dimensi dan Indikator Pelatihan.....	11
2.3. Lingkungan Kerja	13
2.3.1. Pengertian Lingkungan Kerja	13
2.3.2. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja	14
2.3.3. Indikator Lingkungan Kerja.....	16
2.4. Penelitian Terdahulu	18
2.5. Kerangka Konseptual.....	19
2.6. Hipotesis.....	20
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	22
3.1. Jenis, Tempat, dan Waktu Penelitian.....	22
3.2. Populasi dan Sampel.....	23
3.3. Definisi Operasional	23
3.4. Jenis dan Sumber Data.....	26

3.5. Teknik Pengumpulan Data	26
3.6. Teknik Analisis Data.....	28
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	33
4.1. Hasil Penelitian.....	33
4.1.1. Gambaran Umum Lariz Depari Hotel Medan	33
4.1.2. Visi Misi dan Tujuan Lariz Depari Hotel Medan	34
4.1.3 Struktur Organisasi Lariz Depari Hotel Medan.....	35
4.1.4. Deskripsi Pekerjaan Lariz Depari Hotel Medan	35
4.1.5 Penyajian Data Responden	38
4.1.6. Penyajian Data Angket Responden	40
4.1.7. Uji Validitas dan Reliabilitas	57
4.1.8. Uji Asumsi Klasik.....	59
4.1.9. Uji Statistik	66
4.2. Pembahasan	70
4.2.1. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan.....	70
4.2.2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	71
4.2.3 Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan.....	71
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	72
5.1. Kesimpulan.....	72
5.2. Saran.....	73

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

		Halaman
Tabel 2.1	Ringkasan Penelitian Terdahulu.....	18
Tabel 3.1	Rencana Waktu Penelitian	22
Tabel 3.2	Definisi Operasional Variabel.....	24
Tabel 3.3	<i>Skala Likert</i>	27
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	38
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	39
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	39
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	40
Tabel 4.5	Instruktur Lugas Dalam Menyampaikan Materi Pelatihan..	41
Tabel 4.6	Instruktur Menguasai Materi Pelatihan Dengan Baik	41
Tabel 4.7	Saya Selalu Bersemangat Untuk Mengikuti Pelatihan	42
Tabel 4.8	Saya Selalu Bersikap Baik Dalam Mengikuti Pelatihan.....	42
Tabel 4.9	Materi Pelatihan Sesuai Dengan Kebutuhan Sehingga Mampu Menunjang Pekerjaan Yang Akan Dilakukan	43
Tabel 4.10	Materi Yang Diberikan Lengkap Dan Dapat Dengan Mudah Dipahami.....	44
Tabel 4.11	Saya Mampu Meningkatkan Penyelesaian Kerja Setelah Mengikuti Pelatihan Yang Diberikan	44
Tabel 4.12	Saya Mampu Menangani Situasi Darurat Dalam Melaksanakan Pekerjaan Setelah Mengikuti Pelatihan Yang Diberikan.....	45
Tabel 4.13	Perlengkapan Penerangan Lampu Dalam Ruangan Kerja Saya Sudah Memadai Dan Tidak Menyilaukan	45
Tabel 4.14	Sirkulasi Udara Dalam Ruangan Kerja Saya Sudah Sesuai Dengan Standar Kesehatan	46
Tabel 4.15	Letak Ruangan Kerja Saya Jauh Dari Kebisingan	47
Tabel 4.16	Tata Warna Dalam Ruangan Kantor Membuat Saya Nyaman Dalam Bekerja.....	47
Tabel 4.17	Tata Letak Peralatan Kerja Tersusun Dengan Rapi	48
Tabel 4.18	Pihak Perusahaan Memberikan Fasilitas Yang Layak Untuk Mendukung Pekerjaan Bagi Karyawannya	48
Tabel 4.19	Pihak Perusahaan Menyediakan CCTV Dan Security Profesional Di Sekitar Area Perusahaan Sehingga Aman Dalam Bekerja.....	49
Tabel 4.20	Kerjasama Antar Karyawan Terjalin Dengan Sangat Baik .	50
Tabel 4.21	Pihak Pimpinan Bersikap Adil Terhadap Karyawan.....	50
Tabel 4.22	Saya Mampu Membuat Keputusan Yang Berhubungan Dengan Pekerjaan.....	51
Tabel 4.23	Saya Mampu Merekomendasikan Serta Memilih Tindakan Yang Tepat Dalam Menunjang Proses Pelaksanaan Tugas Dan Tanggung Jawab.....	51

Tabel 4.24	Saya Bertanggung Jawab Terhadap Pekerjaan Yang Diberikan.....	52
Tabel 4.25	Saya Mampu Mengembangkan Solusi Alternatif Dalam Sebuah Pekerjaan.....	53
Tabel 4.26	Saya Selalu Hadir Tepat Waktu Sesuai Yang Telah Ditetapkan Dalam Peraturan	53
Tabel 4.27	Saya Selalu Tepat Waktu Dalam Menyelesaikan Pekerjaan	54
Tabel 4.28	Saya Mampu Menyelesaikan Tugas Yang Diberikan Secara Konsisten.....	54
Tabel 4.29	Saya Dapat Menyelesaikan Pekerjaan Dengan Teliti.....	55
Tabel 4.30	Saya Bersedia Melakukan Pekerjaan Tanpa Harus Diperintah Oleh Atasan.....	56
Tabel 4.31	Saya Dapat Menyelesaikan Masalah Pekerjaan Dengan Sendiri.....	56
Tabel 4.32	Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Pelatihan	57
Tabel 4.33	Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Lingkungan Kerja .	58
Tabel 4.34	Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Kinerja	58
Tabel 4.35	Hasil Uji Reliability Variabel X1, X2, dan Y.....	59
Tabel 4.36	One Sample Kolmogorov Smirnov Test.....	60
Tabel 4.37	Tabel Hasil Uji Multikolinieritas	63
Tabel 4.38	Tabel Hasil Uji Glejser	64
Tabel 4.39	Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi	66
Tabel 4.40	Tabel Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	67
Tabel 4.41	Uji F	68
Tabel 4.42	Uji t	68

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	20
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Lariz Depari Hotel Medan.....	35
Gambar 4.2 Grafik Histogram.....	61
Gambar 4.3 Kurva PP-Plots	62
Gambar 4.4 Grafik Scatterplot.....	65

KATA PENGANTAR

Segala puji syukur penulis panjatkan terhadap Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat dan karunia-Nya yang dilimpahkan kepada penulis dalam mencari ide, mengajukan judul, menyusun, hingga dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul “Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Lariz Depari Hotel Medan” untuk mencapai gelar Sarjana Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.

Penyelesaian skripsi ini tidak terwujud tanpa bantuan dari berbagai pihak, sehingga pada kesempatan kali ini dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih yang tulus dan sebesar-besarnya kepada yang terhormat :

1. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Dr. Ihsan Effendi, SE, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
3. Bapak Teddi Pribadi, SE, MM selaku Wakil Dekan Akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
4. Bapak Ir. M. Yamin Siregar, MM selaku Wakil Dekan Kemahasiswaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
5. Ibu Wan Rizca Amelia, SE, M.Si selaku Kepala Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area
6. Bapak Drs. H. Miftahuddin, MBA selaku Dosen Pembimbing I yang telah berkenan meluangkan waktunya untuk mengoreksi serta memberi

bimbingan, saran, kritikan dan motivasi yang sangat bermanfaat guna penyusunan skripsi ini.

7. Ibu Dra. Isnaniah LKS, MMA selaku Dosen Pembimbing II yang memberikan banyak koreksi kepada penulis selama bimbingan serta petunjuk hingga selesainya skripsi ini.
8. Seluruh dosen dan staf pengajar khususnya di Fakultas Ekonomi dan Bisnis, yang selama ini telah memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis.
9. Seluruh staf akademik dan prodi khususnya di Fakultas Ekonomi dan Bisnis, yang telah banyak membantu penulis dalam menyelesaikan administrasi dan keperluan akademisi selama menyelesaikan skripsi ini.
10. Pimpinan, staf, serta karyawan Lariz Depari Hotel Medan yang telah banyak membantu penulis dalam memberikan data dan informasi yang diperlukan dalam penyelesaian skripsi ini.
11. Teristimewa kepada kedua orang tua penulis yang tersayang dan tercinta yakni Ayahanda Maruhum Siallagan dan Ibunda Roslin Bakkara atas jerih payah baik secara moril maupun materil, serta doa dan dukungannya selama ini kepada penulis yang terus termotivasi dalam menyelesaikan Studi Strata I ini.
12. Teman-teman Jurusan Manajemen Angkatan 2016 khususnya bagi Teguh Arfandy Arief, Dimas Anggara, Ryan Fauzi Rangkuti, Jenri Azhari Ritonga, Tartila Deandra, Kholi Saldini, Aulia Sani Harahap, Supri Mahendra, Herdiyanti, Fitri Rahmayani, Eva Ramayani, Nuryah, Rika Handayani, Jelita Arwida Siregar, teman-teman HIMMEN, C.O.S,

Akuntansi 2016 serta teman-teman lainnya yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang telah membantu penulis baik selama perkuliahan maupun dalam penulisan skripsi ini.

Penulis menyadari skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Untuk itu segala saran dan kritik untuk penyempurnaan skripsi ini sangat diharapkan penulis. Akhir kata, sekian dan terima kasih semoga skripsi ini bermanfaat bagi semua pihak yang berkepentingan.

Medan, 19 April 2020

Penulis

BUNGARAN SIALLAGAN
NPM: 16.832.0142

ABSTRAK

Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Lariz Depari Hotel Medan

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan Lariz Depari Hotel Medan serta untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan Lariz Depari Hotel Medan. Jenis penelitian ini adalah asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Lariz Depari Hotel Medan selama dua bulan penelitian dengan menggunakan sampel sebanyak 45 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan angket atau kuesioner. Teknik analisis data yang dipergunakan adalah uji statistik yang menggunakan analisa regresi linier berganda, uji F, uji t, dan uji determinasi dengan menggunakan *Software SPSS for 21.00*.

Hasil penelitian dengan menggunakan uji statistik t diketahui bahwa variabel pelatihan (X_1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) yaitu diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6.258 > 2.018$) dengan tingkat signifikansi $0.000 < 0.05$ dan variabel lingkungan kerja (X_2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) yaitu diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4.400 > 2.018$) dengan tingkat signifikansi $0.000 < 0.05$. Hasil uji F untuk variabel pelatihan (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) yaitu diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($47.572 > 3.22$) dengan tingkat signifikansi $0.000 < 0.05$.

Kata Kunci: Pelatihan, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

Effects of Training and Work Environment on Performance

Lariz Depari Hotel employees

Medan

The purpose of this study was to determine the effect of training and work environment partially on the performance of Lariz Depari Hotel Medan employees and to determine the effect of training and work environment simultaneously on the performance of Lariz Depari Hotel Medan employees. This type of research is associative. The population in this study were employees of Lariz Depari Hotel Medan for two months of research using a sample of 45 people. Data collection techniques using a questionnaire or questionnaire. The data analysis technique used is a statistical test that uses multiple linear regression analysis, F test, t test, and test of determination using SPSS Software for 21.00.

The results of the study using the statistical test of t are known that the training variable (X1) partially has a positive and significant effect on employee performance (Y) that is obtained $t_{count} > t_{table}$ ($6.258 > 2.018$) with a significance level of $0,000 < 0.05$ and work environment variables (X2) partially positive and significant effect on employee performance (Y) is obtained $t_{count} > t_{table}$ ($4,400 > 2.018$) with a significant level of $0,000 < 0.05$. The results of the F test for training variables (X1) and work environment (X2) can be concluded that the training variables (X1) and work environment (X2) simultaneously have a positive and significant effect on employee performance (Y) that is obtained $F_{count} > F_{table}$ ($47.572 > 3.22$) with a significant level of $0.000 < 0.05$.

Keywords: Training, Work Environment, and Employee Performance.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset paling berharga yang dimiliki oleh suatu organisasi, karena manusialah merupakan satu-satunya sumber daya yang menggerakkan sumber daya lainnya. Dengan demikian, unsur sumber daya manusia menjadi faktor kunci yang harus diperhatikan suatu organisasi sejalan dengan tuntutan yang senantiasa dihadapi organisasi untuk menjawab setiap tantangan yang ada. Oleh karena itu, upaya untuk memperhatikan sumber daya manusia yang berkualitas merupakan langkah utama organisasi.

Tercapainya tujuan tidak hanya bergantung pada organisasi tetapi juga bergantung pada usaha para karyawan dengan kesadaran mereka mengembangkan kemampuan, keahlian serta keterampilannya dalam melaksanakan tugas, wewenang dan tanggungjawabnya, sedangkan peranan organisasi atau perusahaan adalah dengan memberikan kesempatan dalam bentuk apapun kepada karyawannya agar kinerja yang dihasilkan baik dan sesuai yang diharapkan.

Menurut Hasibuan (2013:244) kinerja karyawan merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas pengalaman, kesanggupan, serta kurun waktu. Kinerja karyawan adalah salah satu aspek penting yang wajib di perhatikan oleh organisasi, karena kinerja karyawan menuntun organisasi untuk mencapai tujuannya. Untuk

mencapai kinerja yang baik bagi karyawan dibutuhkan pelatihan yang baik pula sehingga diharapkan mampu menghasilkan kinerja yang benar-benar optimal.

Menurut Sastrohadiwiryono (2011:291) pelatihan merupakan proses membantu para tenaga kerja untuk memperoleh efektivitas dalam pekerjaan mereka yang sekarang atau yang akan datang melalui pengembangan kebiasaan tentang pikiran, tindakan, kecakapan, pengetahuan, dan sikap yang layak.

Secara deskripsi tertentu potensi para karyawan mungkin sudah memenuhi syarat administrasi pada pekerjaannya, tapi secara aktual para karyawan harus mengikuti atau mengimbangi perkembangan dunia usaha sesuai dengan tugas yang dijabat atau yang akan dijabatnya. Hal ini yang mendorong pihak instansi atau perusahaan untuk memfasilitasi pelatihan para karyawan guna mendapatkan hasil kinerja yang baik, efektif dan efisien. Selain itu, lingkungan kerja juga merupakan hal yang tidak kalah pentingnya dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada di dalam lingkungannya. Oleh karena itu, hendaknya diusahakan agar lingkungan kerja harus baik dan kondusif karena lingkungan kerja yang baik dan kondusif menjadikan karyawan merasa betah berada di ruangan dan merasa senang serta bersemangat untuk melaksanakan tugas-tugasnya sehingga kinerja karyawan juga akan meningkat.

Menurut Mangkunegara (2005:105) lingkungan kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas.

Lariz Depari Hotel Medan merupakan hotel yang belum lama berdiri di Kota Medan. Hotel ini memiliki puluhan kamar yang bisa dihuni oleh para tamu yang ingin menginap, juga memiliki berbagai fasilitas yang mendukung sehingga hotel ini mendapat predikat hotel berbintang tiga. Untuk menunjang semua kegiatan yang diharapkan mampu mempertahankan eksistensi hotel tersebut, diperlukan karyawan yang bekerja dengan baik dan mampu memberikan pelayanan yang sesuai dengan keinginan dan kebutuhan tamu yang menginap di hotel. Apalagi saat ini ada ratusan hotel yang sudah berdiri di Kota Medan. Hal itu juga membuat penulis ingin melakukan riset awal, yang bertujuan untuk mengetahui tentang beberapa pengaruh yang berkaitan dengan kinerja karyawan. Pada penelitian awal tersebut, peneliti menemukan beberapa fenomena yang dianggap mempengaruhi kinerja, yaitu pelatihan dan lingkungan kerja. Berkaitan dengan pelatihan, dalam pelaksanaannya masih ada kekurangan yang dirasakan oleh para karyawan menyangkut materi pelatihan yang diberikan cenderung monoton, serta instruktur yang memberikan pelatihan sering sekali dari pihak internal perusahaan, sehingga kadang-kadang membuat peserta pelatihan sering merasa bosan.

Selain pelatihan, lingkungan kerja sebagai sarana mendukung peningkatan skill karyawan agar dapat bekerja sesuai dengan mutu yang ditetapkan oleh pihak hotel. Namun dalam pelaksanaannya, pihak hotel tidak memberikan lingkungan kerja yang baik kepada karyawannya seperti layout atau tata ruang kerja yang tata letaknya tidak tepat guna, sistem keamanan yang masih belum memenuhi prosedur yang berlaku, serta kurangnya hubungan antar karyawan.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penulis melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Lariz Depari Hotel Medan”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang penulis lakukan, maka ditemukan masalah yang dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Lariz Depari Hotel Medan ?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Lariz Depari Hotel Medan ?
3. Apakah pelatihan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Lariz Depari Hotel Medan ?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Lariz Depari Hotel Medan.
2. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Lariz Depari Hotel Medan.
3. Untuk mengetahui apakah pelatihan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Lariz Depari Hotel Medan.

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Menambah pengetahuan dalam pemahaman dalam bidang pelatihan, lingkungan kerja dan kinerja serta kedekatan antar variabel yang diteliti.

2. Bagi Perusahaan

Memperbaiki kinerja karyawan dengan meningkatkan pelatihan dan lingkungan kerja.

3. Bagi Peneliti Lain

Sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya dalam bidang yang sama dimasa yang akan datang.

4. Bagi Akademisi

Hasil penelitian dapat dijadikan rujukan bagi upaya pengembangan ilmu ekonomi dan manajemen serta berguna juga untuk menjadi referensi bagi mahasiswa yang melakukan kajian teori dari pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

BAB II

LANDASAN TEORITIS

2.1. Kinerja Karyawan

2.1.1. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai oleh seseorang, baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Fahmi (2010:20) menyatakan kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu. Lebih jauh Indra Bastian menyatakan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program atau pelaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (strategic planning) suatu organisasi.

Sedangkan menurut Supriyono (2010:281) menyatakan kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesanggupan serta waktu.

2.1.2. Manfaat Kinerja

Kinerja merupakan suatu tindakan yang dilakukan oleh seorang pegawai untuk meningkatkan standar pekerjaannya sampai di atas rata-rata,

dan tentunya kinerja sangat bermanfaat bagi organisasi ataupun suatu perusahaan.

Menurut Bittel dan Newstrom (2013:216) menyatakan bahwa ada tiga manfaat kinerja, yaitu:

- a) Untuk mendorong perilaku yang baik atau memperbaiki serta mengikis kinerja yang dibawah standar.
- b) Untuk memuaskan rasa ingin tahu pegawai tentang seberapa baik kinerjanya.
- c) Untuk memberikan landasan yang kuat bagi pengambilan keputusan selanjutnya sehubungan dengan karir seorang pegawai.

Sedangkan menurut Robbins (2011:58) secara garis besar menyatakan bahwa manfaat kinerja adalah:

- a) Memberikan masukan penting bagi pimpinan organisasi dalam pengambilan keputusan di bidang sumber daya manusia, seperti promosi, transfer, dan putusan hubungan kerja.
- b) Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan, melalui evaluasi kinerja dapat menunjuk dengan tepat keterampilan dan kompensasi pegawai yang tidak memadai untuk kemudian dapatdikembangkan dan diperbaiki melalui program.
- c) Mengetahui efektivitas seleksi/penempatan pegawai baru dan program pendidikan dan pelatihan.
- d) Memberikan umpan balik kepada pegawai mengenai bagaimana pandangan organisasi akan kinerja mereka.

213. Faktor-Faktor Kinerja Karyawan

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi baik atau buruknya kinerja pegawai sehari-hari, seperti yang diungkapkan Mangkuprawira (2010:155) bahwa terdapat beberapa faktor kinerja adalah sebagai berikut:

1. **Faktor Kepemimpinan dan Kepercayaan**, meliputi unsur pengetahuan, keterampilan, kemampuan kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh tiap individu karyawan.
2. **Faktor Kepemimpinan Manajer**, meliputi aspek kualitas manajer dan *team leader* dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan kerja kepada karyawan.
3. **Faktor Tim**, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
4. **Faktor Sistem**, meliputi sitem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi.
5. **Faktor Kontekstual (Situasional)**, meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

214. Metode Penilaian Kinerja

Menurut Mathis dan Jackson (2006:382) penilaian kinerja adalah proses evaluasi terhadap karyawan dalam melakukan pekerjaan yang dikomparasikan dengan standar yang dilanjutkan dengan memberi informasi tersebut pada karyawan. Penilaian kinerja disebut juga pemberian peringkat pada karyawan melalui peninjauan, evaluasi, dan penilaian hasil kinerja.

21.5 Indikator Kinerja

Menurut Robbins (2016:260) indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima indikator, yaitu:

1. **Kualitas.** Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. **Kuantitas.** Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. **Ketepatan Waktu.** Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. **Efektivitas.** Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. **Kemandirian.** Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

2.2. Pelatihan

221. Pengertian Pelatihan

Pelatihan merupakan suatu proses pendidikan jangka pendek dimana karyawan mendapat tambahan kemampuan dan keterampilan kerja

pegawai atau karyawan dalam menjalankan pekerjaan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Veithzal Rivai (2011:211) menjelaskan pelatihan merupakan bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktek dari pada teori.

Sedangkan menurut Andrew E. Sikula dikutip oleh Sedarmayanti (2011:44) menyatakan, pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai *non managerial* mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas.

2.2.2 Metode Pelatihan

Menurut Dessler (2008) metode pelatihan meliputi, yaitu :

1. *On The Job Training*
2. Magang
3. Belajar Informal
4. Pelatihan Instruksi Pekerjaan
5. Program Belajar Perangkat Audiovisual
6. Pelatihan Tersimulasi
7. Pelatihan Dengan Menggunakan Komputer
8. Sistem Elektronik Pendukung Prestasi
9. Pelatihan Jarak Jauh Menggunakan Internet

223. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pelatihan

Metode pelatihan terbaik tergantung dari berbagai faktor. Berdasarkan penjelasan Veithzal Rivai (2010:225-226), dalam melakukan pelatihan ada beberapa faktor yang mempengaruhi yaitu instruktur, peserta, materi (bahan), metode, tujuan pelatihan, dan lingkungan yang menunjang. Faktor-faktor yang perlu dipertimbangkan dalam pelatihan yaitu :

- 1) Efektivitas biaya.
- 2) Materi program yang dibutuhkan.
- 3) Prinsip-prinsip pembelajaran.
- 4) Ketepatan dan kesesuaian fasilitas.
- 5) Kemampuan dan preferensi peserta pelatihan.
- 6) Kemampuan dan preferensi instruktur pelatihan.

224. Dimensi dan Indikator Pelatihan

Menurut Mangkunegara (2011:57), ada beberapa dimensi dan indikator dalam pelatihan yaitu sebagai berikut:

1. Instruktur

a. Pendidikan

Pendidikan lebih diarahkan pada peningkatan kemampuan (ability) seseorang melalui jalur formal dengan jangka waktu yang panjang, guna memaksimalkan penyampaian materi kepada peserta pelatihan.

b. Penguasaan materi

Penguasaan materi bagi seorang instruktur merupakan hal yang penting untuk dapat melakukan proses pelatihan dengan baik

sehingga para peserta pelatihan dapat memahami materi yang hendak disampaikan.

2. Peserta

a. Semangat mengikuti pelatihan

Hal ini merupakan salah satu faktor yang menentukan proses pelatihan. Jika instruktur bersemangat dalam memberikan materi pelatihan maka peserta pelatihan pun akan bersemangat mengikuti program pelatihan tersebut, dan sebaliknya.

b. Seleksi

Sebelum melaksanakan program pelatihan terlebih dahulu perusahaan melakukan proses seleksi, yaitu pemilihan sekelompok orang yang paling memenuhi kriteria untuk posisi yang tersedia di perusahaan.

3. Materi

a. Sesuai tujuan

Materi yang diberikan dalam program pelatihan kepada peserta pelatihan harus sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan.

b. Sesuai komponen peserta

Materi yang diberikan dalam program pelatihan akan lebih efektif apabila sesuai dengan komponen peserta sehingga program pelatihan tersebut dapat menambah kemampuan peserta.

c. Penetapan sasaran

Materi yang diberikan kepada peserta harus tepat sasaran sehingga mampu mendorong peserta pelatihan untuk mengaplikasikan materi yang telah disampaikan dalam melaksanakan pekerjaannya.

4. Tujuan

a. Meningkatkan keterampilan

Hasil yang diharapkan dari pelatihan yang diselenggarakan yaitu dapat meningkatkan keterampilan atau skill, pengetahuan dan tingkah laku peserta atau calon karyawan baru.

2.3. Lingkungan Kerja

221. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang berpengaruh didalam menjalankan tugas baik dari lingkungan kerja fisik maupun non fisik.

Menurut Supardi (2005:23) lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan yang menyenangkan, mengamankan, menentramkan, dan betah dalam bekerja.

Sedangkan menurut Sunyoto (2013:43) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan,

apabila lingkungan kerja mereka baik pada akhirnya dapat menciptakan suasana semangat dalam bekerja.

2.2.2 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2007:21) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 (dua), yaitu :

A. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi 2 (dua) kategori, yaitu :

1. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan, seperti pusat kerja, meja, dan sebagainya.
2. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut temperature, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

B. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan rekan kerja, atau hubungan dengan bawahan.

Pernyataan diatas tersebut didukung oleh Nawawi (2003:226) yang mengatakan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

A. Lingkungan Kerja Fisik, meliputi :

1. Keadaan bangunan

Keadaan bangunan, gedung, atau tempat bekerja yang menarik termasuk di dalamnya ruangan kerja yang nyaman dan mampu memberikan ruang gerak yang cukup bagi karyawan dalam menjalankan pekerjaannya serta mengatur ventilasi yang baik sehingga para karyawan merasa betah bekerja.

2. Tersedianya beberapa fasilitas

Fasilitas yang dimaksud yaitu :

- a. Peralatan pekerja yang cukup memadai sesuai dengan jenis pekerjaan masing-masing karyawan.
- b. Tempat istirahat, tempat olahraga berikut perlengkapannya, kantin, atau kafeteria, tempat ibadah, tempat pertemuan, dan sebagainya.

3. Letak gedung yang strategis

Letak gedung harus strategis sehingga mudah dijangkau dari segala penjuru dengan kendaraan umum.

B. Lingkungan Kerja Non Fisik, meliputi :

1. Adanya perasaan aman

Perasaan aman dari diri karyawan dalam menjalankan pekerjaannya seperti : rasa aman dari bahaya yang mungkin timbul pada saat menjalankan pekerjaannya, merasa aman dari pemutusan hubungan kerja yang sewenang-wenang dan merasa aman dari

segala macam bentuk tuduhan sebagai akibat dari saling curiga diantara para karyawan.

2. Adanya perasaan puas

Perasaan puas akan terwujud apabila kebutuhan karyawan dapat terpenuhi baik kebutuhan fisik maupun kebutuhan sosial.

2.23. Indikator Lingkungan Kerja

Indikator-indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti dalam Resti A. Dwifina (2012:46), adalah sebagai berikut:

1. Penerangan

Penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan.

2. Suhu Udara

Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh.

3. Suara Bising

Menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara

bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

4. Penggunaan Warna

Pada kenyataan tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia. Dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

5. Suasana

Suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan itu sendiri. Suasana kerja ini akan meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan.

6. Tersedianya Fasilitas Untuk Karyawan

Fasilitas merupakan kemudahan yang disediakan kepada semua karyawan atau karyawan tertentu saja karena prestasinya agar karyawan tersebut tetap mempunyai keinginan bekerja pada suatu perusahaan tidak ingin pindah ke perusahaan lain.

7. Keamanan Kerja

Salah satu upaya untuk menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga satuan petugas keamanan (SATPAM).

8. Hubungan Dengan Rekan Kerja

Hubungan kerja antara karyawan perlu dibina, agar para karyawan dapat saling bekerja sama dan membantu dalam pencapaian tujuan perusahaan. Hubungan kerja tidak hanya bersifat formal kebiasaan, tetapi juga tidak kalah pentingnya hubungan batin yang bersifat non formal.

9. Hubungan Antara Bawahan Dengan Pemimpin

Pemimpin yang berkualitas adalah faktor yang mempunyai pengaruh penting terhadap kekuasaan dan efektivitas pemimpin. Jika pemimpin mempunyai hubungan baik dengan karyawannya atau karyawan menghormati pemimpin yang bersangkutan tidak perlu mengandalkan pangkat atau wewenang formalnya.

2.4. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang digunakan adalah sebagai dasar dalam penyusunan penelitian. Tujuannya adalah untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu. Kajian yang digunakan yaitu mengenai pelatihan dan lingkungan kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berikut ini adalah tabel penelitian terdahulu yang berkaitan dengan judul penelitian :

Tabel 2.1

Ringkasan Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Hasil Penelitian
1.	Endang Kartodikromo	Proses Rekrutmen, Seleksi, Pelatihan Kerja dan pengaruhnya pada	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Seleksi dan pelatihan memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap Kinerja

	2017	Kinerja Karyawan CV. Celebes Indonesia Sakti MER 99 Mega Mas Manado.	Karyawan pada CV. Celebes Indonesia Sakti MER 99 Mega Mas Manado. Hal ini dapat diartikan bahwa tidak adanya hubungan yang signifikan dari Seleksi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).
2.	Mohammad Nurrulloh 2011	Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Kalimantan Timur.	Berdasarkan hasil penelitian bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.
3.	Rigska Muntu 2017	Pengaruh Seleksi, Pelatihan dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk Kantor Cabang Manado.	Seleksi, Pelatihan dan Penempatan kerja berpengaruh secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Negara Indonesia Kantor Cabang Manado

2.5. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah hasil pemikiran yang bersifat kritis dalam memperkirakan kemungkinan hasil penelitian yang akan dicapai. Kerangka konseptual menurut variabel yang diteliti beserta indikatornya. Kerangka konseptual dari suatu gejala sosial yang memadai dapat diperkuat untuk menyajikan masalah penelitian dengan cara yang jelas dan dapat diuji (Sugiyono: 2012).

Ukuran kinerja dapat dilihat dari sisi jumlah dan mutu tertentu sesuai dengan standart yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan bentuknya dapat bersifat tangible (dapat ditetapkan alat ukurnya atau standarnya) atau intangible (tak dapat ditetapkan alat ukurnya atau standarnya), tergantung pada bentuk dan proses pelaksanaan pekerjaan itu. Kinerja yang dihasilkan oleh

pegawai dalam suatu perusahaan ditentukan oleh beberapa faktor dan kondisi yang baik itu yang berasal dari dalam diri pegawai ataupun yang berasal dari luar individu pegawai.

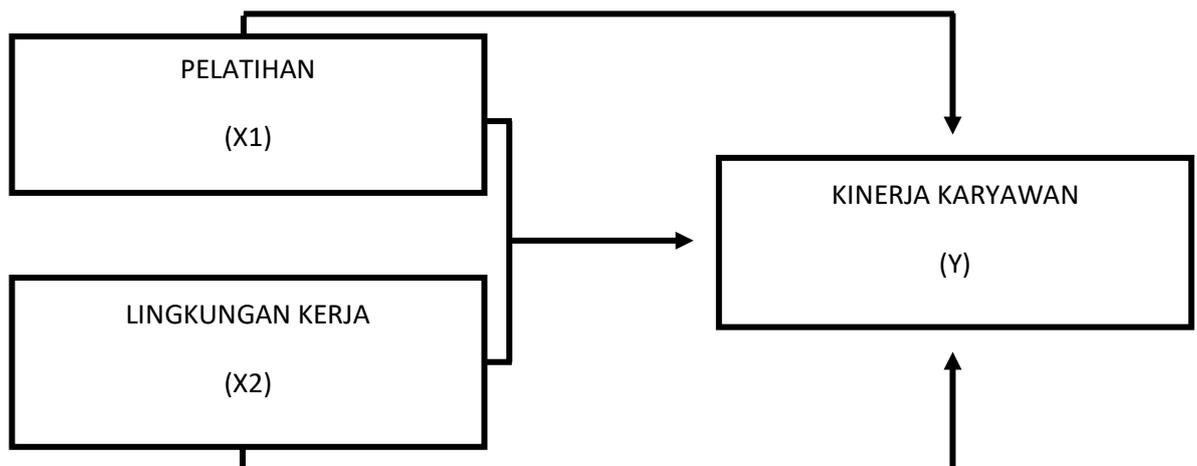
Menurut Dessler (2004:216) mengemukakan bahwa pelatihan merupakan proses mengajarkan keterampilan yang dibutuhkan karyawan untuk melakukan pekerjaannya.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2005:105) lingkungan kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas.

Dalam kerangka konseptual ini dimana peneliti membuat suatu sketsa mengenai gambaran bagaimana pelatihan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena hal ini sangat penting sebagai bahan masukan untuk melihat secara jelas karakteristik kedua variabel yang akan diteliti nantinya.

Gambar 2.1

Kerangka Konseptual



2.6. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2012:81) hipotesis adalah sebuah dugaan atau referensi yang dirumuskan serta diterima untuk sementara yang dapat menerangkan fakta- fakta yang diamati dan digunakan sebagai petunjuk dalam pengambilan keputusan.

Berdasarkan pendapat tersebut, penulis membuat hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Lariz Depari Hotel Medan.
2. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Lariz Depari Hotel Medan.
3. Pelatihan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Lariz Depari Hotel Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis, Tempat dan Waktu Penelitian

3.1.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah asosiatif, menurut Sugiyono (2012:11), pendekatan asosiatif adalah pendekatan dengan menggunakan dua atau lebih variabel guna mengetahui hubungan atau pengaruh yang satu dengan yang lain.

3.1.2. Tempat Penelitian

Penelitian bertempat di Lariz Depari Hotel Jl. Merak No. 36 Sei Sikambang B, Medan Sunggal Medan.

3.1.3. Waktu Penelitian

Waktu penelitian dilaksanakan dari Bulan November 2019 sampai dengan Bulan Maret 2020.

Tabel 3.1
Rencana Waktu Penelitian

No.	Kegiatan	2019/2020					
		Nov 19	Des 19	Jan 20	Feb 20	Mar 20	Apr 20
1	Penyusunan proposal						
2	Seminar proposal						
3	Pengumpulan data						
4	Analisis data						
5	Seminar Hasil						
6	Pengajuan Meja hijau						
7	Meja Hijau						

3.2. Populasi dan Sampel

3.2.1. Populasi

Populasi menurut Sugiyono (2014:148) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Lariz Depari Hotel Medan yang berjumlah 45 orang. Pemilihan karakteristik populasi pada penelitian ini dilakukan dengan pertimbangan bahwa, karyawan yang dipilih sebagai unit populasi merupakan kelompok atau individu yang mempunyai karakteristik erat dengan Lariz Depari Hotel.

3.2.2. Sampel

Menurut Sugiyono (2012:73) sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Menurut Arikunto (2007:120) sampel penelitian adalah apabila subjeknya kurang dari 100, maka lebih baik diambil semua hingga penelitiannya merupakan populasi. Maka yang dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di Lariz Depari Hotel Medan yang berjumlah berjumlah 45 orang karyawan.

3.3. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah petunjuk untuk melaksanakan mengenai cara mengukur variabel. Definisi operasional merupakan informasi yang sangat membantu penelitian yang akan menggunakan variabel yang sama. Dalam penelitian ini yang menjadi definisi operasional adalah :

1. Pelatihan (X_1)

Pelatihan merupakan suatu proses pendidikan jangka pendek dimana karyawan mendapat tambahan kemampuan dan keterampilan kerja pegawai atau karyawan dalam menjalankan pekerjaan agar dapat meningkatkan kemampuannya untuk mencapai tujuan perusahaan.

2. Lingkungan Kerja (X_2)

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang berpengaruh didalam menjalankan tugas baik dari lingkungan kerja fisik maupun non fisik.

3. Kinerja (Y)

Kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan.

Tabel 3.2
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator Variabel	Skala Ukur
1.	Pelatihan (X_1)	Pelatihan merupakan bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar system pendidikan yang berlaku dalam waktu relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktek dari pada teori. Veithzal Rivai (2011:211)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Instruktur <ol style="list-style-type: none"> a. Pendidikan b. Penguasaan Materi 2. Peserta <ol style="list-style-type: none"> a. Semangat Mengikuti Pelatihan b. Seleksi 3. Materi <ol style="list-style-type: none"> a. Sesuai Tujuan b. Sesuai Komponen Peserta c. Penetapan Sasaran 	Likert

			<p>4. Tujuan</p> <p>a. Meningkatkan Keterampilan</p> <p>Mangkunegara (2011:57)</p>	
2.	Lingkungan Kerja (X ₂)	<p>Lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan yang menyenangkan, mengamankan, menentramkan, dan betah dalam bekerja.</p> <p>Supardi (2005:23)</p>	<p>1. Penerangan</p> <p>2. Suhu Udara</p> <p>3. Suara Bising</p> <p>4. Penggunaan Warna</p> <p>5. Suasana</p> <p>6. Tersedianya Fasilitas Untuk Karyawan</p> <p>7. Keamanan Kerja</p> <p>8. Hubungan Dengan Rekan Kerja</p> <p>9. Hubungan Antara Bawahan Dengan Pemimpin</p> <p>Sedarmayanti dalam Resti A. Dwifina (2012)</p>	Likert
3.	Kinerja (Y)	<p>Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesanggupan serta waktu.</p> <p>Supriyono (2010 : 281)</p>	<p>1. Kualitas</p> <p>2. Kuantitas</p> <p>3. Ketepatan Waktu</p> <p>4. Efektivitas</p> <p>5. Kemandirian</p> <p>Robbins (2016:260)</p>	Likert

3.4. Jenis dan Sumber Data

3.4.1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis data kualitatif yang dikuantitatifkan yaitu berupa data jawaban responden dari kuesioner yang akan ditabulasi ke dalam bentuk angka-angka yang akan diolah menggunakan program SPSS 21.

3.4.2. Sumber Data

Sumber data yang digunakan adalah sumber data primer dan sekunder.

- a. Sumber data primer yaitu data yang langsung diperoleh oleh peneliti dari responden atau pihak pertama, seperti hasil observasi, wawancara dan jawaban kuesioner tentang variabel dan masalah penelitian.
- b. Sumber data sekunder yaitu data-data berupa catatan, literatur, serta jurnal berkaitan dengan permasalahan dalam skripsi ini yang dikumpulkan melalui internet atau sumber lainnya.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan menggunakan teknik penelitian lapangan dan teknik kepustakaan sebagai berikut :

1. Penelitian Lapangan

Penelitian lapangan yaitu penelitian lanjutan yang dilakukan secara lebih mendalam dengan cara mengamati secara langsung pada subjek penelitian.

Survey lapangan terdiri dari :

- a. Pengamatan (*Observasi*) yaitu teknik pengumpulan data dengan cara mengadakan pengamatan tentang masalah penelitian secara langsung, dalam hal ini mengenai evaluasi pelatihan dan lingkungan kerja serta kinerja karyawan.
- b. Wawancara (*Interview*) yaitu teknik pengumpulan data dengan melakukan tanya jawab dengan pihak-pihak terkait, dalam hal ini adalah Pimpinan Lariz Depari Hotel Medan.
- c. Daftar Pertanyaan (*Questioner*) adalah dengan memberikan daftar pertanyaan dalam bentuk angket yang ditujukan pada karyawan Lariz Depari Hotel Medan dengan menggunakan *Skala Likert* dengan bentuk *checklist*, dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 opsi yaitu :

Tabel 3.3
Skala Likert

PERNYATAAN	BOBOT
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Ghozali (2005:3)

2. Penelitian Kepustakaan

Penelitian kepustakaan merupakan teknik pengumpulan data dengan cara memeriksa atau melihat secara langsung dokumen, catatan, literatur, jurnal, dan buku-buku yang berkaitan dengan masalah penelitian ini.

3.6. Teknik Analisis Data

3.6.1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk menguji apakah suatu kuesioner layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Validitas menunjukkan seberapa nyata suatu pengukuran mengukur apa yang seharusnya diukur. Pengukur dikatakan valid jika mengukur tujuannya dengan nyata atau benar. Reliabilitas menunjukkan akurasi dan konsistensi dari pengukurannya.

Dikatakan konsisten jika beberapa pengukuran terhadap subjek yang sama diperoleh hasil yang tidak berbeda (Jogiyanto 2010:135).

A. Uji Validitas

Validitas yang digunakan dalam penelitian ini (*content validity*) menggambarkan kesesuaian sebuah pengukur data dengan apa yang akan diukur (Ghozali, 2006). Dasar pengambilan keputusan yang digunakan untuk menguji validitas butir angket adalah :

1. Jika r hitung positif dan r hitung $>$ r tabel maka variabel tersebut valid.
2. Jika r hitung tidak positif serta r hitung $<$ r tabel maka variabel tersebut tidak valid.

Jika hasil menunjukkan nilai yang signifikan maka masing-masing indikator pertanyaan adalah valid. Dalam penelitian ini uji validitas dilakukan menggunakan program SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*).

B. Uji Reliabilitas

Reliabilitas (Situmorang dan Lufti 2011:79) adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Butir pertanyaan yang sudah dinyatakan valid dalam uji validitas ditentukan reliabilitasnya dengan kriteria sebagai berikut:

- a) Jika positif atau lebih besar dari α maka pertanyaan reliabel.
- b) Jika negatif atau lebih kecil dari α maka pertanyaan tidak reliabel.

Menurut Kuncoro (Situmorang et al, 2011:40) suatu konstruk atau variable dinyatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach's Alpha* > 0.80 atau nilai *Cronbach's alpha* > 0.60 (Ghozali).

3.6.2. Uji Asumsi Klasik

Syarat asumsi klasik yang harus dipenuhi model regresi berganda sebelum data tersebut dianalisis adalah sebagai berikut :

A. Uji Normalitas

Untuk pengujian normalitas data dalam penelitian ini dideteksi melalui analisa grafik dan statistik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dengan SPSS.

1. Histogram, yaitu pengujian dengan menggunakan ketentuan bahwa data normal berbentuk lonceng (*Bell shaped*). Data yang baik adalah data yang memiliki pola distribusi normal. Jika data menceng ke kanan atau

menceng ke kiri berarti memberitahukan bahwa data tidak berdistribusi secara normal.

2. Grafik *Normality Probability Plot*, ketentuan yang digunakan adalah:

- a) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b) Jika data menyebar jauh dari diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

3. Uji Kolmogorov Smirnov Test. Uji dilakukan untuk mengetahui distribusi data normal atau tidak.

- a) Jika nilai Asymp sig > 0.05 Maka data berdistribusi normal
- b) Jika nilai Asymp sig < 0.05 Maka data tidak normal

B. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas ditujukan untuk mengetahui deteksi gejala korelasi atau hubungan antara variabel bebas atau independen dalam model regresi tersebut. Asumsi multikolinieritas menyatakan bahwa variabel independen harus terbebas dari gejala multikolinieritas. Uji multikolinieritas dapat dilakukan dengan cara : jika nilai *tolerance* > 0.1 dan nilai VIF (*Variance Inflation Factors*) < 10 , maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi (Ghozali 2011:160).

C. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas merupakan uji data yang memiliki nilai Sig. kurang dari 0.05 (Sig. < 0.05) yaitu apabila data memiliki nilai lebih kecil dari nilai Sig. 0.05 maka data memiliki heteroskedastisitas dan cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dalam penelitian dilakukan *Scatter Plot* dan menggunakan uji glajser. Uji glajser merupakan salah satu uji statistik yang dilakukan dengan meregresikan variabel-variabel bebas terhadap nilai absolut (Sukardi 2008:172).

3.6.3. Uji Statistik

A. Koefisien Determinasi (R^2)

Uji ini digunakan untuk mengukur kedekatan hubungan dari model yang dipakai. Koefisien determinasi (*adjusted R^2*) yaitu angka yang menunjukkan besarnya kemampuan varians atau penyebaran dari variabel-variabel bebas yang menerangkan variabel terikat atau angka yang menunjukkan seberapa besar variabel terikat dipengaruhi oleh variabel bebasnya. Besarnya koefisien determinasi adalah antara 0 hingga 1 ($0 < \text{adjusted } R^2 < 1$), dimana nilai koefisien mendekati 1, maka model tersebut dikatakan baik karena semakin dekat hubungan variabel bebas dengan variabel terikat.

B. Uji Simultan (Uji f)

Uji ini dengan maksud menguji apakah secara simultan variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0.05$).

C. Uji Parsial (Uji t)

Uji t statistik dimaksudkan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0.05$).

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan data sebelumnya maka kesimpulan dari hasil penelitian skripsi ini adalah :

1. Berdasarkan hasil uji sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan (X_1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan demikian faktor pelatihan memiliki kontribusi terhadap kinerja karyawan.
2. Berdasarkan hasil uji sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan demikian faktor lingkungan kerja memiliki kontribusi terhadap kinerja karyawan.
3. Berdasarkan hasil uji sebelumnya maka variabel pelatihan (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja (Y).
4. Nilai *R Square* sebesar 0.694 menunjukkan bahwa tingkat korelasi atau hubungan antara pelatihan, lingkungan kerja dan kinerja memiliki hubungan yang kuat serta nilai *Adjusted (R²)* yang diperoleh yaitu sebesar 0.679 atau 67,9% berarti kinerja karyawan Lariz Depari Hotel Medan dapat dijelaskan oleh variabel pelatihan dan lingkungan kerja. Sedangkan sisanya sebesar 0.321 atau 32,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Jadi kesimpulannya yaitu jika pelatihan baik dan lingkungan kerja nyaman maka akan tercipta kinerja karyawan yang tinggi, untuk itu Lariz Depari Hotel Medan harus senantiasa mengevaluasi pemberian pelatihan dan lingkungan kerja dengan sebaik-baiknya serta nyaman-nyamannya agar kinerja karyawan Lariz Depari Hotel Medan tetap terjaga sehingga tidak mengganggu hasil kerja keseluruhan.

5.2. Saran

1. Bagi Perusahaan

- a. Untuk variabel pelatihan yang diketahui berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu disarankan kepada pimpinan Lariz Depari Hotel Medan untuk menerapkan pelatihan yang baik dengan memberikan materi serta penjelasan yang diberikan mudah dipahami agar dapat merangsang karyawan untuk bekerja lebih baik lagi.
- b. Pimpinan Lariz Depari Hotel Medan diharapkan dapat selalu mempertahankan serta meningkatkan lingkungan kerja yang nyaman dengan memberikan fasilitas serta tata layout ruang kerja yang rapi agar dapat mendukung karyawan bekerja secara maksimal.
- c. Pimpinan Lariz Depari Hotel Medan hendaknya terus memantau aktivitas kerja karyawannya melalui absensi, jumlah output kerja yang dihasilkan, serta cara penyelesaian tanggung jawab yang diberikan untuk dapat mengevaluasi kinerja para karyawan dalam bekerja serta membantu karyawan dalam memberikan solusi atas permasalahan dalam pekerjaannya.

2. Bagi Peneliti Lain

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya, maka peneliti lain dianjurkan untuk menganalisis lebih dalam lagi dan lebih spesifik, sehingga hasil yang didapatkan juga lebih maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Afiatin dan Martaniah, 2011, **Evaluasi Kinerja SDM**. Refika Aditama. Bandung.
- Bernardin & Russel, 2013, **Manajemen Sumber Daya Manusia (*Human Resource Management*)**, alih bahasa. Jakarta: Salemba Empat.
- Bittel dan Newstrom, 2013, **Manajemen Sumber Daya Manusia (*Managing Human Resources*)**. New Jersey : PearsonPrentice Hall, Fourth Edition.
- Gordon Allort dalam Judge, 2013, **Perilaku Organisasi (*Organisasi Behavior*)**, Eighth Edition. New York: McGraw-HillInternasional Book Company.
- Hakim (dalam Polpoke, 2014), **Organisasi, Perilaku, Struktur, dan Proses**, Bina Aksara. Jakarta.
- Mangkunegara, 2011, **Evaluasi Kinerja SDM**. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Mohyi, 2015, **Manajemen Sumber Daya Manusia**. PT. Bumi Aksara. Indeks Kelompok GRAMEDIA. Jakarta.
- Rivai dan Basri, 2015, **Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap pemberdayaan**. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, 2011, **Perilaku Organisasi**. Edisi kesepuluh. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Salsabila Adissa Maharani, 2017, **Pengaruh Self-Efficacy, Coaching dan Empowerment Terhadap Kinerja Karyawan CV.Laxita Paramitha Semarang**, Departemen Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Diponegoro, Diponegoro Journal Of Social And Political Tahun 2017, Hal 1-10.
- Sri Rahayu, 2017, **Pengaruh Kepribadian dan Pemberdayaan terhadap Kinerja Melalui Organisasi Sosial**. Kajian Multi Disiplin Ilmu untuk Mewujudkan Poros Maritim dalam Pembangunan Ekonomi Berbasis Kesejahteraan Rakyat ISBN: 978-979-3649-81-8.
- Siagian, 2014, **Manajemen dan Motivasi**. Balai Aksara. Jakarta.

Schular & Jackson, 2012, **Manajemen Sumber Daya Manusia (*Human Resource Management*)**, Third Edition. Australia: John Willey & Sons Australia, Ltd.

Spencer, 2013, ***Human Resources Management, And Experiential Approach***,
McGraw Hill International, Singapore.

Sugiyono. 2010. **Metode Penelitian Administrasi**. Bandung: CV. Alfabeta.

Thursan, 2012: **Organisasi Perilaku**, Bina Aksara. Jakarta.

JURNAL PENELITIAN

Endang A. Kartodikromo, Bernhard Tewal, Irvan Tang (Vol 5, No 2 2017). **Proses Rekrutmen, Seleksi, Pelatihan Kerja dan pengaruhnya pada Kinerja Karyawan CV. Celebes Indonesia Sakti MER 99 Mega Mas Manado.**

Muhammad Nurrulloh (FE Manajemen Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda) (Vol 4, No 1 2016) **Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Kalimantan Timur.**

Rigska R. Muntu, Viktor P.K Lengkong, Raymond Ch. Kawet (Vol 5, No 3 2017). **Pengaruh Seleksi, Pelatihan dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk Kantor Cabang Manado.**