

**PENGARUH DESAIN PELATIHAN, INSTRUKTUR PELATIHAN, DAN FASILITAS
PELATIHAN TERHADAP KINERJA AWAK KABIN JUNIOR PT.CITILINK INDONESIA
BASE SURABAYA**

INTAN NURFATIMAH

EMAIL: intannurfatihmah.ar@gmail.com

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI MAHARDHIKA
SURABAYA
2021**

ABSTRAK

Seleksi karyawan, kemajuan teknologi, dan persaingan antar perusahaan serta penyesuaian kebijakan perusahaan mendasari perusahaan untuk memberikan pelatihan terhadap karyawan. Pelatihan bisa dilakukan dengan mengirimkan karyawan ke instansi lain atau melakukan pelatihan internal oleh instruktur dari perusahaan apabila perusahaan memiliki fasilitas pelatihan yang memadai. Penelitian ini mencoba menganalisis pengaruh desain pelatihan, instruktur pelatihan, dan fasilitas pelatihan terhadap kinerja karyawan. Hipotesis tersebut diuji berdasarkan data yang diperoleh dari pembagian kuesioner kepada 38 peserta pelatihan yang diselenggarakan oleh PT. CITILINK INDONESIA di base Surabaya. Skripsi ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif, selanjutnya diolah menggunakan bantuan program statistik SPSS 23 for windows. Data primer diperoleh dari pemberian kuesioner kepada 38 responden dan data sekunder diperoleh dari website. Hasil pengujian secara simultan telah membuktikan terdapat pengaruh antara desain pelatihan, instruktur pelatihan dan fasilitas pelatihan terhadap kinerja awak kabin. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai Fhitung sebesar 20,686 lebih besar dari Ftabel ($20,686 > 3,27$) maka variabel independen desain pelatihan, instruktur pelatihan dan fasilitas pelatihan secara simultan benar-benar berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen kinerja awak kabin. Maka dengan kata lain variabel-variabel independen desain pelatihan, instruktur pelatihan dan fasilitas pelatihan mampu menjelaskan besarnya variabel dependen kinerja awak kabin. Artinya bahwa ada pengaruh antara desain pelatihan, instruktur pelatihan dan fasilitas pelatihan secara dan parsial terhadap kinerja awak kabin junior PT. Citilink Indonesia Base Surabaya.

Kata Kunci : Desain Pelatihan, Instruktur Pelatihan, Fasilitas Pelatihan, Kinerja

ABSTRACT

recruitment, technological advances, competition between companies and development of company policies that underlie companies to provide training for employees. Training can be done by sending employees to other agencies or conducting internal training by company instructors if the company has adequate training facilities. This study tries to analyze the effect of training design, training instructors, and training facilities on employee performance. This hypothesis was tested based on data obtained from distributing questionnaires to 38 training participants organized by PT. CITILINK INDONESIA at base Surabaya. This thesis is a quantitative descriptive study, then processed using statistical program SPSS

23 for windows. Primary data was obtained from giving questionnaires to 38 respondents and secondary data was obtained from the website. Simultaneous testing results have proven that there is an influence between training design, training instructors and training facilities on cabin crew performance. The results of calculations that have been done, it is obtained that the value of Fcount is 20.686 greater than Ftabel ($20.686 > 3.27$), so the independent variables of training design, training instructors and training facilities simultaneously really have a significant effect on the dependent variable of cabin crew performance. In other words the independent variables of training design,

training instructors and training facilities are able to explain the magnitude of the dependent variable on the performance of the cabin crew. This means that there is an influence between training design, training instructors and training facilities partial on the performance of junior cabin crew PT. Citilink Indonesia Base Surabaya.

Keywords: Training Design, Training Instructors, Training Facilities, Performance

PENDAHULUAN

Transportasi ialah divisi penting dalam kehidupan masyarakat Indonesia. Hal ini disebabkan letak geografis Indonesia yang terdiri dari daratan yang terdiri dari pulau-pulau yang tidak beraturan dan badan air yang terutama terdiri dari lautan, sungai dan danau, yang menyediakan transportasi darat, laut dan udara untuk memungkinkan transportasi. Ini akan mencapai seluruh wilayah negara. Kondisi lalu lintas tiga jalur dirangsang dan menjadi alasan penggunaan kendaraan listrik modern. (AbdulKadir Muhammad, 1998).

Lalu lintas udara ialah salah satu alat transportasi modern saat ini, dan sedang berkembang dengan pesat. Perjalanan udara mengacu pada setiap aktivitas yang dilakukan dengan pesawat untuk membawa penumpang, cargo, dan ataupun surat dari satu daerah ke daerah lain. Lalu lintas udara memegang peranan penting dalam pembangunan ekonomi suatu negara, oleh sebab itu pesawat ialah alat transportasi yang efisien, dinamis dan cepat. Ketika aturan dan prosedur standar peraturan perundang-undangan penerbangan sesuai dengan prosedur yang ditetapkan pemerintah dalam Undang-Undang Penerbangan Nomor 1 Tahun 2009, pesawat terbang juga ialah alat transportasi yang aman dan sangat nyaman dalam hal pelayanan penumpang.

Di Indonesia, Semakin banyak maskapai penerbangan yang disertai dengan fasilitas transportasi udara yang cukup canggih. Setiap perusahaan berusaha untuk meningkatkan dan mengembangkan perusahaan dengan cara yang berbeda-beda, yang kesemuanya ada dalam rencana produktivitas karyawan. Ada banyak faktor yang berkontribusi terhadap efisiensi perusahaan. Pada dasarnya, perusahaan memiliki visi dan misi. Ada beberapa hal yang perlu dicapai, salah satunya adalah manajemen perusahaan yang menguntungkan (for profit) akan memaksimalkan efisiensi karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Dalam hal ini, produktivitas adalah pelaksanaan suatu kegiatan dan peningkatannya berlandaskan tanggung jawab

sendiri dan hasil yang diharapkan (Widodo 9, 2006). Sejalan dengan hal tersebut, karyawan memegang peranan strategis dalam perusahaan. Oleh sebab itu, karyawan ialah mesin utama dari proses kegiatan dan menentukan perkembangan kegiatan yang benar dalam perusahaan.

Setiap perusahaan ingin seluruh karyawannya memahami dan menginternalisasikan semua visi, misi, proses kerja, dan standar kerja yang diterapkan: bagaimana, kapan, di mana, dan oleh siapa.” (Ida Nuraida, 2008).

Dari pengertian prosedur di atas dapat disimpulkan bahwasanya “Tentu saja, program tersebut menentukan bagaimana setiap tugas harus dilakukan, apa yang termasuk, bagaimana melakukan tugas, dan oleh siapa. Oleh sebab itu, proses yang baik dan benar harus diterapkan pada perusahaan.”

Standar kerja adalah “sebuah target, sasaran, tujuan serta upaya kerja dari karyawan dalam jangka waktu tertentu”, (Wirawan 2009). Saat melaksanakan pekerjaan, karyawan harus memfokuskan energi, pikiran, keterampilan, pengetahuan, dan waktu mereka untuk mencapai tugas yang ditentukan dalam standar ketenagakerjaan ini dan dilakukan oleh karyawan dengan standar ketenagakerjaan yang berbeda.

Dari beberapa uraian diatas dapat disimpulkan bahwasanya Semua karyawan harus dilatih. Berlandaskan pakar SDM Gary Dessler (Gary Dessler), pelatihan adalah proses memberikan karyawan baru dan yang sudah ada keterampilan yang mereka butuhkan untuk pekerjaan mereka, juga ketika karyawan dipindahkan ke posisi baru yang ditugaskan kepada mereka dan karyawan yang sedang menyelesaikan pelatihan langkah bekerja.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Metode penelitian adalah cara ilmiah yang digunakan untuk mendapatkan data untuk dikembangkan serta menemukan suatu pengetahuan. Kembalinya cepat tercermin dalam perhatian dan kerjasama. Ketika gangguan dihindari, proses belajar lebih

efektif. Selain itu ketersediaan fasilitas, fasilitas tersebut berfungsi dengan baik dan dapat digunakan untuk kursus pelatihan. Fasilitas pelatihan memungkinkan instruktur pelatihan untuk membantu peserta pelatihan dalam menangkap dan memahami materi yang diberikan. Berdasarkan penjelasan di atas, dapat dibuat hipotesis sebagai berikut. Metode investigasi adalah metode ilmiah untuk memperoleh data dengan tujuan mengembangkan, mengotentikasi, dan menemukan pengetahuan untuk memecahkan masalah. Investigasi ini dilakukan oleh PT. CITILINK INDONESIA dilakukan untuk mengetahui pengaruh desain pelatihan instruktur pelatihan dan lingkungan pelatihan terhadap kinerja awak kabin junior di base Surabaya. Jenis survei yang dilakukan adalah survei dengan menggunakan pendekatan kuantitatif.

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

Berlandaskan Sugiyono (2010:115) mengatakan bahwasanya populasi adalah wilayah generalisasi, yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah awak kabin junior PT. CITILINK INDONESIA base Surabaya yang berjumlah 38 orang.

Sugiyono, (2008:118) sampel ialah "Bagian demografis dari populasi umum yang dijadikan responden dalam penelitian. Berlandaskan Sugiyono (2010: 91), sampel adalah bagian dari keseluruhan ukuran dan karakteristik.

Peneliti mengumpulkan 38 sampel. 38 kelompok, oleh sebab itu rata-rata Misalnya, jumlah sampel yang diuji untuk mendapatkan hasil yang baik minimal 30."

3.3 Variabel Penelitian

Berlandaskan Sugiyono (2016:38) mendefinisikan pengertian variabel penelitian adalah "Segala sesuatunya ditentukan oleh peneliti dengan cara tertentu untuk memperoleh informasi tentangnya dan menarik kesimpulan darinya. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan tiga variabel bebas, yaitu rencana pelatihan, pelatihan pelatih, alat pelatihan untuk PT. Variabel ketergantungan yaitu produktivitas kru. Sesuai dengan judul

penelitian "Dampak Desain Pelatihan", dampak pelatih pelatihan dan alat bantu pelatihan terhadap kinerja kru PT. CITILINK INDONESIA didirikan di Surabaya. Arti dari setiap variabel termasuk dalam penelitian ini dijelaskan.

3.3.1 Variabel Bebas

Berlandaskan Sugiyono (2016:39) Variabel bebas ialah "variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat)." Variabel bebas dalam penelitian ini adalah:

1. Desain Pelatihan (X1)
2. Instruktur Pelatihan (X2)
3. Fasilitas Pelatihan (X3)

3.3.2 Variabel Terikat

Berlandaskan Sugiyono (2016:39) Variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat, oleh sebab itu adanya variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja (Y). Indikator dalam variabel ini adalah:

- a) Kualitas kerja
- b) Kuantitas kerja
- c) Ketepatan waktu

3.4 Jenis dan Sumber Data

3.4.1 Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Data Primer

Data Primer Berlandaskan Husein Umar (2013:42), data primer adalah "Data dari sumber pertama individu atau perorangan, seperti hasil wawancara atau tanggapan kuesioner yang biasa peneliti lakukan." Sedangkan berlandaskan Noor Indrianto dan Bambang Supono (2013: 142), "data asli langsung berasal dari sumber asli (bukan melalui Perantara) sumber data penelitian yang diperoleh."

2. Data Sekunder

Data Sekunder Berlandaskan Husein Umar (2013:42) data sekunder adalah "Data mentah diolah oleh pengumpul data utama atau pihak lain, kemudian disajikan dalam bentuk tabel atau grafik." Sedangkan berlandaskan Noor Indrianto dan Bambang Supomo (2013: 143), data sekunder adalah "data penelitian yang diperoleh secara tidak

langsung (diperoleh dan dicatat di tempat lain) oleh peneliti melalui perantara.”

3.4.2 Sumber Data

Sumber data yang dimaksud dalam penelitian adalah seseorang yang dapat memperoleh data dari dan memiliki informasi yang jelas tentang cara memperoleh data dan cara mengolah data tersebut.

Pengertian sumber data berlandaskan Suharsimi Arikunto (2013:172) adalah “Sumber data yang disebutkan dalam penelitian adalah subyek yang darinya data dapat diperoleh.” Berlandaskan Noor Indrianto dan Bambang Supomo (2013: 142), “selain jenis data yang dikumpulkan terlebih dahulu, sumber data juga penting faktor. Dapat disimpulkan bahwasanya sumber data ialah faktor terpenting dalam menentukan metode pengumpulan data untuk mengetahui dari mana subjek data berasal.”

Sumber data yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah sumber data primer dan sumber data sekunder. Sedangkan sumber data utama adalah data yang diperoleh langsung dari survey lapangan dengan menggunakan metode pengumpulan data yang diperoleh langsung dari pramugari junior PT. CITILINK INDONESIA mendirikan Surabaya berlandaskan hasil survei kuesioner, dokumentasi dan observasi. Sedangkan sumber data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung atau dari sumber lain yang telah tersedia sebelum penulis melakukan penelitian. Ini diklasifikasikan sebagai data bekas, melalui majalah pelatihan.

3.5 Metode Pengumpulan Data

1. Kuesioner

Teknik pengambilan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah bagikan kuesioner kepada responden sesuai dengan sampel yang diberikan. Berlandaskan Sugiyono (2005) definisi angket adalah “suatu metode pengumpulan data dimana responden diberikan serangkaian pertanyaan atau penjelasan tertulis yang harus mereka jawab. Peneliti menggunakan kuesioner tertutup. Kuesioner tertutup adalah daftar pertanyaan yang peneliti berikan alternatif jawaban. Cara ini umumnya dianggap efektif oleh sebab itu responden dapat langsung memberi tanda (√) pada kolom yang sesuai. Penelitian ini menggunakan skala Likert. Setiap elemen

pertanyaan memiliki 5 alternatif jawaban untuk menghitung data.”

Tabel 3.1 Instrument Skala Likert

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

Sumber: Sugiyono (2016:132)

2. Observasi

Kemudian peneliti juga mengamati dan mengikuti proses pelatihan selama satu hari penuh. Observasi dapat dibagi menjadi observasi langsung (peserta) dan non-peserta. Ada dua jenis pengamatan: terbuka dan tertutup. Pengamatan juga dapat diamati dengan menggunakan teknik terstruktur dan tidak terstruktur. Secara khusus observasi dilakukan untuk memperoleh informasi tentang perilaku informan. Observasi bertujuan untuk mendeskripsikan apa yang diteliti dalam penelitian ini, kegiatan saat ini dan orang-orang yang terlibat. Dengan menggunakan metode ini, peneliti dapat mengamati tanpa ada teknik manual.

3. Dokumentasi

Selanjutnya peneliti juga melakukan beberapa dokumentasi. Berlandaskan Sugiyono (2013:240), metode dokumentasi adalah “pencatatan peristiwa yang telah terjadi. Dokumen dapat berupa karya tulis, gambar, atau karya kenang-kenangan seseorang. Dokumen tertulis, seperti buku harian, kisah hidup, cerita, biografi, aturan, panduan. Dokumen gambar, seperti foto, gambar langsung, gambar mini, dll. Dokumen yang berupa karya seni rupa, dapat berupa lukisan, patung, film, dan lain-lain. Observasi dan wawancara dalam penelitian kuantitatif.”

3.6 Analisis Data

Berlandaskan Ardhana¹² (dalam Iexy J. MoJeong 2002: 103), menjelaskan bahwasanya analisis data adalah “Atur urutan data dan atur prosesnya sesuai dengan template, kategori, dan unit deskripsi dasar. Pada saat bersamaan, Taylor (1975: 79) mendefinisikan analisis data sebagai “proses yang melibatkan

upaya untuk menemukan tema dan merumuskan hipotesis (gagasan) sesuai dengan rekomendasi, dan mencoba memberikan bantuan dan topik untuk hipotesis untuk menentukan apakah ini berada di antara keduanya berpengaruh.” Untuk variabel penelitian, penulis menggunakan analisis data regresi kuantitatif. analisis data yang sudah diperoleh dari penelitian ini adalah:

3.6.1 Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Berlandaskan Ghazali (2016:52), “Uji validitas digunakan untuk mengukur validitas atau validitas kuesioner. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan korelasi bivariat Pearson (Pearson's momentum product) untuk menguji validitasnya. Skor dibandingkan dengan skor total. Skor total adalah penjumlahan dari semua item. Elemen pertanyaan yang memiliki korelasi signifikan dengan skor total menunjukkan bahwasanya elemen tersebut dapat membantu mengungkapkan apa yang ingin diungkapkan. Sungguh. Jika r menghitung r tabel (Uji dua sisi dengan sinyal 0.05), alat atau item dalam pertanyaan terkait secara signifikan dengan skor total (aktual).” Rumus kolerasi product moment:

$$r_{xy} = \frac{N\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(N\sum x^2 - (\sum x)^2)(N\sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y

$\sum xy$ = Jumlah perkalian antara variabel x dan Y

$\sum x^2$ = Jumlah dari kuadrat nilai X

$\sum y^2$ = Jumlah dari kuadrat nilai Y

$(\sum x)^2$ = Jumlah nilai X kemudian dikuadratkan

$(\sum y)^2$ = Jumlah nilai Y kemudian dikuadratkan

Pada penelitian, uji validitas dilakukan dengan bantuan program SPSS (statistical package for social sciences).

2. Uji Reliabilitas

Sugiharto dan Situnjak (2006), menyatakan bahwasanya “Kredibilitas mengacu pada pemahaman bahwasanya alat yang digunakan dalam penelitian untuk memperoleh informasi yang digunakan sebagai alat pengumpulan data dapat diandalkan dan dapat mengungkapkan informasi yang sebenarnya di lapangan. Dalam studi penelitian, reliabilitas mengacu pada sejauh mana hasil pengukuran tes tetap tidak berubah setelah tes berulang dilakukan pada subjek di bawah kondisi yang sama. Jika sebuah penelitian menghasilkan hasil yang konsisten, itu dianggap dapat diandalkan. Oleh sebab itu alat penelitian berupa angket dan skala penilaian, maka dilakukan pengecekan reliabilitas berlandaskan rumus alpha cronbach.” Rumus Alpha Cronbach sebagai berikut:

$$r_{11} = \left(\frac{n}{n-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_t^2}{\sigma^2} \right)$$

Keterangan :

r_{11} = reliabilitas yang dicari

n = Jumlah item pertanyaan yang di uji

$\sum \sigma^2$ = Jumlah varians skor tiap-tiap item

σ^2 = varians total

Untuk mengetahui reliabilitas kuesioner, digunakan program SPSS (Social Science Statistical Package) untuk pengujian. Jika skor alpha lebih besar dari tingkat signifikansi 60% (0.60), kuesioner dianggap reliabel.

3.6.2 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Berlandaskan Ghazali (2016), “lakukan uji normalitas untuk menguji apakah variabel bebas dan variabel terikat atau keduanya dalam model regresi berdistribusi normal atau tidak normal. Jika variabel tidak berdistribusi normal maka hasil uji statistik akan menurun. Uji normalitas dapat digunakan untuk mengidentifikasi data yang dikumpulkan dalam distribusi normal atau data yang diperoleh dari populasi normal.

Berlandaskan pengalaman berbagai ahli statistik, data lebih dari 30 angka ($n > 30$), sehingga dapat diasumsikan berdistribusi normal. Ini diklasifikasikan sebagai sampel besar, tetapi uji normalitas harus digunakan untuk menentukan apakah data terdistribusi normal. Oleh sebab itu tidak ada jaminan bahwasanya data dengan angka lebih besar dari 30 harus berdistribusi normal, seperti halnya data dengan angka kurang dari 30 belum tentu berdistribusi normal. Chi Square, Kolmogorov, Smirnov, Lilliefors, Shapiro Wilk, Yarko Bera.”

2. Uji Multikolinearitas

Berlandaskan Ghozali (2016,) “Uji multikolinearitas mencoba untuk menentukan apakah model regresi menemukan korelasi antara variabel penjelas atau variabel independen. Untuk mempelajari lebih lanjut tentang adanya multikolinearitas dalam model regresi, bisa mendapatkannya dari nilai tolerance dan variance inflation rate (VIF) Nilai tolerance mengukur variabilitas variabel penjelas terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel penjelas lainnya, jika nilai tolerance lebih besar dari 0,10 ($> 0,10$), menunjukkan adanya multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi berbeda varians residual antara satu pengamatan dengan pengamatan lainnya. Salah satu cara untuk menentukan heteroskedastisitas dalam model regresi linier berganda adalah dengan melihat scatter plot yang dihasilkan menggunakan aplikasi SPSS. “Jika tidak ada pola yang pasti dan tidak meluas di atas atau di bawah nol pada sumbu Y, itu mungkin menunjukkan kurangnya heteroskedastisitas. Untuk model penelitian yang baik, terdapat kekurangan heteroskedastisitas.” (Ghozali, 2016).

3.6.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Umi Narimawati (2008), Analisis regresi linier berganda adalah suatu analisis asosiasi yang digunakan secara bersamaan untuk meneliti pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dengan skala interval. Dalam penelitian ini variabel bebasnya adalah pengaruh desain pelatihan (X_1), pengaruh instruktur pelatihan (X_2), pengaruh lingkungan

pelatihan (X_3), dan variabel terikatnya adalah terhadap kinerja (Y) awak kabin junior PT. CITILINK INDONESIA base Surabaya. Model persamaan untuk menghitung regresi linier berganda adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \dots + b_nX_n$$

Keterangan:

Y : Variabel terikat ($1, 2, 3, \dots, n$)
 Variabel bebas a : Nilai konstanta
 $b(1, 2, 3, \dots, n)$: Nilai koefisien regresi

3.7 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis adalah “lakukan uji statistik atas suatu pernyataan sehingga hasil pengujian tersebut dapat diartikan signifikan secara statistik. Pengujian hipotesis adalah bagian dari statistik neraka. Hipotesis adalah pernyataan yang masih lemah kebenarannya. Uji. Jika Anda melakukan pengujian hipotesis statistik, dapat menentukan apakah hipotesis dapat diterima (data tidak memberikan bukti bahwasanya hipotesis ditolak) atau ditolak (data memberikan bukti bahwasanya hipotesis ditolak).”

3.7.1 Uji t (Uji Parsial)

Uji parsial atau uji-t dalam analisis regresi linier berganda bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas (X) memiliki pengaruh parsial (individu/setiap variabel) terhadap variabel terikat (Y). Langkah – langkah uji t (uji parsial) :

1. Menetapkan hipotesis H_0 dan H_a
 Hipotesis nol (H_0) umumnya menyatakan bahwasanya tidak ada perbedaan antara dua kelompok data, sedangkan Hipotesis alternatif (H_a) adalah pernyataan yang berlawanan dengan hipotesis nol dan pernyataan yang Anda coba dukung dengan data eksperimen.
2. Menentukan tingkat signifikansi (α)
 Sebagai aturan umum, tingkat signifikansi (α) ditetapkan sebesar 0.05, berarti probabilitas kedua kelompok data tersebut sama hanya 5%.
3. Menentukan penerimaan atau penolakan hipotesis nol (H_0)
 Menentukan penerimaan atau penolakan hipotesis nol (H_0) Hipotesis nol

(H0) ditolak jika nilai probabilitas $< \alpha$ artinya variabel bebas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Hipotesis nol (H0) diterima jika nilai probabilitas $> \alpha$ artinya variabel bebas parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

4. Mengambil keputusan

Jika nilai probabilitas $> \alpha$ maka H0 diterima dan jika nilai probabilitas $< \alpha$ maka H0 ditolak.

Untuk melihat t tabel dalam pengujian hipotesis pada model regresi, perlu menentukan derajat bebas atau degree of freedom dan hal ini ditentukan dengan rumus:

$$Df = n - k$$

Keterangan :

n = Banyaknya observasi dalam kurun waktu data.

k = Banyaknya variabel (bebas dan terikat).

Dasar pengambilan keputusan uji-t (sebagian) didasarkan pada nilai t- hitung dan nilai t-tabel dalam analisis regresi. Jika t hitung $> t$ tabel, maka variabel bebas (X) akan mempengaruhi variabel terikat (Y). Jika t $< t$ tabel hitung, maka variabel bebas (X) tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (Y).

3.7.2 Uji F (Uji Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel penjelas juga berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Tingkat kepercayaan yang digunakan adalah 5%.

a. Jika nilai F hitung lebih besar dari nilai pada Tabel F, hipotesis alternatif menunjukkan bahwasanya semua variabel penjelas berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen secara bersamaan (Gunjarati, 2001).

b. Dasar keputusan: jika probabilitas (signifikansi) $> 0,05$ (α) atau tabel F memiliki nilai $< F > F$ berarti hipotesis terbukti, maka tolak H0, dan jika keduanya terpenuhi, terima Ha.

3.7.3 Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi biasanya diartikan sebagai kemampuan semua variabel independen untuk menjelaskan varians dari variabel dependen. Secara sederhana, koefisien determinasi dihitung dengan mengkuadratkan koefisien korelasi (R).

Koefisien determinasi ialah ukuran hubungan atau ketepatan yang sesuai antara nilai taksiran atau garis regresi dengan data sampel. Jika nilai koefisien korelasi diketahui, koefisien determinasi dapat diperoleh dengan cara mengkuadratkan. Besarnya koefisien determinasi dapat dihitung dengan

menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Dimana :

Kd = Koefisien determinasi r^2 = Koefisien korelasi

Kriteria untuk analisis koefisien determinasi adalah:

a. Jika Kd mendeteksi nol (0), maka pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent lemah.

b. Jika Kd mendeteksi satu (1), maka pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent kuat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.2 Data Penelitian

4.2.1 Karakteristik Responden

Dari 38 kuesioner yang disebar, kuesioner tersebut telah berhasil dikembalikan dan dapat digunakan diterima. Berdasarkan hasil penelitian dari 38 responden, maka data penelitian dapat dikelompokkan berdasarkan karakteristik responden ialah:

1. Jenis Kelamin

Berdasarkan jenis kelamin, maka responden di dalam penelitian ini diklasifikasikan pada tabel 4.1.

Tabel 4.1

Komposisi Responden berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden (orang)	Persentase (%)
1	Laki-laki	9	23,7%
2	Perempuan	29	76,3%
	Jumlah	38	100%

Sumber: Hasil Penelitian, 2021 (Data Diolah)

Tabel 4.1 menyimpulkan bahwasanya responden dalam penelitian ini sebagian besar adalah perempuan, yaitu hanya 29 atau 76.3%. Sebanyak 9 pria yang disurvei, terhitung 23.7%.

2. Usia

Berlandaskan usia dari responden, maka responden dalam penelitian ini dapat dikelompokkan pada tabel 4.2 sebagai berikut.

Tabel 4.2

Komposisi Responden berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah Responden (orang)	Persentase (%)
1	20-25 Tahun	10	26,3%
2	26-30 Tahun	21	55,3%
3	31-35 Tahun	5	13,2%
4	36-40 Tahun	2	5,3%
Jumlah		38	100%

Sumber: Hasil Penelitian, 2021 (Data Diolah)

Dapat disimpulkan dari Tabel 4.2 bahwasanya mayoritas responden (55,3%) dalam penelitian ini berusia antara 26 dan 30 tahun, yaitu 21 responden, dan proporsi terendah adalah 36 hingga 40 tahun. Tahun, ini 5.3%, sama seperti dua responden sebelumnya. Hal tersebut menunjukkan sebagian besar PT. CitiLink Indonesia Base Surabaya berumur diantara 26 dan 30 tahun.

3. Pendidikan

Dilihat berlandaskan pendidikan, responden penelitian dapat diklasifikasikan pada tabel 4.3 sebagai berikut.

Tabel 4.3

Komposisi Responden berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah Responden (orang)	Persentase (%)
1	SMA	18	47,4%
2	Diploma	12	31,6%
3	S1	8	21,1%
Jumlah		38	100%

Sumber: Hasil Penelitian, 2021 (Data Diolah)

Dari Tabel 4.3 tentang pendidikan di atas dapat disimpulkan bahwasanya sebagian besar responden dalam survei ini berpendidikan SITA, yaitu sebanyak 18 responden, proporsinya 47,4%, dan proporsinya 21,1%. Hal ini menunjukkan

bahwasanya di PT.CitiLink Indonesia Base Surabaya sebagian besar pramugari memiliki gelar sarjana ke atas.

4. Lama Bekerja

Dilihat berlandaskan lama bekerja, responden penelitian dapat diklasifikasikan pada tabel 4.4 sebagai berikut

Tabel 4.4

Komposisi Responden berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Jumlah Responden (orang)	Persentase (%)
1	1-5 Tahun	0	0,0%
2	6-10 Tahun	38	100,0%
3	11-15 Tahun	0	0,0%
Jumlah		38	100%

Sumber: Hasil Penelitian, 2021 (Data Diolah)

Dari Tabel 4.4 diatas dapat disimpulkan bahwasanya dalam penelitian ini semua responden telah bekerja selama 6 sampai 10 tahun yaitu tingkat bunga untuk responden adalah 100%. PasaInya, PT CitiLink Indonesia yang berbasis di Surabaya tergolong pramugari junior.

4.2.2 Deskriptif Jawaban Responden

Berlandaskan data yang telah dikumpulkanRangkum tanggapan responden dan kemudian analisis untuk menentukan rencana pelatihan, instruktur pelatihan, opsi pelatihan, dan kinerja. Analisis data ini telah melalui dua tahap: deskriptif dan kuantitatif. Ievelnya sama dengan 5, sehingga dapat dihitung adalah:

$$\text{Rata-rata Interval} = \frac{\text{Nilai Maksimum} - \text{Nilai Minimum}}{\text{Jumlah Kelas}}$$

Jumlah Kelas

$$\text{Rata - rata Interval} = 5 - 1/5 = 0.8$$

Berikut adalah kategori dari masing-masing interval, yaitu:

Tabel 4.5

Interval Rata - rata Skor

Interval Rata-Rata	Kriteria	Kategori Variabel
1,00 - 1,80	STS	Sangat Rendah
1,81 - 2,61	TS	Rendah
2,62 - 3,42	KS	Sedang
3,43 - 4,23	S	Tinggi
4,24 - 5,00	SS	Sangat Tinggi

Sumber: Data diolah, 2021

1. Variabel Desain Pelatihan

Pada variabel deskriptif desain pelatihan, penilaian dilakukan dengan 3 indikator, berikut adalah tabel deskriptif desain pelatihan.

Tabel 4.6
Penilaian Responden terhadap Desain Pelatihan (X1)

No	Item Variabel	Mean	(%)	Kategori
X1.1	Materi pelatihan yang disampaikan sudah sesuai dengan kebutuhan peningkatan kinerja.	4,24	85%	Sangat Tinggi
X1.2	Metode pelatihan yang diterapkan oleh instruktur pelatihan mempermudah Awak kabin menyerap informasi.	4,31	86%	Sangat Tinggi
X1.3	Waktu pelatihan dan <i>time table</i> pelatihan tidak memberatkan awak kabin.	4,21	84%	Tinggi
Total		4,25	85%	Sangat Tinggi

Sumber: Data primer diolah, 2021

Dari 38 responden, Seperti yang kita semua tahu, kebanyakan dari mereka memberikan nilai tinggi untuk kelas pendidikan jasmani. CitiLink Indonesia Base Surabaya rata-rata 4.25 dan persentasenya adalah 85%. Dari tabel di atas diketahui bahwasanya nilai rata-rata X1.2 dengan pernyataan "Metode instruktur pelatihan memudahkan pramugari menginformasikan" adalah 4,31, dan nilai rata-rata X1.3 dengan pernyataan "Waktu pelatihan dan rencana pelatihan tidak akan kelebihan beban" adalah 4,21 atau nilai terendah 84%.

2. Variabel Instruktur Pelatihan

Pada variabel deskriptif instruktur pelatihan, penilaian dilakukan dengan 4 indikator, berikut adalah tabel deskriptif instruktur pelatihan.

Tabel 4.7

Penilaian Responden terhadap Instruktur Pelatihan (X2)

No	Item Variabel	Mean	(%)	Kategori
X2.1	Komunikasi antara instruktur pelatihan dengan awak kabin terjalin dengan baik, sehingga dapat mencerna pembelajaran dengan baik.	3,89	78%	Tinggi
X2.2	Pendidikan instruktur pelatihan sesuai dengan pelatihan yang dilakukan sehingga menguasai materi dengan baik.	3,89	78%	Tinggi
X2.3	Instruktur pelatihan menguasai teknik dalam menyampaikan materi dan dapat memberikan contoh pada saat praktik dengan baik.	4,08	82%	Tinggi
X2.4	Instruktur pelatihan dapat menjawab pertanyaan yang diajukan awak kabin dengan baik.	4,66	93%	Sangat Tinggi
Total		4,13	83%	Tinggi

Sumber: Data primer diolah, 2021

Dari 38 responden, Seperti kita ketahui, kebanyakan dari mereka sangat dipuji oleh Instruktur pelatihan. CitiLink Indonesia Base Surabaya rata-rata 4.13 dan persentasenya adalah 83%. Dapat dilihat dari tabel di atas bahwasanya nilai X2.4 dengan pernyataan "pelatih dapat menjawab pertanyaan pramugari dengan baik" adalah yang tertinggi, dengan rata-rata 4.66 atau 93%. Komunikasi telah terjalin sehingga mereka dapat menyerap ilmu yang mereka peroleh." X2.2 menyatakan bahwasanya "melatih instruktur sesuai dengan pelatihan yang diberikan agar "dia bisa menguasai materi dengan baik" memiliki skor terendah, rata-rata 3.89 atau 78%.

3. Variabel Fasilitas Pelatihan

Pada variabel deskriptif fasilitas pelatihan, penilaian dilakukan dengan 3 indikator, berikut adalah tabel deskriptif fasilitas pelatihan.

Tabel 4.8

Penilaian Responden terhadap Fasilitas Pelatihan (X3)

No	Item Variabel	Mean	(%)	Kategori
X3.1	Sarana seperti ruang kelas, mockup pesawat, alat-alat peraga emergency equipment, alat peraga first aid sudah memadai.	4,63	93%	Sangat Tinggi
X3.2	Prasarana seperti proyektor, pengeras suara, kamar kecil, penerangan, pendingin ruangan sudah memadai.	3,92	78%	Tinggi
X3.3	Lingkungan sekitar kelas dapat memberikan kenyamanan dan menunjang awak kabin untuk lebih berkonsentrasi pada saat pelatihan.	4,47	89%	Sangat Tinggi
Total		4,34	87%	Sangat Tinggi

Sumber: Data primer diolah, 2021

Dari 38 responden, diketahui sebagian besar sangat tinggi dalam menilai fasilitas pelatihan di PT. CitiLink Indonesia Base Surabaya dengan mean sebesar

4.34 dan presentase 87%. Dari tabel diatas diketahui bahwasanya X3.1 dengan pernyataan "Sarana seperti ruang kelas, mockup pesawat, alat-alat peraga emergency equipment, alat peraga first aid sudah memadai" memiliki nilai paling besar yaitu dengan nilai rata-rata 4.63 atau 93%. Sedangkan X3.2 dengan pernyataan "Prasarana seperti proyektor, pengeras suara, kamar kecil, penerangan, pendingin ruangan sudah memadai" memiliki nilai paling rendah yaitu dengan nilai rata-rata 3.92 atau 78%.

4. Variabel Kinerja

Pada variabel deskriptif kinerja, penilaian dilakukan dengan 5 indikator, berikut adalah tabel deskriptif kinerja.

Tabel 4.9

Penilaian Responden terhadap Kinerja (Y)

No	Item Variabel	Mean	(%)	Kategori
Y.1	Setelah mendapatkan pelatihan saya dapat memahami standar kerja serta SOP yang ada di perusahaan.	3,66	73%	Tinggi
Y.2	Setelah mendapatkan pelatihan saya mampu menyelesaikan tugas saya dengan lebih efektif dan efisien.	4,37	87%	Sangat Tinggi
Y.3	Setelah pelatihan saya dapat menguasai <i>time management</i> untuk meningkatkan <i>ontime performance</i> (OTP) perusahaan.	3,89	78%	Tinggi
Y.4	Setelah pelatihan saya bisa menggunakan <i>emergency equipment</i> dengan tepat.	3,89	78%	Tinggi
Y.5	Setelah pelatihan saya dapat menangani keadaan darurat dan memberikan pertolongan pertama dengan tenang.	3,79	76%	Tinggi
Total		3,92	78%	Tinggi

Sumber: Data primer diolah, 2021

Dari 38 responden, diketahui sebagian besar tinggi dalam menilai kinerja awak kabin di PT. CitiLink Indonesia Base Surabaya dengan mean sebesar 3.92 dan presentase 78%. Dari tabel diatas diketahui bahwasanya Y.2 dengan pernyataan "Setelah mendapatkan pelatihan saya mampu menyelesaikan tugas saya dengan lebih efektif dan efisien" memiliki nilai paling besar yaitu dengan nilai rata-rata 4.37 atau 87%. Sedangkan Y.1 dengan pernyataan "Setelah mendapatkan pelatihan saya dapat memahami standar kerja serta SOP yang ada di perusahaan" memiliki nilai paling rendah yaitu dengan nilai rata-rata 3,66 atau 73%.

4.3 Hasil Penelitian

4.3.1 Uji Validitas

Hasil uji validitas dalam penelitian ini dihitung dari setiap item dari variabel desain pelatihan, instruktur pelatihan, fasilitas pelatihan dan kinerja. Data yang diambil dari 38 responden selanjutnya diolah menggunakan bantuan program statistik SPSS 23 for windows. Perbandingan validitas setiap variabel didasarkan pada perbandingan antara r tabel ($N-2 = 38-2 = 36$) sebesar 0,320. Apabila r hitung lebih besar dari r tabel (r hitung $>$ r tabel) maka pernyataan dianggap valid, begitupun sebaliknya.

Tabel 4.10

Rekapitulasi hasil uji validitas instrument

Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	Keputusan
Desain Pelatihan (X1)	Q1	0,761	0,320	Valid
	Q2	0,901	0,320	Valid
	Q3	0,883	0,320	Valid
Instruktur Pelatihan (X2)	Q4	0,858	0,320	Valid
	Q5	0,858	0,320	Valid
	Q6	0,695	0,320	Valid
	Q7	0,452	0,320	Valid
Fasilitas Pelatihan (X3)	Q8	0,583	0,320	Valid
	Q9	0,678	0,320	Valid
	Q10	0,720	0,320	Valid
Kinerja (Y)	Q11	0,587	0,320	Valid
	Q12	0,455	0,320	Valid
	Q13	0,750	0,320	Valid
	Q14	0,750	0,320	Valid
	Q15	0,394	0,320	Valid

Sumber : Hasil Perhitungan SPSS (Data diolah, 2021)

Berlandaskan tabel 4.10 dapat disimpulkan bahwasanya secara

keseuruhan item – item instrumen penelitian yang ada pada variabel desain pelatihan (X1), instruktur pelatihan (X2), fasilitas pelatihan (X3), dan kinerja (Y) dinyatakan valid oleh sebab itu nilai r hitung > r tabel (r hitung > 0,320), sehingga seluruh item yang ada pada instrumen penelitian ini dikatakan layak untuk pengujian selanjutnya.

4.3.2 Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas instrument dilakukan untuk mengetahui sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dihandalkan. Pengujian tingkat reliabilitas instrument menggunakan Cronbach's Alpha. Kriteria instrument dikatakan reliabel bilamana koefisien alpha lebih tinggi dari 0,60. Hasil pengujian validitas dan reliabilitas instrument secara rinci disajikan pada rekapitulasi tabel berikut:

Tabel 4.11

Rekapitulasi hasil uji reliabilitas instrument

Variabel	Koefisien Alpha	Keputusan
Desain Pelatihan (X1)	0,785	Reliabel
Instruktur Pelatihan (X2)	0,697	Reliabel
Fasilitas Pelatihan (X3)	0,645	Reliabel
Kinerja (Y)	0,716	Reliabel

Sumber : Hasil Perhitungan SPSS (Data diolah, 2021)
Berlandaskan tabel 4.11 dapat disimpulkan bahwasanya secara keseluruhan item – item instrumen penelitian yang ada pada variabel desain pelatihan (X1), instruktur pelatihan (X2), fasilitas pelatihan (X3), dan kinerja (Y) dinyatakan reliabel oleh sebab itu nilai koefisien alpha cronbach > 0,60, sehingga seluruh item yang ada pada instrumen penelitian ini dikatakan layak untuk pengujian selanjutnya.

4.3.3 Uji Asumsi Klasik

A. Uji Normalitas

Berlandaskan teori statistika model linier hanya residu dari variabel dependen Y yang wajib diuji normalitasnya, sedangkan variabel independen diasumsikan bukan fungsi

distribusi, jadi tidak perlu diuji normalitasnya. Hasil output dari pengujian normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov adalah sebagai berikut :

Tabel 4.12

Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Unstandardized Residual
N	38
Mean	.0000000
Normal Parameters(a,b)	
Std. Deviation	.25133120
Most Extreme Differences	
Absolute	.109
Positive	.109
Negative	-.089
Kolmogorov-Smirnov Z	.673
Asymp. Sig. (2-tailed)	.756

a Test distribution is Normal. b Calculated from data.

Sumber : Data primer diolah, 2021

Dari tabel diperoleh nilai sig = 0,756 = 75,6% > 5%, maka H0 diterima.

Artinya variabel unstandardized berdistribusi normal.

B. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik tidak terjadi korelasi antar variabel bebas. Apabila nilai tolerance > 10% dan nilai VIF < 10, maka dapat disimpulkan tidak ada multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi. Hasil pengujian multikolinearitas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.13
Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients(a)

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
	(Constant)		
	Desain Pelatihan	.814	1.229
	Instruktur Pelatihan	.903	1.107
	Fasilitas Pelatihan	.890	1.123

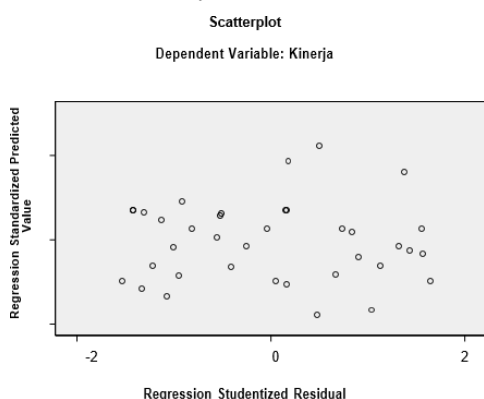
a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data primer diolah, 2021

Berlandaskan tabel 4.13 diatas terlihat setiap variabel dari masing- masing persamaan mempunyai nilai tolerance > 0,1 dan nilai VIF < 10. Jadi dapat disimpulkan bahwasanya tidak ada multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi ini.

C. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas periksa apakah regresi memiliki ketidaksetaraan dalam varians residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Heteroskedastisitas menunjukkan varians dari variabel independen. Distribusi acak menunjukkan model regresi yang baik. Dengan kata lain, tidak ada yang namanya heteroskedastisitas. Pola titik memanjang di atas dan di bawah ekstensi sumbu y.



Gambar 4.2

d. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Pada grafik scatterPlot terlihat bahwasanya titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi ini.

4.3.4 Hasil Uji Regresi linear Berganda

Dengan menggunakan model regresi linier berganda diperoleh persamaan regresi variabel bebas desain pelatihan (X1), instruktur pelatihan(X2), dan fasilitas pelatihan (X3) untuk menjelaskan perubahan naik atau turunnya variabel terikat kinerja (Y). Ringkasan model dan nilai koefisien regresi dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.14
Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
	(Constant)	-.171	.617		-.277	.783
	Desain Pelatihan	-.083	.094	-.100	-.885	.382
	Instruktur Pelatihan	.610	.092	.711	6.623	.000
	Fasilitas Pelatihan	.443	.127	.377	3.483	.001

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Perhitungan SPSS (data diolah, 2021)

Dari tabel 4.14 diatas dapat diketahui model regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Persamaan regresi yang terbentuk adalah sebagai berikut:

$$Y = -0,171 - 0,083X_1 + 0,610X_2 + 0,443X_3$$

Persamaan regresi tersebut mempunyai makna sebagai berikut :

- Nilai konstanta sebanyak -0,171 adalah bila desain pembinaan, pelatih pembinaan dan fasilitas pembinaan jumlahnya ialah 0, maka kinerja nilainya -0,171.
- Nilai koefisien regresi buat variabel desain pembinaan (X1) sebanyak - 0,083

adalah bila variabel desain pembinaan ditingkatkan sebanyak 1 satuan, maka akan menurunkan nilai variabel kinerja sebanyak 0,083 satuan.

c. Nilai koefisien regresi buat variabel pelatih pembinaan (X2) sebanyak 0,610 adalah bila variabel pelatih pembinaan ditingkatkan sebanyak 1 satuan, maka akan menaikkan nilai variabel kinerja sebanyak 0,610 satuan.

d. Nilai koefisien regresi buat variabel fasilitas pembinaan (X3) sebanyak 0,443 adalah bila variabel fasilitas pembinaan ditingkatkan sebanyak 1 satuan, maka akan menaikkan nilai variabel kinerja sebanyak 0,443 satuan.

4.3.5 Pengujian Hipotesis

1. Uji t (pengujian secara parsial)

Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah secara individu (parsial) variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara signifikan atau tidak. Berdasarkan hasil perhitungan didapat nilai t tabel sebesar 2,026 dengan $(df) = n - 1 = 38 - 1$ sebesar 37 dan taraf signifikansi 5% (0,05). Hasil output dari SPSS adalah sebagai berikut :

Tabel 4.15 Hasil Uji t Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	-.171	.617	-.277	.783	
	Desain Pelatihan	-.083	.094	-.100	.382	
	Instruktur Pelatihan	.610	.092	.711	.000	
	Fasilitas Pelatihan	.443	.127	.377	.001	

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data primer diolah 2021

Berdasarkan hasil pengujian yang telah

dilakukan, diperoleh nilai :

a. t hitung untuk variabel desain pelatihan sebesar $0,885 < t$ tabel ($0,885 < 2,026$) dengan signifikansi $0,382 > 0,05$. Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwasanya pengujian tersebut menerima H_0 dan menolak H_a sehingga H_1 yang menyatakan ada pengaruh antara desain pelatihan terhadap kinerja ditolak. t hitung untuk variabel instruktur pelatihan sebesar $6,623 > t$ tabel ($6,623 > 2,026$) dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwasanya pengujian tersebut menolak H_0 dan menerima H_a sehingga H_1 yang menyatakan ada pengaruh antara instruktur pelatihan terhadap kinerja diterima.

b. t hitung untuk variabel fasilitas pelatihan sebesar $3,483 > t$ tabel ($3,483 > 2,026$) dengan signifikansi $0,001 < 0,05$. Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwasanya pengujian tersebut menolak H_0 dan menerima H_a sehingga H_1 yang menyatakan ada pengaruh antara fasilitas pelatihan terhadap kinerja diterima.

2. Uji F (pengujian secara simultan)

Uji F dilakukan untuk melihat keberartian pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen atau sering disebut uji kelinieran persamaan regresi. Untuk melakukan Uji F dapat dilihat pada tabel anova dibawah ini:

Tabel 4.16 Hasil Uji F ANOVA(b)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4.266	3	1.422	20.686	.000(a)
	Residual	2.337	34	.069		
	Total	6.603	37			

a. Predictors: (Constant), Fasilitas Pelatihan, Instruktur Pelatihan, Desain

Pelatihan b Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data primer diolah, 2021

Pada tabel anova diperoleh nilai F hitung = 20,686, sedangkan untuk mencari Ftabel harus diketahui nilai df1 dan df2. $df1 = k - 1$ ($3 - 1$) = 2, dan $df2 = n - k$ ($38 - 3$) = 35 (k adalah jumlah variabel dan n adalah jumlah responden). Diperoleh nilai Ftabel = 3,27 (lihat pada lampiran). Oleh sebab itu F hitung > Ftabel (20,686

> 3,27) maka variabel independen desain pelatihan, instruktur pelatihan dan fasilitas

pelatihan secara simultan benar-benar berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen kinerja. Maka dengan kata lain variabel-variabel independen desain pelatihan, instruktur pelatihan dan fasilitas pelatihan mampu menjelaskan besarnya variabel dependen kinerja awak kabin.

3. Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi ialah besaran yang menunjukkan besarnya variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya. Dengan kata lain, koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel - variabel bebas dalam menerangkan variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai adjusted R square sebagaimana dapat dilihat pada tabel 4.17.

Tabel 4.17 Koefisien Determinasi
Model Summary(b)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.804(a)	.646	.615	.26218	1.787

a Predictors: (Constant), Fasilitas Pelatihan, Instruktur Pelatihan, Desain

Pelatihan
b Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data primer diolah, 2021

Hasil perhitungan regresi dapat diketahui bahwasanya koefisien determinasi (Adjusted R²) yang diperoleh sebesar 0,615. Hal ini berarti 61,5% variabel – variabel kinerja awak kabin dapat dijelaskan oleh variabel desain pelatihan, instruktur pelatihan dan fasilitas pelatihan sedangkan sisanya sebesar 38,5% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Berlandaskan hasil analisis data melalui kuesioner yang disebarkan kepada awak kabin PT. Citilink Indonesia Base Surabaya, maka dapat disimpulkan bahwasanya:

1. Desain pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja awak kabin PT. Citilink

Indonesia Base Surabaya.

2. Instruktur pelatihan berpengaruh terhadap kinerja awak kabin PT. Citilink Indonesia Base Surabaya.

3. Fasilitas pelatihan berpengaruh terhadap kinerja awak kabin PT. Citilink Indonesia Base Surabaya.

3.2 Saran

Berlandaskan hasil penelitian, selanjutnya dapat diusulkan saran sebagai berikut:

1. Menurut hasil penelitian, desain pelatihan tidak mempengaruhi kinerja pramugari. Perusahaan harus lebih memperhatikan jam pelatihan pramugari agar tidak membebani pramugari.

2. Penelitian menunjukkan bahwa instruktur pelatihan mempengaruhi kinerja pramugari. Kami berharap perusahaan semakin ditingkatkan dengan pemilihan instruktur komunikasi, pendidikan dan teknis yang disediakan oleh instruktur yang dapat membimbing perusahaan.

3. Penelitian menunjukkan bahwa fasilitas pelatihan mempengaruhi kinerja pramugari. Perusahaan perlu lebih meningkatkan sarana dan prasarana yang digunakan sebagai tempat mengedukasi pramugari guna meningkatkan kinerja pramugari.

DAFTAR PUSTAKA

- Agistian, D. (2010). pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai. <http://repository.unpas.ac.id>, (diakses tanggal 05 februari 2021).
- Amalia, D. (30 desember 2019). 7 jenis pelatihan dan pengembangan SDM bagi perusahaan. <https://www.jurnal.id/id/blog/jenis-pelatihan-dan-pengembangan-sdm-bagi-perusahaan/>, (diakses tanggal 05 februari 2021).
- Ashari, D. S. (2017). manajemen pelatihan. <https://simantu.pu.go.id>, (diakses tanggal 07 februari 2021).
- Bitar. (18 juni 2020). pengertian manajemen menurut para ahli.

<https://seputarilmu.com>, (diakses tanggal 05 februari 2021).

Bloger, p. b. (oktober 2014). uji regresi linear. <https://calonwisuda.blogspot.com>, (diakses tanggal 07 februari 2021).

Citilink. (2021). Profil Perusahaan Citilink. www.citilink.co.id, (diakses tanggal 16 februari 2021).

Denny Triasmoko, M. D. (01 juli 2014). pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan (penelitian pada karyawan PTpos indonesia (persero) cabang kota kediri). <https://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id>, (diakses tanggal 04 februari 2021).

Dimas. (06 agustus 2020). Definisi Pelatihan. <https://definisimu.blogspot.com>, (diakses tanggal 06 februari 2021).

Fadhillah, K. (2020). bisnis dan etos kerja. <https://www.jojonomic.com/blog/>, (diakses pada tanggal 05 februari 2021).

Fatkhani. (agustus 2017). Pengertian Populasi, Sampel, Jenis Sampling, dan Teknik Sampling. <https://fatkhani.web.id>, (diakses tanggal 06 februari 2021).

Fiolita, N. E. (2017). Analisis Perbedaan Sebelum dan Sesudah Pelatihan Modul 2000 Karyawan PT. Fast Food Indonesia Tbk. (KFC Adityawarma Surabaya)(menurut persepsi kesetaraan gender).

<https://www.thesisdisertasi.blogspot.co.id>, (diakses tanggal 04 februari 2021).

Hayati, R. (06 november 2020). Regresi Linier Berganda. <https://pengertianilmiah.com>, (diakses tanggal 07 februari 2021).

Hidayat, A. (januari 2013). Uji Normalitas. <https://www.statiskian.com>, (diakses tanggal 07 februari 2021).

Indonesia, W. B. (25 februari 2020). Pelatihan. <https://id.wikipedia.org/wiki/pelatihan>, (diakses tanggal 05 februari 2021).

Isabela, A. (2018). Perbandingan Kinerja Karyawan Sebelum dan Sesudah Pelatihan Pada BPR Agro Cipta Adiguna Pare - Kediri. <https://simki.unpkediri.ac.id>, (diakses tanggal 04 februari 2021).

Karyaone.co.id. (10 desember 2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. <https://www.karyaone.co.id/blog/>, (diakses tanggal 06 februari 2021).

Kho, B. (2016). Pengertian Training dan Tahap Pelatihan.

<http://ilmumanajemenindustri.com>, (diakses tanggal 05 februari 2021).

Kumpulan, A. (2017). pengertian prosedur kerja menurut para ahli.

<http://arripple.blogspot.com>, (diakses tanggal 05 februari 2021).

Kurniawan, A. (26 oktober 2020). Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia. <http://www.gurupendidikan.co.id>, (diakses tanggal 06 februari 2021).

Kustolani, A. (2017). Jurnal Ilmiah Manajemen dan Akuntansi. <https://www.jurnal.unma.ac.id>, (diakses tanggal 04 februari 2021).

Laila, S. N. (30 november 2014). Evaluasi Pelatihan. <https://shefanyurlaila.blogspot.com>, (diakses tanggal 06 februari 2021).

Ltd, J. W. (2014). Employee poat training behaviour and performance: evaluating the results of the training procrss. <https://internationaljournal.com>, (diakses tanggal 04 februari 2021).

Manulang, I. M. (2019). Perbandingan kinerja karyawan sebelum dan sesudah pemberian pendidikan dan pelatihan pada PT. Asuransi Intra Asia cabang Medan. <http://ejournal.ust.ac.id>, (diakses tanggal 04 februari 2021).

Mulyono. (2019). Analisis Uji Asumsi Klasik. <https://bbs.binus.ac.id>, (diakses tanggal 07 februari 2021).

Pendidikan, G. (november 2016). Pengertian Analisis Data Menurut Ahli. <https://menelitiblog.wordpress.com>, (diakses tanggal 07 februari 2021).

Puspasari, R. (2017). Privat Law.

<https://media.neliti.com>, (diakses tanggal 05 februari 2021).

Repository.unika. (2015). Definisi Variabel. <http://repository.unika.ac.id>, (diakses tanggal 05 februari 2021).

Rohimah, A. (november 2016). Definisi Sumber Data. <https://ainurohmahwalisongo.blogspot.com>, (diakses tanggal 07 februari 2021).

Septiana, R. (2010). Fasilitas atau Sarana Prasarana. <https://reviseptiana.blogspot.com>, (diakses tanggal 07 februari 2021).

Serba-serbi, T. (2016). Pengertian Kinerja Menurut Para Ahli. <https://tipsserbaserbi.blogspot.com>, (diakses tanggal 06 februari 2021).

Sosiologi.com, D. (07 januari 2021). Pengertian Kuesioner, Jenis dan Contohnya. <https://dosensosiologi.com>, (diakses tanggal 06 februari 2021).

Ststistik, R. (2012-2020). Pengujian Hipotesis. <https://www.rumusstatistik.com>, (diakses tanggal 07 februari 2021).

Syafindiawaty. (08 november 2020). Pengertian Data Primer Menurut Para Ahli. <https://raharja.ac.id>, (diakses tanggal 07 februari 2021).

University, B. (2014). Uji Validitas dan Uji Reliabilitas. <https://gmc.binus.ac.id>, (diakses tanggal 07 februari 2021).

Wardhana, Y. N. (Desember 2018). Analisis Perbedaan Kinerja Karyawan Sebelum dan Sesudah Pelatihan pada PT. Bank Rakyat Indonesia, Tbk Kantor Cabang Serui. <https://ejournal.ust.sc.id>, (diakses tanggal 04 februari 2021).

Wordpress. (11 oktober 2010). Definisi Manajemen Menurut Para Ahli Ekonomi. <https://rollbray.wordpress.com>, (diakses tanggal 05 februari 2021).

Y, N. (2016). Instruktur Pelatihan. <http://eprints.pollsri.ac.id>, (diakses tanggal 07 februari 2021).