



**HUBUNGAN PELATIHAN KARYAWAN DENGAN KINERJA
KARYAWAN DI R HOTEL RANCAMAYA**

Skripsi

Dibuat oleh:

Darin Nadiah
021115543

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS PAKUAN
BOGOR**

JULI 2019

ABSTRAK

Darin Nadiah. NPM 021115543. Manajemen. Manajemen Sumber Daya Manusia. Hubungan Pelatihan Karyawan dengan Kinerja Karyawan di R Hotel Rancamaya.
Pembimbing : HERDIYANA dan ANGKA PRIATNA. Tahun 2019.

R Hotel Rancamaya merupakan salah satu hotel yang termasuk ke dalam kategori hotel berbintang empat yang ada di Kota Bogor. Salah satu bentuk keberhasilan dari suatu perusahaan terletak pada kinerja karyawannya. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya adalah pelatihan karyawan. R Hotel Rancamaya selalu mengadakan pelatihan bagi karyawan setiap satu tahun sekali. Tetapi, penilaian pelatihan yang telah dilakukan tidak ada yang mencapai target yang diharapkan oleh perusahaan. Hal ini terbukti karena masih banyak karyawan yang tidak mengikuti pelatihan dan karyawan yang tidak menguasai materi yang diberikan oleh pelatih (instruktur).

Penelitian ini dilakukan di R Hotel Rancamaya yang berlokasi di Jl. Rancamaya Utama, Bogor 16720, Jawa Barat. Metode yang digunakan adalah jenis penelitian verifikatif dengan metode penelitian *explanatory survey*. Teknik penelitian yang digunakan statistik inferensial. Jenis data yang digunakan yaitu kuantitatif dan kualitatif. Metode penarikan sampel yaitu *nonprobability sampling* dengan metode *purposive/judgemen sampling* dengan menggunakan karyawan tetap sebagai sampel yaitu sebanyak 77 responden. Metode analisis yang digunakan adalah analisis korelasi *rank spearman*. Data di olah menggunakan SPSS versi 23.

Berdasarkan tabel hasil rata-rata tanggapan responden mengenai pelatihan karyawan dapat disimpulkan bahwa nilai rata – rata tanggapan responden pada variabel pelatihan karyawan yaitu sebesar 83,4% artinya bahwa pelatihan karyawan di R Hotel Rancamaya sangat baik dan variabel kinerja karyawan yaitu sebesar 83,0% artinya bahwa kinerja karyawan di R Hotel Rancamaya sangat baik. Hasil analisis korelasi *rank spearman* yaitu sebesar 0,799 yang artinya terdapat hubungan yang positif dengan kriteria hubungan yang dimiliki adalah kuat, adapun nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ hal itu menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat hubungan antara pelatihan karyawan dengan kinerja karyawan terbukti. Nilai koefisien determinasi yaitu sebesar 63,84%, menunjukkan bahwa pelatihan karyawan memberikan kontribusi sebesar 63,84% sedangkan 36,16% sisanya dijelaskan oleh faktor lain.

Kata Kunci : *pelatihan karyawan, kinerja karyawan, R Hotel Rancamaya*

**HUBUNGAN PELATIHAN KARYAWAN DENGAN KINERJA KARYAWAN
DI R HOTEL RANCAMAYA**

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Manajemen
Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Paksi

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi

Ketua Program Studi



(Dr. Hendro Sasongko, Ak., M.M., CA)

(Tutus Rully, S.E., **MM**)

**HUBUNGAN PELATIHAN KARYAWAN DENGAN KINERJA KARYAWAN
DI R HOTEL RANCAMAYA**

Skripsi

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus
Pada hari: Selasa Tanggal : 09 / Juli / 2019

Daria Nadiah
021115543

Menyetujui,

Ketua Sidang,



(Ketut Sunarta, Ak., M.M., CA)

Ketua Komisi Pembimbing



(Dr. Herdiyana, S.E., MM)

Anggota Komisi Pembimbing



(Angka Priatna., S.E., MM)

© Hak Cipta milik Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan, tahun 2019

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan atau menyebutkan sumbernya. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik, atau tinjauan suatu masalah, dan pengutipan tersebut tidak merugikan kepentingan yang wajar Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.

Dilarang mengumumkan atau memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis dalam bentuk apapun tanpa seizin Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah dengan memanjatkan puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah, ridho serta karunia-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan penyusunan skripsi sebagai salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Ekonomi Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan dengan judul **“HUBUNGAN PELATIHAN KARYAWAN DENGAN KINERJA KARYAWAN DI R HOTEL RANCAMAYA”**.

Dalam penulisan skripsi ini, peneliti menyadari bahwa skripsi ini tidak dapat terselesaikan tanpa adanya bantuan, kritik, saran, dorongan, dan motivasi dari berbagai pihak yang telah membantu dalam pembuatan skripsi ini. Dengan tulus penulis memberikan ucapan terimakasih yang sedalam-dalamnya kepada :

1. Keluarga Tercinta, yaitu Bapak Aris Suhendro dan Ibu Ida Supriati yang telah memberikan dukungan, baik itu secara materi dan non materi, memberikan kasih sayang, semangat, dan selalu mendoakan peneliti sehingga peneliti bisa dimudahkan dalam penyusunan skripsi ini.
2. Bapak Dr. Hendro Sasongko, Ak., MM., CA. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
3. Bapak Drs. Ketut Sunarta, Ak., MM., CA. selaku Wakil Dekan Bid. Akademik Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan
4. Ibu Dra. Hj. Sri Hartini, SE., MM. selaku Wakil Dekan Bid. Administasi dan Keuangan Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan
5. Bapak Dr. Chaidir, SE., MM. selaku Wakil Dekan Bid. Kemahasiswaan Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan
6. Ibu Tutus Rully, SE., MM. Selaku ketua program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
7. Bapak Dr. Herdiyana, SE., MM. Selaku Ketua Komisi Pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktunya selama penyusunan Skripsi
8. Bapak Angka Priatna, SE., MM. Selaku Anggota Komisi Pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktu selama penyusunan Skripsi.

9. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu, yang telah memberikan ilmunya.
10. Pihak R Hotel Rancamaya yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melakukan penelitian dan pengambilan data.
11. Abah Supardi Winata dan Emak Dedeh Sunarsih yang telah memberikan semangat serta kasih sayang yang tiada tara, dan tidak pernah bosan untuk memberikan bantuan berupa doa, dan bantuan baik berupa moral maupun materi sampai skripsi ini dapat terselesaikan.
12. Tante Dea Fitria yang selalu memberikan motivasi, dukungan, dan semangat.
13. Teman spesial ku geng WACANA, Anjas Setiawan, Imam Alwahdi, Nadia Kurnia, yang selalu memberikan semangat.
14. Khafit, Fahreza, Gigih, Nanang yang selalu mendengarkan keluhan dan selalu memberikan semangat dengan candaan.
15. Teman seperbimbingan ku Vivi Kurniawati R, Nurlela, Dara Ani Noviantika, Sony Pradityo Siwi yang selalu memberikan dorongan dan semangat.
16. Seluruh teman-teman seperjuangan saya kelas M Manajemen Meching angkatan 2015 yang selalu memberikan bantuan semangat.
17. Teman Kenclengku yang selalu memberikan hiburan dan semangat untuk peneliti
18. Semua pihak yang telah terlibat langsung maupun tidak langsung dalam menyelesaikan Skripsi ini.

Peneliti menyadari pembuatan Skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, karena keterbatasan yang dimiliki peneliti. Oleh karena itu, kritik dan saran dari semua pihak yang bersifat membangun sangat peneliti harapkan demi kesempurnaan Skripsi ini diwaktu yang akan datang. Akhir kata peneliti berharap Skripsi ini dapat memberikan manfaat yang baik bagi peneliti khususnya dan bagi pembaca pada umumnya.

Bogor, Mei 2019

Penulis

Darin Nadiah

DAFTAR ISI

JUDUL	i
ABSTRAK	ii
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
HAK CIPTA	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah	9
1.2.1 Identifikasi Masalah	9
1.2.2 Perumusan Masalah	10
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian	10
1.3.1 Maksud Penelitian	10
1.3.2 Tujuan Penelitian	10
1.4 Kegunaan Penelitian	10
1.4.1 Kegunaan Praktis	10
1.4.2 Kegunaan Teoritis	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	12
2.1.1 Pengertian Sumber Daya Manusia	12
2.1.2 Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	12
2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	14
2.2 Kinerja Karyawan	15
2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan	15
2.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	16
2.2.3 Indikator Kinerja	18
2.2.4 Jenis-Jenis Penilaian Kinerja	19
2.3 Pelatihan	20
2.3.1 Pengertian Pelatihan	20
2.3.2 Tujuan Pelatihan	21
2.3.3 Manfaat Program Pelatihan	23
2.3.4 Metode Pelatihan	23
2.3.5 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pelatihan	25
2.3.6 Indikator Pelatihan	26
2.4 Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran	26
2.4.1 Penelitian Sebelumnya	26
2.4.2 Kerangka Pemikiran	32

2.5 Hipotesis Penelitian	33
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Jenis Penelitian	34
3.2 Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian	34
3.3 Jenis dan Sumber Data Penelitian	34
3.4 Operasionalisasi Variabel	35
3.5 Metode Penarikan Sampel	36
3.6 Metode Pengumpulan Data	36
3.7 Metode Pengolahan/Analisis Data	37
3.7.1 Uji Validitas/Uji Reliabilitas	37
3.7.2 Analisis Deskriptif	38
3.7.3 Analisis Inferensial	40
BAB IV HASIL PENELITIAN	
4.1 Hasil Pengumpulan Data	42
4.1.1 Profil Responden	42
4.2 Analisis Data	46
4.2.1 Uji Validitas dan Reliabilitas	46
4.2.2 Pelatihan Karyawan di R Hotel Rancamaya	48
4.2.3 Kinerja Karyawan di R Hotel Rancamaya	58
4.2.4 Hubungan antara Pelatihan Karyawan dengan Kinerja Karyawan di R Hotel Rancamaya	68
4.3 Pembahasan	69
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Simpulan	71
5.2 Saran	71
JADWAL PENELITIAN	
DAFTAR PUSTAKA	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Perkembangan Akomodasi di Kota Bogor Tahun 2018	1
Tabel 1.2	Hotel yang ada di Kota Bogor Tahun 2018	2
Tabel 1.3	Hotel Bintang 4 (empat) yang ada di Kota Bogor dan Tingkat Occupancynya tahun 2018	4
Tabel 1.4	Target dan Pencapaian Occupancy di R Hotel Rancamaya Tahun 2016 – 2018	5
Tabel 1.5	Keluhan Pengunjung R Hotel Rancamaya Tahun 2016 – 2018	6
Tabel 1.6	Materi dan Karyawan R Hotel Rancamaya yang Mengikuti Pelatihan Tahun 2017 – 2018	8
Tabel 1.7	Penilaian Pelatihan Karyawan R Hotel Rancamaya Tahun 2017 – 2018.	9
Tabel 2.1	Penelitian Sebelumnya	29
Tabel 3.1	Operasionalisasi Variabel Hubungan Pelatihan Karyawan dengan Kinerja Karyawan R Hotel Rancamaya	35
Tabel 3.2	Skala <i>Lickert</i> untuk Pelatihan Karyawan	37
Tabel 3.3	Keterangan Kriteria terhadap Koefisien <i>Alpha Cronbach</i>	38
Tabel 3.4	Interpretasi Hasil	39
Tabel 3.5	Pedoman untuk Memberikan Interpretasi terhadap Koefisien Korelasi ..	40
Tabel 4.1	Jenis Kelamin Responden	43
Tabel 4.2	Usia Responden	43
Tabel 4.3	Pendidikan Terakhir Responden	44
Tabel 4.4	Total Data Responden	45
Tabel 4.5	Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan Karyawan	46
Tabel 4.6	Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan	47
Tabel 4.7	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Pelatihan Karyawan	48
Tabel 4.8	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan	48
Tabel 4.9	Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Bahwa Pelatihan Bertujuan untuk Memberikan Pengetahuan	49
Tabel 4.10	Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Bahwa Pelatihan Bertujuan untuk Meningkatkan Kinerja	49
Tabel 4.11	Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Saya Mendapatkan Manfaat dalam Meningkatkan Keterampilan	50
Tabel 4.12	Tanggapan Responden Mengenai Materi Pelatihan Sesuai dengan Pekerjaan	50
Tabel 4.13	Tanggapan Responden Mengenai Materi Pelatihan Sesuai dengan Tujuan yang Hendak dicapai	51
Tabel 4.14	Tanggapan Responden Mengenai Materi Pelatihan Mudah dipahami	52
Tabel 4.15	Tanggapan Responden Mengenai Materi Pelatihan Mudah dimengerti ..	52
Tabel 4.16	Tanggapan Responden Mengenai Metode Pelatihan Sesuai dengan Kemampuan	53
Tabel 4.17	Tanggapan Responden Mengenai Metode Pelatihan Mudah diterima	53
Tabel 4.18	Tanggapan Responden Mengenai Setelah Saya Mengikuti Pelatihan, Saya dapat menyelesaikan Pekerjaan dengan tepat	54
Tabel 4.19	Tanggapan Responden Saya dapat menerima Pelatihan dengan Cepat ...	55
Tabel 4.20	Tanggapan Responden Mengenai Pelatih (instruktur) Merupakan Orang yang Ahli dalam Bidangnya	55

Tabel 4.21	Tanggapan Responden Mengenai Pelatih dapat Memotivasi Karyawan dengan baik	56
Tabel 4.22	Hasil Rata-rata Tanggapan Responden Variabel Pelatihan	57
Tabel 4.23	Tanggapan Responden Mengenai Saya Mampu Menyelesaikan Tugas yang diberikan	58
Tabel 4.24	Tanggapan Responden Mengenai Saya Mampu Melampaui Target yang Sudah ditetapkan	58
Tabel 4.25	Tanggapan Responden Mengenai Hasil Kerja Saya Sesuai dengan Target	59
Tabel 4.26	Tanggapan Responden Mengenai Saya Melakukan Pekerjaan dengan Teliti	60
Tabel 4.27	Tanggapan Responden Mengenai Saya Melakukan Pekerjaan Sesuai dengan Standar	60
Tabel 4.28	Tanggapan Responden Mengenai Kualitas Kerja Saya Sesuai dengan Tujuan Perusahaan	61
Tabel 4.29	Tanggapan Responden Mengenai Saya Menyelesaikan Pekerjaan dalam Waktu yang Singkat	61
Tabel 4.30	Tanggapan Responden Mengenai Saya Tiba ditempat Kerja Selalu Tepat Waktu	62
Tabel 4.31	Tanggapan Responden Mengenai Saya Siap Menerima Sanksi jika Tidak Hadir untuk Bekerja Tanpa Adanya Keterangan Apapun	63
Tabel 4.32	Tanggapan Responden Mengenai Saya Selalu Hadir untuk Bekerja Saat Hari Kerja Karyawan	63
Tabel 4.33	Tanggapan Responden Mengenai Saya Meminimalisir Tidak Masuk Kerja dengan Keterangan Apapun	64
Tabel 4.34	Tanggapan Responden Mengenai Saya Memberikan Bantuan Kepada Rekan Kerja yang Mengalami Masalah	64
Tabel 4.35	Tanggapan Responden Mengenai Saya Mampu Bekerjasama dalam Tim jika diperlukan	65
Tabel 4.36	Tanggapan Responden Mengenai Saya Menerima Saran yang Baik dari Rekan Kerja	66
Tabel 4.37	Hasil Rata-rata Tanggapan Responden Variabel Kinerja Karyawan	66
Tabel 4.38	Hasil Uji Korelasi	68

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Konstelasi Penelitian	29
.....	
Gambar 4.1 Tingkat Persentase Berdasarkan Jenis Kelamin Responden	41
.....	
Gambar 4.2 Tingkat Persentase Berdasarkan Usia Responden	42
.....	
Gambar 4.3 Tingkat Persentase Berdasarkan Pendidikan Terakhir Responden	43
.....	
Gambar 4.4 Total Mayoritas Responden	43
.....	

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Surat Keterangan Riset dari Perusahaan

Lampiran 2 : Kuesioner Penelitian

Lampiran 3 : Coding Variabel Pelatihan Karyawan

Lampiran 4 : Coding Variabel Kinerja Karyawan

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Bogor merupakan kota yang tersohor sebagai kota hujan dengan daya tarik Kebun Raya Bogor sebagai destinasi wisata. Bogor juga dikenal sebagai tempat peristirahatan. Jaraknya hanya 60 kilometer dari Jakarta, menjadikan pertumbuhan kota ini tak kalah pesat dibanding dengan kawasan satelit lainnya seperti Tangerang, Bekasi, dan Depok. Bahkan, disektor perhotelan Bogor lebih unggul. Menurut catatan Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kota Bogor pada tahun 2018 jumlah akomodasi di kota Bogor setiap tahunnya mengalami peningkatan, seperti yang terlihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 1.1 Perkembangan Akomodasi di kota Bogor tahun 2018

Klasifikasi Akomodasi	2016			2017			2018		
	Usaha	Kamar	Tmpt Tidur	Usaha	Kamar	Tmpt Tidur	Usaha	Kamar	Tmpt Tidur
Hotel	68	3.728	6.000	78	4.612	7.328	80	4.957	8.018
Pondok Wisata	3	40	80	2	40	80	2	40	80
Penginapan Remaja	3	43	223	2	47	227	2	47	227
Jumlah	74	3.811	6.303	82	4.699	7.635	84	5.044	8.325

(Sumber : Data Kepariwisata Kota Bogor 2018)

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat bahwa perkembangan akomodasi khususnya hotel mengalami peningkatan. Di tahun 2016 di kota Bogor terdapat 68 hotel dengan jumlah kamar sebanyak 3.728 dan 6.000 tempat tidur, meningkat di tahun 2017 menjadi 78 hotel dengan 4.612 kamar dan 7.328 tempat tidur. Selanjutnya, pada 2018 jumlah hotel yang ada di kota Bogor menjadi 80 dengan jumlah kamar sebanyak 4.957 dan 8.018 tempat tidur.

Menurut catatan Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kota Bogor, pertumbuhan jumlah wisatawan yang berkunjung ke Kota Bogor pada tahun 2018 sebanyak 7.965.987 orang. 7.573.402 orang diantaranya adalah wisatawan domestik, dan 392.585 sisanya adalah wisatawan mancanegara. Selanjutnya pada tahun 2018 jumlah tamu yang menginap dengan menggunakan jasa akomodasi sebanyak 4.525.611 orang. 4.313.342 orang diantaranya adalah wisatawan domestik dan 212.269 sisanya adalah wisatawan mancanegara. (Sumber: Data Kepariwisata Kota Bogor)

Dari banyaknya hotel yang beroperasi di kota bogor, ada beberapa hotel yang termasuk sebagai kategori bintang 4 (empat), sehingga penulis tertarik untuk melakukan penelitian di salah satu hotel berbintang 4 (empat) di Kota Bogor. Berikut adalah data hotel yang termasuk ke dalam kategori bintang 4 (empat) di Kota Bogor Tahun 2018

Tabel 1.2 Hotel Bintang 4 (empat) di Kota Bogor dan Tingkat Occupancynya Tahun 2018

No	Hotel	Occupancy (%)
1	The 101 Hotel Bogor	90
2	Padjajaran Suite	90
3	Grand Savero Hotel	89
4	Aston Bogor Hotel & Resort	89
5	Bogor Icon Hotel	85
6	Hotel Salak The Heritage	80
7	Hotel The Mirah	80
8	Royal Hotel Bogor	80
9	R Hotel Rancamaya	75

(Sumber : Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kota Bogor 2018)

Berdasarkan tabel 1.2 di atas, terdapat 9 (sembilan) hotel yang termasuk ke dalam kategori sebagai hotel bintang 4 (empat) yang ada di Kota Bogor. The 101 Hotel Bogor menempati posisi pertama sebagai hotel bintang 4 (empat) dengan tingkat occupancy tertinggi sebesar 90% dan R Hotel Rancamaya berada di posisi hotel bintang 4 (empat) terendah di tahun 2018 dengan tingkat occupancy sebesar 75%. Dengan melihat posisi R Hotel Rancamaya sebagai hotel bintang 4 (empat) dengan tingkat occupancy terendah diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di R Hotel Rancamaya.

Untuk dapat mengembangkan hotel agar menjadi lebih baik lagi, maka perusahaan perlu memperhatikan lebih dalam lagi terkait sumber daya manusia yang dimiliki. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu kegiatan mengelola sumber daya manusia dalam sebuah organisasi khususnya mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Menurut Notoadmodjo (2015) manajemen sumber daya manusia adalah suatu seni untuk merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, mengawasi kegiatan-kegiatan sumber daya manusia atau pekerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang telah di tetapkan sebelumnya.

R Hotel Rancamaya merupakan hotel pertama yang dibangun dalam portofolio Suryamas Group. Suryamas Group merupakan pengembang properti pertama di Indonesia yang memelopori konsep negara mewah ketika dikonsepsikan di Rancamaya Golf Estate. R Hotel Rancamaya merupakan hotel mewah nan asri yang menyajikan panorama gunung salak dengan pemandangan pedesaan, serta area lingkungan hotel yang sejuk hijau, dan banyak fasilitas ramah anak. (sumber: antaranews.com)

Menurut catatan Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kota Bogor, R Hotel Rancamaya termasuk kedalam kategori hotel bintang 4 (empat) yang ada di Kota

Bogor dengan jumlah kamar sebanyak 136 dan 272 tempat tidur. (sumber: Dinas Pariwisata Kota Bogor)

R Hotel Rancamaya mempunyai beberapa departemen/divisi di dalamnya, yaitu Admin & Sales, F&B Services, F&B Product, Housekeeping, Engineering, Front Office, dan Accounting. Untuk mendapatkan hasil terbaik dalam suatu organisasi, maka R Hotel Rancamaya harus mempunyai karyawan dengan kinerja yang baik.

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi perkembangan hotel, salah satunya adalah kinerja. Menurut Bangun (2012) Kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Untuk mencapai hasil kinerja yang baik tentunya ada beberapa indikator kinerja bagi karyawan yang harus dilihat, menurut Bangun (2012) ada 5 (lima) indikator kinerja yang menjadi patokan untuk mengukur kinerja karyawan, diantaranya adalah kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan kerja sama. Berikut ini adalah data yang berkaitan dengan indikator kinerja karyawan yang dilihat dari target occupancy hotel, realisasi, dan pencapaiannya yang diberikan oleh HR Development R Hotel Rancamaya pada tahun 2016-2018.

Tabel 1.3 Target dan Pencapaian Occupancy di R Hotel Rancamaya Tahun 2016-2018

Bulan	Target Kamar	2016		2017		2018	
		Realisasi	Pencapaian	Realisasi	Pencapaian	Realisasi	Pencapaian
Januari	136	102	75%	107	79%	132	97%
Februari	136	100	74%	82	60%	119	88%
Maret	136	77	57%	113	83%	96	71%
April	136	80	59%	98	72%	75	55%
Mei	136	114	84%	118	87%	106	78%
Juni	136	113	83%	102	75%	101	74%
Juli	136	109	80%	94	69%	96	71%
Agustus	136	111	82%	105	77%	111	82%
September	136	131	96%	97	71%	99	73%
Oktober	136	108	79%	133	98%	99	73%
November	136	96	71%	123	90%	85	63%
Desember	136	124	91%	96	71%	106	78%
Rata-Rata (Occ)		78%		78%		75%	

(Sumber : HR Development R Hotel Rancamaya, Data diolah 2019)

Berdasarkan tabel 1.3 diatas, dapat dilihat bahwa hasil penilaian rata-rata occupancy/hunian kamar di R Hotel Rancamaya selama tiga tahun terakhir cenderung menurun, penurunan terjadi di tahun 2018 menjadi 75% melihat selama dua tahun sebelumnya yaitu pada tahun 2016 dan 2017 pencapaian target occupancy mencapai 78%. Pada tahun 2016 tingkat pencapaian occupancy tertinggi

berada di bulan September yaitu sebanyak 131 kamar yang terisi dengan target yang ditentukan sebanyak 136, maka target occupancy yang terpenuhi sebesar 78%. Sedangkan tingkat occupancy terendah tahun 2016 ada di bulan Maret dengan tingkat occupancy sebesar 57%, dan kamar yang terisi sebanyak 77 kamar dari target yang ditetapkan sebanyak 136 kamar. Selanjutnya pada tahun 2017 tingkat occupancy paling tinggi ada di bulan Oktober yaitu sebesar 98% dengan tingkat kamar yang terisi sebanyak 133 kamar dan tingkat occupancy terendah ada di bulan Februari sebesar 60% dengan tingkat kamar yang terisi sebanyak 82 kamar dari target yang ditetapkan yaitu sebanyak 136 kamar. Lalu pada tahun 2018 tingkat occupancy tertinggi ada di bulan Januari sebesar 97% dengan tingkat kamar yang terisi sebanyak 132 kamar dan tingkat occupancy terendah ada di bulan April sebesar 55% dengan tingkat kamar terisi sebanyak 75 kamar dari target yang di targetkan yaitu sebanyak 136 kamar. Maka dapat dilihat berdasarkan target kamar R Hotel Rancamaya sebanyak 136 kamar, selama 3 (tiga) tahun terakhir belum ada target kamar yang tercapai.

Selain itu, indikator kinerja yang selanjutnya dilihat berdasarkan jumlah keluhan pengunjung yang menginap di R Hotel Rancamaya. Berikut data keluhan pengunjung R Hotel Rancamaya tahun 2016-2018

Tabel 1.4 Keluhan Pengunjung R Hotel Rancamaya Tahun 2016 - 2018

Bulan	Keluhan pengunjung		
	2016	2017	2018
Januari	8	11	9
Februari	5	3	5
Maret	4	1	7
April	1	2	4
Mei	3	3	3
Juni	1	2	3
Juli	5	5	4
Agustus	5	4	1
September	2	5	1
Oktober	1	4	5
November	4	3	5
Desember	10	9	9
Total	49	52	56

(Sumber: HR Development R Hotel Rancamaya, data diolah 2019)

Berdasarkan tabel 1.4 di atas, terlihat bahwa keluhan pengunjung yang menginap di R Hotel Rancamaya selama tiga tahun terakhir mengalami peningkatan. Pada tahun 2016 pengunjung yang memberikan rating yang berisi keluhan baik dari segi pelayanan maupun seputar fasilitas yang ada di hotel ada sebanyak 49 orang, meningkat di tahun 2017 penunjang yang merasa kurang puas dengan pelayanan yang diberikan oleh hotel menjadi sebanyak 52 orang dan

terakhir di tahun 2018 keluhan pengunjung mengalami peningkatan kembali dari tahun sebelumnya menjadi 56 orang dengan keluhan yang sama, yaitu pelayanan karyawan hotel terhadap pengunjung dan fasilitas hotel yang kurang berjalan dengan baik. Pada tahun 2016 keluhan pengunjung terbanyak terjadi di bulan Desember yaitu sebanyak 10 keluhan, selanjutnya di tahun 2017 keluhan terbanyak ada di bulan Januari yaitu sebanyak 11 keluhan. Lalu di tahun 2018, keluhan pengunjung terbanyak ada di bulan Januari dan Desember, yaitu sebanyak 9 keluhan.

Menurut Widodo (2015) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah (a) kualitas dan kemampuan pegawai, yaitu hal-hal yang berkaitan dengan pendidikan/pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental, kondisi fisik pegawai. (b) sarana pendukung, yaitu yang berhubungan dengan lingkungan kerja dan hal – hal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai (c) supra sarana, yaitu hal – hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen.

Menurut pendapat tersebut, salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah pelatihan. Menurut Menurut Mangkunegara (2013) pelatihan merupakan sebuah proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non managerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas

Untuk mendapatkan hasil pelatihan yang baik dan sesuai dengan tujuan yang diharapkan oleh perusahaan, maka ada beberapa indikator pelatihan yang harus dilihat. Menurut Mangkunegara (2011) indikator pelatihan diantaranya adalah instruktur, peserta, materi, metode, dan tujuan.

Berikut adalah data pelatihan karyawan yang dilaksanakan oleh R Hotel Rancamaya pada tahun 2016-2018

Tabel 1.5 Materi dan Karyawan R Hotel Rancamaya yang Mengikuti Pelatihan Tahun 2017-2018

No	Divisi	Materi Pelatihan	Jumlah Karyawan	Karyawan yang Mengikuti Pelatihan	
				2017	2018
1	Front Office	- <i>Knowing Reviat</i>	10	2	3
		- <i>Product Knowledge</i>		3	3
		- <i>How to Handle Guist Check in Guist Check Out</i>		3	2
		- <i>Telepon Manner</i>		2	1
2	Houskeeping	- <i>Responsibility of Key Floor</i>	15	6	7
		- <i>How to Input Task Report to VHP System</i>		4	4
		- <i>VHP System Housekeeping</i>		4	2
3	Accounting	- <i>Result Audit Discussion</i>	10	3	2
		- <i>Golden Rules Control</i>		3	2
		- <i>Daily Revenue Report</i>		2	3
4	Engineering	- <i>Estimation Energy Cost</i>	12	4	3
		- <i>Boiler System</i>		4	3
		- <i>Vaccuming System AC</i>		2	5
5	Sales & Marketing	- <i>How to Make Individual Reservation</i>	10	4	5
		- <i>Market Segment</i>		2	1
		- <i>Reply E-mail from OTA</i>		1	1
6	F&B Service	- <i>Review golden rules F&B Service</i>	10	3	2
		- <i>Review Fill in Bin Card</i>		4	0
		- <i>Food Presentation</i>		1	4
7	F&B Kitchen	- <i>New Cycle Coffe Break</i>	10	5	2
		- <i>New Cycle Menu Lunch & Dinner</i>		3	3
JUMLAH PESERTA PELATIHAN			77	65	58

(Sumber: HR Development R Hotel Rancamaya, data diolah 2019)

Berdasarkan tabel 1.5 diatas dapat dilihat bahwa pada 2 (dua) tahun terakhir, karyawan R Hotel Rancamaya yang mengikuti pelatihan mengalami penurunan. Pada tahun 2017 karyawan yang mengikuti pelatihan sebanyak 65 orang, menurun di tahun 2018 menjadi sebanyak 58 orang. Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa dari 78 karyawan yang harus mengikuti pelatihan, masih banyak terdapat karyawan yang absen mengikuti pelatihan tersebut bahkan jumlah karyawan yang tidak mengikuti pelatihan di tahun 2018 meningkat di bandingkan dengan tahun sebelumnya yaitu tahun 2017.

Selanjutnya, indikator pelatihan dilihat dari penilaian pelatihan. Berikut adalah data pelatihan yang dilihat dari penilaian pelatihan yang dilakukan oleh R Hotel Rancamaya.

Tabel 1.6 Penilaian Pelatihan Karyawan R Hotel Rancamaya 2017-2018

Divisi	Jumlah karyawan	Target	Penilaian (2017)	Penilaian (2018)
Front Office	10	100	90	80
Hosekeeping	15	100	90	75
Accounting	10	100	80	70
Engineering	12	100	80	85
Sales & Marketing	10	100	70	70
F&B Service	10	100	80	60
F&B Kitchen	10	100	80	60
Rata-rata		100	81	71

(Sumber: HR Development R Hotel Rancamaya, data diolah 2019)

Berdasarkan tabel 1.6 di atas, dapat dilihat bahwa rata-rata penilaian pelatihan karyawan yang dilakukan oleh R Hotel Rancamaya selama dua tahun terakhir mengalami penurunan. Pada tahun 2017 penilaian hasil pelatihan karyawan mendapatkan nilai rata-rata 81 menurun di tahun berikutnya yaitu tahun 2018 menjadi 71. Pada tahun 2017, sales & marketing mendapatkan penilaian paling kecil yaitu 70, sedangkan penilaian tertinggi yaitu 90 di dapatkan oleh front office dan housekeeping. Lalu di tahun 2018 yang mendapatkan penilaian terkecil yaitu 60 diberikan kepada divisi F&B sarvice dan F&B Kitchen, sedangkan penilaian terbesar yaitu 85 didapatkan oleh divisi engineering. Maka dapat dilihat berdasarkan target pelatihan yang diharapkan oleh R Hotel Rancamaya yaitu sebesar 100, pelatihan yang dilakukan selama 2 (dua) tahun terakhir belum bisa mencapai target yang diharapkan.

Berdasarkan uraian di atas menarik minat peneliti untuk mengkaji lebih dalam mengenai hubungan pelatihan karyawan dengan kinerja karyawan di Bogor Icon Hotel ke dalam penelitian yang berjudul **“HUBUNGAN PELATIHAN KARYAWAN DENGAN KINERJA KARYAWAN DI R HOTEL RANCAMAYA”**.

1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti mengambil identifikasi masalah yaitu sebagai berikut :

1. Target kamar tidak pernah tercapai, dan keluhan pengunjung setiap tahunnya meningkat, menunjukkan bahwa kinerja karyawan R Hotel Rancamaya masih belum memenuhi standar yang telah ditentukan.

2. Menurunnya jumlah peserta yang mengikuti pelatihan, dan penilaian pelatihan belum mencapai target yang di harapkan oleh perusahaan.

1.2.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka peneliti merumuskan masalah yaitu bagaimana hubungan pelatihan karyawan dengan kinerja karyawan di R Hotel Rancamaya ?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Penelitian ini dimaksudkan untuk memperoleh data dan informasi tentang pelatihan karyawan yang dilakukan dan bagaimana hubungan terhadap kinerja karyawan R Hotel Rancamaya. Penelitian ini juga dimaksudkan sebagai upaya untuk menerapkan dan mengembangkan ilmu yang telah dimiliki penulis agar dapat memperoleh solusi terbaik dalam memecahkan masalah yang ada dalam perusahaan.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk membahas permasalahan–permasalahan yang terdapat dalam identifikasi masalah, yaitu untuk mengetahui bagaimana hubungan pelatihan karyawan dengan kinerja karyawan di R Hotel Rancamaya.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Praktis

Kegunaan praktis dari penelitian ini adalah untuk memberikan masukan maupun saran kepada organisasi atau perusahaan mengenai pentingnya pelatihan karyawan, agar dapat melakukan strategi yang tepat untuk meningkatkan kinerja karyawan.

1.4.2 Kegunaan Akademis

- a. Bagi peneliti, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan pengetahuan serta wawasan penulis mengenai manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia dalam kaitannya dengan kepuasan kerja dan kinerja karyawan
- b. Bagi pembaca, penelitian ini dapat memberikan informasi dan masukan bahwa kepuasan kerja itu mampu menjadi pembuka kunci bagi suksesnya tujuan organisasi atau perusahaan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan suatu kegiatan mengelola sumber daya manusia dalam sebuah organisasi yang digunakan untuk mencapai efektivitas dan efisiensi didalam bidang manajemen khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Berkaitan dengan sumber daya manusia, berikut pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia menurut para ahli :

Human Resources Management is the process of acquiring, training, appraising, and compensation employees, and of attending to the their labour relations, health and safety, and airness concern. Dessler (2011)

Human Resources Management is the process of developing, applying, and evaluated policies, procedures, methodes, and programs relating to the individual in the organization. John B. Miner and Donal P. Crane (2008)

Menurut Andrew E. Sikula (2011) *“Personel administration is the implementation of human resources (man power) by and within on enterprise.”* .

Manajemen Sumber Daya Manusia dapat juga diartikan sebagai kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian atau pengadaan tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, integrasi pemeliharaan, dan pmutusan tenga kerja, dengan sumber daya manusia untuk sampai sasaran perorangan, organisasi dan masyarakat. Menurut M. Yani (2012)

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu seni untuk merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, mengawasi kegiatan-kegiatan sumber daya manusia atau pekerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang telah ditetpkan sebelumnya. Notoadmodjo (2015)

Dari beberapa definisi menurut para ahli diatas, maka dapat diasimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu kegiatan perencanaan, pengoganisasian, dan pengendalian untuk segala potensi sumber daya manusia yang ada.

2.1.2 Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia, untuk memperoleh tenaga kerja yang baik guna mencapa tujuan organisasi. Menurut

Hasibuan (2005) pengelolaan sumber daya manusia didalam suatu organisasi dapat di klasifikasikan kedalam beberapa fungsi, yaitu :

1. Fungsi Perencanaan (*Planning*)
Merupakan fungsi penetapan program-program pengelolaan sumber daya manusia yang akan membantu pencapaian tujuan perusahaan.
2. Fungsi Pengorganisasian (*Organizing*)
Merupakan fungsi penyusunan dan pembentukan suatu organisasi dengan mendesain struktur dan hubungan antar pekerja dan tugas-tugas harus dikerjakan, termasuk menetapkan pembagian tugas, wewenang, dan tanggung jawab.
3. Fungsi Pengarahan (*Directing*)
Merupakan fungsi pemberian dorongan pada para pekerja agar dapat mampu bekerja secara efektif dan efisien sesuai tujuan yang direncanakan.
4. Fungsi Pengendalian (*Controlling*)
Merupakan fungsi pengukuran, pengawasan dan pengendalian terhadap kegiatan-kegiatan yang dilakukan untuk mengetahui sejauh mana rencana yang telah ditetapkan, khususnya dibidang tenaga kerja, telah dicapai.

Menurut Wahyudi (2010) mengemukakan bahwa fungsi – fungsi manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut :

1. Fungsi Manajerial
 - a. Perencanaan (*Planning*)
Perencanaan adalah melaksanakan tugas dalam perencanaan kebutuhan, pengadaan, pengembangan, dan pemeliharaan.
 - b. Pengorganisasian (*Organizing*)
Pengorganisasian adalah menyusun suatu organisasi dengan mendesain struktur dan hubungan antara tugas-tugas yang harus dikerjakan oleh tenaga kerja yang telah dipersiapkan.
 - c. Pengarahan (*Directing*)
Pengarahan adalah memberikan dorongan untuk menciptakan kemauan kerja yang dilaksanakan secara efektif dan efisien.
 - d. Pengendalian (*Controlling*)
Pengendalian adalah melakukan pengukuran antar kegiatan yang dilakukan dengan standar – standar yang telah ditetapkan khususnya dibidang tenaga kerja.
2. Fungsi Operasional
 - a. Fungsi Pengadaan
Fungsi pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan (*The right man in the right place*).
 - b. Fungsi Pengembangan

Fungsi Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan latihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan.

c. Fungsi Kompensasi

Fungsi Kompensasi adalah balas jasa langsung dan tidak langsung, berbentuk uang atau barang kepada karyawan sebagai imbal jasa (*output*) yang diberikannya kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak sesuai prestasi dan tanggung jawab karyawan tersebut.

d. Fungsi Pengintegrasian

Fungsi pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, sehingga tercipta kerjasama yang serasu dan saling menguntungkan. Dimana pengintegrasian adalah hal yang penting dan sulit dalam manajemen sumber daya manusia, karena mempersatukan dua aspirasi/kepentingan yang bertolak belakang antara karyawan dan perusahaan.

e. Fungsi Pemeliharaan

Fungsi pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar tercipta hubungan jangka panjang. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa fungsi dari manajemen sumber daya manusia dibagi dua, yaitu fungsi manajerial dan operasional. Fungsi manajerial diantaranya adalah perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pengarahan (*directing*), dan pengendalian (*controlling*). Sedangkan fungsi operasional diantaranya adalah fungsi pengadaan, fungsi pengembangan, fungsi kompensasi, fungsi pengintegrasian, dan fungsi pemeliharaan.

2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan MSDM secara tepat sangatlah sulit untuk dirumuskan karena sifatnya bervariasi dan tergantung pada penahapan perkembangan yang terjadi pada masing-masing organisasi. Adapun tujuan umum manajemen sumber daya manusia yang dikeukakan oleh *Crushway* yang dikutip oleh Edy Sutrisno (2011) tujuan MSDM meliputi :

1. Mempertimbangkan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerjaan yang bermotivasi dan berkinerja yang tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.
2. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.

3. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.
4. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya.

Menurut Notoatmodjo (2015) tujuan ini dapat dijabarkan ke dalam empat tujuan yang lebih operasional sebagai berikut :

1. Tujuan masyarakat (*Society objective*)
Untuk bertanggung jawab secara sosial, dalam hal kebutuhan dan tantangan-tantangan yang timbul dari masyarakat, suatu organisasi yang berada di tengah-tengah masyarakat diharapkan dapat membawa manfaat atau keuntungan bagi masyarakat.
2. Tujuan organisasi (*Organizatin objective*)
Untuk mengenal bahwa manajemen sumber daya manusia itu ada (*exist*), perlu memberikan kontribusi terhadap pendayagunaan organisasi secara keseluruhan. Manajemen sumber daya manusia bukanlah tujuan dan akhir suatu proses, melainkan suatu perangkat atau alat untuk membantu tercapainya suatu tujuan organisasi secara keseluruhan. Oleh sebab itu suatu unit atau bagian manajemen sumber daya di suatu organisasi diadakan untuk melayani bagian – bagian lain organisai tersebut.
3. Tujuan fungsi (*Functional objective*)
Untuk memelihara (*maintain*) kontribusi bagian-bagian lain agar mereka (sumber daya manusia dalam tiap bagian) melaksanakan tugasnya secara optimal. Dengan kata lain setiap sumber daya manusia atau karyawan dalam organisasi itu menjalankan fungsinya dengan baik.
4. Tujuan personel (*Personel objective*)
Untuk membantu karyawan atau pegawai dalam mencapai tujuan-tujuan pribadinya, dalam rangka pencapaian tujuan organisasinya. Tujuan – tujuan pribadi karyawan seharusnya dipenuhi, dan ini sudah merupakan motivasi dan pemeliharaan (*maintain*) terhadap karyawan itu.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa tujuan dari manajemen sumber daya manusia adalah untuk mempertimbangkan manajemen dalam membuat kebijakan, mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan, membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, dan memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya.

2.2 Kinerja Karyawan

2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Beberapa definisi mengenai kinerja yang dijelaskan oleh beberapa ahli, diantaranya adalah sebagai berikut :

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mangkunegara (2013)

Kinerja adalah prestasi kerja yang merupakan hasil dari implementasi rencana kerja yang dibuat oleh suatu institusi yang dilaksanakan oleh pimpinan dan karyawan (SDM) yang bekerja di instansi baik pemerintah maupun perusahaan (bisnis) untuk mencapai tujuan organisasi. M. Abdullah (2014)

Menurut Marwansyah (2014) "Kinerja adalah pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya".

kinerja atau *performance* merupakan sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategis suatu organisasi. Menurut Moehariono (2012)

Menurut Dessler (2011) *performance management is continues proces to identifyng, measuring and developing the performance of individuals, teams and allignimh their performance with the orgnization goals..*

Menurut Bangun (2012) Kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*)

Berdasarkan definisi di atas menunjukkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil pekerjaan dari karyawan secara kualitas dan kuantitas yang membantu organisasi dalam mencapai tujuannya. Kinerja dikatakan sebagai sebuah refleksi dari pencapaian keberhasilan karyawan dalam suatu organisasi dalam berbagai aktivitas, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi dalam upaya mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi.

2.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Edy Sutrisno (2014) mengemukakan adanya dua faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu, faktor disiplin individu dan lingkungan, faktor-faktor individu yang dimaksud adalah :

1. Usaha yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas.
2. *Abilities*, yaitu sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.

Menurut Simanjuntak (2011) Kinerja seseorang di pengaruhi oleh banyak faktor yang dapat di golongan pada 3 (tiga) kelompok yaitu:

a. Kompensasi individu

Kompensasi individu adalah kemampuan dan keterampilan melakukan kerja. Kompensasi setiap orang mempengaruhi beberapa faktor yaitu: kemampuan dan keterampilan kerja, keahlian, kebutuhan, tanggung jawab, latar belakang, etos kerja

b. Faktor dukungan organisasi

Merupakan kondisi dan syarat kerja. setiap seseorang juga tergantung pada dukungan organisasi dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, kenyamanan lingkungan kerja, serta kondisi dan syarat kerja.

c. Faktor psikologis

Kinerja perusahaan dan kinerja setiap perorangan juga sangat tergantung pada kemampuan psikologis seperti persepsi, sikap dan motivasi.

Menurut Mangkunegara (2013) kinerja (*performance*) di pengaruhi oleh tiga faktor, antara lain :

1. Faktor Individual yang terdiri dari kemampuan dan keahlian, latar belakang, demografi.
2. Faktor Psikologis, terdiri dari persepsi *attitude* (sikap), *personality*, pembelajaran, motivasi.
3. Faktor Organisasi, terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur job design.

Menurut Widodo (2015) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

- a. Kualitas dan kemampuan pegawai, yaitu hak-hal yang berhubungan dengan pendidikan/pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental, kondisi fisik pegawai.

- b. Sarana pendukung, yaitu hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja (Keselamatan kerja, kesehatan kerja , sarana produksi dan teknologi) dan hal-hal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai (upah/gaji, jaminan sosial,keamanan kerja).
- c. Supra sarana, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya ada faktor organisasi, faktor psikologis, dan faktor organisasi. Adapula faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kualitas dan kemampuan pegawai, sarana pendukung, dan supra sarana.

2.2.3 Indikator Kinerja

Menurut Sedarmayanti (2011), indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Kualitas Kerja (*Quality of Work*)
Kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya yang tinggi pada gilirannya akan melahirkan penghargaan dan kemajuan serta pengembangan organisasi melalui peningkatan pengetahuan dan pengetahuan secara sistematis sesuai tuntutan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin berkembang pesat.
2. Kehadiran dan ketepatan waktu (*Promptness*)
Yaitu berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang direncanakan. Setiap pekerjaan diusahakan untuk selesai sesuai dengan rencana agar tidak mengganggu pekerjaan lain.
3. Inisiatif (*Initiative*)
Yaitu mempunyai kesadaran diri untuk melakukan sesuatu dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab. Bawahan atau pegawai dapat melaksanakan tugas tanpa harus bergantung terus kepada atasan.
4. Kemampuan (*Capability*)
Yaitu diantara beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, ternyata yang dapat diintervensi atau diterapi melalui pendidikan dan latihan adalah faktor kemampuan yang dapat dikembangkan.
5. Komunikasi (*Communication*)
Merupakan interaksi yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan untuk mengemukakan saran dan pendapatnya dalam memecahkan masalah yang dihadapi, komunikasi akan menimbulkan kerjasama yang lebih baik dan akan terjadi hubungan-hubungan yang semakin harmonis diantara para pegawai dan para atasan yang juga dapat menimbulkan perasaan senasib sepenanggungan.

Menurut Bangun (2012), mengemukakan bahwa terdapat 5 dimensi yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja karyawan, antara lain :

a. Kuantitas pekerjaan

Hal ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan.

Indikatornya :

- Melakukan pekerjaan sesuai dengan target output yang harus dihasilkan perorang per jam kerja

b. Kualitas pekerjaan

Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Indikatornya :

- Melakukan pekerjaan sesuai dengan operation manual
- Melakukan pekerjaan sesuai dengan inspection manual

c. Ketepatan waktu

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Indikatornya :

- Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan deadline yang telah ditentukan

d. Kehadiran

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan. Indikatornya :

- Datang tepat waktu
- Melakukan pekerjaan sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan

e. Kemampuan kerja sama

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu karyawan saja, untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih. Kinerja karyawan dapat dari kemampuannya bekerjasama dengan rekan sekerja lainnya. Indikatornya :

- Membantu atasan dengan memberikan saran untuk peningkatan produktivitas perusahaan
- Menghargai rekan kerja satu sama lain
- Bekerja sama dengan rekan kerja secara baik

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa ada lima indikator dari penilaian kinerja yaitu kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan kerjasama.

2.2.4 Jenis-Jenis Penilaian Kinerja

Menurut Rivai (2015) ada beberapa jenis penilaian kinerja, diantaranya :

1. Penilaian hanya oleh atasan

- Cepat dan langsung
 - Dapat mengarah kedistorsi karena pertimbangan-pertimbangan pribadi
2. Penilaian oleh kelompok lini: atasan dan atasannya lagi bersama-sama membahas kinerja dari bawahannya yang dinilai
 - Objektivitasnya lebih akurat dibandingkan jika hanya oleh atasan sendiri
 - Individu yang dinilai tinggi dapat mendominasi penilaian
 3. Penilaian oleh kelompok staf : atasan meminta satu atau lebih individu untuk bermusyawarah dengannya; atasan langsung yang membuat keputusan akhir.
 - Penilaian gabungan yang masuk akal dan wajar
 4. Penilaian melalui keputusan komite: sama seperti pada pola sebelumnya kecuali bahwa manajer yang bertanggung jawab tidak lagi mengambil keputusan akhir; hasilnya didasarkan pada pilihan mayoritas.
 - Memperluas pertimbangan yang ekstrim
 - Memperlemah integritas manajer yang bertanggung jawab.
 5. Penilaian berdasarkan peninjauan lapangan: sama seperti pada kelompok staf, namun melibatkan wakil dari pimpinan pengembangan atau departemen SDM yang bertindak sebagai peninjau yang independen.
 - Membawa satu pikiran yang tetap ke dalam suatu penilaian lintas sektor yang besar
 6. Penilaian oleh bawahan dan sejawat.
 - Mungkin terlalu subjektif
 - Mungkin digunakan sebagai tambahan pada metode penilaian yang lain.

Dari uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa ada 6 jenis penilaian kinerja, diantaranya adalah penilaian oleh atasan, penilaian oleh kelompok lini, penilaian oleh kelompok staf, penilaian melalui keputusan komite, penilaian berdasarkan peninjauan lapangan, dan penilaian oleh bawahan dan sejawat.

2.3 Pelatihan

2.3.1 Pengertian Pelatihan

Pelatihan biasanya dimulai dengan orientasi yakni suatu proses dimana para pegawai diberi informasi dan pengetahuan tentang kepegawaian, organisasi dan harapan-harapn untuk mencapai *performance* tertentu. Dalam pelatihan diciptakan suatu lingkungan dimana para pegawai dapat memperoleh atau mempelajari sikap dan keahlian, dan perilaku yang spesifik yang berkaitan dengan pegawai.

Adapun beberapa definisi tentang teori pelatihan menurut para ahli yaitu sebagai berikut :

Training is a short-term educational process utilizing a systematic and organized procedure by which non managerial personnel learn technical knowledge and skill for definite purpose. Sedarmayanti (2013)

Pelatihan adalah suatu proses yang akan menghasilkan perubahan perilaku bagi karyawan atau pegawai secara konkrit perubahan perilaku itu berbentuk peningkatan kemampuan dan sasaran atas karyawan yang bersangkutan. Proses pelatihan ini mencakup antarlain : kurikulum organisasi pelatihan, peraturan-peraturan, metode belajar mengajar, tenaga pengajar atau pendidik dan pelatih itu sendiri. Soekidjo Notoadmodjo (2015)

Training is activities designed to provide learners with the knowledge and skill needed for their present jobs. Showing a worker how to operate a lathe or a supervisor how to schedule daily production are examples of training. Mayne R. Mondy, Robert M. Noe, and Shane R. Premeaux (1999)

Pelatihan (*training*) merupakan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan kealian, konsep, peraturan, atau sikap untuk meningkatkan kinerja karyawan. Menurut pasal 1 ayat 9 undang-undang No. 13 Tahun 2013 adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan potensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan pekerjaan. Simamora (2014)

Menurut Mangkunegara (2013) pelatihan merupakan sebuah proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non managerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat dilihat bahwa pelatihan merupakan suatu proses yang akan menghasilkan perubahan perilaku bagi karyawan atau pegawai secara konkrit perubahan perilaku itu berbentuk peningkatan kemampuan dan sasaran atas karyawan yang bersangkutan. Proses pelatihan ini mencakup antarlain : kurikulum organisasi pelatihan, peraturan-peraturan, metode belajar mengajar, tenaga pengajar atau pendidik dan pelatih itu sendiri

2.3.2 Tujuan Pelatihan

Menurut Sedarmayanti (2013) tujuan pelatihan dibagi dua, yaitu tujuan khusus. Berikut adalah uraian dari tujuan pelatihan :

1. Tujuan Umum Pelatihan

Tujuan umum pelatihan adalah meningkatkan produktivitas organisasi, dengan melalui berbagai kegiatan antaralain :

- a. Mengembangkan pengetahuan sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara rasional.
- b. Mengembangkan keterampilan/keahlian, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan lebih cepat dan efektif.
- c. Mengembangkan/merubah sikap, sehingga menimbulkan kemauan bekerjasama dengan semua karyawan dan manajemen (pimpinan).

2. Tujuan Khusus Pelatihan

- a. Kualitas
- b. Produktivitas kerja
- c. Mutu perencanaan tenaga kerja
- d. Semangat/moral
- e. Balas jasa tidak langsung
- f. Kesehatan dan keselamatan kerja
- g. Cegah kedaluwarsa pengetahuan dan keterampilan
- h. Pengembangan diri

Menurut Simamora (2013) tujuan dari diadakannya pelatihan oleh perusahaan adalah :

1. Memperbaiki kinerja. Karyawan – karyawan yang bekerja secara tidak memuaskan karena kekurangan keterampilan merupakan calon utama pelatihan.
2. Memutakhirkan keahlian para karyawan sejalan dengan kemajuan teknologi. Melalui pelatihan, pelatih (*trainer*) memastikan bahwa karyawan dapat mengaplikasikan teknologi baru secara efektif.
3. Mengurangi waktu pembelajaran bagi karyawan baru agar kompeten dalam pekerjaan.
4. Membantu memecahkan masalah operasional. Para manajer harus mencapai tujuan mereka dengan kelangkaan dan kelimpahan sumber daya : kelangkaan sumber daya finansial dan sumber daya teknologis manusia (*Human Technological Resources*), dan kelimpahan masalah keuangan, manusia dan teknologis.
5. Mempersiapkan karyawan untuk promosi. Salah satu cara untuk menarik, menahan dan memotivasi karyawan adalah melalui program pengembangan karier yang sistematis.
6. Mengorientasikan karyawan terhadap organisasi. Selama beberapa hari pertama di pekerjaan, karyawan baru membentuk kesan pertama mereka terhadap organisasi dan tim manajemen.

7. Memenuhi kebutuhan pertumbuhan pribadi. Misalnya sebagian besar manajer adalah berorientasi pencapaian dan membutuhkan tantangan baru diperkerjaannya.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa tujuan pelatihan dibagi dua, yaitu ada pelatihan dengan tujuan umum dan pelatihan dengan tujuan khusus. Tujuan umum pelatihan adalah untuk mengembangkan pengetahuan, keterampilan/keahlian, dan mengembangkan/merubah sikap karyawan. Sedangkan tujuan khusus dari pelatihan adalah untuk mengembangkan kualitas, produktivitas kerja, mutu perencanaan tenaga kerja, semangat/moral, balas jasa tidak langsung, mencegah kedaluwarsa pengetahuan, dan pengembangan diri karyawan.

2.3.3 Manfaat Program Pelatihan

Manfaat program pelatihan di kemukakan oleh M.J Tessin yang dikutip oleh Jimmy L (2014) adalah sebagai berikut :

1. Bagi organisasi
 - a. Memperbaiki pengetahuan tentang jabatan dan keterampilan
 - b. Memperbaki moral kerja
 - c. Mengenal tujuan organisasi
 - d. Membuat citra teradap organisasi lebih baik lagi
 - e. Memperbaiki hubungan antara atasan dan bawahan
 - f. Membantu pegawai untuk bisa menyesuaikan diri dengan perubahan-perubahan
 - g. Membantu menangani konflik sehingga mencegah stress dan tensi tinggi
 - h. Membantu meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja
2. Bagi individu
 - a. Membantu individu untuk dapat membuat kepuasan dan pemecahan masalah secara lebih baik lagi
 - b. Internalisasi dan opersionalisasi motivasi kerja, prestasi, tumbuh, tanggung jawab, dan kemajuan
 - c. Mempertinggi rasa percaya diri dan pengembangan diri
 - d. Membantu untuk mengurangi rasa takut dalam menghadapi tugas-tugas baru
 - e. Menurut Peter *Principle*, makin tinggi rasa ketidakmampuan pada diri seseorang, orang tersebut cenderung menjadi takut. Oleh karena itu, perlu diadakan pelatihan.
3. Bagi kepegawaian
 - a. Memperbaiki komunikasi antar kelompok dengan individu
 - b. Dimengetinya kebijakan organisasi, aturan-aturan dan sebagainya
 - c. Membangun rasa keterdekatan dalam kelompok (*group cohesiveess*)

- d. Menciptakan organisasi sebagai tempat yang baik untuk bekerja dan hidup didalamnya.

Berdasarkan uraian di atas, dapat dilihat bahwa banyak sekali manfaat yang didapatkan setelah melakukan pelatihan. Manfaat tersebut dapat dirasakan oleh organisasi, individu, dan kepegawaian.

2.3.4 Metode Pelatihan

Menurut M. Yani (2012) metode pelatihan merupakan metode dimana karyawan dilatih tentang pekerjaan baru dengan supervisi langsung seorang pelatih yang berpengalaman. Biasanya menggunakan praktik-praktik sebagai berikut :

1. Rotasi jabatan, yaitu memberikan pengetahuan tentang bagian-bagian organisasi yang berbeda dan berbagai keterampilan manajerial
2. Latihan instruktur pekerjaan dengan cara diberikan petunjuk secara langsung tentang pelaksanaan pekerjaan mereka sekarang
3. Magang (*Apprenticeships*), merupakan proses belajar dari seseorang/beberapa orang yang berpengalaman
4. Coaching, penyedia atau atasan memberikan pegarahan dan bimbingan kepada karyawan dalam pelaksanaan kerja rutin mereka

Menurut Hanggraeni (2012) metode-metode pelatihan dan pengembangan sebagai berikut:

1. *Job Instruction Training*
Metode ini sering juga disebut *on the job training* artinya pekerjaan langsung menerima proses pelatihan saat ia melakukan pekerjaannya. Metode ini umumnya digunakan untuk mengajarkan pekerjaan bagaimana cara melakukan pekerjaannya
2. *Job Rotation*
Metode ini mengharuskan pekerja yang sedang melakukan pelatihan (*trainee*) berpindah-pindah dari satu pekerjaan ke pekerjaan yang lainnya. Tujuannya agar pekerja bisa melakukan bukan hanya pekerja yang menjadi kewajibannya tetapi juga pekerjaan lain yang bukan menjadi kewajibannya
3. Presentasi dan Pembelajaran di Kelas
Metode ini metode yang paling umum dikenal. Dalam metode ini, pekerja yang mengikuti pelatihan berada dalam kelas dan trainer berperan sebagai orang yang memberi materi di depan kelas.
4. *Vestibule Training*
Metode ini mirip dengan simulasi. Sebuah area yang dibuat semirip mungkin dengan lokasi kerja digunakan sebagai tempat dilaksanakannya pelatihan dan pengembangan

5. *Role Playing and Behavior Modelling*
 Dalam metode ini, pekerja diharuskan menjalani peran yang berbeda-beda. Tujuannya agar pekerja bisa merasakan kondisi nyata dari orang-orang yang akan dihadapinya ketika bekerja
6. Studi Kasus
 Studi kasus merupakan sebuah metode belajar yang menggambarkan sebuah situasi nyata dalam perusahaan. Trainee kemudian mempelajari kasus tersebut bagaimana cara penanganannya
7. Mentoring
 Mentoring adalah salah satu metode pelatihan yang melibatkan seorang mentor (bisa atasan atau pekerja yang lebih senior) untuk memberikan pelatihan kepada bawahan atau pekerja yang lebih senior.

Berdasarkan uraian di atas, maka ada beberapa metode pelatihan diantaranya adalah dengan rotasi jabatan, latihan instruktur pekerjaan, magang, coaching, presentasi dan pembelajaran di kelas, *Vestibule Training*, *Role Playing and Behavior Modelling*, Studi Kasus, Mentoring

2.3.5 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pelatihan

Faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan menurut Marwansyah (2014) antara lain :

1. Dukungan manajemen
 Program pelatihan harus mendapatkan dukungan penuh dari manajemen puncak dalam sebuah organisasi. Dukungan ini harus bersifat konkrit dan perl dikomunikasikan kepada seluruh bagian organisasi. Selanjutnya dukungan ini harus diwujudkan dalam bentuk sumber daya yang memadai untuk melaksanakan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia
2. Komitmen para spesialis dan generalis dalam pengelolaan sumber daya manusia, dibutuhkan komitmen yang kuat dan keterlibatan para manajer generalis dalam pengelolaan sumber daya manusia, dan terutama para manajer spesialis pelatihan dan pengembangan SDM.
3. Perkembangan teknologi
 Kemajuan teknologi tidak saja memberikan dampak pada identifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan tetapi juga terhadap pemilihan metode pelatihan dan pengembangan
4. Kompleksitas organisasi
 Kompleksitas organisasi, seorang pekerja yang sukses harus secara berkesinambungan meningkatkan atau memperbaharui kompetensi mereka dan membangun sikap yang memungkinkan mereka untuk tidak hanya beradaptasi dengan perubahan tetapi juga menerima dan akan mencari perubahan
5. Gaya belajar
 Keberhasilan program pengembangan dan pelatihan sumber daya manusia dipengaruhi oleh gaya belajar.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa ada lima faktor yang mempengaruhi keberhasilan pelatihan diantaranya adalah dukungan manajemen, komitmen para spesialis dan generalis, perkembangan teknologi, kompleksitas organisasi, dan gaya belajar.

2.3.6 Indikator Pelatihan

Menurut Mangkunegara (2013) beberapa indikator pelatihan yang dijelaskan adalah sebagai berikut :

1. Tujuan Pelatihan

Tujuan pelatihan harus konkrit dan dapat diukur, ole karena itu pelatihan yang akan diselenggarakan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan dan kerja agar peserta mampu mencapai kinerja secara maksimal dan meningkatkan pemahaman peserta terhadap etika kerja yang harus ditetapkan.

2. Materi

Materi pelatihan dapat berupa : pengelolaan (manajemen), tata naskah, psikologis kerja, komunikasi kerja, disiplin dan etika kerja, kepemimpinan kerja, dan pelaporan kerja.

3. Metode yang digunakan.

Metode pelatihan yang digunakan adalah metode pelatihan dengan teknik partisipatif yaitu diskusi kelompok, konferensi, simulasi, bermain peran (demonstrasi) dan games, latihan dalam kelas, test, kerja tim, dan study visit (studi banding).

4. Kualifikasi Peserta

Peserta pelatihan adalah pegawai perusahaan yang memenuhi kualifikasi persyaratan seperti karyawan tetap dan staf yang dapat rekomendasi dari pimpinan.

5. Kualifikasi Pelatih (Instruktur)

Pelatih/instruktur yang akan memberikan materi pelatihan harus memenuhi kualifikasi persyaratan antaralain: mempunyai keahlian yang berhubungan dengan materi pelatihan, mampu membangkitkan motivasi dan mampu menggunakan metode partisipatif.

Berdasarkan uraian di atas, dapat diliht bahwa ada lima indikator pelatihan, diantaranya adalah tujuan pelatihan, materi, metode yang digunakan, kualifikasi peserta, dan kualifikasi pelatih.

2.4 Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran

2.4.1 Penelitian sebelumnya

Penelitian yang dilakukan oleh Adiva Maizelita (2016) dengan judul Analisis Hubungan Pelatihan dengan Kinerja Karyawan PT. Padma Soode Indonesia. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adakah hubungan pelatihan

dengan kinerja karyawan PT. Padma Soode Indonesia. Penelitian ini dilakukan di PT. Padma Soode Indonesia yang berlokasi di Jl. Raya Narogog Km. 15, Bekasi, 17310, Jawa Barat. Metode penarikan sampel yang digunakan adalah dengan cara sensus, yaitu karyawan yang mengikuti pelatihan di PT. Padma Soode Indonesia sebanyak 115 karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah data primer dan data sekunder, dalam hal pengolahan data penulis menggunakan analisis Deskripsi, dan metode analisis korelasi rank spearman yang diolah dengan program SPSS 21. Hasil dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa *correlation coefficient* sebesar 0,804, nilai ini menandakan hubungan yang sangat kuat antara pelatihan dengan kinerja PT. Padma Soode Indonesia karena koefisien korelasinya berada diantara 0,80 – 1,00. Setelah dilakukan uji hipotesis untuk korelasi terbukti memang terdapat hubungan yang signifikan dan bersifat positif antara pelatihan dengan kinerja karyawan PT. Padma Soode Indonesia karena menapatkan hasil nilai sig < 0,05 yaitu 0,0002.

Penelitian yang dilakukan oleh Yusi Farida (2016) yang berjudul Hubungan antara Program Pelatihan dengan Kinerja Karyawan pada Fave Hotel Padjajaran Bogor. Penelitian tersebut bertujuan untuk menjelaskan pengaruh program pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Fave Hotel Padjajaran Bogor. Penelitian dilakukan di Fave Hotel Padjajaran Bogor yang beralamat di Jl. Cidangiang No. 1, Tegallega, Bogor Tengah, Kota Bogor, Jawa Barat 16129. Metode penelitian yang dilakukan adalah penelitian kualitatif yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara program pelatihan dan kinerja karyawan pada Fave Hotel Padjajaran Bogor. Metode penarikan sampel menggunakan metode sensus atau seluruh karyawan pada bagian lapangan dikarenakan jumlah karyawan yang sedikit pada Fave Hotel Padjajaran Bogor yaitu 31 orang yang dijadikan sampel. Analisis data menggunakan skala penukuran likert, uji validitas dan reliabilitas, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi, dan uji hipotesis koefisien determinasi. Hasil uji hipotesis koefisien korelasi antara program pelatihan dengan kinerja karyawan menunjukkan hasil $T_{hitung} (17,16 > 2,040)$ maka H_0 ditolak H_a diterima. Hal ini membuktikan bahwa program pelatihan dengan kinerja karyawan pada Fave Hotel Padjajaran Bogor terdapat hubungan yang nyata.

Penelitian yang dilakukan oleh Yuliana Sevia (2017) dengan judul Hubungan Pelatihan Kerja dengan Kinerja Karyawan PT. Devis Jaya Advertising. Penelitian tersebut bertujuan untuk mengetahui seberapa besar hubungan pelatihan kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Devis Jaya Advertising. Penelitian tersebut dilakukan di PT. Devis Jaya Advertising yang beralamat di Jl. Arjuna Niaga Rukun Duri Kepa Kebun Jeruk Jakarta Barat. Metode penarikan sampel yang digunakan adalah dengan cara sensus yaitu sebanyak 65 orang karyawan sebagai populasi diambil semua karyawan sebagai sampel. Metode analisis yang digunakan adalah korelasi rank spearman dari *pearson* dengan bantuan SPSS 23. Hasil penelitian menunjukkan ada hubungan positif yang sangat signifikan antara pelatihan kerja dengan kinerja karyawan, dimana nilai koefisien korelasi (r) 0,619 dengan signifikansi 0,000 ($p > 0,05$), diketahui bahwa variabel pelatihan mempunyai rata-rata empirik sebesar 62,31 dan rata-rata teoritik sebesar 39, sedangkan variabel kinerja karyawan mempunyai nilai rata-rata empirik sebesar 50,17 dan rata-rata

teoritik sebesar 39. Sumbangan efektif pelatihan kerja dengan kinerja karyawan dari koefisien determinasi *R square* (R^2) sebesar 38%, sehingga terdapat faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan. Saran untuk peneliti selanjutnya diharapkan untuk mengkaji lebih banyak sumber maupun referensi yang terkait dengan indikator pelatihan agar hasil penelitian yang diharapkan dapat lebih baik dan lebih lengkap lagi dan diharapkan respondennya lebih banyak dari penelitian ini agar mendapatkan hasil yang lebih valid.

Penelitian yang dilakukan oleh Ade Noviani (2017) yang berjudul Hubungan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Aqua Golden Mississippi Mekarsari. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan apakah ada pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Aqua Golden Mississippi Mekarsari Building 1. Penelitian ini dilakukan di PT. Aqua Golden Mississippi Mekarsari yang berlokasi di Jl. Siliwangi No. 70 Blok Nyangkowek Cicurug Sukabumi. Metode penarikan sampel nya menggunakan pengambilan sampel dari populasi yang dilakukan dengan rumus slovin karena jumlah karyawan di bagian produksi tersebut berjumlah sebanyak 89 orang maka diambil sampel sebanyak 73 orang. Metode penelitian menggunakan metode kualitatif dan menggunakan metode analisis regresi linier sederhana, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi, dan uji hipotesis koefisien regresi. Hasil analisis koefisien korelasi diperoleh nilai $r=0,552$ artinya bahwa hubungan pelatihan dengan kinerja dinyatakan cukup kuat. Hasil analisis determinasi diperoleh 30,47%, artinya pelatihan memberi pengaruh dan sisanya 69,53% dipengaruhi oleh hal-hal lain. Hasil uji hipotesis koefisien regresi menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($5,970 > 1,993$) maka H_a di terima dan H_o di tolak. Maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh nyata dan positif terhadap kinerja karyawan PT. Aqua Golden Mississippi Mekarsari. Saran untuk peneliti selanjutnya diharapkan untuk mengkaji lebih banyak sumber maupun referensi yang terkait dengan indikator pelatihan agar hasil penelitian yang diharapkan dapat lebih baik dan lebih lengkap lagi dan diharapkan respondennya lebih banyak dari penelitian ini agar mendapatkan hasil yang lebih valid.

Penelitian yang dilakukan oleh Nirmaya Santi (2015) dengan judul Hubungan Pelatihan dengan Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Seluma. Tujuan dari pelatihan ini untuk mengetahui hubungan pelatihan dengan kinerja pegawai kantor kementerian agama kabupaten seluma. Penelitian dilakukan di kantor kementerian agama seluma di Kabupaten Seluma. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai kantor dengan jumlah karyawan sebanyak 50 orang dan metode penarikan sampel menggunakan sensus. Metode analisis data dengan menggunakan analisis deskriptif dan kuantitatif dengan uji hipotesis menggunakan *Chi-Square*. Hasil penelitian menunjukkan baik indikator pelatihan maupun kinerja diperoleh nilai baik dengan nilai *Chi-Square* ($46,080 > 3,841$) maka jadi H_o di tolak dan H_a diterima.

Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya

No	Nama penulis	Judul	Variabel	Indikator	Hasil	Publikasi
1	Adtiva Maizelita (2016)	Analisis Hubungan Pelatihan dengan Kinerja Karyawan PT. Padma Soode Indonesia	Variabel X (Pelatihan) dan Variabel Y (Kinerja)	Indikator Pelatihan menurut Mangkunegara (2009) : waktu pelatihan, maksud dan tujuan pelatihan, materi pelatihan, fasilitas dan sarana pelatihan, instruktur pelatihan. Indikator Kinerja menurut Suyadi (2008) : kualitas kinerja, kuantitas kinerja, pengetahuan pekerjaan, kualitas personal, kerjasama.	Hasi dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa <i>correlation coefficient</i> sebesar 0,804, nilai ini menandakan hubungan yang sangat kuat antara pelatihan dengan kinerja PT. Padma Soode Indonesia karena koefisien korelasinya berada diantara 0,80 – 1,00. Setelah dilakukan uji hipotesis untuk korelasi terbukti memang terdapat hubungan yang signifikan dan bersifat positif antara pelatihan dengan kinerja karyawan PT. Padma Soode Indonesia karena mendapatka hasil nilai sig < 0,05 yaitu 0,0002.	Skripsi Universitas Pakuan

No	Nama penulis	Judul	Variabel	Indikator	Hasil	Publikasi
2	Yusi Farida (2016)	Hubungan antara Program Pelatihan dengan Kinerja Karyawan pada Fave Hotel Padjajaran Bogor	Variabel X (pelatihan) dan variabel Y (Kinerja)	Indikator Pelatihan menurut Mangkunegara (2013): jenis pelatihan, tujuan pelatihan, materi, metode yang digunakan, kualifikasi peserta, kualifikasi pelatihan waktu. Indikator Kinerja menurut Edison, dkk (2016) : target, kulaitas, waktu, taat asas.	Hasil uji hipotesis kofisien korelasi antara program pelatihan dengan kinerja karyawan mnunjukkan hasil T_{hitung} (17,16 > 2,040) maka H_0 ditolak H_a diterima. Hal ini membuktikan bahwa program pelatihan terhdap kinerja karyawan pada Fave Hotel Pajajaran Bogor terdapat hubungan yang nyata	Skripsi Universitas Pakuan
3	Yuliana Sevia (2017)	Hubungan Pelatihan Kerja dengan Kinerja Karyawan PT. Devis Jaya Advertising	Variabel X (Pelatihan) Variabel Y (Kinerja)	Indikator Pelatihan menurut Mangkunegara (2013) : tujuan pelatihan, materi, meode yang digunakan, kualifikasi peserta, kualifikasi pelatih (nstruktur) Indikator Kinerja menurut	Hasil penelitian menunjukkan ada hubungan positif yang sangat signifikan antara pelatihan kerja dengan kinerja karyawan, dimana nilai koefisien korelasi (r) 0,619 dengan	Skripsi Universitas Pakuan

No	Nama penulis	Judul	Variabel	Indikator	Hasil	Publikasi
				mangkunegara (2009); kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas, tanggung jawab.	signifikansi 0,000 ($p>0,05$), diketahui bahwa variabel pelatihan mempunyai rata-rata empirik sebesar 62,31 dan rata-rata teoritik sebesar 39, sedangkan variabel kinerja karyawan mempunyai nilai rata-rata empirik sebesar 50,17 dan rata-rata teoritik sebesar 39. Sumbangan efektif pelatihan kerja dengan kinerja karyawan dari koefisien determinasi <i>R square</i> (R^2) sebesar 38%, sehingga terdapat faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan	
4	Ade Noviani (2017)	Hubungan Pelatihan terhadap Kinerja Karayawan	Variabel X (Pelatihan) variabel Y (Kinerja)	Indikator Pelatihan menurut Rivai (2004): materi pelatihan,	Hasil analisis koefisien korelasi diperoleh nilai $r=0,552$	Skripsi Universitas Pakuan

No	Nama penulis	Judul	Variabel	Indikator	Hasil	Publikasi
		pada PT. Aqua Golden Mississippi Mekarsari		metode pelatihan, instruktur pelatihan, sarana, fasilitas, peserta. Indikator Kinerja menurut Robbins (2006): kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian.	artinya bahwa hubungan pelatihan dengan kinerja dinyatakan cukup kuat. Hasil analisis determinasi diperoleh 30,47%, artinya pelatihan memberi pengaruh dan sisanya 69,53% dipengaruhi oleh hal-hal lain. Hasil uji hipotesis koefisien regresi menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($5,970 > 1,993$) maka H_a di terima dan H_o di tolak. Maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh nyata dan positif terhadap kinerja karyawan PT. Aqua Golden Mississippi Mekarsari	
5	Nirmaya Santi (2015)	Hubungan Pelatihan dengan Kinerja	Variabel X (Pelatihan)	Indikator Pelatihan menurut Mangkunegara (Hasil penelitian menunjukkan baik indikator	Jurnal ID 43074

No	Nama penulis	Judul	Variabel	Indikator	Hasil	Publikasi
		Pegawai Kantor Kementrian Agama Kabupaten Seluma	variabel Y (Kinerja)	2006) : tujuan pelatihan, materi, metode yang digunakan, kualifikasi peserta, kualifikasi pelatih (instruktur) Indikator Kinerja menurut mangkunegara (2009); kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas, tanggung jawab.	pelatihan maupun kinerja diperoleh nilai baik dengan nilai <i>Chi-Square</i> (46,080 > 3,841) maka jadi Ho di tolak dan Ha diterima.	

2.4.2 Kerangka pemikiran

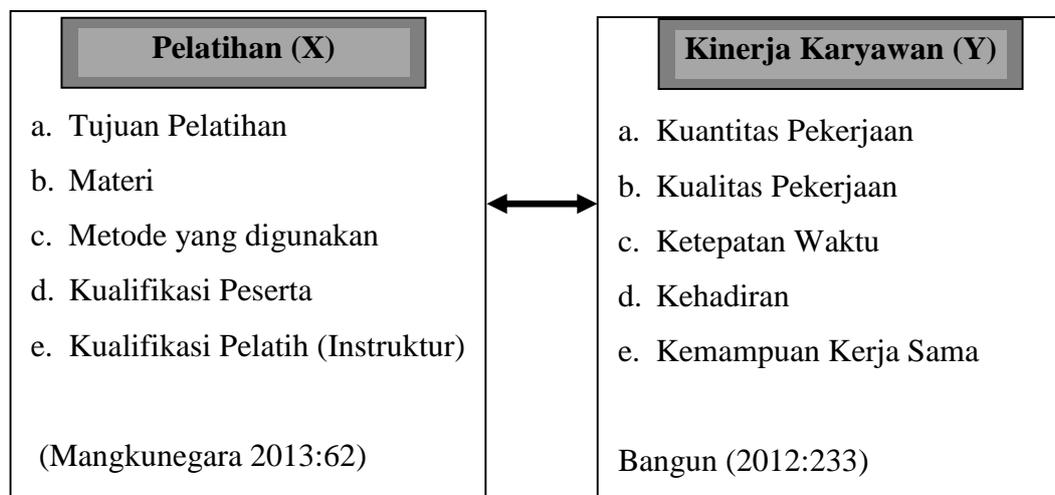
Menurut Simamora (2014) pelatihan (*training*) merupakan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan, atau sikap untuk meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Mangkunegara (2013) indikator pelatihan terdiri dari tujuan pelatihan, materi, metode yang digunakan, kualifikasi peserta, dan kualifikasi pelatih (instruktur).

Menurut Mangkunegara (2013), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Bangun (2012) terdapat 5 dimensi yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja karyawan, antara lain: kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran, kemampuan kerjasama.

Menyadari bahwa sumber daya manusia adalah aset perusahaan, maka sumber daya manusia mempunyai peranan besar dalam suatu perusahaan. Sumber daya manusia dapat ditingkatkan kualitasnya dengan cara pemberian kegiatan pelatihan oleh perusahaan kepada karyawannya dengan maksud agar meningkatkan kinerja karyawan. Pelatihan juga merupakan salah satu metode pengembangan dalam meningkatkan pengetahuan dan keterampilan sumber daya manusia untuk menutupi kesenjangan antara kemampuan karyawan dengan permintaan jabatan. Teori ini diperkuat oleh pernyataan Leonardi (2015) yang menyatakan bahwa pelatihan memang merupakan salah satu solusi untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja karyawan, serta memastikan bahwa penurunan kinerja ataupun masalah yang ada adalah disebabkan karena kurangnya pengetahuan, keterampilan, dan sikap-sikap kerja, bukan oleh alasan-alasan yang lain yang tidak bisa diselesaikan oleh pelatihan.

Hal ini di dukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Adiva Maizelita (2016) dengan judul Analisis Hubungan Pelatihan dengan Kinerja Karyawan PT. Padma Soode Indonesia dengan hasil penelitiannya terbukti memang terdapat hubungan yang signifikan dan bersifat positif antara pelatihan dengan kinerja karyawan PT. Padma Soode Indonesia karena mendapatkan hasil nilai sig < 0,05 yaitu 0,0002. Penelitian yang dilakukan oleh Yusi Farida (2016) yang berjudul Hubungan antara Program Pelatihan dengan Kinerja Karyawan pada Fave Hotel Padjajaran Bogor bahwa hasil dalam penelitiannya program pelatihan dengan kinerja karyawan pada Fave Hotel Pajajaran Bogor terdapat hubungan yang nyata. Yuliana Sevia (2017) dengan judul Hubungan Pelatihan Kerja dengan Kinerja Karyawan PT. Devis Jaya Advertising. Ade Noviani (2017) yang berjudul Hubungan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Aqua Golden Mississippi Mekarsari. Penelitian yang dilakukan oleh Nirmaya Santi (2015) dengan judul Hubungan Pelatihan dengan Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Seluma.

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, terlihat bahwa secara teori antara Pelatihan bagi karyawan dengan kinerja pegawai merupakan variabel yang memiliki hubungan. Secara sederhana hubungan variabel-variabel tersebut dapat digambarkan dengan paradigma atau model penelitian kuantitatif sebagaimana terlihat di bawah ini:



Gambar 2.1 Konstelasi Penelitian

2.5 Hipotesis Penelitian

Sesuai dengan model analisis diatas, maka dibentuklah hipotesis penelitian. Hipotesis menurut Sugiyono (2016) merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam

bentuk kalimat pernyataan. Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini yaitu diduga terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara pelatihan karyawan dengan kinerja karyawan di R Hotel Rancamaya.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian verifikatif dengan metode penelitian *explanatory survey* dan jika dilihat berdasarkan karakteristik masalah penelitian ini termasuk ke dalam tipe korelasional karena dalam penelitian ini menggunakan uji hipotesis dengan menguji hubungan antara kedua variabel. Variabel dalam penelitian ini yaitu Pelatihan Karyawan (*Independent*) dan variabel Kinerja Karyawan (*Dependent*). Teknik penelitian yang digunakan adalah statistik deskriptif dan statistik inferensial non parametrik.

3.2 Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian

Objek penelitian pada penelitian ini adalah tentang Hubungan Pelatihan Karyawan dengan Kinerja Karyawan di R Hotel Rancamaya, dimana Program Pelatihan Karyawan sebagai variabel X (variabel independen) dan Kinerja Karyawan sebagai variabel Y (variabel dependen).

Unit analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah unit analisis individual, dimana penelitian ini berkaitan mengenai individu/orang dalam suatu kelompok/organisasi yaitu karyawan R Hotel Rancamaya dan sumber data yang diperoleh berasal dari respon karyawan sebanyak 77 orang yang terbagi ke dalam beberapa bagian/divisi.

Lokasi penelitian merupakan suatu tempat atau wilayah dilakukannya penelitian untuk memperoleh data-data yang berasal dari organisasi, yaitu data yang diperoleh dari responden. Penelitian ini dilakukan di R Hotel Rancamaya yang berlokasi di Jl. Rancamaya Utama, Bogor, Jawa Barat 16720.

3.3 Jenis dan Sumber Data Penelitian

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis data kualitatif dan data kuantitatif. Jenis data kualitatif yang diperoleh yaitu berasal dari hasil wawancara, tanggapan dan uraian maupun penjelasan mengenai variabel yang diteliti. Sedangkan untuk data kuantitatif yaitu data mengenai jumlah, tingkatan, perbandingan maupun volume berupa angka yang diperoleh dari perusahaan terkait.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer merupakan data yang diperoleh peneliti langsung dari unit analisis dalam perusahaan yang diteliti, jadi peneliti mendapatkan data dan informasi melalui tanggapan dari karyawan R Hotel Rancamaya. Sedangkan data sekunder diperoleh peneliti secara tidak langsung yaitu diperoleh melalui perusahaan yang berkaitan dan beberapa media lainnya yang menyediakan data yang berkaitan.

3.4 Operasionalisasi Variabel

Operasionalisasi variabel dalam penelitian ini dimaksudkan untuk memudahkan atau mengarahkan dalam menyusun alat ukur data yang diperlukan berdasarkan kerangka konseptual penelitian yang telah dikemukakan batasan operasional dari masing-masing variabel penelitian. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yaitu Program Pelatihan sebagai variabel independen, dan Kinerja Karyawan sebagai variabel dependen.

Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel Hubungan Pelatihan Karyawan dengan Kinerja Karyawan R Hotel Rancamaya

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
Program Pelatihan (<i>Independent Variable</i>)	Tujuan Pelatihan	<ol style="list-style-type: none"> Bertujuan memberikan pengetahuan. Bertujuan meningkatkan kinerja. Mendapatkan manfaat dalam meningkatkan keterampilan. 	Ordinal
	Materi	<ol style="list-style-type: none"> Materi pelatihan sesuai dengan pekerjaan. Materi pelatihan sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai Materi pelatihan mudah dipahami 	Ordinal
	Metode yang digunakan	<ol style="list-style-type: none"> Metode pelatihan mudah dimengerti Metode sesuai dengan kemampuan Metode pelatihan mudah diterima 	Ordinal
	Kualifikasi Peserta	<ol style="list-style-type: none"> Setelah mengikuti pelatihan, karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat. Peserta memiliki semangat yang tinggi dalam mengikuti pelatihan Saya menerima materi dengan cepat 	Ordinal
	Kualifikasi Pelatih (Instruktur)	<ol style="list-style-type: none"> Pelatih menyampaikan materi yang mudah dimengerti Pelatih merupakan orang yang ahli dalam bidangnya. Pelatih dapat memotivasi karyawan dengan baik. 	Ordinal
Kinerja Karyawan (<i>Dependent Variable</i>)	Kuantitas Pekerjaan	<ol style="list-style-type: none"> Mampu menyelesaikan tugas yang diberikan Mampu melampaui target yang sudah ditetapkan Hasil kerja sesuai dengan target 	Ordinal
	Kualitas Pekerjaan	<ol style="list-style-type: none"> Melakukan pekerjaan dengan teliti Melakukan pekerjaan sesuai dengan standar Kualitas sesuai dengan tujuan perusahaan 	Ordinal

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
	Ketepatan Waktu	1. Menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang singkat 2. Mengerjakan pekerjaan sebelum tepat waktu 3. Karyawan tiba di tempat kerja selalu tepat waktu	Ordinal
	Kehadiran	1. Siap menerima sanksi jika tidak hadir untuk bekerja tanpa adanya keterangan apapun 2. Selalu hadir untuk bekerja saat hari kerja karyawan. 3. Meminimalisir tidak masuk kerja dengan keterangan apapun	Ordinal
	Kemampuan Kerjasama	1. Memberikan bantuan kepada rekan kerja yang mengalami masalah 2. Mampu bekerjasama dalam tim jika diperlukan 3. Menerima saran yang baik dari rekan kerja	Ordinal

3.5 Metode Penarikan Sampel

Pada penelitian ini penulis menggunakan sampel data responden pada karyawan R Hotel Rancamaya. Sampel adalah bagian dari populasi yang memiliki karakteristik yang relatif sama dan dianggap bisa mewakili populasi yang akan diteliti. Berikut adalah prosedur penarikan sampel yang dilakukan dalam penelitian ini:

1. Menentukan Populasi

R Hotel Rancamaya memiliki karyawan yang terbagi kedalam beberapa divisi, karyawan tersebut terdiri dari karyawan tetap, *Daily Worker*, dan *Casual Worker*.

Divisi	Jumlah Karyawan (populasi)			Total
	Tetap	<i>Daily Worker</i>	<i>Casual Worker</i>	
<i>Front Office</i>	10	5	3	18
<i>Housekeeping</i>	15	11	6	32
<i>Accounting</i>	10	4	3	17
<i>Engineering</i>	12	7	4	23
<i>Sales & Marketing</i>	10	5	5	20
<i>F&B Services</i>	10	4	4	18
<i>F&B Kitchen</i>	10	4	4	18
JUMLAH				173

(Sumber: HR Development R Hotel Rancamaya)

2. Menentukan Populasi Target

Populasi target dalam penelitian ini adalah karyawan tetap R Hotel Rancamaya dengan jumlah karyawan sebanyak 77 karyawan.

3. Menentukan Sampel yang diambil

Dalam penelitian ini untuk menentukan sampel yang akan diambil peneliti menggunakan metode *nonprobability sampling* dengan teknik sensus yaitu mengambil seluruh karyawan tetap yang berjumlah 77 karyawan sebagai sampel karena di R Hotel Rancamaya hanya karyawan tetap yang mengikuti pelatihan.

3.6 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan jenis data primer dan data sekunder

1. Data Primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari responden melalui prosedur pengambilan data sebagai berikut :

a. Survey

Survey yaitu metode pengumpulan data yang diperoleh secara langsung dari sumber/responden. Metode ini memerlukan kontak atau hubungan dengan responden yang menjadi unit analisis dari penelitian ini untuk memperoleh data yang diperlukan. Teknik yang digunakan dalam pengumpulan data metode survey ini adalah dengan cara:

- Wawancara
Wawancara dilakukan dengan cara mengajukan beberapa pertanyaan kepada pihak perusahaan baik secara terstruktur maupun secara bebas untuk mendapatkan informasi yang lebih mendalam.
- Kuisisioner (angket)
Kuisisioner berupa pertanyaan-pertanyaan yang diberikan langsung kepada karyawan Bogor Icon Hotel. Kemudian pertanyaan dalam kuisisioner tersebut akan diukur dengan menggunakan skala likert. Pertanyaan dalam kuisisioner berkaitan dengan variabel penelitian yaitu pelatihan (X) dan kinerja karyawan (Y). Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala *lickert* mempunyai penilaian dari sangat setuju sampai sangat tidak setuju. Dalam hal ini pilihan jawaban yang digunakan adalah sebagai berikut:

Tabel 3.2 Skala *Lickert*

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

2. Data Sekunder, yaitu data yang diperoleh dari perusahaan dan melalui studi pustaka mengenai buku-buku yang relevan, jurnal yang berkaitan dengan program pelatihan dan kinerja karyawan, dan juga data hotel yang diperoleh dari Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kota Bogor.

3.7 Metode Pengolahan/Analisis Data

Dalam melakukan sebuah penelitian, analisis merupakan bagian penting yang harus seorang peneliti lakukan untuk memperoleh kesimpulan dari masalah yang diteliti. Analisis merupakan tindakan mengolah data menjadi informasi sehingga hasil penelitian menjadi lebih mudah untuk dipahami.

3.7.1 Uji Validitas/Uji Reliabilitas

1. Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur valid (sah) atau tidaknya suatu kusioner. Dengan demikian instrumen yang valid merupakan instrumen yang benar-benar tepat untuk mengukur apa yang hendak diukur. Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan rumus korelasi person product moment sebagai berikut:

$$r_{hitung} = \frac{n\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(n\sum X^2 - (\sum X)^2)(n\sum Y^2 - (\sum Y)^2)}} \quad (\text{Sugiyono, 2014})$$

Dimana :

r_{hitung} = Nilai Koefisien Person

N = Nilai Total yang diperoleh dari subyek seluruh item

$\sum X$ = Jumlah nilai dalam distribusi X

$\sum Y$ = Jumlah nilai dalam distribusi Y

Keputusan pengujian validitas responden dengan menggunakan taraf nyata signifikan sebagai berikut :

1. Apabila jika $r_{tabel} \geq 0,361$ dengan $\alpha 0,05$ dinyatakan valid
2. Apabila $r_{tabel} < 0,361$ dengan $\alpha 0,05$ dinyatakan tidak valid

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menurut Sugiyono (2014:365) dilakukan dengan cara mencobakan instrumen sekali saja, kemudian dianalisis dengan menggunakan teknik *Alpha Cronbach*. Suatu instrumen dinyatakan reliabel bila koefisien reliabilitas minimal 0.6. Berdasarkan pendpt tersebut, maka diketahui bahwa suatu instrumen dinyatakan reliabel jika nilai *Alpha Cronbach* ≥ 0.6 , sedangkan satu instrumen dinyatakan tidak reliabel jika nilai *Alpha Cronbach* ≤ 0.6 .

Rumus yang digunakan untuk uji reliabilitas adalah sebagai berikut :
Koefisien *Alpha Cronbach*

$$ri = \frac{2r}{1 + r}$$

(Sugiyono, 2014)

Dimana: ri = Reliabilitas internal seluruh instrumen
 r = Korelasi product moment

Kriteria penilaian terhadap koefisien *Alpha Cronbach* adalah sebagai berikut:

Tabel 3.3 Keterangan Kriteria terhadap Koefisien *Alpha Cronbach*

No	Interval	Keterangan
1	$\alpha < 0.6$	Kurang Reliabel
2	$0.6 < \alpha > 0.8$	Cukup Reliabel
3	$\alpha > 0.8$	Sangat Reliabel

3.7.2 Analisis Deskriptif

Dalam penelitian ini statistik deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan secara mendalam melalui table, grafik, diagram, maupun gambar dari data yang dihasilkan. Menurut Sugiyono (2015) penyajian data lebih mudah dipahami bila dinyatakan dengan persen (%). Penyajian data yang merubah frekuensi menjadi persen, dinamakan frekuensi relative. Cara perhitungannya adalah:

1. Frekuensi Relatif

$$FR = \frac{f}{\sum f} \times 100\%$$

Keterangan :
 FR = Frekuensi relative
 f = Frekuensi hasil tanggapan responden
 $\sum f$ = Total frekuensi

2. Rata-rata :

$$\bar{x} = \frac{\sum xi}{n}$$

Keterangan:
 \bar{x} = Rata-rata hitung
 xi = Data ke-*i*
 n = Jumlah data

Selain menggunakan rumus di atas, untuk menghitung frekuensi relatif dan rata-rata dapat menggunakan SPSS dengan mengolah data yang didapatkan dari tanggapan respnden dari instrumen-instrumen penelitian. Menurut Sugiyono (2014) untuk menjawab hipoesis deskriptif yang menggambarkan variabel X dan Y yaitu dengan menentukan skor ideal. Skor ideal adalah skor yang ditetapkan dengan asumsi bahwa setiap responden pada setiap pertanyaan memberi jawaban dengn skor tertinggi dan langkah selanjutnya untuk menjawab hipotesis deskriptif yaitu hasil dari skor penlitian setiap variabel dibagi dengan skor ideal, untuk lebih jelasnya dapat dilihat rumus berikut :

$$\text{Skor Ideal} = \text{Skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}$$

$$\text{tanggapan total responden} = \frac{\text{skor hasil penelitian}}{\text{skor ideal}} \times 100\%$$

Menurut Sugiyono (2012) kriteria interpretasi skor berdasarkan jawaban responden dapat ditentukan sebagai berikut, "skor maksimum setiap kuisioner adalah 5 dan skor minimum adalah 1, atau berkisar antara 20% sampai 100%. Maka dapat diperoleh kriteria sebagai berikut :

Tabel 3.4 Interpretasi Hasil

Kriteria Interpretasi Hasil	Keterangan
0% - 20%	Sangat Tidak Setuju/ Sangat Buruk/ Sangat Rendah
21% - 40%	Tidak Setuju/ Buruk/ Rendah
41% - 60%	Kurang Setuju/ Cukup/ Cukup
61% - 80%	Setuju/ Baik/ Tinggi
81% - 100%	Sangat Setuju/ Sangat Baik/ Sangat Tinggi

Sumber : Sugiyono (2014)

Interpretasi skor ini diperoleh dari nilai setiap skor dikalikan dengan skor minimum yaitu sebesar 20% yang kemudian dibuat menjadi skala interval. Dari hasil perhitungan di atas maka dapat digunakan untuk menjawab hipotesis deskriptif untuk melihat bagaimana variabel *Independent* (X) dan variabel *Dependent* (Y) yang diteliti.

3.7.3 Analisis Inferensial

Statistik inferensial digunakan untuk menganalisis maupun menguji hipotesis dengan statistik non-parametrik karena bertujuan untuk menguji parameter populasi melalui data sampel dan data pada penelitian ini menggunakan data ordinal. Hal ini sesuai dengan pendapat Sugiyono (2014) bahwa penggunaan statistik non-parametrik kebanyakan digunakan untuk menganalisis data nominal dan ordinal.

1. Analisis Koefisien Korelasi Rank Spearman

Korelasi Rank Spearman digunakan untuk menguji hipotesis antara dua variabel yaitu variabel X (Pelatihan Karyawan) dan variabel Y (Kinerja Karyawan). Rumus yang digunakan Korelasi Rank Spearman adalah sebagai berikut:

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum d_i^2}{n(n^2 - 1)}, \text{ dimana } \sum d_i^2 = \sum [R(X_i) - R(Y)_i]^2$$

Dimana :
 r_s = Nilai korelasi rank spearman
 n = Ukuran sampel
 R = Ranking
 d_i = selisih dari ranking ke-i

Untuk memberikan penafsiran mengenai koefisien korelasi yang ditemukan besar atau kecil, maka dapat digunakan pedoman sebagai berikut :

Tabel 3.5 Pedoman untuk Memberikan Interpretasi terhadap Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber:
Sugiyono (2016)

2. Analisis Koefisien Determinasi

Setelah diketahui besarnya koefisien korelasi tahap selanjutnya adalah menentukan koefisien determinasi. Koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel independen dengan variabel dependen. Koefisien determinasi adalah kuadrat koefisien korelasi yang menyatakan besarnya presentasi perubahan yang bisa diterangkan melalui hubungan Y dan X. Rumus yang digunakan adalah *Coefficient Determination* (CD) dengan rumus :

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

Dimana :
 KD = Koefisien determinasi atau seberapa jauh perubahan Variabel terikat (pertimbangan tingkat mateialitas)
 r = Koefisien korelasi

3. Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui apakah koefisien penelitian signifikan atau tidak, maka perlu lakukan uji kofisien korelasi. Dalam penelitian ini menurut Sugiyono (2011) uji signifikan dilakukan dengan uji t, rumusnya:

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

Dimana: th = Nilai t hitung

n = Jumlah responden

r = Koefisien korelasi antara pelatihan dengan kinerja karyawan

(Sugiyono, 2015)

Dari perhitungan t hitung maka kriteria hasil pengujian hipotesisnya, peneliti merumuskan dua hipotesis, yaitu:

1. $H_0 : \rho \leq 0$ Tidak terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara Pelatihan Karyawan dengan Kinerja Karyawan di R Hotel Rancamaya
2. $H_1 : \rho > 0$ terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara Pelatihan Karyawan dengan Kinerja Karyawan di R Hotel Rancamaya.

Dengan ketentuan menggunakan taraf nyata sebesar 5% atau 0,05 kriteria hasil pengujiannya adalah :

1. Jika signifikan $\leq \alpha$ 5% maka Tolak H_0 dan diterima H_1 , artinya terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara Pelatihan Karyawan dengan Kinerja Karyawan di R Hotel Rancamaya.
2. Jika signifikan $> \alpha$ 5% maka H_0 ditolak, artinya tidak terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara Pelatihan Karyawan dengan Kinerja Karyawan di R Hotel Rancamaya.

BAB IV

HASIL PENELITIAN

4.1 Hasil Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan objek penelitian yang terdiri dari variabel independen yaitu pelatihan karyawan dan variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Untuk unit analisis yang digunakan adalah unit analisis berupa individual, data yang diperoleh peneliti dari respon atau tanggapan setiap orang/individu. Individu yang dimaksud adalah karyawan R Hotel Rancamaya yang berjumlah 77 responden. Sumber data yang digunakan diperoleh dari dua sumber yaitu data primer yang diperoleh peneliti secara langsung dari hasil kuisioner berupa pertanyaan kepada pihak karyawan, dan data sekunder yang diperoleh dari berbagai sumber, dokumen atau laporan lainnya dari berbagai media dan instansi yang menyediakan data yang berkaitan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan, mengingat jumlah populasi yang tidak begitu besar maka seluruh karyawan yang berjumlah 77 orang dipilih sebagai sampel dan metode sampling dalam penelitian ini dengan menggunakan metode sampling jenuh/sensus. Berdasarkan metode sampling, maka metode pengumpulan data dalam penelitian ini dikumpulkan melalui metode data primer yaitu survey dengan cara wawancara dan kuisioner, dan data sekunder yang diperoleh penulis dari sumber yang sudah ada seperti buku-buku, jurnal-jurnal, serta instansi penyedia data.

Penelitian ini dilakukan di R Hotel Rancamaya yang merupakan salah satu hotel yang termasuk ke dalam hotel bintang empat yang ada di Kota Bogor, yang berlokasi di Jl. Rancamaya Utama, Bogor, Jawa Barat 16720. R Hotel Rancamaya merupakan hotel pertama yang dibangun dalam portofolio Suryamas Group. *Topping off* pembangunan R Hotel Rancamaya dilakukan pada 26 September 2013 dan grand opening R Hotel Rancamaya dibuka pada 25 Juli 2014 oleh bapak Ulrich Hahn selaku General Manager R Hotel Rancamaya. Jasa yang ditawarkan adalah penginapan dengan nuansa mewah dan asri yang menyajikan panorama gunung salak dengan pemandangan pedesaan, serta area lingkungan hotel yang sejuk, hijau, dan banyak fasilitas ramah anak. R Hotel Rancamaya menyediakan 136 kamar dengan beberapa tipe kamar, yaitu Superior, Lagoon Superior, Deluxe, Lagoon Deluxe, Super Deluxe, Suite Grand, Suite Grand Lagoon, dan Suite Family Lagoon.

4.1.1 Profil Responden

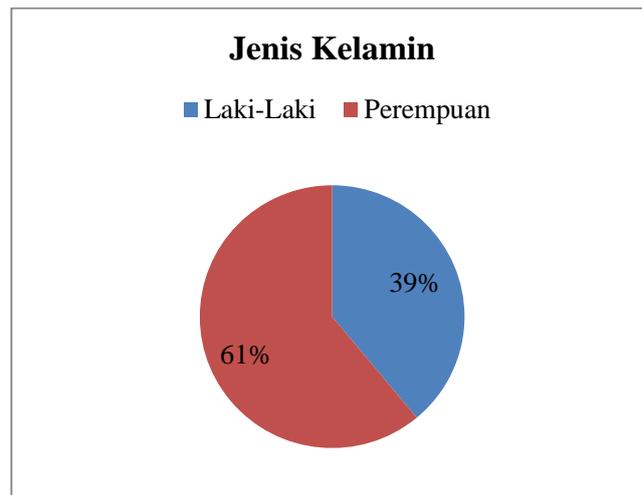
Profil responden yang diteliti terbagi atas 3 (Tiga) kriteria berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir. Berikut hasil data profil responden yang merupakan karyawan di R Hotel Rancamaya

1. Jenis Kelamin Responden

Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden

No	Kategori	Jumlah Karyawan	Persentase (%)
1	Laki-laki	30	39
2	Perempuan	47	61
Jumlah		77	100

(Sumber: Data diolah, 2019)



Gambar 4.1

Tingkat Persentase Berdasarkan Jenis Kelamin Responden

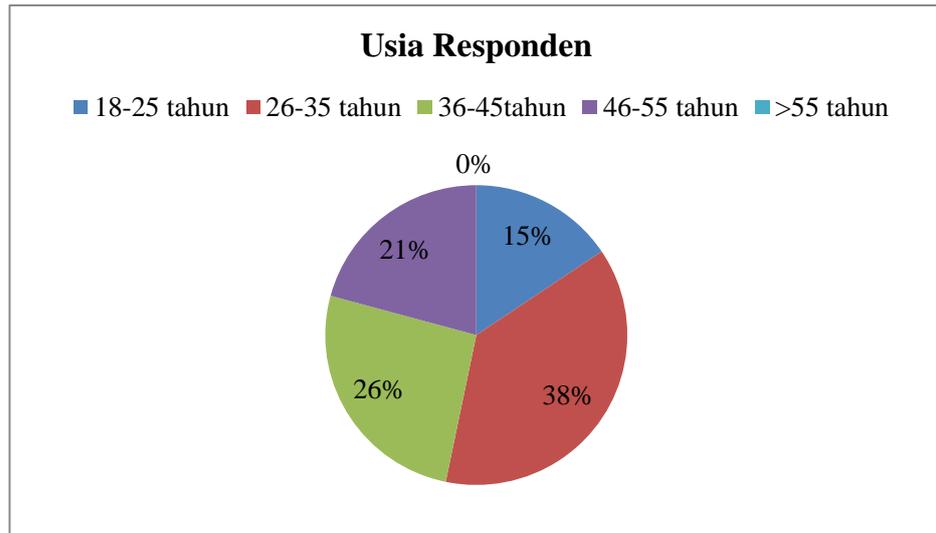
Berdasarkan data di atas, dapat dilihat bahwa dari 77 responden, mayoritas karyawannya berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 47 orang dengan persentase 61% dan 30 karyawan lainnya berjenis kelamin laki-laki dengan persentase 39%.

2. Usia Responden

Tabel 4.2 Usia Responden

No	Usia Responden	Jumlah Karyawan	Persentase (%)
1	18-25 tahun	12	15
2	26-35 tahun	29	38
3	36-45 tahun	20	26
4	46-55 tahun	16	21
5	>55 tahun	0	0
Jumlah		77	100

(Sumber: Data diolah, 2019)



Gambar 4.2
Tingkat Persentase Berdasarkan Usia Responden

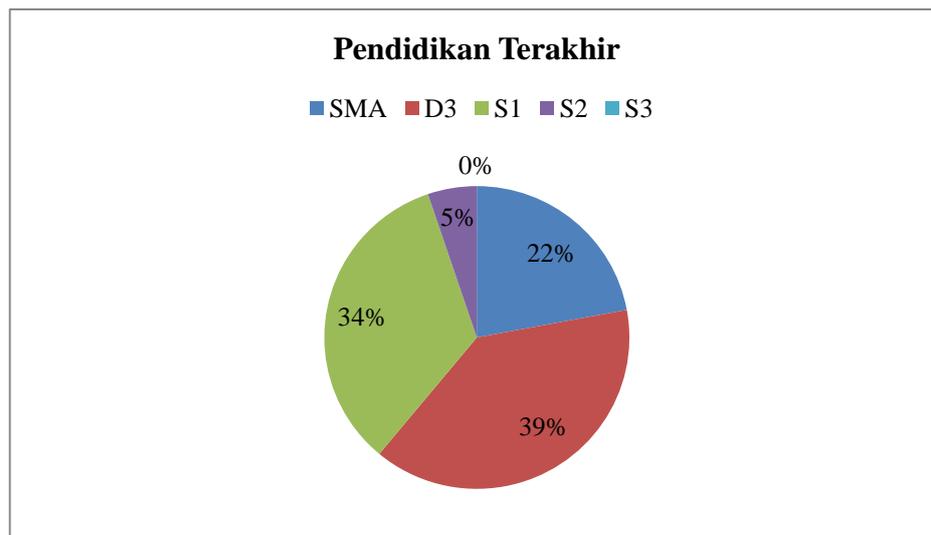
Berdasarkan data di atas, dapat dilihat bahwa mayoritas responden berada di usia 26-35 tahun yaitu sebanyak 29 responden dengan tingkat persentase yaitu 38% dan paling sedikit berada di usia 18-25 tahun yaitu sebanyak 12 responden dengan tingkat presentase yaitu 15%.

3. Pendidikan Terakhir Responden

Tabel 4.3 Pendidikan Terakhir Responden

No	Pendidikan Terakhir Responden	Jumlah Karyawan	Persentase (%)
1	SMA	17	22
2	D3	30	39
3	S1	26	34
4	S2	4	5
5	S3	0	0
Jumlah		77	100

(Sumber: Data diolah, 2019)



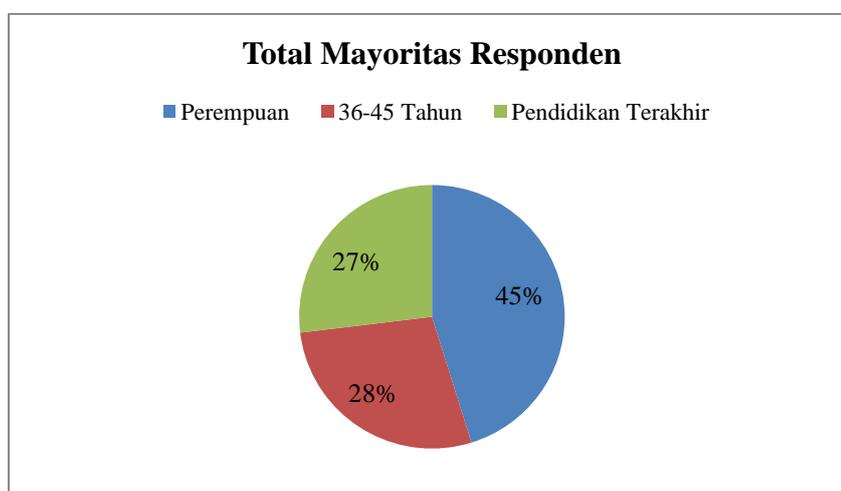
Gambar 4.3
Tingkat Persentase Berdasarkan Pendidikan Terakhir Responden

Berdasarkan data diatas, dapat dilihat bahwa mayoritas pendidikan terakhir responden adalah D3 yaitu sebanyak 30 responden, dengan tingkat persentase sebesar 39% dan paling sedikit responden dengan pendidikan terakhir S2 yaitu sebanyak 4 responden dengan tingkat persentase yaitu sebesar 5%.

Tabel 4.4 Total Data Responden

No	Keterangan	Mayoritas Responden	Jumlah
1	Jenis Kelamin	Perempuan	47
2	Usia	26-35 Tahun	38
3	Pendidikan Terakhir	D3	30

(Sumber: Data diolah, 2019)



Gambar 4.4 Total Mayoritas Responden

Berdasarkan data diatas, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah responden berjenis kelamin perempuan, dengan usia antara 26-35 tahun, yang memiliki tingkat pendidikan terakhir yaitu D3.

4.2 Analisis Data

4.2.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Metode yang digunakan untuk menguji validitas dalam penelitian ini adalah *Corrected Item. Total Corrected* untuk mengetahui apakah tiap-tiap item valid atau tidak, penulis menggunakan bantuan program SPSS 23 untuk menghitung koefisien korelasi (r) dengan rumus $df = n - 2$. Untuk mencari r_{tabel} dengan $n = 30$, digunakan tingkat signifikan 5% ($\alpha = 0,05$) dengan $df = n - 2$, sehingga nilai r_{tabel} dapat diketahui sebesar 0,361.

- a. Uji validitas variabel (X) Pelatihan Karyawan dilakukan terhadap 5 indikator yang dijabarkan 13 dimensi Pelatihan Karyawan dengan menggunakan perhitungan komputer program SPSS 23, berdasarkan hasil perhitungan tersebut, maka uji validitas instrumennya dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan Karyawan

Indikator	No Soal	r hitung	t tabel	Keterangan	Kesimpulan
Tujuan	1	0,487	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	2	0,426	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	3	0,480	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Materi	4	0,638	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	5	0,409	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	6	0,413	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Motode yang digunakan	7	0,644	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	8	0,529	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	9	0,405	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Kualifikasi Peserta	10	0,526	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	11	0,165	0,361	$r_{hitung} < r_{tabel}$	Tidak Valid
	12	0,307	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Kualifikasi Pelatih (Instruktur)	13	0,200	0,361	$r_{hitung} < r_{tabel}$	Tidak Valid
	14	0,421	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	15	0,329	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

(Sumber : Data diolah, 2019)

Berdasarkan tabel hasil uji validitas Pelatihan Karyawan diatas, dengan kriteria r_{tabel} dari 15 pernyataan Pelatihan Karyawan bahwa terdapat 13 pernyataan dinyatakan valid dan 2 pernyataan dinyatakan tidak valid.

- b. Uji Validitas variabel (Y) Kinerja Karyawan dilakukan terhadap 5 indikator yang dijabarkan 14 dimensi kinerja karyawan dengan menggunakan perhitungan komputer program SPSS 23, berdasarkan hasil perhitungan tersebut maka uji validitas instrumennya dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Indikator	No Soal	r hitung	t tabel	Keterangan	Kesimpulan
Kuantitas Pekerjaan	1	0,422	0,361	$r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$	Valid
	2	0,622	0,361	$r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$	Valid
	3	0,641	0,361	$r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$	Valid
Kualitas Pekerjaan	4	0,515	0,361	$r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$	Valid
	5	0,614	0,361	$r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$	Valid
	6	0,747	0,361	$r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$	Valid
Ketepatan Waktu	7	0,399	0,361	$r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$	Valid
	8	0,079	0,361	$r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$	Tidak Valid
	9	0,505	0,361	$r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$	Valid
Kehadiran	10	0,596	0,361	$r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$	Valid
	11	0,507	0,361	$r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$	Valid
	12	0,474	0,361	$r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$	Valid
Kemampuan Kerjasama	13	0,409	0,361	$r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$	Valid
	14	0,576	0,361	$r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$	Valid
	15	0,488	0,361	$r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$	Valid

(Sumber: Data diolah, 2019)

Berdasarkan tabel hasil uji validitas Kinerja Karyawan diatas, dengan kriteria r_{tabel} dari 15 pernyataan Pelatihan Karyawan bahwa terdapat 14 pernyataan dinyatakan valid dan 1 pernyataan dinyatakan tidak valid

2. Uji Reliabilitas

- a. Menguji reliabilitas instrumen variabel (X) Pelatihan Kerja dapat dianalisis melalui program komputer SPSS 23, maka diperoleh nilai Cronbach's Alpha, sebagai berikut:

Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Pelatihan Karyawan

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,695	,715	13

(Sumber: Data Output SPSS 23)

Berdasarkan data *output reliability statistics* di atas dapat diketahui bahwa *cronbach's alpha* untuk variabel Pelatihan Karyawan yaitu sebesar $0,695 > 0,6$ yang artinya instrumen penelitian tersebut telah reliabel

- b. Menguji reliabilitas instrumen variabel (Y) Kinerja Karyawan dapat dianalisis melalui program komputer SPSS 23, maka diperoleh nilai Cronbach's Alpha, sebagai berikut:

Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,782	,796	14

(Sumber: Data Output SPSS 23)

Berdasarkan data *output reliability statistics* di atas dapat diketahui bahwa *cronbach's alpha* untuk variabel kinerja karyawan yaitu sebesar $0,782 > 0,6$ yang artinya instrumen penelitian tersebut telah reliabel.

4.2.2 Pelatihan Karyawan di R Hotel Rancamaya

Pelatihan (*training*) merupakan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan, atau sikap untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil data responden di atas, dapat dilihat tanggapan responden mengenai variabel pelatihan karyawan di R Hotel Rancamaya yang diperoleh dari hasil kuesioner, dan dapat disajikan dalam tabel berikut :

- Tujuan Pelatihan
 1. Bertujuan untuk memberikan pengetahuan

Tabel 4.9 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Bahwa Pelatihan Bertujuan untuk Memberikan Pengetahuan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Persentase (%)	Skor Total
Sangat Setuju	5	21	27	105
Setuju	4	54	70	216
Kurang Setuju	3	2	3	6
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		77	100	327
Total Tanggapan Responden (%)		84,9		

(Sumber: Data diolah, 2019)

Berdasarkan data di atas dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 21 responden dengan tingkat persentase 27%, yang menjawab setuju sebanyak 54 responden dengan tingkat persentase 70%, dan yang menjawab kurang setuju sebanyak 2 responden dengan tingkat persentase 3%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total 327 dibagi dengan skor tertinggi dikali jumlah responden. Jumlah skor tertinggi yaitu 5×77 (jumlah responden) = 385. Hasil total tanggapan responden yaitu sebesar 84,9% dimana persentase tersebut ada pada interval 81%-100% yang artinya bahwa responden “sangat setuju” mengenai pernyataan yang menyatakan bahwa pelatihan bertujuan untuk memberikan pengetahuan.

2. Bertujuan untuk meningkatkan kinerja

Tabel 4.10 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Bahwa Pelatihan Bertujuan untuk Meningkatkan Kinerja

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Persentase (%)	Skor Total
Sangat Setuju	5	24	32	120
Setuju	4	52	67	208
Kurang Setuju	3	1	1	3
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		77	100	331
Total Tanggapan Responden (%)		85,9		

(Sumber: Data diolah, 2019)

Berdasarkan data di atas, dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 24 responden, dengan tingkat persentase sebesar 32%, yang menjawab setuju sebanyak 52 responden, dengan tingkat

persentase sebesar 67%, dan responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 1 responden, dengan tingkat persentase sebesar 1%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total 331 dibagi dengan skor tertinggi dikali jumlah responden. Jumlah skor tertinggi yaitu 5×77 (jumlah responden) = 385. Hasil total tanggapan responden yaitu sebesar 85,9% dimana persentase tersebut ada pada interval 81%-100% yang artinya bahwa responden “sangat setuju” mengenai pernyataan yang menyatakan bahwa pelatihan bertujuan untuk meningkatkan kinerja.

3. Saya mendapatkan manfaat dalam meningkatkan keterampilan

Tabel 4.11 Tanggapan Responden Mengenai Pertanyaan Saya Mendapatkan Manfaat dalam Meningkatkan Keterampilan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Persentase (%)	Skor Total
Sangat Setuju	5	17	22	85
Setuju	4	57	74	228
Kurang Setuju	3	3	4	9
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		77	100	322
Total Tanggapan Responden (%)		83,6		

(Sumber: Data diolah, 2019)

Berdasarkan data di atas, dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 17 responden, dengan tingkat persentase sebesar 22%, yang menjawab setuju sebanyak 57 responden, dengan tingkat persentase sebesar 74%, dan responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 3 responden, dengan tingkat persentase sebesar 4%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total 322 dibagi dengan skor tertinggi dikali jumlah responden. Jumlah skor tertinggi yaitu 5×77 (jumlah responden) = 385. Hasil total tanggapan responden yaitu sebesar 83,6% dimana persentase tersebut ada pada interval 81%-100% yang artinya bahwa responden “sangat setuju” mengenai pernyataan bahwa saya mendapatkan manfaat dalam meningkatkan keterampilan.

- Materi

4. Materi pelatihan sesuai dengan pekerjaan

Tabel 4.12 Tanggapan Responden Mengenai Materi Pelatihan Sesuai dengan Pekerjaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Persentase (%)	Skor Total
Sangat Setuju	5	19	25	95
Setuju	4	55	71	220
Kurang Setuju	3	3	4	9
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		77	100	324

Total Tanggapan Responden (%)	84,1
-------------------------------	------

(Sumber: Data diolah, 2019)

Berdasarkan data di atas, dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 19 responden, dengan tingkat persentase sebesar 25%, yang menjawab setuju sebanyak 55 responden, dengan tingkat persentase sebesar 71%, dan responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 3 responden, dengan tingkat persentase sebesar 4%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total 324 dibagi dengan skor tertinggi dikali jumlah responden. Jumlah skor tertinggi yaitu 5×77 (jumlah responden) = 385. Hasil total tanggapan responden yaitu sebesar 84,1% dimana persentase tersebut ada pada interval 81%-100% yang artinya bahwa responden “sangat setuju” mengenai pernyataan bahwa materi pelatihan sesuai dengan pekerjaan.

5. Materi pelatihan sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai

Tabel 4.13 Tanggapan Responden Mengenai Materi Pelatihan Sesuai dengan Tujuan yang Hendak dicapai

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Persentase (%)	Skor Total
Sangat Setuju	5	14	18	70
Setuju	4	55	71	220
Kurang Setuju	3	6	8	18
Tidak Setuju	2	2	3	4
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		77	100	312
Total Tanggapan Responden (%)			81,0	

(Sumber: Data diolah, 2019)

Berdasarkan data di atas, dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 14 responden, dengan tingkat persentase sebesar 18%, yang menjawab setuju sebanyak 55 responden, dengan tingkat persentase sebesar 71%, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 6 responden, dengan tingkat persentase sebesar 8%, dan responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 2 responden, dengan tingkat persentase sebesar 3%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total 312 dibagi dengan skor tertinggi dikali jumlah responden. Jumlah skor tertinggi yaitu 5×77 (jumlah responden) = 385. Hasil total tanggapan responden yaitu sebesar 81,0% dimana persentase tersebut ada pada interval 81%-100% yang artinya bahwa responden “sangat setuju” mengenai pernyataan bahwa materi pelatihan sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai.

6. Materi pelatihan mudah dipahami

Tabel 4.14 Tanggapan Responden Mengenai Materi Pelatihan Mudah dipahami

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Persentase (%)	Skor Total
Sangat Setuju	5	19	25	95
Setuju	4	54	70	216
Kurang Setuju	3	4	5	12
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		77	100	323
Total Tanggapan Responden (%)			83,8	

(Sumber: Data diolah, 2019)

Berdasarkan data di atas, dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 19 responden, dengan tingkat persentase sebesar 25%, yang menjawab setuju sebanyak 54 responden, dengan tingkat persentase sebesar 70%, dan responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 4 responden, dengan tingkat persentase sebesar 5%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total 323 dibagi dengan skor tertinggi dikali jumlah responden. Jumlah skor tertinggi yaitu 5×77 (jumlah responden) = 385. Hasil total tanggapan responden yaitu sebesar 83,8% dimana persentase tersebut ada pada interval 81%-100% yang artinya bahwa responden “sangat setuju” mengenai pernyataan bahwa materi pelatihan mudah dipahami.

- Metode yang digunakan

7. Metode pelatihan mudah dimengerti

Tabel 4.15 Tanggapan Responden Mengenai Metode Pelatihan Mudah dimengerti

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Persentase (%)	Skor Total
Sangat Setuju	5	20	26	100
Setuju	4	55	71	220
Kurang Setuju	3	2	3	6
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		77	100	326
Total Tanggapan Responden (%)			84,6	

(Sumber: Data diolah, 2019)

Berdasarkan data di atas, dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 20 responden, dengan tingkat persentase sebesar 26%, yang menjawab setuju sebanyak 55 responden, dengan tingkat

persentase sebesar 71%, dan responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 2 responden, dengan tingkat persentase sebesar 3%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total 326 dibagi dengan skor tertinggi dikali jumlah responden. Jumlah skor tertinggi yaitu 5×77 (jumlah responden) = 385. Hasil total tanggapan responden yaitu sebesar 84,6% dimana persentase tersebut ada pada interval 81%-100% yang artinya bahwa responden “sangat setuju” mengenai pernyataan metode pelatihan mudah dimengerti.

8. Metode pelatihan sesuai dengan kemampuan

Tabel 4.16 Tanggapan Responden Mengenai Metode Pelatihan Sesuai dengan Kemampuan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Persentase (%)	Skor Total
Sangat Setuju	5	16	20	80
Setuju	4	54	70	216
Kurang Setuju	3	7	10	21
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		77	100	317
Total Tanggapan Responden (%)		82,3		

(Sumber; Data diolah, 2019)

Berdasarkan data di atas, dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 16 responden, dengan tingkat persentase sebesar 20%, yang menjawab setuju sebanyak 54 responden, dengan tingkat persentase sebesar 70%, dan responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 7 responden, dengan tingkat persentase sebesar 10%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total 317 dibagi dengan skor tertinggi dikali jumlah responden. Jumlah skor tertinggi yaitu 5×77 (jumlah responden) = 385. Hasil total tanggapan responden yaitu sebesar 82,3% dimana persentase tersebut ada pada interval 81%-100% yang artinya bahwa responden “sangat setuju” mengenai pernyataan metode pelatihan sesuai dengan kemampuan.

9. Metode Pelatihan Mudah diterima

Tabel 4.17 Tanggapan Responden Mengenai Metode Pelatihan Mudah diterima

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Persentase (%)	Skor Total
Sangat Setuju	5	14	18	70
Setuju	4	56	72	224
Kurang Setuju	3	7	10	21
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		77	100	315

Total Tanggapan Responden (%)	81,8
-------------------------------	------

(Sumber: Data diolah, 2019)

Berdasarkan data di atas, dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 14 responden, dengan tingkat persentase sebesar 18%, yang menjawab setuju sebanyak 56 responden, dengan tingkat persentase sebesar 72%, dan responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 7 responden, dengan tingkat persentase sebesar 10%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total 315 dibagi dengan skor tertinggi dikali jumlah responden. Jumlah skor tertinggi yaitu 5×77 (jumlah responden) = 385. Hasil total tanggapan responden yaitu sebesar 81,8% dimana persentase tersebut ada pada interval 81%-100% yang artinya bahwa responden “sangat setuju” mengenai pernyataan metode pelatihan mudah diterima.

- Kualifikasi Peserta

10. Setelah mengikuti pelatihan, saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat

Tabel 4.18 Tanggapan Responden Mengenai Setelah Saya Mengikuti Pelatihan, Saya dapat Menyelesaikan Pekerjaan dengan Tepat

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Perentase (%)	Skor Total
Sangat Setuju	5	18	23	90
Setuju	4	56	73	224
Kurang Setuju	3	3	4	9
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		77	100	323
Total Tanggapan Responden (%)			83,8	

(Sumber: Data diolah, 2019)

Berdasarkan data di atas, dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 18 responden, dengan tingkat persentase sebesar 23%, yang menjawab setuju sebanyak 56 responden, dengan tingkat persentase sebesar 73%, dan responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 3 responden, dengan tingkat persentase sebesar 4%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total 323 dibagi dengan skor tertinggi dikali jumlah responden. Jumlah skor tertinggi yaitu 5×77 (jumlah responden) = 385. Hasil total tanggapan responden yaitu sebesar 83,8% dimana persentase tersebut ada pada interval 81%-100% yang artinya bahwa responden “sangat setuju” mengenai pernyataan saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat.

12. Saya dapat Menerima Pelatihan dengan Cepat

Tabel 4.19 Tanggapan Responden Saya dapat Menerima Pelatihan dengan Cepat

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Persentase (%)	Skor Total
Sangat Setuju	5	21	27	105
Setuju	4	54	70	216
Kurang Setuju	3	2	3	6
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		86	100	327
Total Tanggapan Responden (%)			84,9	

(Sumber: Data diolah, 2019)

Berdasarkan data di atas, dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 21 responden, dengan tingkat persentase sebesar 27%, yang menjawab setuju sebanyak 54 responden, dengan tingkat persentase sebesar 70%, dan responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 2 responden, dengan tingkat persentase sebesar 3%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total 327 dibagi dengan skor tertinggi dikali jumlah responden. Jumlah skor tertinggi yaitu 5×77 (jumlah responden) = 385. Hasil total tanggapan responden yaitu sebesar 84,9% dimana persentase tersebut ada pada interval 81%-100% yang artinya bahwa responden “sangat setuju” mengenai pernyataan saya dapat menerima pelatihan dengan cepat.

- Kualifikasi Pelatih (instruktur)

14. Pelatih merupakan orang yang ahli dalam bidangnya

Tabel 4.20 Tanggapan Responden Mengenai Pelatih (instruktur) Merupakan Orang yang Ahli dalam Bidangnya

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Persentase (%)	Skor Total
Sangat Setuju	5	18	24	90
Setuju	4	47	61	188
Kurang Setuju	3	10	13	30
Tidak Setuju	2	2	2	4
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		77	100	312
Total Tanggapan Responden (%)			81,0	

(Sumber: Data diolah, 2019)

Berdasarkan data di atas, dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 18 responden, dengan tingkat persentase sebesar 24%, yang menjawab setuju sebanyak 47 responden, dengan tingkat persentase sebesar 61%, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 10 responden, dengan tingkat persentase sebesar 13%, dan responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 2 responden dengan tingkat persentase sebesar 2%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total 312 dibagi dengan skor tertinggi dikali jumlah responden. Jumlah skor tertinggi yaitu 5×77 (jumlah responden) = 385. Hasil total tanggapan responden yaitu sebesar 81% dimana persentase tersebut ada pada interval 81%-100% yang artinya bahwa responden “sangat setuju” mengenai pernyataan pelatih (instruktur) merupakan orang yang ahli dalam bidangnya.

15. Pelatih dapat memotivasi karyawan dengan baik.

Tabel 4.21 Tanggapan Responden Mengenai Pelatih dapat Memotivasi Karyawan dengan Baik

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Persentase (%)	Skor Total
Sangat Setuju	5	18	23	90
Setuju	4	54	70	216
Kurang Setuju	3	5	7	15
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		77	100	321
Total Tanggapan Responden (%)			83,3	

(Sumber: Data diolah, 2019)

Berdasarkan data di atas, dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 18 responden, dengan tingkat persentase sebesar 23%, yang menjawab setuju sebanyak 54 responden, dengan tingkat persentase sebesar 70%, dan responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 7 responden, dengan tingkat persentase sebesar 7%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total 321 dibagi dengan skor tertinggi dikali jumlah responden. Jumlah skor tertinggi yaitu 5×77 (jumlah responden) = 385. Hasil total tanggapan responden yaitu sebesar 83,3% dimana persentase tersebut ada pada interval 81%-100% yang artinya bahwa responden “sangat setuju” mengenai pernyataan pelatih dapat memotivasi karyawan dengan baik.

Berikut merupakan nilai rata-rata tanggapan responden variabel Pelatihan Karyawan :

Tabel 4.22 Hasil Rata-rata Tanggapan responden Variabel Pelatihan Karyawan

No	Pernyataan	Skor Total	Total Tanggapan Responden (%)	Rata-Rata Perindikator (%)
Tujuan				
1	Bertujuan untuk memberikan pengetahuan	327	84,9	84,9
2	Bertujuan untuk meningkatkan kinerja	331	85,9	
3	Saya mendapatkan manfaat dalam meningkatkan keterampilan	322	83,6	
Materi				
1	Materi pelatihan sesuai dengan pekerjaan	324	84,1	82,9
2	Materi pelatihan sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai	312	81,0	
3	Materi pelatihan mudah dipahami	323	83,8	
Metode yang digunakan				
1	Metode pelatihan mudah dimengerti	326	84,6	82,9
2	Metode pelatihan sesuai dengan kemampuan	317	82,3	
3	Metode Pelatihan Mudah diterima	315	81,8	
Kualifikasi Peserta				
1	Setelah mengikuti pelatihan, saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat	323	83,8	84,3
2	Saya dapat Menerima Pelatihan dengan Cepat	327	84,9	
Kualifikasi Pelatih				
1	Pelatih merupakan orang yang ahli dalam bidangnya	381	81,0	82,1
2	Pelatih dapat memotivasi karyawan dengan baik	321	83,3	
Rata-Rata Total Tanggapan Responden				83,4

(Sumber: Data diolah, 2019)

Berdasarkan tabel hasil rata-rata tanggapan responden dalam mengenai variabel pelatihan karyawan yakni sebesar 83,4%. Dimana rata-rata tersebut berada pada interval (81%-100%), sehingga dapat disimpulkan bahwa pelatihan karyawan pada R Hotel Rancamaya sangat baik. Hal ini menunjukkan dengan banyaknya tanggapan setuju dari responden mengenai indikator tujuan, materi, metode yang digunakan, kualifikasi peserta, dan kualifikasi pelatih (instruktur). Nilai rata-rata tanggapan responden setiap indikator, tanggapan yang paling besar hasilnya adalah indikator tujuan sebesar 85,9% dengan pernyataan “Bertujuan untuk meningkatkan kinerja”. Sedangkan tanggapan yang paling terkecil adalah 81,0% yang ada pada indikator materi dengan pernyataan “Materi pelatihan sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai” dan kualifikasi pelatih (instruktur) dengan pernyataan “Pelatih merupakan orang yang ahli dalam bidangnya”

4.2.3 Kinerja Karyawan di R Hotel Rancamaya

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

Dibawah ini adalah hasil tanggapan responden mengenai variabel kinerja karyawan di R Hotel Rancamaya yang diperoleh dari hasil kuisioner dan dapat disajikan dalam tabel berikut:

- Kuantitas Pekerjaan

1. Saya mampu menyelesaikan tugas yang diberikan

Tabel 4.23 Tanggapan Responden Mengenai Saya Mampu Menyelesaikan Tugas yang diberikan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Persentase (%)	Skor Total
Sangat Setuju	5	18	24	90
Setuju	4	55	71	220
Kurang Setuju	3	4	5	12
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		77	100	322
Total Tanggapan Responden (%)			83,6	

(Sumber: Data diolah, 2019)

Berdasarkan data di atas, dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 18 responden, dengan tingkat persentase sebesar 24%, yang menjawab setuju sebanyak 55 responden, dengan tingkat persentase sebesar 71%, dan responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 4 responden, dengan tingkat persentase sebesar 5%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total 322 dibagi dengan skor tertinggi dikali jumlah responden. Jumlah skor tertinggi yaitu 5×77 (jumlah responden) = 385. Hasil total tanggapan responden yaitu sebesar 83,6% dimana persentase tersebut ada pada interval 81%-100% yang artinya bahwa responden “sangat setuju” mengenai pernyataan saya mampu menyelesaikan tugas yang diberikan.

2. Saya mampu melampaui target yang sudah ditetapkan

Tabel 4.24 Tanggapan Responden Mengenai Saya Mampu Melampaui Target yang Sudah ditetapkan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Persentase (%)	Skor Total
Sangat Setuju	5	19	25	95
Setuju	4	50	65	200
Kurang Setuju	3	8	10	24
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		77	100	319
Total Tanggapan Responden (%)			82,8	

(Sumber: Data diolah, 2019)

Berdasarkan data di atas, dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 19 responden, dengan tingkat persentase sebesar 25%, yang menjawab setuju sebanyak 50 responden, dengan tingkat

persentase sebesar 65%, dan responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 8 responden, dengan tingkat persentase sebesar 10%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total 319 dibagi dengan skor tertinggi dikali jumlah responden. Jumlah skor tertinggi yaitu 5×77 (jumlah responden) = 385. Hasil total tanggapan responden yaitu sebesar 82,8% dimana persentase tersebut ada pada interval 81%-100% yang artinya bahwa responden “sangat setuju” mengenai pernyataan saya mampu melampaui target yang sudah ditetapkan.

3. Hasil kerja saya sesuai dengan target

Tabel 4.25 Tanggapan Responden Mengenai Hasil Kerja Saya Sesuai dengan Target

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Persentase (%)	Skor Total
Sangat Setuju	5	18	24	90
Setuju	4	50	65	200
Kurang Setuju	3	7	10	21
Tidak Setuju	2	2	1	4
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		77	100	315
Total Tanggapan Responden (%)			81,8	

(Sumber: Data diolah, 2019)

Berdasarkan data di atas, dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 18 responden, dengan tingkat persentase sebesar 24%, yang menjawab setuju sebanyak 50 responden, dengan tingkat persentase sebesar 65%, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 7 responden, dengan tingkat persentase sebesar 10%, dan responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 2 responden, dengan tingkat persentase yaitu 1%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total 315 dibagi dengan skor tertinggi dikali jumlah responden. Jumlah skor tertinggi yaitu 5×77 (jumlah responden) = 385. Hasil total tanggapan responden yaitu sebesar 81,8% dimana persentase tersebut ada pada interval 81%-100% yang artinya bahwa responden “sangat setuju” mengenai pernyataan hasil kerja saya sesuai dengan target.

- Kualitas Pekerjaan

4. Saya melakukan pekerjaan dengan teliti

Tabel 4.26 Tanggapan Responden Mengenai Saya Melakukan Pekerjaan dengan Teliti

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Persentase (%)	Skor Total
Sangat Setuju	5	21	27	105
Setuju	4	54	70	216
Kurang Setuju	3	2	3	2
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		77	100	327
Total Tanggapan Responden (%)			84,9	

(Sumber: Data diolah, 2019)

Berdasarkan data di atas, dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 21 responden, dengan tingkat persentase sebesar 27%, yang menjawab setuju sebanyak 54 responden, dengan tingkat persentase sebesar 70%, dan responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 2 responden, dengan tingkat persentase sebesar 3%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total 327 dibagi dengan skor tertinggi dikali jumlah responden. Jumlah skor tertinggi yaitu 5×77 (jumlah responden) = 385. Hasil total tanggapan responden yaitu sebesar 84,9% dimana persentase tersebut ada pada interval 81%-100% yang artinya bahwa responden “sangat setuju” mengenai pernyataan saya melakukan pekerjaan dengan teliti.

5. Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan standar

Tabel 4.27 Tanggapan Responden Mengenai Saya Melakukan Pekerjaan Sesuai dengan Standar

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Persentase (%)	Skor Total
Sangat Setuju	5	16	21	80
Setuju	4	54	70	216
Kurang Setuju	3	6	8	18
Tidak Setuju	2	1	1	2
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		77	100	316
Total Tanggapan Responden (%)			82,0	

(Sumber: Data diolah, 2019)

Berdasarkan data di atas, dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 16 responden, dengan tingkat persentase sebesar 21%, yang menjawab setuju sebanyak 54 responden, dengan tingkat persentase sebesar 70%, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 6 responden, dengan tingkat persentase sebesar 8%, dan responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 responden, dengan tingkat persentase sebesar 1%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total 316 dibagi dengan skor tertinggi dikali jumlah responden. Jumlah skor tertinggi

yaitu 5×77 (jumlah responden) = 385. Hasil total tanggapan responden yaitu sebesar 82,0% dimana persentase tersebut ada pada interval 81%-100% yang artinya bahwa responden “sangat setuju” mengenai pernyataan saya melakukan pekerjaan sesuai dengan standar.

6. Kualitas kerja saya sesuai dengan tujuan perusahaan

Tabel 4.28 Tanggapan Responden Mengenai Kualitas Kerja Saya Sesuai dengan Tujuan Perusahaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Persentase (%)	Skor Total
Sangat Setuju	5	19	26	95
Setuju	4	51	66	204
Kurang Setuju	3	7	10	21
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		77	100	320
Total Tanggapan Responden (%)			83,1	

(Sumber: Data diolah, 2019)

Berdasarkan data di atas, dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 19 responden, dengan tingkat persentase sebesar 26%, yang menjawab setuju sebanyak 51 responden, dengan tingkat persentase sebesar 66%, dan responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 7 responden, dengan tingkat persentase sebesar 10%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total 320 dibagi dengan skor tertinggi dikali jumlah responden. Jumlah skor tertinggi yaitu 5×77 (jumlah responden) = 385. Hasil total tanggapan responden yaitu sebesar 83,1% dimana persentase tersebut ada pada interval 81%-100% yang artinya bahwa responden “sangat setuju” mengenai pernyataan bahwa kualitas kerja saya sesuai dengan tujuan perusahaan.

- Ketepatan Waktu

7. Saya menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang singkat.

Tabel 4.29 Tanggapan Responden Mengenai Saya Menyelesaikan Pekerjaan dalam waktu yang singkat

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Persentase (%)	Skor Total
Sangat Setuju	5	17	22	85
Setuju	4	53	68	212
Kurang Setuju	3	7	10	21
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		77	100	318
Total Tanggapan Responden (%)			82,5	

(Sumber: Data diolah, 2019)

Berdasarkan data di atas, dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 17 responden, dengan tingkat persentase sebesar 22%, yang menjawab setuju sebanyak 53 responden, dengan tingkat

persentase sebesar 68%, dan responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 7 responden, dengan tingkat persentase sebesar 10%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total 318 dibagi dengan skor tertinggi dikali jumlah responden. Jumlah skor tertinggi yaitu 5×77 (jumlah responden) = 385. Hasil total tanggapan responden yaitu sebesar 82,5% dimana persentase tersebut ada pada interval 81%-100% yang artinya bahwa responden “sangat setuju” mengenai pernyataan bahwa saya menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang singkat.

9. Saya tiba di tempat kerja selalu tepat waktu

Tabel 4.30 Tanggapan Responden Mengenai Saya Tiba di Tempat Kerja Selalu Tepat Waktu

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Persentase (%)	Skor Total
Sangat Setuju	5	16	20	80
Setuju	4	51	66	204
Kurang Setuju	3	7	10	21
Tidak Setuju	2	3	4	6
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		77	100	311
Total Tanggapan Responden (%)		80,7		

(Sumber: Data diolah, 2019)

Berdasarkan data di atas, dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 16 responden, dengan tingkat persentase sebesar 20%, yang menjawab setuju sebanyak 51 responden, dengan tingkat persentase sebesar 66%, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 7 responden, dengan tingkat persentase sebesar 10%, dan responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 3 responden dengan tingkat persentase sebesar 4%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total 311 dibagi dengan skor tertinggi dikali jumlah responden. Jumlah skor tertinggi yaitu 5×77 (jumlah responden) = 385. Hasil total tanggapan responden yaitu sebesar 80,7% dimana persentase tersebut ada pada interval 81%-100% yang artinya bahwa responden “sangat setuju” mengenai pernyataan saya tiba di tempat kerja selalu tepat waktu.

- Kehadiran

10. Saya siap menerima sanksi jika tidak hadir untuk bekerja tanpa adanya keterangan apapun

Tabel 4.31 Tanggapan Responden Mengenai Saya Siap Menerima Sanksi Jika Tidak Hadir untuk Bekerja Tanpa Adanya Keterangan Apapun

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Persentase (%)	Skor Total
Sangat Setuju	5	26	33	130
Setuju	4	51	67	204

Kurang Setuju	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		77	100	331
Total Tanggapan Responden (%)		85,9		

(Sumber: Data diolah, 2019)

Berdasarkan data di atas, dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 26 responden, dengan tingkat persentase sebesar 33%, yang menjawab setuju sebanyak 51 responden, dengan tingkat persentase sebesar 67%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total 331 dibagi dengan skor tertinggi dikali jumlah responden. Jumlah skor tertinggi yaitu 5×77 (jumlah responden) = 385. Hasil total tanggapan responden yaitu sebesar 85,9% dimana persentase tersebut ada pada interval 81%-100% yang artinya bahwa responden “sangat setuju” mengenai pernyataan saya siap menerima sanksi jika tidak hadir untuk bekerja tanpa alasan adanya keterangan apapun.

11. Saya selalu hadir untuk bekerja saat hari kerja karyawan

Tabel 4.32 Tanggapan Responden Mengenai Saya Selalu Hadir untuk Bekerja saat Hari Kerja Karyawan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Persentase (%)	Skor Total
Sangat Setuju	5	21	27	105
Setuju	4	55	71	220
Kurang Setuju	3	1	2	1
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		77	100	328
Total Tanggapan Responden (%)		85,1		

(Sumber: Data diolah, 2019)

Berdasarkan data di atas, dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 21 responden, dengan tingkat persentase sebesar 27%, yang menjawab setuju sebanyak 55 responden, dengan tingkat persentase sebesar 71%, dan responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 1 responden, dengan tingkat persentase sebesar 2%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total 328 dibagi dengan skor tertinggi dikali jumlah responden. Jumlah skor tertinggi yaitu 5×77 (jumlah responden) = 385. Hasil total tanggapan responden yaitu sebesar 85,1% dimana persentase tersebut ada pada interval 81%-100% yang artinya bahwa responden “sangat setuju” mengenai pernyataan saya selalu hadir untuk bekerja saat hari kerja karyawan.

12. Saya meminimalisir tidak masuk kerja dengan keterangan apapun

Tabel 4.33 Tanggapan Respdnen Mengenai Saya Meminimalisir tidak Masuk Kerja dengan Keterangan Apapun

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Persentase (%)	Skor Total
Sangat Setuju	5	20	26	100
Setuju	4	53	68	212
Kurang Setuju	3	4	6	12
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		77	100	324
Total Taggapan Responden (%)			84,1	

(Sumber: Data diolah, 2019)

Berdasarkan data di atas, dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 20 responden, dengan tingkat persentase sebesar 26%, yang menjawab setuju sebanyak 53 responden, dengan tingkat persentase sebesar 68%, dan responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 4 responden, dengan tingkat persentase sebesar 6%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total 324 dibagi dengan skor tertinggi dikali jumlah responden. Jumlah skor tertinggi yaitu 5×77 (jumlah responden) = 385. Hasil total tanggapan responden yaitu sebesar 84,1% dimana persentase tersebut ada pada interval 81%-100% yang artinya bahwa responden “sangat setuju” mengenai pernyataan saya meminialisir tidak masuk kerja dengan keterangan apapun.

- Kemampuan Kerjasama
 13. Memberikan bantuan kepada rekan kerja yang mengalami masalah

Tabel 4.34 Tanggapan Responden Mengenai Saya Memberikan Bantuan Kepada Rekan Kerja yang Mengalami Masalah

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Persentase (%)	Skor Total
Sangat Setuju	5	17	23	85
Setuju	4	55	71	220
Kurang Setuju	3	5	6	15
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		86	100	320
Total Tanggapan Responden (%)			83,1	

(Sumber: Data diolah, 2019)

Berdasarkan data di atas, dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 17 responden, dengan tingkat persentase sebesar 23%, yang menjawab setuju sebanyak 55 responden, dengan tingkat persentase sebesar 71%, dan responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 5 responden, dengan tingkat persentase sebesar 6%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total 320 dibagi dengan skor tertinggi dikali jumlah responden. Jumlah skor tertinggi yaitu 5×77 (jumlah responden) = 385. Hasil total tanggapan responden yaitu sebesar 83,1% dimana persentase tersebut ada pada interval 81%-100% yang

artinya bahwa responden “sangat setuju” mengenai pernyataan saya memberikan bantuan kepada rekan kerja yang mengalami masalah.

14. Mampu bekerjasama dalam tim jika diperlukan

Tabel 4.35 Tanggapan Responden Mengenai Saya Mampu Bekerjasama dalam Tim jika diperlukan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Persentase (%)	Skor Total
Sangat Setuju	5	16	21	80
Setuju	4	57	74	228
Kurang Setuju	3	4	5	5
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		77	100	313
Total Tanggapan Responden (%)			81,2	

(Sumber: Data diolah, 2019)

Berdasarkan data di atas, dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 16 responden, dengan tingkat persentase sebesar 21%, yang menjawab setuju sebanyak 57 responden, dengan tingkat persentase sebesar 74%, dan responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 4 responden, dengan tingkat persentase sebesar 5%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total 313 dibagi dengan skor tertinggi dikali jumlah responden. Jumlah skor tertinggi yaitu 5×77 (jumlah responden) = 385. Hasil total tanggapan responden yaitu sebesar 81,2% dimana persentase tersebut ada pada interval 81%-100% yang artinya bahwa responden “sangat setuju” mengenai pernyataan saya mampu bekerjasama dalam tim jika diperlukan.

15. Menerima saran yang baik dari rekan kerja

Tabel 4.36 Tanggapan Responden Mengenai Saya Menerima Saran yang baik dari Rekan Kerja

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Persentase (%)	Skor Total
Sangat Setuju	5	18	23	90
Setuju	4	52	67	208
Kurang Setuju	3	4	6	12
Tidak Setuju	2	3	4	6
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		77	100	324
Total Tanggapan Responden (%)			84,1	

(Sumber: Data diolah, 2019)

Berdasarkan data di atas, dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 18 responden, dengan tingkat persentase sebesar 23%, yang menjawab setuju sebanyak 52 responden, dengan tingkat persentase sebesar 67%, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 4 responden, dengan tingkat persentase sebesar 6%, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 3 responden, dengan tingkat persentase sebesar 4%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total 327 dibagi dengan skor tertinggi dikali jumlah responden. Jumlah skor tertinggi yaitu 5×77 (jumlah responden) = 385. Hasil total tanggapan responden yaitu sebesar 84,1% dimana persentase tersebut ada pada interval 81%-100% yang artinya bahwa responden “sangat setuju” mengenai pernyataan saya menerima saran yang baik dari rekan kerja.

Berikut merupakan nilai rata-rata tanggapan responden variabel kinerja karyawan:

Tabel 4.37 Hasil Rata-rata Tanggapan responden Variabel Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Skor Total	Total Tanggapan Responden (%)	Rata-Rata Perindikator (%)
Kuantitas Pekerjaan				
1	Saya mampu menyelesaikan tugas yang diberikan	322	83,6	82,7
2	Saya mampu melampaui target yang sudah ditetapkan	319	82,8	
3	Hasil kerja saya sesuai dengan target	315	81,8	
Kualitas Pekerjaan				
1	Saya melakukan pekerjaan dengan teliti	327	84,9	83,3
2	Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan standar	316	82,0	
3	Kualitas kerja saya sesuai dengan tujuan perusahaan	320	83,1	
Ketepatan Waktu				
1	Saya menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang singkat	318	82,5	81,6
2	Saya tiba di tempat kerja selalu tepat waktu	311	80,7	
Kehadiran				
1	Saya siap menerima sanksi jika tidak hadir untuk bekerja tanpa adanya keterangan apapun	331	85,9	85,0
2	Saya selalu hadir untuk bekerja saat hari kerja karyawan	328	85,1	
3	Saya meminimalisir tidak masuk kerja dengan keterangan apapun	324	84,1	
Kemampuan Kerjasama				
1	Memberikan bantuan kepada rekan kerja yang mengalami masalah	320	83,1	82,8
2	Mampu bekerjasama dala tim jika diperlukan	313	81,2	
3	Menerima saran yang baik dari rekan kerja	324	84,1	
Rata-Rata Total Tanggapan Responden				83,0

(Sumber: Data diolah, 2019)

Berdasarkan tabel hasil rata-rata tanggapan responden dalam mengenai variabel kinerja karyawan yakni sebesar 83,0%. Dimana rata-rata tersebut berada

pada interval (81%-100%), sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan pada R Hotel Rancamaya sangat baik. Hal ini menunjukkan dengan banyaknya tanggapan setuju dari responden mengenai indikator kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan kerjasama. Nilai rata-rata tanggapan responden setiap indikator, tanggapan yang paling besar hasilnya adalah indikator kehadiran sebesar 85,9% dengan pernyataan “Saya siap menerima sanksi jika tidak hadir untuk bekerja tanpa adanya keterangan apapun”. Sedangkan tanggapan yang paling terkecil adalah 80,7% yang ada pada indikator ketepatan waktu dengan pernyataan “Saya tiba di tempat kerja selalu tepat waktu”.

4.2.4 Hubungan antara Pelatihan Karyawan dengan Kinerja Karyawan di R Hotel Rancamaya

1. Analisis Koefisien Korelasi

Berikut ini dilakukan analisis koefisien korelasi rank spearman menggunakan SPSS 23 untuk mengetahui keeratan hubungan antara Pelatihan Karyawan dengan Kinerja Karyawan di R Hotel Rancamaya

Tabel 4.38 Hasil Uji Korelasi

			Pelatihan Karyawan	Kinerja Karyawan
Spearman's rho	Pelatihan Karyawan	Correlation Coefficient	1,000	,799**
		Sig. (1-tailed)	.	,000
		N	77	77
	Kinerja Karyawan	Correlation Coefficient	,799**	1,000
		Sig. (1-tailed)	,000	.
		N	77	77

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

(Sumber: Data Output SPSS 23)

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS 23 diatas, dapat diketahui bahwa besarnya nilai korelasi adalah sebesar 0,799. Artinya Pelatihan Karyawan dengan Kinerja Karyawan memiliki hubungan positif yang kuat, dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti H_0 diterima Pelatihan Karyawan dengan Kinerja Karyawan mempunyai hubungan positif yang kuat dan signifikan yang searah.

Berdasarkan hasil pengolahan data di atas, menunjukan bahwa pelatihan karyawan dengan kinerja karyawan memiliki hubungan, dan hubungan yang dimiliki adalah kuat. Berdasarkan nilai signifikan menunjukkan bahwa hubungan antara pelatihan karyawan dengan kinerja karyawan memiliki hubungan yang signifikan positif dan searah, dimana jika pelatihan karyawan baik maka kinerja karyawan pun akan baik. Hal ini sesuai dengan hasil analisis deskriptif dimana pelatihan karyawan dan kinerja karyawan dikatakan sangat baik.

2. Analisis Koefisien Determinasi

Dari perhitungan korelasi rank spearman diketahui nilai korelasi sebesar $r_s = 0,799$ selanjutnya untuk mengetahui besarnya nilai koefisien determinasi dilakukan perhitungan sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{KD} &= r^2 \times 100\% \\ &= (0,799)^2 \times 100\% \\ &= 63,84\% \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan di atas, maka dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi adalah sebesar $\text{KD}=63,84\%$, hal ini menunjukkan Pelatihan Karyawan memberikan kontribusi sebesar 63,84% sedangkan sisanya 36,16% dijelaskan oleh variabel lain.

4.3 Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis deskriptif data penelitian mengenai variabel pelatihan karyawan dapat disimpulkan bahwa nilai rata-rata total tanggapan responden mengenai variabel pelatihan karyawan yaitu 83,4%, dimana rata-rata tersebut berada pada interval (81%-100%) yang artinya bahwa hasil total tanggapan responden mengenai pelatihan karyawan di R Hotel Rancamaya sangat baik. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya responden yang menjawab setuju mengenai indikator pelatihan yaitu tujuan, materi, metode yang digunakan, kualifikasi peserta, dan kulaifikasi pelatih (instruktur). Selanjutnya hasil analisis deskriptif data penelitian mengenai variabel kinerja karyawan yaitu sebesar 83,0%, yang berada di interval (81%-100%) yang artinya dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan pada R Hotel Rancamaya sangat baik. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan setuju dari responden mengenai indikator kinerja karyawan yaitu kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan kerjasama. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa antara variabel pelatihan karyawan dengan kinerja karyawan memiliki hubungan.

Untuk membuktikan hubungan tersebut maka dilakukan perhitungan statistik dengan koefisien korelasi *rank spearman*. Hasil dari analisis koefisien korelasi *rank spearman* diperoleh $r_s=0,799$, yang artinya pelatihan karyawan dengan kinerja

karyawan pada R Hotel Rancamaya mempunyai hubungan yang positif dan kuat dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ yang berarti H_0 diterima, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara pelatihan karyawan dengan kinerja karyawan di R Hotel Rancamaya. Hal ini menunjukkan bahwa, hipotesis yang telah dirumuskan dan hasil dari analisis deskriptif sejalan dengan hasil penelitian bahwa terdapat hubungan antara pelatihan karyawan dengan kinerja karyawan di R Hotel Rancamaya.

Berdasarkan perhitungan korelasi *rank spearman*, maka dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi sebesar 63,84%, hal ini menunjukkan pelatihan karyawan memberikan kontribusi sebesar 63,84% sedangkan sisanya 36,16% dijelaskan oleh variabel lain.

Dalam penelitian ini dapat diperoleh hasil yaitu bahwa pemberian pelatihan untuk karyawan merupakan salah satu bagian dari fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia yang sangat penting. Dengan diberikannya pelatihan maka perusahaan dapat memberikan pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan, atau sikap untuk mengembangkan perusahaan. Dengan demikian apabila tujuan dari pemberian pelatihan itu gagal, maka kinerja karyawan buruk dan perusahaan sulit berkembang. Sebaliknya apabila dengan diadakannya pelatihan berhasil, maka kinerja karyawan baik dan perusahaan dapat mengembangkan perusahaan dengan keahlian/potensi yang ada di diri karyawannya. Hal ini tentu saja sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Yuliana Sevia (2017) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan antara pelatihan karyawan dengan kinerja karyawan. Dan hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan karyawan dengan kinerja karyawan memiliki hubungan yang kuat.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dikemukakan dalam penelitian, kesimpulan yang dapat diambil tentang pelatihan karyawan dengan kinerja karyawan di R Hotel Rancamaya, maka peneliti dapat menarik simpulan dan memberikan beberapa saran sebagai masukan bagi perusahaan yaitu sebagai berikut:

5.1 Simpulan

Diketahui bahwa analisis deskriptif mengenai variabel pelatihan karyawan di R Hotel Rancamaya dapat disimpulkan bahwa hasil rata-rata tanggapan responden yaitu sebesar 83,4%, dimana hasil rata-rata tersebut berada di interval (81%-100%) yang artinya bahwa pelatihan karyawan di R Hotel Rancamaya sangat baik. Dan untuk hasil rata-rata tanggapan responden variabel kinerja karyawan di R Hotel Rancamaya rata-rata tanggapan responden sebesar 83,0%, dimana hasil rata-rata tersebut berada di interval (81%-100%) yang artinya kinerja karyawan di R Hotel Rancamaya sangat baik. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa antara variabel pelatihan karyawan dengan kinerja karyawan memiliki hubungan, jadi ketika pelatihan dilakukan dengan baik maka kinerja karyawan akan baik juga. Hasil tersebut sejalan dengan hasil perhitungan analisis koefisien korelasi *rank spearman* yaitu sebesar $r_s=0,799$, yang artinya bahwa pelatihan karyawan dengan kinerja karyawan di R Hotel Rancamaya mempunyai hubungan positif yang kuat, dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ yang berarti H_0 diterima, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara pelatihan karyawan dengan kinerja karyawan di R hotel rancamaya. Nilai koefisien determinasi itu sebesar 63,84%, menunjukkan bahwa pelatihan karyawan memberikan kontribusi sebesar 63,84%, sedangkan 36,16% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

5.2 Saran

1. Bagi Praktik

Dari hasil kesimpulan dan analisis, maka penulis memberikan saran yang mungkin dapat berguna dan menjadi bahan masukan bagi perusahaan R Hotel Rancamaya yaitu sebagai berikut:

- a. Bagi R Hotel Rancamaya disarankan untuk memperhatikan lagi mengenai materi yang diberikan pada saat pelatihan agar materi yang diberikan sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai dan juga mengenai kualifikasi pelatih (instruktur) agar lebih bisa mendapatkan pelatih yang ahli dalam bidangnya.
- b. Untuk memperbaiki kinerja karyawan terkait dengan ketepatan waktu, disarankan bagi R Hotel Rancamaya untuk menanamkan sikap disiplin pada setiap karyawan, dengan menerapkan sanksi untuk setiap karyawan yang terlambat datang ke tempat kerja.

2. Teoritis

Dalam penelitian ini hanya meneliti variabel pelatihan yang mempengaruhi kinerja karyawan. Secara teoritis masih banyak variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Sehingga perlu diadakan penelitian lebih lanjut terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang tidak diteliti oleh peneliti agar dapat memberikan masukan untuk perusahaan agar mencapai tujuan perusahaan yang akan menjadi lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Andrew E. Sikula. (2011). *Personel and Human Resource Management*. Bandung: Erlangga
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- _____. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Dessler, Gary. (2011). *Human Resource Management*. New Jersey America: Pearson
- _____. (2011). *Human Resource Management*. New Jersey America: Pearson
- Edy Sutrisno. (2011). *Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- _____. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan k-6*. Jakarta: Prenadamedia Group
- Hanggraeni, Dewi. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: FEUI
- Hasibuan, Malayu S.P. (2005). *Kedisiplinan Kerja*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Jimmy, L Gaol. (2014). *A to Z Capital Management Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Grasindo
- M. Yani. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Indeks
- _____. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Indeks
- Mangkunegara, AA Anwar Prabu. (2013). *Evaluasi Kerja SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama
- _____. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Bandung: PT. Refika Aditama
- _____. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Bandung: PT. Refika Aditama
- Marwansyah. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*. Bandung: CV Alfabeta
- _____. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*. Bandung: CV Alfabeta
- Miner John B. and Crane Donald P. (2008). *Human Resource Management The Perspective*. USA: Harper Collins College

- Moeheriono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta : PT. Raja Grafindo
- Mondy, R. Wayne, Robert M. Noe, and Shane R. Premeaux. (1999). *Human Resource Management Practice Hall Interational*. New Jersey
- Notoadmodjo, Soekidjo. (2015). *Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Ke-5*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- _____. (2015). *Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Ke-5*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- _____. (2015). *Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Ke-5*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Rivai, Veithzal. (2015). *Sumber Daya Manusa untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Sedarmayanti. (2011). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju
- _____. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi & Manajemen Pegawai Negeri Sipil Cetakan ke-6*. Bandung: PT. Refika Adiatama
- _____. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Adiatama
- Simamora, Henry. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi YKPN
- _____. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi YKPN
- Simanjuntak, Payaman J. (2011). *Manajemen dan Evaluasi Kerja*. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- _____. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Wahyudi, Bambang. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Sulita
- Widodo, Eko Suparno. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar

Jurnal dan Skripsi

- Farida, Yusi. (2016). *Hubungan antara Program Pelatihan dengan Kinerja Karyawan pada Fave Hotel Padjajaran Bogor*. Universitas Pakuan Bogor
- Maizelita, Adiva. (2016). *Analisis Hubungan Pelatihan dengan Kinerja Karyawan PT. Padma Soode Indonesia*. Universitas Pakuan Bogor
- Noviani, Ade. (2017). *Hubungan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Aqua Golden Mississippi Mekarsari*. Universitas Pakuan Bogor
- Santi, Nirmaya. (2015). *Hubungan Pelatihan dengan Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Seluma*. Jurnal ID 43074
- Sevia, Yuliana. (2017). *Hubungan Pelatihan Kerja dengan Kinerja Karyawan PT. Devis Jaya Advertising*. Universitas Pakuan Bogor

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Darin Nadiyah
Alamat : Kp. Cihaur RT 003 RW 003 Desa Cihaur Kec. Simpenan
Kab. Sukabumi
Tempat dan Tanggal Lahir : Bogor, 19 Mei 1997
Umur : 22 Tahun
Agama : Islam
Pendidikan
• SD : SDN Cihaur
• SMP : MTS Ikhwatul Iman 2
• SMA : MAN 2 Sukabumi
• Perguruan Tinggi : Universitas Pakuan

Bogor, Juni 2019
Peneliti,

(Darin Nadiyah)

KUESIONER

HUBUNGAN PELATIHAN KARYAWAN DENGAN KINERJA KARYAWAN DI R HOTEL RANCAMAYA

Assalamualikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Responden yang Terhormat,

Kuesioner ini diharapkan dapat diisi dengan baik sesuai dengan kondisi yang diketahui oleh bapak/ibu diharapkan dapat memberikan jawaban dengan sejujurnya sesuai dengan keadaan sesungguhnya, dan jawaban tersebut tidak berpengaruh terhadap kondisi bapak/ibu, caranya hanya dengan memilih salah satu dari Lima alternatif yang tersedia.

Data Responden

Jenis Kelamin : 1. Laki-Laki
2. Perempuan

Umur :

- 18 – 25 Tahun
- 26 – 35 Tahun
- 36 – 45 Tahun
- 46 – 55 Tahun
- > 55 Tahun

Pendidikan Terakhir

- SMA
- D3
- S1
- S2
- S3

Keterangan :

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

PELATIHAN KARYAWAN (X)

NO	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
A	TUJUAN PELATIHAN					
1.	Bertujuan memberikan pengetahuan.					
2.	Bertujuan meningkatkan kinerja					
3.	Mendapatkan manfaat dalam meningkatkan keterampilan..					
B	MATERI					
1.	Materi pelatihan sesuai dengan pekerjaan.					
2.	Materi pelatihan sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai					
3.	Materi pelatihan mudah dipahami					
C.	METODE YANG DIGUNAKAN					
1.	Metode pelatihan mudah dimengerti					
2.	Metode sesuai dengan kemampuan.					
3.	Metode pelatihan mudah diterima					
D.	KUALIFIKASI PESERTA					
1.	Setelah mengikuti pelatihan, Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat..					
2.	Saya memiliki semangat yang tinggi dalam mengikuti pelatihan					
3.	Saya menerima materi dengan cepat					
E	KUALIFIKASI PELATIH					
1.	Pelatih menyampaikan materi yang mudah dimengerti					
2.	Pelatih merupakan orang yang ahli dalam bidangnya					
3.	Pelatih dapat memotivasi karyawan dengan baik.					

KINERJA KARYAWAN

F.	KUANTITAS PEKERJAAN	SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya mampu menyelesaikan tugas yang diberikan					
2.	Saya mampu melampaui target yang sudah ditetapkan					
3.	Hasil kerja Saya sesuai dengan target					
G.	KUALITAS PEKERJAAN					
1.	Saya melakukan pekerjaan dengan teliti					
2.	Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan standar					
3.	Kualitas kerja saya sesuai dengan tujuan perusahaan					
H.	KETEPATAN WAKTU					
1.	Saya menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang singkat					
2.	Saya mengerjakan pekerjaan sebelum tepat waktu					
3.	Saya tiba di tempat kerja selalu tepat waktu					
I.	KEHADIRAN					
1.	Saya siap menerima sanksi jika tidak hadir untuk bekerja tanpa adanya keterangan apapun					
2.	Saya selalu hadir untuk bekerja saat hari kerja karyawan.					
3.	Saya meminimalisir tidak masuk kerja dengan keterangan apapun					
J.	KEMAMPUAN KERJASAMA					
1.	Saya memberikan bantuan kepada rekan kerja yang mengalami masalah					
2.	Saya mampu bekerjasama dalam tim jika diperlukan					
3.	Saya menerima saran yang baik dari rekan kerja					

NO	PELATIHAN KARYAWAN													total Skor
	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X12	X14	X15	
1	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	3	4	57
2	4	5	4	4	3	5	3	5	3	4	3	4	3	50
3	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	3	51
4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	3	51
5	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	3	51
6	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	52
7	5	5	5	5	3	5	3	4	4	4	3	3	4	53
8	4	4	4	4	3	5	4	4	3	4	3	3	4	49
9	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	47
10	4	4	4	2	3	4	4	4	3	4	3	3	4	46
11	4	4	4	5	3	4	3	5	3	5	4	5	4	53
12	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	50
13	4	4	5	4	3	4	4	4	3	4	3	5	4	51
14	4	5	5	4	3	4	4	4	3	4	5	5	4	54
15	4	4	4	4	3	4	3	5	3	5	4	3	4	50
16	5	5	4	4	4	5	3	5	3	4	4	3	3	52
17	4	4	4	4	3	5	3	5	3	4	4	4	3	50
18	4	5	4	4	3	5	4	3	3	4	4	5	3	51
19	5	5	5	5	4	5	5	4	3	4	4	3	3	55
20	4	5	4	4	4	4	3	3	3	4	4	5	4	51
21	5	5	4	3	4	4	4	4	3	5	4	5	4	54
22	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	59
23	5	5	5	5	3	5	5	5	4	5	3	3	4	57
24	5	5	5	5	3	5	4	5	4	5	5	4	4	59
25	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	57

26	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	3	60
27	5	4	5	2	4	5	4	5	3	5	5	5	3	55
28	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	3	58
29	5	5	5	4	4	5	3	5	5	5	4	4	3	57
30	5	5	5	5	4	4	3	5	4	4	5	5	4	58
31	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	55
32	4	4	4	4	3	4	5	5	4	4	4	4	4	53
33	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	56
34	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	54
35	5	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	53
36	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	3	5	56
37	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	3	3	57
38	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	3	4	55
39	4	4	4	3	4	4	5	4	5	4	5	4	3	53
40	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	3	3	58
41	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	3	54
42	5	4	4	5	5	5	3	4	5	4	5	3	3	55
43	5	4	4	4	4	4	3	4	5	4	5	3	4	53
44	4	5	5	4	4	4	3	4	5	4	4	3	4	53
45	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	3	4	51
46	4	5	5	5	5	5	3	4	5	4	4	3	4	56
47	4	5	5	4	4	4	3	5	4	4	4	3	4	53
48	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	3	54
49	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	3	3	55
50	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	3	53
51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	3	51
52	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	3	4	4	56

53	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	3	4	4	59
54	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	3	4	4	57
55	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	3	3	4	52
56	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	3	4	53
57	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	56
58	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	55
59	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	5	51
60	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	49
61	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	4	51
62	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	55
63	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	54
64	5	4	4	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	55
65	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	3	4	51
66	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	51
67	4	4	5	5	5	5	3	3	4	4	4	3	4	53
68	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	49
69	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	52
70	4	4	5	5	4	5	3	4	3	4	4	4	4	53
71	5	4	4	4	4	5	3	4	3	4	4	4	5	53
72	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	3	4	5	58
73	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	5	54
74	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	53
75	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	55
76	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	58
77	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	57

Kinerja Karyawan														Total skor
Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y9	Y10	Y11	Y12	X13	Y14	Y15	
4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	63
4	5	5	3	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	59
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	58
4	4	4	3	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	55
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	57
5	4	4	3	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	58
5	5	5	3	4	4	4	4	3	4	5	5	4	4	59
5	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	5	4	4	55
5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	58
5	5	4	3	4	3	4	5	3	3	4	4	4	4	55
4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	5	58
4	5	5	4	5	4	4	4	3	4	4	4	3	5	58
4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	53
4	4	4	3	4	3	5	4	4	5	4	4	4	4	56
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	56
4	5	5	3	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	61
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	58
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	57
4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	61
5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	59
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	58
5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	63
5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	65
5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	65
5	5	4	4	5	3	4	5	5	4	4	4	4	5	61

4	5	5	5	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	59
4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	61
4	5	5	4	4	3	4	4	4	5	5	5	4	5	61
5	5	5	4	5	2	4	4	5	5	5	5	5	5	64
5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	65
4	4	5	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	57
4	4	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	57
4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	62
5	4	3	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	59
4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	57
5	4	4	4	4	2	4	5	5	3	4	5	4	4	57
5	5	4	5	4	2	4	4	5	5	4	5	4	4	60
4	4	4	4	4	2	4	4	5	3	5	4	4	4	55
4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	59
5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	63
4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	58
4	5	5	5	5	4	3	5	3	5	4	4	4	4	60
4	4	4	4	4	3	3	5	4	4	5	4	4	4	56
5	4	4	4	4	3	3	5	4	4	4	4	4	4	56
4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	56
5	5	5	5	5	4	3	4	4	5	4	4	5	4	62
5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	57
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	58
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	59
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	58
4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	5	57
5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	61

5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	66
5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	65
5	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	3	4	56
4	5	4	4	5	5	5	4	3	4	4	4	3	4	58
4	4	5	4	4	5	5	4	3	4	4	4	5	4	59
4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	60
4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	55
4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	54
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	55
4	5	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	57
5	4	5	4	5	3	4	4	5	4	4	4	4	4	59
4	5	5	5	5	3	4	3	5	5	4	4	4	5	61
4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	56
5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	57
5	5	5	5	5	4	3	4	4	4	4	5	4	4	61
4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	54
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	56
4	5	4	5	5	4	3	4	4	3	5	4	4	4	58
4	4	4	5	4	4	3	4	4	3	5	4	4	4	56
5	5	5	5	4	5	4	3	4	5	4	4	4	5	62
4	4	4	4	4	5	4	3	5	4	4	4	4	4	57
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	58
4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	60
5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	66
5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	61