



**HUBUNGAN PELATIHAN DENGAN KINERJA KARYAWAN
PADA SAHIRA BUTIK HOTEL PAKUAN BOGOR**

Skripsi

Dibuat oleh :

Susilawati
021115044

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS PAKUAN
BOGOR**

2019

ABSTRAK

Susilawati. 021115044. Hubungan Pelatihan Dengan Kinerja Karyawan pada Sahira Butik Hotel Pakuan Bogor. Pembimbing: Herdiyana dan Angka Priatna. 2019.

Pelatihan yang sudah dilakukan pada Sahira butik hotel Pakuan Bogor menunjukkan hasil yang tidak diharapkan sesuai dengan keinginan manajemen Sahira butik hotel, hal ini dibuktikan dari hasil penilaian pelatihan pada bulan Maret dan bulan April 2018 dan pencapaian target pada bulan Februari sampai Juli 2018 dimana pencapaian terendah terdapat pada bulan Februari 2018 yaitu hanya 115 unit kamar yang terisi. Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya, untuk mendapatkan kinerja yang baik maka dari itu perusahaan melakukan pelatihan kerja.

Penelitian ini dilakukan pada Sahira Butik Hotel Pakuan Bogor yang berada di Kota Bogor. Sampel yang digunakan pada penelitian ini sebanyak 45 karyawan. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis Verifikatif, dengan menggunakan metode penelitian *explanatory survey* yang bertujuan untuk menguji hipotesis. Dalam penelitian ini menggunakan metode analisis korelasi *Rank Spearman*. Data diuji dengan menggunakan SPSS versi 22.

Berdasarkan dari hasil rata-rata tanggapan responden mengenai pelatihan kerja dapat disimpulkan bahwa nilai rata-rata tanggapan responden pada variabel pelatihan kerja sebesar 86,44% artinya bahwa pelatihan kerja pada Sahira Butik Hotel sangat baik. Dan untuk hasil rata-rata tanggapan responden pada variabel kinerja sebesar 83,66% artinya bahwa kinerja karyawan pada Sahira Butik Hotel sangat baik. Hasil analisis korelasi *Rank Spearman* diperoleh nilai r sebesar 0,467 artinya pelatihan dengan kinerja karyawan Sahira Butik Hotel, mempunyai hubungan sedang, dengan nilai signifikan $0,001 < 0,05$, berarti pelatihan kerja mempunyai hubungan yang signifikan dengan kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi sebesar 21,8089%, hal ini menunjukkan bahwa pelatihan kerja memberikan kontribusi pada kinerja karyawan sebesar 21,8089% sedangkan sisanya 78,1911% dipengaruhi faktor lain.

Kata Kunci: Pelatihan, Kinerja karyawan.

**HUBUNGAN PELATIHAN DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA SAHIRA
BUTIK HOTEL PAKUAN BOGOR**

SKRIPSI

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

Mengetahui,



Dekan Fakultas Ekonomi

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

Ketua Program Studi

(Tutus Rully, SE., MM)

**HUBUNGAN PELATIHAN DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA SAHIRA
BUTIK HOTEL PAKUAN BOGOR**

SKRIPSI

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus

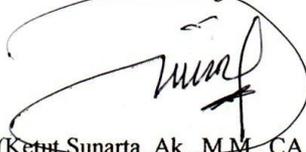
Pada Hari: Selasa, Tanggal: 30/ Juli/ 2019

Susilawati

021115044

Menyetujui,

Ketua Sidang



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

Ketua Komisi Pembimbing



(Dr. Herdiyana, SE., MM.)

Anggota Komisi Pembimbing



(Angka Priatna, SE., 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 dan atau memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis dalam bentuk apapun tanpa seizin Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, karena atas rahmat dan karunia-Nya, penulis dapat menyelesaikan penulisan ilmiah ini.

Penyusunan skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk meraih gelar sarjana Manajemen program studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan. dengan judul “HUBUNGAN PELATIHAN DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA SAHIRA BUTIK HOTEL PAKUAN BOGOR”.

Dalam penyusunan dan penulisan skripsi ini tentunya tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, serta dukungan dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu baik secara langsung maupun tidak langsung, khususnya penulis sampaikan kepada:

1. Bapak Dr.Hendro Sasongko, Ak., M.M., C.A., Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan, Bogor.
2. Bapak Dr.Ketut Sunarta., AK., MM., CA. Selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
3. Ibu Tutus Rully, SE.,M.M., selaku Ketua program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan, Bogor.
4. Ibu Yudhia Mulya, SE., M.M., selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan, Bogor.
5. Bapak Dr.Herdiyana,SE., MM., selaku Ketua Komisi Pembimbing.
6. Bapak Angka Priatna,SE., MM., selaku Anggota Komisi Pembimbing.
7. Para Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan, yang telah memberikan ilmu yang sangat bermanfaat kepada penulis.
8. Kedua orang tua tercinta, Bapak Anwari dan Mama Empay Suparmi yang sudah merawat, membesarkan dengan penuh kasih sayang, serta do'a nasihat dan semangat yang tidak pernah putus kepada penulis.
9. Kakak Dewi Ruhwati tercinta serta keluarga dan kerabat yang senantiasa memberikan do'a serta dukungan semangat kepada penulis.
10. Ibu Geanti Putri, selaku HRD Sahira Butik Hotel Pakuan Bogor.
11. Teman sepejuangan yang telah membantu dan memberikan semangat dalam penyusunan skripsi..
12. Absurd Squad yang tidak pernah lelah memberikan dukungan dan semangat untuk penulis.
13. Kakak-kakak tingkatku yang telah memotivasi, juga memberikan saran-saran.
14. Teman-teman Kelas A dan B Jurusan Manajemen angkatan 2015.
15. Saudara-saudaraku yang telah memberikan dukungan dan semangat untuk mengerjakan dalam penyusunan skripsi ini.
16. Tidak lupa penulis berterima kasih kepada seluruh karyawan Sahira Butik Hotel, yang telah membantu, juga memberikan kemudahan atas keberlangsungan penelitian penulis.

17. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu memberikan dukungan dalam penyusunan skripsi ini.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, oleh karena itu segala bentuk kritik dan saran penulis harapkan demi kesempurnaan skripsi ini. Penulis berharap semoga penulisan skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis, khususnya bagi pembaca pada umumnya.

Bogor, Juli 2019

Penulis

DAFTAR ISI

JUDUL	i
ABSTRAK	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
HAK CIPTA	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah	6
1.2.1 Identifikasi Masalah	6
1.2.2 Perumusan Masalah	6
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian	7
1.3.1 Maksud Penelitian	7
1.3.2 Tujuan Penelitian	7
1.4 Kegunaan Penelitian	7
1.4.1 Kegunaan Teoritis	7
1.4.2 Kegunaan Praktis	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	8
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	8
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	11
2.2 Pelatihan	12
2.2.1 Pengertian Pelatihan	12
2.2.2 Tujuan dan Manfaat Pelatihan	13
2.2.3 Metode-Metode Pelatihan	15
2.2.4 Proses Pelatihan	16
2.2.5 Indikator Pelatihan	17
2.3 Kinerja	18
2.3.1 Pengertian Kinerja	18
2.3.2 Faktor yang mempengaruhi Kinerja karyawan	19
2.3.3 Metode Penilaian Kinerja	20
2.3.4 Manfaat Penilaian Kinerja	20
2.3.5 Indikator Kinerja	21
2.4 Penelitian Sebelumnya	22
2.4.1 Kerangka Pemikiran	25
2.5 Hipotesis Penelitian	26

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian.....	27
3.2 Objek, Unit Analisis, Lokasi Penelitian	27
3.3 Jenis dan Sumber data penelitian	27
3.4 Operasional Variabel	28
3.5 Metode Penarikan Populasi.....	30
3.6 Metode Pengumpulan Data	30
3.7 Metode Pengolahan Data / Analisis Data	31
3.7.1 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	31
3.7.2 Analisis Deskriptif.....	32
3.7.3 Analisis Statistik Inferensial.....	33

BAB IV HASIL PENELITIAN

4.1 Hasil Pengumpulan Data.....	36
4.1.1 Profil Responden	36
4.2 Analisis Data	39
4.2.1 Uji Validitas dan Reliabilitas.....	39
.....	
4.2.2 Pelatihan Karyawan pada Sahira Butik Hotel Pakuan Bogor.....	44
4.2.3 Kinerja Karyawan pada Sahira Butik Hotel Pakuan Bogor	55
4.2.4 Hubungan Pelatihan dengan Kinerja Karyawan pada Sahira Butik Hotel Pakuan Bogor.....	63
4.2.5 Koefisien Determinasi	64
4.3 Pembahasan	64
4.3.1 Hubungan Pelatihan dengan Kinerja Karyawan pada Sahira Butik Hotel Pakuan Bogor.....	64

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan.....	66
5.2. Saran	66

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Data Hotel Bintang Empat di Kota Bogor	2
Tabel 1.2	Tingkat Hunian Kamar	3
Tabel 1.3	Hasil Pelatihan Karyawan.....	5
Tabel 2.1	Penelitian Sebelumnya.....	23
Tabel 2.2	Konstelasi Penelitian.....	26
Tabel 3.1	Operasional Variabel	27
Tabel 3.2	Skala <i>Likert</i>	30
Tabel 3.3	Kriteria Uji Reliabilitas.....	31
Tabel 3.4	Interpretasi Hasil.....	32
Tabel 3.5	Koefisien Korelasi dan Tafsirannya	33
Tabel 4.1	Jenis Kelamin Responden.....	36
Tabel 4.2	Umur Responden	36
Tabel 4.3	Pendidikan Terakhir Responden.....	37
Tabel 4.4	Total Data Responden.....	38
Tabel 4.5	Hasil Uji Validitas Pelatihan Karyawan	39
Tabel 4.6	Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan	40
Tabel 4.7	Hasil Uji Reliabilitas Pelatihan Kerja.....	42
Tabel 4.8	Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan	42
Tabel 4.9	Tanggapan Responden mengenai “Instruktur memiliki kemampuan yang kualifikasi yang baik untuk memberikan pelatihan”	43
Tabel 4.10	Tanggapan Responden mengenai “instruktur memberikan pelatihan dengan baik sesuai dengan SOP yang ada di perusahaan”.....	43
Tabel 4.11	Tanggapan Responden mengenai “Instruktur memberikan pelatihan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan”	44
Tabel 4.12	Tanggapan Responden mengenai “Perusahaan memiliki peserta untuk menjalankan pelatihan”	45
Tabel 4.13	Tanggapan Responden mengenai “Peserta pelatihan dapat menerima pelatihan”	45
Tabel 4.14	Tanggapan Responden mengenai “Peserta dapat mematuhi semua aturan dalam pelatihan”	46
Tabel 4.15	Tanggapan Responden mengenai “Materi pelatihan sudah disesuaikan dengan kebutuhan pekerjaan”	46
Tabel 4.16	Tanggapan Responden mengenai “Materi pelatihan yang digunakan pelatihan mudah di mengerti”	47
Tabel 4.17	Tanggapan responden mengenai “Materi pelatihan diberikan dengan menarik untuk meningkatkan minat peserta dalam mengikuti pelatihan”	48

Tabel 4.18	Tanggapan Responden mengenai “Tujuan pelatihan harus disosialisasikan terlebih dahulu agar peserta dapat memahami pelatihan tersebut”	48
Tabel 4.19	Tanggapan Responden mengenai “Pelatihan untuk meningkatkan keterampilan karyawan sesuai dengan perubahan teknologi”	49
Tabel 4.20	Tanggapan Responden mengenai “Pelatihan membantu karyawan dalam peningkatan & pengembangan pribadi”	50
Tabel 4.21	Tanggapan Responden mengenai “Pelatihan dilaksanakan sesuai dengan waktu yang ditentukan dan sesuai standar yang berlaku” ...	50
Tabel 4.22	Tanggapan Responden mengenai “Pelatihan yang dilaksanakan memiliki sasaran yang jelas dan bermanfaat”	51
Tabel 4.23	Tanggapan Responden mengenai “Perusahaan dapat menjalankan pelatihan sesuai dengan sasaran kepada karyawannya”	51
Tabel 4.24	Hasil Rata-Rata Tanggapan Responden.....	52
Tabel 4.25	Tanggapan Responden mengenai “Karyawan setelah mengikuti pelatihan dapat meningkatkan kemajuan dalam pekerjaan”	54
Tabel 4.26	Tanggapan Responden mengenai “Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu”	54
Tabel 4.27	Tanggapan Responden mengenai “Karyawan mampu bekerja dengan baik dalam mencapai target yang ditentukan perusahaan”..	55
Tabel 4.28	Tanggapan Responden mengenai “Karyawan selalu melaksanakan pekerjaan sesuai prosedur”	56
Tabel 4.29	Tanggapan Responden mengenai “Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan secara efektif”	56
Tabel 4.30	Tanggapan Responden mengenai “Kualitas kerja sesuai dengan harapan perusahaan”	57
Tabel 4.31	Tanggapan Responden mengenai “Karyawan dapat mentaati jam kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan”.....	57
Tabel 4.32	Tanggapan Responden mengenai “Karyawan selalu berusaha dengan baik dan tepat waktu dalam melaksanakan pekerjaan”	58
Tabel 4.33	Tanggapan Responden mengenai “Karyawan dapat taat dalam melaksanakan shift yang telah dibagi oleh perusahaan”.....	59
Tabel 4.34	Tanggapan Responden mengenai “Karyawan selalu berusaha bertanggung jawab dengan pekerjaan”	59
Tabel 4.35	Tanggapan Responden mengenai “Karyawan memahami hak dan kewajiban yang diberikan perusahaan dalam melaksanakan tugas”	60
Tabel 4.36	Tanggapan Responden mengenai “Karyawan selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan arahan pimpinan”	61
Tabel 4.37	Hasil Rata-Rata Tanggapan Responden.....	61

Tabel 4.38 Analisis Korelasi <i>Rank Spearman</i>	63
---	----

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 : Grafik Keluhan Tamu	4
Gambar 4.1 : Grafik Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin	36
Gambar 4.2 : Grafik Karyawan Berdasarkan Usia Responden.....	37
Gambar 4.3 : Grafik Karyawan Berdasarkan Pendidikan Terakhir	37
Gambar 4.4 : Grafik Karyawan Berdasarkan Total Mayoritas Responden	38

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Surat Keterangan Riset dari Perusahaan

Lampiran 2 : Kuesioner Penelitian

Lampiran 3 : Coding Variabel Pelatihan Kerja

Lampiran 4 : Coding Variabel Kinerja Karyawan

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Perkembangan dunia usaha yang tidak lepas dari persaingan saat ini menuntut perusahaan untuk lebih kreatif dan inovatif agar dapat bertahan dan tumbuh di era globalisasi. Perkembangan persaingan bisnis di Indonesia adalah salah satu fenomena yang sangat menarik untuk kita simak, terlebih dengan adanya globalisasi dalam bidang ekonomi yang semakin membuka peluang pengusaha asing untuk turut berkompetisi dalam menjangkau konsumen lokal. Salah satu industri yang mempunyai persaingan tinggi saat ini adalah industri jasa perhotelan. Pada persaingan industri perhotelan, manajemen hotel dituntut agar dapat terus berinovasi dalam memberikan pelayanan dan fasilitas kepada konsumen. Industri perhotelan adalah industri jasa yang memadukan antara produk dan layanan, hotel juga merupakan penunjang sektor pariwisata yang sangat penting. Termasuk persaingan perhotelan dikota Bogor, seperti yang diketahui Bogor merupakan salah satu kota destinasi favorit wisatawan domestik maupun mancanegara. Saat ini, tingkat hunian kamar pada hotel di kota Bogor rata-rata 60 persen, seperti yang diketahui pertumbuhan hotel yang pesat ini sejalan dengan posisi Bogor sebagai kota jasa. (Ernan Didik Soepardi, 2015/01/14) <https://properti.kompas.com>

Selain fenomena diatas, untuk menghadapi persaingan perkembangan sektor pariwisata khususnya industri perhotelan di Indonesia salah satunya kota Bogor menunjukkan perkembangan yang sangat pesat. Hal ini terbukti dengan semakin meningkatnya jumlah hotel beserta jumlah kamarnya. Pertumbuhan hotel dikota Bogor terus meningkat hingga 70 persen setiap tahun, karena kebutuhan kamar hotel di kota Bogor masih banyak. Mengingat kebutuhan hotel juga semakin meningkat, mulai untuk keperluan pertemuan antar-individu sampai perhelatan besar semua tersedia dihotel. Bukti lain dunia hotel dan pariwisata adalah semakin dikenal dan diterima masyarakat, baik dikota besar maupun di daerah. <http://www.radarbogor.id/2017/02/08>

Dikota Bogor saat ini banyak sekali jumlah perusahaan dalam kategori jasa perhotelan dari tahun ke tahun semakin meningkat dan menjadi perhatian banyak masyarakat. Menurut catatan penyedia data perhotelan global, sampai akhir 2014, terdapat 17 hotel berbintang baik berasal dari jaringan lokal, maupun internasional. Jumlah ini terus bertambah menjadi dua kali lipatnya pada 2017 mendatang menjadi 32 hotel dengan 2.969 kamar. Pasar hotel Bogor sendiri didominasi pengunjung domestik dari total 1,78 juta pengunjung. Terutama mereka yang berasal dari Jakarta yang menguasai

sebesar 90 persen, dan wilayah penyangga lainnya sebanyak 2 persen. (Hilda B Alexander, 2015/01/14) <https://properti.kompas.com>

Adapun hotel yang beroperasi di Kota Bogor pada tahun 2018 menurut catatan Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kota Bogor berdasarkan kategori hotel bintang 4 ada 12 hotel, berikut data hotel yang ada di Kota Bogor pada Tahun 2018.

Tabel 1.1 Data Hotel Bintang Empat di Kota Bogor
Tahun 2018

No	Nama Hotel	Kamar	Jumlah Kamar	Occupancy(%)
1	Hotel Salak The Heritage	121	176	80
2	Hotel The Mirah	140	237	80
3	Royal Hotel Bogor	98	140	80
4	Grand Savero Hotel	128	208	89
5	The 101 Hotel Bogor	156	233	90
6	Aston Bogor Hotel & Resort	223	380	89
7	Padjajaran Suite	143	250	90
8	R Hotel Rancamaya	136	272	75
9	Amarrossa Hotel Bogor	112	176	89
10	Bogor Icon Hotel	345	690	85
11	Fave Hotel Padjajaran Bogor	109	165	78
12	Sahira Butik Hotel Pakuan	45	55	60

Sumber data : Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kota Bogor 2018/www.radarbogor.id

Occupancy adalah situasi dimana jumlah kamar terjual dibandingkan dengan jumlah kamar yang dapat dijual. Hotel occupancy adalah tingkat hunian kamar hotel dimana data dapat digunakan sebagai alat pembandingan untuk hotel itu sendiri dengan hotel lainnya dalam rangka bisnis.

Berdasarkan tabel diatas, dapat kita lihat Sahira Butik memiliki tingkat occupancy yang rendah dibandingkan dengan hotel pesaing lainnya. Meskipun begitu, Sahira Butik dikenal sebagai madani hotel dengan jumlah kamar sebanyak 45 dan tempat tidur sebanyak 55 buah di kategorikan sebagai hotel dengan peringkat bintang empat yang ada di kota bogor. Dan memiliki peluang tersendiri bahkan mampu bersaing dengan hotel konvensional lainnya.

Sahira Butik Hotel Pakuan adalah anak perusahaan dari Sahira Butik Grup. Sahira Grup sudah mengembangkan sayap menjadi 3 hotel yakni bintang 4 dengan konsep sama, madani atau syariah. Sahira Butik Hotel Pakuan yang berada di Jalan Paledang dan Ahmad Yani, ketiganya merupakan fasilitas akomodasi berbintang empat. Sahira Butik Hotel yang berlokasi di jalan Ciheuleut No. 5 Baranangsiang, Bogor Timur, Kota Bogor, Jawa Barat. dengan lokasi yang strategis di jantung Kota Bogor. Sahira Butik Hotel merupakan salah satu hotel berbintang yang berada di Bogor yang satu-satunya mengusung tema madani atau syariah karena Sahira Butik Hotel

Pakuan tidak menyediakan minuman yang beralkohol dan tidak menyediakan kamar untuk tamu yang belum menikah. Sahira Butik Hotel memiliki dua resto yaitu Blue Moon Café dan Hawra Resto, Sahira hotel memiliki 45 kamar *comfort* dan *cozy* dengan 3 tingkat kamar, yaitu *superrrior*, *deluxe*, *deluxe family*, *deluxe suite*, dan *executive*. (Terang General Manager Sahira Butik, Sufian, 2018/01/18)<http://www.radarbogor.com>

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi perkembangan hotel, salah satunya adalah kinerja pegawai. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan peranannya dalam organisasi, karena peran sumber daya manusia dalam organisasi adalah menentukan keberhasilan organisasi. Kinerja merupakan hal yang sangat penting dan harus diperhatikan oleh seluruh manajemen baik pada tingkatan organisasi kecil maupun besar. Mangkunegara (2009:67), Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Adapun indikator yang menjadi patokan untuk mengukur kinerja karyawan menurut Emron Edison (2016:206), yaitu dimensi target, kualitas, waktu, taat asas. Hasil kerja yang dicapai oleh organisasi atau karyawan yang berkualitas dan memenuhi target adalah bentuk pertanggung jawaban kepada organisasi dan publik.

Tabel 1.2 Tingkat Hunian Kamar yang Menginap Bulan Februari-Juli di Sahira Butik Hotel Tahun 2018

No	Bulan	Jumlah kamar terisi	Target kamar yang ingin dicapai	% Tingkat hunian kamar
1	Februari	115	600	19,16%
2	Maret	275	600	45,83%
3	April	515	600	85,83%
4	Mei	276	600	46%
5	Juni	200	600	33,33%
6	Juli	427	600	71,16%

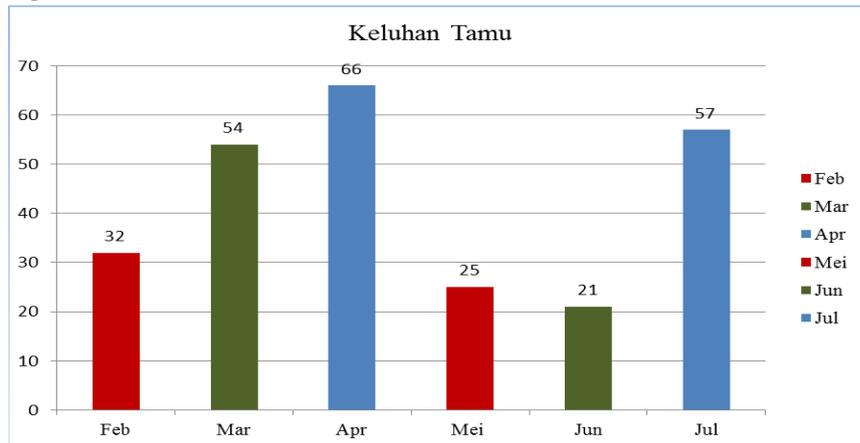
Sumber data : Sahira Butik Hotel Pakuan Bogor Tahun 2018

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui jumlah tamu pada bulan Februari persentase tingkat hunian mencapai 19,16%, pada bulan Maret persentase tingkat hunian mencapai 45,83%, dan mengalami kenaikan persentase tingkat hunian yang signifikan yaitu pada bulan April, dimana persentase tingkat hunian terbesar mencapai 85,83%, kemudian mengalami penurunan persentase tingkat hunian yang signifikan yaitu pada bulan Mei persentase tingkat hunian mencapai 46%, dan pada bulan Juni persentase

tingkat hunian mencapai 33,33%, dan mengalami kembali kenaikan persentase tingkat hunian yaitu pada bulan Juli 71,16%.

Untuk melihat kinerja, selain berdasarkan tingkat pencapaian tersebut, juga dapat dilihat dari kualitas. Adapun kualitas pada Sahira Butik Hotel salah satunya dapat dilihat dari tanggapan tamu. Berikut data kualitas di Sahira Butik Hotel.

Grafik jumlah keluhan tamu, Adapun jumlah keluhan tamu dapat dilihat dari seberapa banyak jumlah tamu yang menginap di Sahira Butik Hotel Pakuan Bogor.



Sumber data: Sahira Butik Hotel Pakuan Bogor Tahun 2018

Berdasarkan data diatas terdapat indikasi keluhan yang mengalami fluktuatif, keluhan terbanyak terlihat pada bulan April sebanyak 66 orang. Dan keluhan terkecil terdapat pada bulan Juni sebanyak 21 orang. Data tersebut diambil dari seberapa banyaknya setiap pengunjung pada bulan Februari-Juli. Meningkatnya keluhan pelanggan disebabkan faktor terjadinya perbedaan antara harapan tamu dengan kenyataan yang diterima, hal ini karena penurunan kinerja karyawan yang merasa kesulitan untuk mengatasi seluruh keinginan dari tamu-tamu. Maka semakin banyak jumlah keluhan yang ada karena jumlah pekerja tersebut tidak melebihi kapasitas pengunjung tersebut.

Berdasarkan observasi awal data diketahui oleh pihak HRD, bahwa masih banyak karyawan Sahira Butik yang kurang memahami pekerjaan dan posisi tugas pekerjaan seperti apa. Perilaku tidak melakukan pelatihan awal pada karyawan Sahira seperti, tidak memahami kinerja, tidak dapat menempatkan pengalaman kerja sesuai dengan perusahaan inginkan.

Terjadinya masalah dalam kinerja dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Menurut Kopelman (1998), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah *individual characteristics* (karakteristik individual), *organizational characteristics* (karakteristik individu), dan *work characteristics* (karakteristik kerja). Kopelman menjelaskan bahwa kinerja selain dipengaruhi oleh faktor lingkungan juga sangat tergantung dari karakteristik individu seperti

kemampuan, pengetahuan, keterampilan, motivasi, norma dan nilai. Karakteristik individu selain dipengaruhi oleh lingkungan, juga dipengaruhi oleh (1) karakteristik organisasi seperti reward system, seleksi dan pelatihan, struktur organisasi, visi dan misi organisasi serta kepemimpinan (2) karakteristik pekerjaan, desain pekerjaan dan jadwal kerja.

Salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia adalah pelatihan. Dengan kata lain, untuk mendapatkan tenaga kerja yang baik dan tepat, sangat perlu dilakukan pelatihan. Hal ini sebagai upaya mempersiapkan para tenaga kerja yang baru maupun karyawan yang sudah ada dalam menghadapi tugas pekerjaan yang dianggap belum dikuasai. Langkah ini dilakukan untuk menghindari kemungkinan terburuk dalam kemampuan dan tanggung jawab bekerja, sehingga tenaga kerja dapat menyelesaikan tugas dengan lebih efektif dan efisien serta mampu meningkatkan kinerjanya. Edwin Flippo (2014:117) menyatakan, dengan pelatihan perusahaan memperoleh masukan yang baik menghadapi tantangan-tantangan manajemen yang terus berkembang dengan memiliki karyawan yang dapat memenuhi penyelesaian masalah-masalah yang ada.

Untuk mendapatkan hasil pelatihan yang baik dan sesuai dengan tujuan yang diharapkan oleh perusahaan, maka ada beberapa indikator pelatihan yang harus dilihat. Menurut Mangkunegara (2013:47) indikator pelatihan diantaranya adalah instruktur, peserta, materi, metode, tujuan, sarana. Pelatihan merupakan suatu usaha peningkatan *Knowledge* dan *skills* seseorang karyawan untuk menerapkan aktivitas kerja tertentu.

Tabel 1.3 Hasil Pelatihan Karyawan Sahira Butik Hotel Pakuan Bogor
Periode bulan Maret 2018

No	Bagian	Jumlah Karyawan	Skor	Penilaian
1	Accounting	3	82	B
2	Front Office	4	75	B
3	FB Service	5	68	C
4	Engineering	2	70	C
5	Housekeeping	6	65	C
Jumlah		20		

Sumber data: Manager HRD Sahira Butik Hotel, Maret 2018

Penilaian Pelatihan :

D. 10 – 40 : Kurang Baik

C. 41 – 70 : Cukup

B. 71 – 90 : Baik

A. ≥ 90 : Sangat Baik

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa yang mengikuti pelatihan pada bulan maret 2018 berjumlah 20 orang karyawan, yang terdiri dari bagian

accounting yang mengikuti pelatihan 3 orang karyawan yang hasil penilaian rata-rata B, bagian Front Office yang mengikuti pelatihan 4 orang karyawan hasil penilaian rata-rata B dan , bagian FB Service yang mengikuti pelatihan 5 orang karyawan dengan rata - rata bernilai C, bagian Engineering 2orang karyawan yang memperoleh nilai C, dan bagian Housekeeping yang memperoleh nilai C. Bisa dilihat dari tabel diatas bahwa Sahira Butik Hotel Pakuan baru pertamakali melakukan pelatihan karyawan pada bulan Maret 2018, dan yang mengikuti pelatihan juga tidak banyak, dan selama diadakan pelatihan tidak ada satu bagianpun yang mendapat nilai A yang mana nilai A itu adalah sangat baik, semua rata – rata memperoleh nilai C yang di maksud cukup. Sedangkan standar penilaian yang digunakan di Sahira Hotel 70-75.

Berdasarkan observasi, peneliti melihat pencapaian tingkat hunian yang belum sesuai target. Dan walaupun telah diadakan pelatihan, tetap keterampilan karyawan dan pengetahuan yang dimiliki karyawan masih rendah terutama menghadapi kondisi-kondisi baru. Sebagai wujud pemenuhan kebutuhan pada karyawan yaitu kebutuhan untuk mengembangkan diri (aktualisasi diri) yang nantinya terkait dengan pengembangan diri karyawan.

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah diuraikan diatas, maka penulis tertarik untuk mengangkat tema penelitian dengan judul : **“Hubungan Pelatihan dengan Kinerja Karyawan pada Sahira Butik Hotel Pakuan Bogor.”**

1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan fenomena yang telah diuraikan diatas, penulis akan mengidentifikasi permasalahan sesuai dengan fenomena yang terjadi pada Sahira Butik Hotel Pakuan Bogor, yaitu sebagai berikut :

1. Target kamar tidak pernah tercapai, dan banyaknya jumlah keluhan tamu setiap bulannya.
2. Walaupun telah diadakan pelatihan tetap keterampilan karyawan dan pengetahuan yang dimiliki karyawan masih rendah.

1.2.2 Perumusan Masalah

Pelatihan dalam suatu perusahaan sangatlah penting dan masalah pelatihan dalam perusahaan harus benar-benar diperhatikan lebih, karena apabila pelatihan tidak dilakukan dengan sesuai, maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang penelitian dan identifikasi masalah, maka penulis merumuskan masalah yang akan diteliti sebagai berikut :

1. Bagaimana Pelatihan karyawan di Sahira Butik Hotel Pakuan?
2. Bagaimana Kinerja karyawan di Sahira Butik Hotel Pakuan ?

3. Bagaimana hubungan pelatihan dengan kinerja karyawan di Sahira Butik Hotel Pakuan ?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk memperoleh data dan informasi organisasi atau perusahaan mengenai hal-hal yang berhubungan dengan masalah yang akan dibahas sebagai bahan masukan dalam penyusunan masalah seminar.

Penelitian ini juga dimaksudkan sebagai upaya untuk menerapkan dan mengembangkan ilmu yang telah dimiliki penulis agar dapat memperoleh solusi terbaik dalam memecahkan masalah serta bagi organisasi atau perusahaan guna meningkatkan kinerja karyawan.

1.3.2 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui Pelatihan karyawan di Sahira Butik Hotel Pakuan Bogor.
2. Untuk mengetahui Kinerja karyawan di Sahira Butik Hotel Pakuan Bogor.
3. Untuk mengetahui Hubungan Pelatihan dengan Kinerja karyawan di Sahira Butik Hotel Pakuan Bogor.

1.4.1 Kegunaan Penelitian

1.4.2 Kegunaan Teoritis

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan bagi penulis dalam mengembangkan ilmu yang dimilikinya, serta sebagai suatu bentuk perbandingan antara teori yang dipelajari dengan praktek dilapangan.

Serta dapat menjadi bahan pertimbangan dan sumbangan pemikiran dalam melakukan penelitian mengenai hubungan Pelatihan terhadap kinerja karyawan di Sahira Butik Hotel Pakuan Bogor, maupun perusahaan perusahaan lainnya.

1.4.3 Kegunaan Praktis

Penelitian ini juga diharapkan dapat bermanfaat bagi organisasi, dan dapat membantu memecahkan masalah serta untuk memberi masukan kepada perusahaan yang berguna mengenai pentingnya pelatihan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Sahira Butik Hotel Pakuan Bogor.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu penerapan secara tepat dan efektif dalam proses rekrutmen, pendayagunaan, pengembangan dan pemeliharaan personel yang dimiliki sebuah organisasi untuk mencapai tingkat pendayagunaan sumber daya manusia yang optimal oleh organisasi tersebut dalam mencapai tujuan-tujuannya.

Ada beberapa pengertian manajemen sumber daya manusia menurut para ahli, diantaranya :

Menurut Handoko (2014:12), “Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.

Menurut Sedarmayanti (2013:13), “Manajemen sumber daya manusia yaitu kebijakan dan praktik menentukan aspek “Manusia” atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian.

Menurut Edison (2016:10), “Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah manajemen yang memfokuskan diri dari memaksimalkan kemampuan karyawan atau anggota nya melalui berbagai langkah strategis dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai / karyawan menuju pengoptimalan tujuan organisasi.

Menurut Dessler (2015:36), *“The process of acquiring, training, appraising, and compensating employees, and of attending to their labor relations, health and safety, and fairness concerns”*.

Berdasarkan pendapat para ahli, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan, yang memfokuskan diri dari memaksimalkan kemampuan karyawan, dan praktik menentukan aspek “Manusia” atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen termasuk merekrut, menyaring, melatih dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai/karyawan menuju pengoptimalan tujuan organisasi.

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia adalah pengadaan sumber daya manusia, pengembangan sumber daya manusia, pemberian kompensasi, pengintegrasian, dan pemeliharaan sumber daya manusia. Berikut penjelasan mengenai fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia menurut para ahli:

- 1) Menurut Edison (2016:10) fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia diantaranya adalah:
 1. Data Kepegawaian
Menyediakan data kepegawaian, dimana isinya menyajikan nama, jabatan, pendidikan, tanggal masuk, status, jumlah keluarga, alamat, nomor telepon, pengalaman, pelatihan-pelatihan, kompetensi, catatan perilaku, prestasi, catatan sanksi, upah, serta penyakit yang pernah dialami, dan waktu masa pension.
 2. Perencanaan dan Pengembangan
Merencanakan kebutuhan dan mengembangkan kompetensi pegawai/karyawan, serta mempersiapkan perencanaan karier yang jelas sesuai dengan tujuan organisasi.
 3. Rekrutmen
Melakukan proses rekrutmen dengan menggunakan standar yang baik. Sebab, salah satu faktor rendahnya kinerja pegawai/karyawan berawal dari system rekrutmen yang dilakukan asal-asalan dan dinilai oleh penilai yang tidak kompeten.
 4. Kompensasi dan Kesejahteraan
Membangun sistem kompensasi yang baik dan adil. Terkait dengan hal ini, manajemen perlu mengevaluasi kinerja pegawai/karyawan dan memberikan kompensasi yang layak dan adil atas pengabdian dan kinerjanya, serta memperhatikan kesejahteraan pegawai/karyawan secara keseluruhan.
 5. Kedisiplinan dan Aturan
Mengatur dan membangun kedisiplinan dan perilaku pegawai/karyawan melalui budaya organisasi dan peraturan perusahaan yang tidak menyimpang dari perundang-undangan yang berlaku.
 6. Penilaian dan Penghargaan
Melakukan penilaian secara berkala dan memberikan penghargaan atas prestasi yang telah dicapai. Ini adalah proses untuk menilai dan menghargai usaha-usaha yang telah dicapai dan pada saat bersamaan untuk mendapatkan umpan balik dari hasil-hasil penilaian tersebut.
 7. Motivasi
Memberikan motivasi dan semangat kerja kepada pegawai/karyawan. Ini adalah proses penting yang harus dilakukan oleh pimpinan sesuai wilayahnya. Dalam beberapa kasus terjadi sebaliknya : pemimpin seringkali memberikan

anacam, bahkan bentuk ketidaksukaan terhadap bawahan yang berimplikasi menurunnya kinerja individu. Pendekatan model ini sudah tidak efektif.

8. Pemeliharaan

Memelihara pegawai/karyawan. Sebab, dengan turnover yang tinggi mengindikasikan ada sistem pemeliharaan yang salah. Namun hal ini beberapa dampak, yaitu; (1) kerugian jika yang keluar pegawai/karyawan potensial sebab memerlukan pengganti, pelatihan dan penyesuaian ulang. (2) keuntungan-jika yang keluar adalah pekerja/karyawan bemasalah dalam konteks dan kompetensi yang bersangkutan.

9. Pengintegrasian

Menynergikan fungsi-fungsi bagian dan membangun tim kerja yang solid melalui harmonisasi. Dalam beberapa kasus, pemimpin memcai kelemahan bawahannya melalui yang lainnya, yang memungkinkan informasi yang diterima subyektif yang justru dapat berujung pada kerapuhan tim.

10. Kesehatan kerja

Memperhatikan kesehatan pegawai/karyawan yang juga merupakan persyaratan dalam hubungan industrial, dimana setiap pegawai/karyawan wajib diikutsertakan dalam program kesehatan yang diselenggarakan oleh Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial (BPJS).

2) Menurut Yani (2012:04) Fungsi manajemen sumber daya manusia diantaranya adalah:

1. Fungsi perencanaan (*Planning*)

Fungsi perencanaan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang sangat esensial, hal ini karena menyangkut rencana pengelolaan sumber daya manusia organisasi/perusahaan baik dalam jangka pendek maupun janhka panjang.

2. Fungsi pengadaan (*Procurement*)

Fungsi pengadaan merupakan fungsi manajemen sumber daya dalam usaha untuk memperoleh jenis dan jumlah sumber daya manusia yang tepat, melalui proses pemanggilan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan sumber daya manusia yang diperlukan sesuai dengan tujuan organisasi atau perusahaan (*the right man in the right place*).

3. Fungsi pengembangan (*Development*)

Fungsi pengembangan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia dalam proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral sumberdaya manusia melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan masa kini dan masa mendatang.

4. Fungsi kompensasi (*Compensation*)

Fungsi kompensasi merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia dalam proses pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung kepada sumber daya manusia sebagai imbal jasa yang diberikan kepada organisasi atau perusahaan.

5. Fungsi pengintegrasian (*integration*)

Fungsi pengintegrasian merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia dalam mempersatukan kepentingan organisasi/perusahaan dengan kebutuhan sumber daya manusia, sehingga akan dapat tercipta kerjasama yang saling menguntungkan.

6. Fungsi pemeliharaan (*Maintenance*)

Fungsi pemeliharaan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia untuk memelihara dan meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas sumber daya manusia agar tercipta hubungan jangka panjang.

Berdasarkan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia diatas dapat disimpulkan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi perencanaan, pengadaan, pengembangan, pengintegrasian, motivasi, pemeliharaan, serta dalam menjalankan kegiatan manajemen sumber daya manusia yang dilakukan guna menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas, produktif, serta efektif bagi kelangsungan organisasi atau perusahaan.

2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Simamora (2014:20), tujuan manajemen sumber daya manusia dapat dibedakan menjadi empat tujuan, antara lain:

1. Tujuan sosial

Manajemen sumber daya manusia bertujuan agar organisasi dapat bertanggung jawab secara social dan etis terhadap kebutuhan maupun tantangan masyarakat, serta meminimalkan dampak negatif dari tuntutan itu terhadap organisasi. Manajemen ini juga diharapkan dapat meningkatkan kualitas masyarakat dan membantu memecahkan masalah sosial.

2. Tujuan Organisasional

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah memiliki sasaran formal organisasi yang dibuat untuk membantunya pencapaian tujuan. Melalui tujuan ini, manajemen sumber daya manusia berkewajiban meningkatkan efektivitas organisasional dengan cara meningkatkan produktivitas, mendayagunakan tenaga kerja secara efisien dan efektif, mengembangkan dan mempertahankan kualitas kehidupan kerja, serta mengelola perubahan dan mengkomunikasikan kebijakan. Dan, yang

paling penting adalah untuk membantu organisasi mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

3. Tujuan fungsional

Merupakan tujuan untuk mempertahankan kontribusi departemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Dengan adanya tujuan fungsional ini, departemen sumber daya manusia harus menghadapi peningkatan pengelolaan sumber daya manusia yang kompleks dengan cara memberikan konsultasi yang berimbang dengan kompleksitas tersebut.

4. Tujuan pribadi

Manajemen sumber daya manusia berperan serta untuk mencapai tujuan pribadi dari setiap anggota organisasi yang hendak dicapai melalui aktivitasnya di dalam organisasi. Oleh karena itu, aktivitas sumber daya manusia yang dibentuk oleh pihak manajemen haruslah terfokus pada pencapaian keharmonisan antara pengetahuan, kemampuan, kebutuhan, dan minat karyawan.

2.2 Pelatihan

2.2.1 Pengertian Pelatihan

Pelatihan merupakan suatu sarana untuk mendapatkan sumber daya manusia yang baik, atau suatu proses memperbaiki keterampilan kerja karyawan untuk membantu pencapaian tujuan perusahaan.

Adapun pengertian pelatihan menurut para ahli adalah sebagai berikut:

Sedarmayanti (2013:198), pelatihan adalah sebagai sarana yang di tunjukan pada upaya untuk lebih mengaktifkan kerja para anggota organisasi yang kurang aktif sebelumnya, mengurangi dampak-dampak negatif yang dikarenakan kurangnya pendidikan, pengalaman yang terbatas, atau kurangnya kepercayaan diri dari anggota atau kelompok anggota tertentu.

Sedarmayanti (2013:163), pelatihan adalah proses membantu pegawai memperoleh efektivitas dalam pekerjaan sekarang atau yang akan datang melalui pengembangan kebiasaan, fikiran dan tindakan, kecakapan, pengetahuan dan sikap.

Widodo (2015:82), pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang sekarang sesuai dengan standar.

Dessler (2011:293) *“Training is the process of teaching new or current employess the basic skills they need to perform their jobs”* (Pelatihan adalah proses mengajar pegawai baru atau saat keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk melakukan pekerjaan mereka).

Berdasarkan pengertian dari para ahli dapat disimpulkan pelatihan merupakan sarana untuk lebih mengaktifkan kerja para anggota, proses

membantu pegawai memperoleh efektivitas dalam pekerjaan, proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai sehingga mampu memiliki kinerja yang professional di bidangnya untuk mencapai tujuan organisasi.

2.2.2 Tujuan dan Manfaat Pelatihan

Adapun tujuan dan manfaat dari pelatihan yang diselenggarakan oleh organisasi atau perusahaan menurut Sunyoto (2012:112) sebagai berikut :

1. Tujuan Pelatihan

a. Memperbaiki kinerja

Karyawan-karyawan yang bekerja secara tidak memuaskan karena kekurangan keterampilan merupakan calon utama pelatihan. Pelatihan dibutuhkan untuk mengisi kekurangan kinerja sesungguhnya dan kinerja terprediksi karyawan.

b. Memutakhirkan keahlian para karyawan

Melalui pelatihan memastikan bahwa karyawan dapat secara efektif menggunakan teknologi-teknologi baru. Manajer disemua bidang harus secara konstan mengetahui kemajuan-kemajuan teknologi yang membuat organisasi mereka berfungsi secara lebih efektif.

c. Mengurangi waktu belajar

Sistem seleksi karyawan tidaklah sempurna. Meskipun hasil tes, wawancara dan data lainnya menunjukkan probabilitas yang tinggi akan kesuksesan pekerjaan oleh pelamar, tetapi terkadang terdapat saat dimana prediksi tersebut terbukti tidak valid. Pelatihan sering diperlukan untuk mengisi gap antara kinerja karyawan yang di prediksi dengan kinerja aktualnya.

d. Memecahkan masalah operasional

Persoalan organisasional menyerang dari berbagai penjuru. Pelatihan adalah salah satu cara terpenting guna memecahkan banyak dilema yang harus dihadapi oleh para manajer.

e. Promosi karyawan

Salah satu cara untuk menarik, menahan, dan motivasi karyawan adalah melalui program pengembangan karier yang sistematis.

f. Orientasi karyawan terhadap organisasi

Selama beberapa hari, karyawan memiliki kesan pertama mereka terhadap organisasi dan tim manajmenen. Kesan ini meliputi dari kesan yang menyenangkan sampai yang tidak menyenangkan.

g. Memenuhi kebutuhan pertumbuhan pribadi

Pelatihan dan pengembangan dapat memainkan peran ganda dengan menyediakan aktivitas yang membuahkan efektivitas organisasional yang lebih besar dan meningkatkan pertumbuhan pribadi baik semua karyawan.

2. Manfaat Pelatihan

Pelatihan mempunyai andil besar dalam menentukan efektivitas dan efisiensi organisasi. Berikut ini adalah manfaat pelatihan dari beberapa ahli yaitu :

1) Menurut Hartatik (2014 : 124)

1. Meningkatkan kuantitas dan kualitas produktivitas.
2. Mengurangi waktu belajar yang diperlukan karyawan untuk mencapai standar kinerja yang dapat diterima.
3. Membentuk sikap, loyalitas, dan kerja sama yang lebih menguntungkan.
4. Memenuhi kebutuhan perencanaan sumber daya manusia.
5. Mengurangi frekuensi dan biaya kecelakaan kerja.
6. Membantu karyawan dalam meningkatkan dan mengembangkan pribadi mereka.

Manfaat-manfaat tersebut sangat membantu individu dan organisasi. Pelatihan yang efektif adalah bantuan yang berharga dalam perencanaan karier, serta sering dianggap sebagai penyembuh penyakit organisasional.

2) Menurut Suwatno (2014:123) manfaat pelatihan adalah:

a. Productivity

Dengan pelatihan akan dapat meningkatkan kemampuan, pengetahuan, keterampilan dan perubahan tingkah laku. Hal ini dapat diharapkan dapat meningkatkan produktivitas perusahaan.

b. Quality

Penyelenggaraan pelatihan tidak hanya dapat memperbaiki kualitas dari tenaga kerja namun diharapkan akan dapat memperkecil kemungkinan terjadinya kesalahan dalam bekerja. Dengan demikian kualitas dari output yang dihasilkan akan tetap terjaga bahkan meningkat.

c. Human Resource Planning

Dengan adanya pelatihan akan memudahkan seorang pekerja untuk mengisi kekosongan jabatan dalam suatu perusahaan, sehingga perencanaan tenaga kerja dapat dilakukan sebaik-baiknya. Dalam perencanaan sumber daya manusia salah satu diantaranya mengenai kualitas dan kuantitas dari tenaga kerja yang direncanakan, untuk memperoleh tenaga kerja dengan kualitas yang sesuai dengan yang diarahkan.

d. Morale

Diharapkan dengan adanya pelatihan akan dapat meningkatkan prestasi kerja dari karyawan sehingga akan dapat menimbulkan peningkatan upah karyawan. Hal tersebut akan dapat meningkatkan moral kerja karyawan untuk lebih bertanggung jawab terhadap tugasnya.

e. Indirect Compensation

Pemberian kesempatan pada karyawan untuk mengikuti pelatihan dapat diartikan sebagai balas jasa atas prestasi yang telah dicapai pada waktu yang lalu, dimana dengan mengikuti program tersebut tenaga kerja yang

bersangkutan mempunyai kesempatan untuk lebih dapat mengembangkan diri.

f. **Health and Safety**

Merupakan langkah terbaik dalam rangka mencegah atau mengurangi terjadinya kecelakaan kerja dalam suatu perusahaan sehingga akan menciptakan suasana kerja yang tenang, aman dan adanya stabilitas pada sikap mental mereka.

g. **Obsolence Prevention**

Pelatihan akan mendorong inisiatif dan kreativitas tenaga kerja, langkah ini diharapkan akan dapat mencegah tenaga kerja dari sifat kadaluwarsa. Artinya kemampuan yang dimiliki oleh tenaga kerja dapat menyesuaikan diri dengan perkembangan teknologi.

h. **Personal Growth**

Memberikan kesempatan bagi seorang tenaga kerja untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki oleh tenaga kerja termasuk meningkatkan perkembangan pribadinya.

2.2.3 Metode-Metode Pelatihan

Begitu pentingnya pelatihan dilaksanakan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan, sehingga perlu perhatian yang serius dari perusahaan. Pelatihan sumber daya manusia akan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan atas pekerjaan. Ada beberapa metode dalam pelatihan tenaga kerja, antara lain metode on the job training dan off-the-job training. 1). Adapun metode pelatihan menurut Bangun (2012:210)

1. Metode On-The-Job Training

Metode on the job training merupakan metode yang paling banyak digunakan perusahaan dalam melatih tenaga kerjanya. Para karyawan mempelajari pekerjaannya sambil mengerjakannya secara langsung, dan biasanya dilakukan oleh atasan langsung. Dengan menggunakan metode ini lebih efektif dan efisien pelatihan pelaksanaan latihan karena disamping biaya pelatihan yang lebih murah, tenaga kerja yang dilatih lebih mengenal dengan baik pelatihnya. Adapun empat metode yang digunakan antara lain, rotasi pekerjaan, penugasan yang direncanakan, pembimbingan, dan pelatihan posisi.

2. Metode Off The Job Training

Dalam metode off the job training, pelatihan dilaksanakan dimana karyawan dalam keadaan tidak bekerja dengan tujuan agar terpusat pada kegiatan pelatihan saja. Pelatih didatangkan dari luar organisasi atau para peserta mengikuti pelatihan diluar organisasi. Hal ini dilakukan karena kurang atau tidak tersedianya pelatih dalam perusahaan. Keuntungan dengan metode ini, para peserta latihan tidak merasa jenuh dilatih oleh atasannya langsung.

Metode yang diajarkan pelatih berbeda sehingga sehingga memperluas pengetahuan.

- 2). Metode pelatihan menurut Hasibuan dalam Indah Puji Hartatik (2014:102) adalah sebagai berikut:
 - a. On The Job
Metode latihan ini banyak digunakan perusahaan. Dalam metode ini, yang diberi tugas untuk melatih karyawan adalah atasan langsung dari karyawan tersebut. Keunggulan dari sistem ini adalah hemat, karena tidak memerlukan fasilitas khusus untuk latihan.
 - b. Visible Training
Pada metode visible training. Latihan tidak diberikan atasan langsung, melainkan oleh pelatih khusus (staff specialist). Cara ini menghindari agar atasan langsung tidak mendapat tugas tambahan yang terlalu memberatkan.
 - c. Magang atau Apprenticeship
Metode ini bisa digunakan untuk pekerjaan yang membutuhkan keterampilan formal dan relative memerlukan sistem serta prosedur yang lebih rinci.
 - d. Kursus dan Pelatihan Khusus
Kursus dan pelatihan khusus merupakan bentuk pengembangan karyawan yang lebih mirip pendidikan daripada pelatihan.
Hasibuan menambahkan, metode pelatihan harus berdasarkan pada kebutuhan pekerjaan dan bergantung pada berbagai faktor, yaitu waktu, biaya, jumlah peserta, tingkat pendidikan dasar peserta, latar belakang peserta, dan lain-lain.

2.2.4 Proses Pelatihan

Dessler (2015:286) menyatakan proses-proses pelatihan adalah:

1. Analisis kebutuhan pelatihan
2. Desain program pelatihan keseluruhan
3. Kembangkan mata pelajarannya (benar-benar menyusun/membuat materi pelatihan)
4. Implementasikan pelatihan, dengan benar-benar melatih kelompok karyawan sasaran dengan menggunakan metode seperti pelatihan on-the job daring.
5. Evaluasi efektivitas mata pelajaran tertentu.
Penerapan pelatihan yang efektif dapat dilakukan melalui proses pelatihan secara sistematis. Pelaksanaan proses pelatihan akan mengurangi ketidakpastian, tetapi lebih mengarah pada pencapaian tujuan yang lebih pasti.
Berikut ini menuju empat langkah dalam proses pelatihan, yakni kebutuhan penilaian, perencanaan pelatihan, pelaksanaan, dan penilaian pelatihan.

Kebanyakan perusahaan yang berhasil mencapai tujuannya, melaksanakan kegiatan pelatihan secara teratur dan dinamis. Bangun (2012:202).

Penulis menyimpulkan proses pelatihan adalah suatu proses mengajar kepada karyawan untuk mendapatkan kemampuan dasar (*basic skill*) yang diperlukannya dalam mengerjakan tugas atau pekerjaan mereka. Terdapat lima proses yang harus dilakukan dalam menyediakan materi training :

1. Menganalisis kebutuhan
Identifikasi kebutuhan pelatihan dan identifikasi tujuan dan kriteria pelatihan
2. Merancang instruksi pelatihan
Membuat konten training program seperti jadwal training, manual bahan training, bahan untuk ujian
3. Validasi
Presentasikan terlebih dahulu konten training program tersebut kepada group yang kecil untuk mengetahui apakah penyajian materi training cocok dan valid (melakukan percobaan atau *try out*)
4. Implementasikan program training
Lakukan training actual kepada karyawan baru yang ditargetkan.
5. Evaluasi
Lakukan penelitian terhadap program training apakah berhasil atau gagal.

2.2.5 Indikator Pelatihan

- 1) Indikator-indikator pelatihan menurut Mangkunegara (2013:47), diantaranya:
 1. Instruktur
Mengingat pelatihan umumnya berorientasi peningkatan skill, maka para pelatih harus dipilih untuk memberikan materi benar-benar memiliki kualitas yang memadai sesuai bidangnya, personal dan kompeten. Selain itu pendidikan instruksi harus benar-benar baik untuk melakukan penelitian.
 2. Peserta
Peserta pelatihan tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai, selain itu peserta juga harus memiliki semangat yang tinggi untuk mengikuti pelatihan.
 3. Materi
Pelatihan sumber daya manusia merupakan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan dan materi pelatihannya pun harus update agar peserta dapat memahami masalah yang terjadi pada kondisi sekarang.
 4. Tujuan

Pelatihan merupakan tujuan yang ditentukan, khususnya terkait dengan rencana aksi (*action play*) dan penetapan sasaran, serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang diselenggarakan, selain itu tujuan pelatihan pula harus disosialisasikan sebelumnya para peserta agar peserta dapat memahami pelatihan tersebut.

5. Sasaran

Sasaran pelatihan harus ditentukan dengan kriteria yang terinci dan terukur (*measureable*).

2) Menurut Rifai (2011:226), Metode pelatihan dan pengembangan terbaik tergantung dari beberapa faktor. Ada beberapa faktor yang perlu dipertimbangkan dan berperan dalam pelatihan dan pengembangan :

3. *Cost-effectiveness* (efektivitas biaya)

4. Materi program yang dibutuhkan

5. Prinsip-prinsip pembelajaran

6. Ketepatan dan kesesuaian fasilitas

7. Kemampuan dan preferensi peserta pelatihan

8. Kemampuan dan preferensi instruktur.

Berdasarkan indikator-indikator pelatihan yang dikemukakan oleh para ahli penulis dapat menyimpulkan bahwa indikator pelatihan adalah alat ukur yang digunakan dalam mengukur pelatihan.

2.3 Kinerja

2.3.1 Pengertian Kinerja

Dibawah ini pengertian kinerja menurut para ahli, yaitu :

Mangkunegara (2009:67), Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sutrisno (2016:9), Kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas.

Bangun (2012:231), Kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*).

Edison (2016:190), Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah diterapkan sebelumnya.

Ruky (2010:96) mengemukakan bahwa kinerja adalah “*performance is defined as the record of outcomes produced on a specified job function or activity during time period*”

Berdasarkan pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, suatu hasil atau prestasi kerja yang dapat dicapai oleh seorang pegawai atau kelompok dalam menjalankan tugas atau tanggung jawab yang diberikan kepadanya dalam suatu organisasi.

2.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

- 1) Menurut Kopelman (1998:243), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah *individual characteristics* (karakteristik individual), *organizational characteristics* (karakteristik individu), dan *work characteristics* (karakteristik kerja). Kopelman menjelaskan bahwa kinerja selain dipengaruhi oleh faktor lingkungan juga sangat tergantung dari karakteristik individu seperti kemampuan, pengetahuan, keterampilan, motivasi, norma dan nilai. Karakteristik individu selain dipengaruhi oleh lingkungan, juga dipengaruhi oleh (1) karakteristik organisasi seperti reward system, seleksi dan pelatihan, struktur organisasi, visi dan misi organisasi serta kepemimpinan (2) karakteristik pekerjaan, desain pekerjaan dan jadwal kerja.
- 2) Menurut Mangkunegara (2013:15) faktor-faktor kinerja dapat dilihat dari faktor internal dan faktor eksternal, yang dijelaskan sebagai berikut:
 1. Faktor Internal yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Misalnya, kinerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu tipe pekerja keras, sedangkan seseorang yang mempunyai kinerja jelek disebabkan orang tersebut tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuannya.
 2. Faktor Eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja dan iklim organisasi.

2.3.3 Metode Penilaian Kinerja

Metode penilaian kinerja menurut Hanggraeni (2012:123) :

1. Rating Scale, dalam metode ini orang yang memberikan penilaian diharuskan memberikan penilaian terhadap kinerja individu dengan menggunakan skala angka yang merentang dari rendah sampai tinggi.
2. Checklist, metode ini penilai harus memiliki (*checklist*) pernyataan-pernyataan yang paling sesuai untuk mendeskripsikan kinerja individu.
3. Paired Comparison Method, dalam metode ini, semua pekerja dinilai secara bersama-sama dengan teman-teman kerjanya yang lain untuk kriteria-kriteria tertentu. Setiap individu akan dibandingkan dengan semua teman-teman

kerjanya dan akan diketahui siapa yang paling baik dan siapa yang paling buruk.

4. Alternation Ranking Method, penilaian kinerja dengan metode ini adalah mengurutkan semua pekerja dari yang memiliki kinerja paling bagus sampai dengan yang memiliki kinerja paling buruk. Nanti akan diketahui ranking dari masing-masing individu diantara semua pekerja.
5. Critical Incident Method, dalam metode ini perilaku yang dianggap tidak biasa dan buruk dicatat untuk kemudian dilakukan review dengan pekerja pada waktu yang telah ditentukan.
6. Narrative Forms, adalah metode yang memungkinkan penilai memberikan penilaian dalam bentuk naratif atau esai tertulis.
7. Behaviorally Anchored Rating Scale (BARS), yaitu metode yang menggabungkan penilaian naratif dengan penilai kuantitatif rating scale. Masing-masing rate disertai dengan penjelasan naratif secara spesifik mengenai contoh dari perilaku baik dan buruk.
8. Management by Objectives (MBO), dalam MBO standard dan kriteria-kriteria penilaian ditentukan oleh pekerja bersama-sama dengan atasannya untuk kemudian dilakukan evaluasi secara bersama-sama secara berkala.
9. 360 degree, apabila umumnya penilaian diberikan oleh atasan saja, maka dalam metode ini penilai diberikan secara 360 derajat yang berarti dari semua pihak, meliputi atasan, bawahan, teman sekerja, penilaian oleh diri sendiri, pelanggan, serta semua pihak yang terlibat dalam proses kerja individu.

2.3.4 Manfaat Penilaian Kinerja

Menurut Bangun (2012:232) bagi suatu perusahaan penilaian kinerja memiliki berbagai manfaat, antara lain:

1. Evaluasi antara individu dalam organisasi

Penilaian kinerja dapat bertujuan untuk menilai kinerja setiap individu dalam organisasi. Tujuan ini dapat memberi manfaat dalam menentukan jumlah dan jenis kompensasi yang merupakan hak bagi setiap individu dalam organisasi.

2. Pengembangan diri setiap individu dalam organisasi

Penilaian kinerja pada tujuan ini bermanfaat untuk pengembangan karyawan. Setiap individu dalam organisasi dinilai kinerjanya, bagi karyawan yang memiliki kinerja rendah perlu dilakukan pengembangan baik melalui pendidikan dan pelatihan.

3. Pemeliharaan sistem

Berbagai sistem yang ada dalam organisasi, setiap sub sistem yang ada saling berkaitan antara sub sistem dengan sub sistem yang lain. Salah satu sub bagian yang tidak berfungsi dengan baik akan mengganggu jalannya sub sistem yang lain.

4. Dokumentasi

Penilai kinerja akan memberikan manfaat sebagai dasar tindak lanjut dalam posisi pekerjaan karyawan di masa yang akan datang. Manfaat penilaian kinerja disini berkaitan dengan keputusan-keputusan manajemen sumber daya manusia, dan sebagai kriteria untuk pengujian validitas.

2.3.5 Indikator Kinerja

- 1) Indikator kinerja menurut Mangkunegara (2009:75), diantaranya :
 1. Kualitas
Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
 2. Kuantitas
Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.
 3. Pelaksanaan tugas
Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
 4. Tanggung Jawab
Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

- 2) Menurut Edison (2016:206) indikator kinerja sebagai berikut :
 1. Dimensi Target
 - a. Fokus pada target
 - b. Menantang dan realistis
 - c. Memenuhi kuantitas
 - d. Pelanggan (internal dan eksternal) puas atas kuantitas yang dihasilkan
 2. Kualitas
 - a. Kualitas sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan
 - b. Anggota memiliki komitmen tentang kualitas
 - c. Memiliki prosedur tentang pencapaian kualitas
 3. Waktu
 - a. Pekerjaan selesai tepat waktu
 - b. Pelanggan puas atas waktu penyelesaian
 - c. Anggota berkomitmen terdapat pentingnya ketepatan waktu
 4. Taat asas
 - a. Dilakukan dengan cara yang benar

b. Transfaran dan di pertanggung jawabkan

2.4 Penelitian Sebelumnya

Penelitian yang dilakukan oleh Farida Yusi (2017) dengan judul Hubungan program Pelatihan dengan Kinerja karyawan pada Fave Hotel Padjajaran Bogor. Berdasarkan hasil dari korelasi secara parsial antara program pelatihan dengan kinerja karyawan 0,956 dimana artinya program pelatihan terhadap kinerja karyawan mempunyai hubungan yang sangat kuat. Hasil uji hipotesis koefisien korelasi antara program pelatihan dengan kinerja karyawan menunjuk hasil T_{hitung} (17,16 > 2,040) maka H_0 ditolak H_a diterima). Hal ini membuktikan bahwa program pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Fave Hotel Padjajaran Bogor terdapat hubungan yang nyata.

Penelitian ini dilakukan oleh Victoria Elisabet (2013) dengan judul Hubungan Program Pelatihan dengan Kinerja Karyawan pada Hotel Salak The Heritage. Berdasarkan hasil dari analisis korelasi product moment nilai $r = 0,698$. Dimana artinya program pelatihan dengan kinerja karyawan mempunyai hubungan yang kuat. Nilai koefisien Determinasi = 48,72% sedangkan sisanya sebesar 51,3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dari hasil uji hipotesis, adanya hubungan yang positif antara program pelatihan dengan kinerja karyawan dibuktikan dengan t_{hitung} (6,9004) > t_{tabel} (1,6449) H_0 ditolak H_a diterima, artinya terdapat hubungan yang positif antara program pelatihan dengan kinerja karyawan pada Hotel Salak The Heritage.

Penelitian yang dilakukan oleh Fajarwati Raulvi Aprilia (2017) dengan judul Hubungan program pelatihan dengan kinerja karyawan pada PT Milko Beverage Industry Bogor. Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa pelaksanaan pelatihan yang diberikan PT.Milko Beverage Industry kepada karyawan dinilai baik. Dan terdapat hubungan sangat kuat dan signifikan yang diberikan oleh program pelatihan terhadap kinerja karyawan PT Milko Beverage Industry, maka semakin tinggi tingkat kerja di perusahaan tersebut. Hal ini ditunjukkan oleh koefisien korelasi sebesar 0,894 dan hasil uji hipotesis dimana t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} (12,6183 > 1,6649). Koefisien determinasi sebesar 79,9% berarti variabel program pelatihan memiliki peranan sebesar 79,9% terhadap variabel kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Noviyanti (2014) dengan judul Hubungan Pelatihan dengan kinerja karyawan bagian Housekeeping pada Hotel Grand Mulya Bogor. Hasil analisis koefisien korelasi product moment diperoleh nilai sebesar $r = 0,755$ yang artinya hubungan antara pelatihan dengan kinerja karyawan memiliki hubungan yang kuat. Berdasarkan analisis koefisien determinasi didapat bahwa pelatihan memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 57% sedangkan sisanya 43% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar pelatihan. Selain itu, hasil uji hipotesis koefisien korelasi menunjukkan bahwa t_{hitung} > t_{tabel} yaitu (5,736 > 1,69236), artinya terdapat hubungan positif antara pelatihan dengan kinerja karyawan.

Penelitian ini dilakukan oleh Akbar Muhammad Taufik (2014) dengan judul Hubungan Program Pelatihan dengan Kinerja Karyawan di Novotel Bogor. Hasil penelitian ini diketahui bahwa hasil analisis korelasi, diperoleh R sebesar 0,516 pada uji koefisien korelasi Product Moment dengan α 0,05 artinya bahwa hubungan antara program pelatihan dengan kinerja karyawan adalah sedang. Coefisien determination (R^2)=0,266 yang artinya variabel program pelatihan memberikan peranan sebesar 26,6% terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2.1

Penelitian sebelumnya

No	Nama	Judul	Variabel	Indikator	Hasil	Publikasi
1.	Farida Yusi (2013)	Hubungan Antara Program Pelatihan dengan Kinerja Karyawan pada Fave Hotel Padjajaran Bogor	Hubungan program Pelatihan (Variabel X) Kinerja Karyawan (Variabel Y)	Variabel X <ul style="list-style-type: none"> Instruktur Peserta Materi Tujuan Sasaran Variabel Y <ul style="list-style-type: none"> Target Kualitas Waktu Taat Asas 	Hasil analisis koefisien korelasi pearson product moment diperoleh $r = 0,956$ artinya program pelatihan dengan kinerja karyawan mempunyai hubungan yang sangat kuat. Hasil uji hipotesis koefisien korelasi antara program pelatihan dengan kinerja karyawan menunjuk hasil $T_{hitung}(17,16 > 2,040)$ maka H_0 ditolak (H_a diterima).	Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan 2013
2.	Victoria Elisabet (2013)	Hubungan Program Pelatihan dengan Kinerja Karyawan pada Hotel Salak The Heritage	Hubungan Program Pelatihan (Variabel X) Kinerja Karyawan (Variabel Y)	Variabel X <ul style="list-style-type: none"> Instruksi Peserta Materi Metode Tujuan Sasaran Variabel Y <ul style="list-style-type: none"> Target Kualitas Waktu Taat Asas 	Hasil dari analisis korelasi product moment nilai $r = 0,698$. Dimana artinya program pelatihan dengan kinerja karyawan mempunyai hubungan yang kuat. Nilai koefisien Determinasi = 48,72%	Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan 2013
3.	Noviyanti (2014)	Hubungan Pelatihan Kerja dengan Kinerja Karyawan bagian Housekeeping pada Hotel Grand mulya Bogor	Hubungan Pelatihan (Variabel X) Kinerja Karyawan (Variabel Y)	Variabel X <ul style="list-style-type: none"> Instruktur Peserta Materi Tujuan Sasaran Variabel Y <ul style="list-style-type: none"> Target Kualitas Waktu Taat Asas 	Hasil analisis koefisien korelasi product moment diperoleh nilai $r=0,755$ yang artinya hubungan antara pelatihan dengan kinerja karyawan memiliki hubungan yang kuat.	Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan 2014

No	Nama	Judul	Variabel	Indikator	Hasil	Publikasi
4.	Fajarwati Raulvi Aprilia (2017)	Hubungan program pelatihan dengan kinerja karyawan pada PT Milko Beverage Industry”	Hubungan Program Pelatihan (Variabel X) Kinerja Karyawan (Variabel Y)	Variabel X <ul style="list-style-type: none"> • Instruksi • Peserta • Materi • Metode • Tujuan • Sasaran Variabel Y <ul style="list-style-type: none"> • Kualitas • Kuantitas • Tepat waktu • Biaya yang efektif • Perlu pengawasan • Efek dari interpersonal 	Hasil menunjukkan bahwa pelaksanaan pelatihan yang diberikan PT.Milko Beverage kepada karyawan dinilai baik. Dan terdapat hubungan yang sangat kuat dan signifikan. Hal ini di tunjukan oleh koefisien korelasi sebesar 0,894 dan hasil uji hipotesis dimana t hitung lebih besar dari t tabel ($12,6183 > 1,6649$). Koefisien Determinasi sebesar 79,9% berarti variabel Program Pelatihan memiliki Koefisien sebesar 79,9% terhadap variabel Kinerja Karyawan.	Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan 2017
5.	Akbar Muhammad Taufik (2014)	Hubungan Program Pelatihan dengan Kinerja Karyawan di Novotel Bogor	Hubungan Program Pelatihan (Variabel X) Kinerja Karyawan (Variabel Y)	Variabel X <ul style="list-style-type: none"> • Instruksi • Peserta • Materi • Metode • Tujuan • Sasaran Variabel Y <ul style="list-style-type: none"> • Target • Kualitas • Waktu • Taat asas 	Hasil penelitian ini diketahui bahwa hasil analisis korelasi, diperoleh R sebesar 0,516 pada uji koefisien korelasi Product Moment dengan $\alpha = 0,05$ artinya bahwa hubungan antara program pelatihan dengan kinerja karyawan adalah sedang. Coefisien determination (R^2)=0,266 yang artinya variabel program pelatihan memberikan peranan sebesar 26,6% terhadap kinerja karyawan.	Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan 2014

2.4.1 Kerangka Pemikiran

Menurut Flippo (2014:117), dengan pelatihan perusahaan memperoleh masukan yang baik menghadapi tantangan-tantangan manajemen yang terus berkembang dengan memiliki karyawan yang dapat memenuhi penyelesaian masalah-masalah yang ada. Hal tersebut dapat diukur dengan beberapa

indikator menurut Mangkunegara (2013:47), indikator pelatihan diantaranya adalah instruktur, peserta, materi, tujuan, sarana.

Menurut Mangkunegara (2009:67), Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja dapat diukur melalui indikator menurut Emron Edison (2016:206), yaitu dimensi target, kualitas, waktu, taat asas.

Menurut Widodo (2015:82), Pelatihan berhubungan dengan kinerja dimana yaitu dimana pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang professional di bidangnya.

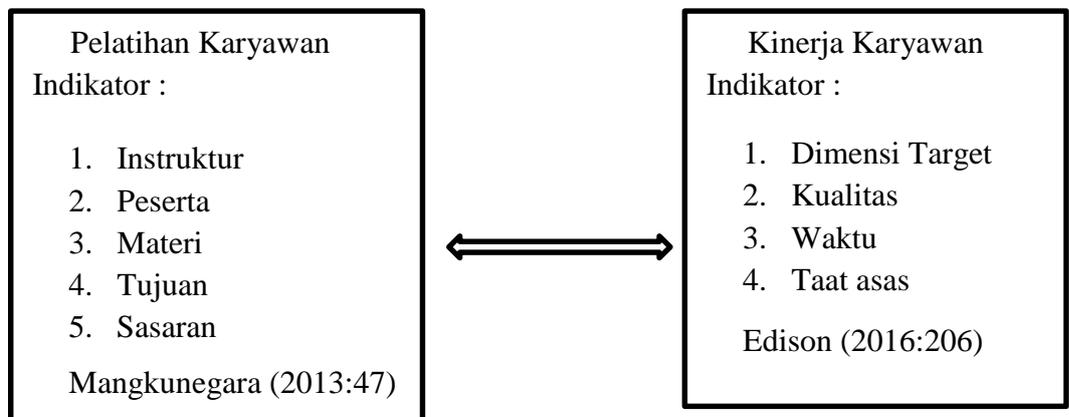
Hal ini didukung oleh penelitian Raulvi Aprilia Fajarwati (2017) yang melakukan penelitian tentang Hubungan program pelatihan dengan kinerja karyawan pada PT Milko Beverage Industry Bogor. Victoria Elisabet (2013) yang melakukan penelitian tentang Hubungan Program Pelatihan dengan Kinerja Karyawan pada Hotel Salak The Heritage. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara pelatihan dengan kinerja karyawan.

Indikator-indikator pelatihan menurut Mangkunegara (2013:47) diantaranya:

1. Instruktur
2. Peserta
3. Materi
4. Tujuan
5. Sasaran

Menurut Edison (2016:206) indikator kinerja sebagai berikut:

1. Dimensi Target
2. Kualitas
3. Waktu
4. Taat asas



Gambar 2.2 Konstelasi Penelitian

2.5 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2016:176), hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum berdasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Adapun hipotesis yang dikemukakan berdasarkan perumusan masalah sebagai berikut :

1. Diduga terdapat hubungan yang positif antara variabel Pelatihan dengan variabel Kinerja karyawan Sahira Butik Hotel Pakuan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Verifikatif, dengan metode penelitian *Explanatory Survey*. Teknik penelitian yang digunakan adalah statistik inferensial. Penelitian ini bertujuan untuk mrnguji hipotesis dan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara dua variabel pada Sahira Butik Hotel Pakuan Bogor.

3.2 Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian

Objek penelitian pada penelitian ini terdiri dari variabel *independent* dan variabel *dependent*. Pada penelitian ini, variabel *independent* yang digunakan yaitu pelatihan dengan indikator instruktur, peserta, materi, tujuan, sasaran. Sedangkan variabel *dependent* yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kinerja karyawan dengan indikator dimensi target, kualitas, waktu, taat asas.

Unit analisis adalah satuan unit atau elemen yang dianalisis yang ingin diketahui satu atau sejumlah hal. Unit analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan Sahira Butik Hotel dengan jumlah keseluruhan 45 orang.

Lokasi penelitian dilakukan pada Sahira Butik Hotel Pakuan Bogor yang berlokasi di Jalan Ciheulet No. 5 Baranangsiang, Bogor Timur, Kota Bogor, Jawa Barat.

3.3 Jenis dan Sumber Data Penelitian

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif dan kuantitatif. Melalui penelitian ini diharapkan dapat mengetahui hubungan Pelatihan dengan Kinerja Karyawan pada Sahira Butik Hotel Pakuan.

Data Kualitatif adalah data yang berupa informasi, data hasil dari jawaban responden, data yang diperoleh berasal dari hasil wawancara, kuesioner, dan uraian atau penjelasan mengenai variabel yang diteliti. Data Kuantitatif, data yang diperoleh mengenai jumlah, tingkatan, perbandingan, volume, yang berupa angka-angka. Adapun jenis data berdasarkan sumbernya yaitu, data primer dan data sekunder.

Dalam penelitian ini sumber data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh peneliti langsung dari unit analisis yang diteliti. Dalam penelitian ini data primer diperoleh dari data informasi melalui tanggapan dari setiap individu, pada karyawan Sahira Butik Hotel. Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung. Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari, buku referensi, media masa, internet dan data yang diperoleh dari penyedia data yaitu Sahira Butik Hotel Pakuan Bogor yang berupa informasi tentang data tingkat hunian kamar, data grafik keluhan tamu, dan data pelatihan karyawan.

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. Variabel merupakan gejala yang menjadi focus penelitian untuk diamati. Dalam penelitian terdapat dua variabel, yaitu variabel dependent dan independent.

1. Variabel Bebas (*Independent*)

Sugiyono (2013:64) mendefinisikan bahwa variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen terikat dalam penelitian ini variabel independennya adalah Pelatihan.

2. Variabel Terikat (*Dependent*)

Sugiyono (2013:64) mendefinisikan bahwa variabel terikat (Variabel Dependen) adalah variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini variabel dependennya adalah Kinerja Karyawan.

Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel
Hubungan Pelatihan dengan Kinerja Karyawan pada Sahira Butik Hotel Pakuan Bogor

Variabel	Indikator	Sub Indikator	Skala
Pelatihan (X)	1. Instruktur	1. Memiliki kemampuan yang kualifikasi. 2. Pengarahan sesuai dengan SOP perusahaan. 3. Pelatihan sesuai dengan kebutuhan.	Ordinal
	2. Peserta	1. Memiliki peserta untuk menjalaankan pelatihan. 2. Peserta dapat menerima pelatihan 3. Peserta dapat mematuhi semua aturan .	Ordinal
	3. Materi	1. Materi disesuaikan dengan kebutuhan pekerjaan. 2. Materi pelatihan mudah di mengerti 3. Materi pelatihan diberikan dengan menarik .	Ordinal
	4. Tujuan	1. Tujuan pelatihan harus disosialisasikan terlebih dahulu. 2. Program pelatihan untuk meningkatkan keterampilan 3. Program pelatihan membantu dalam peningkatan & pengembangan pribadi.	Ordinal

	5. Sasaran	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pelatihan sesuai dengan waktu yang di tentukan dan sesuai standar yang berlaku. 2. Memiliki sasaran yang jelas dan bermanfaat. 3. Menjalankan pelatihan sesuai dengan tepat sasaran kepada karyawannya. 	Ordinal
Kinerja Karyawan (Y)	1. Target	<ol style="list-style-type: none"> 1. Meningkatkan kemajuan kinerja dalam pekerjaannya. 2. Menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. 3. Mencapai target yang ditentukan perusahaan. 	Ordinal
	2. Kualitas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Melaksanakan pekerjaan sesuai prosedur. 2. Menyelesaikan pekerjaan yang diberikan secara efektif. 3. Kualitas kerja sesuai tujuan perusahaan . 	Ordinal
	3. Waktu	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mentaati jam kerja yang telah ditentukan. 2. Berusaha dengan baik dan tepat waktu dalam melaksanakan pekerjaannya. 3. Taat dalam melaksanakan shift. 	Ordinal
	4. Taat Asas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Berusaha bertanggung jawab dengan pekerjaannya. 2. Memahami hak dan kewajiban yang diberikan perusahaan 3. Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan arahan pimpinan. 	Ordinal

3.5 Metode Penarikan Populasi

Pada penelitian ini penulis menggunakan metode penarikan sampel *Nonprobability Sampling* dengan metode *sampling* jenuh atau sensus yang merupakan teknik penentuan sampel dengan menggunakan semua anggota populasi sebagai sampel. Sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 45 karyawan pada Sahira Butik Hotel.

Menurut Sugiyono (2014:128), menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek dan subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Menurut Sugiyono (2013:72), bahwa sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini digunakan apabila jumlah populasi relative kecil.

3.6 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan penulis dalam penelitian ini yang berdasarkan jenis sumber data, data primer dan data sekunder.

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari objek penelitian yang berhubungan dengan variabel penelitian yang diteliti, teknik yang digunakan antara lain yaitu :

1. Wawancara (*interview*) yaitu pengumpulan data dengan cara mengadakan tanya jawab langsung kepada pihak-pihak yang mengetahui tentang objek yang diteliti.
2. Kuesioner yaitu dengan menyebarkan daftar pertanyaan yang bertujuan untuk mendapatkan data atau informasi mengenai pelatihan karyawan dengan kinerja karyawan pada Sahira Butik Hotel Pakuan.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan skala *Likert* yaitu 5 (lima) butir skala yang dapat mencerminkan perasaan atau pendapat responden. Skala *Likert*, Menurut Sugiyono (2014:136) :

1. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut juga sebagai variabel penelitian.
2. Dengan Skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai tolak ukur untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.
3. Jawaban setiap instrument yang menggunakan *skala likert* mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negative.

Dari metode pengumpulan data dengan kuesioner, penulis menggunakan skala likert yang dimodifikasi menjadi tabel dibawah ini :

Tabel 3.2 Skala *Likert*

No	Kategori	Bobot
1	Sangat setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3

4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Sugiyono (2014:136)

Instrument yang digunakan skala likert dibuat dalam bentuk checklist ataupun pilihan ganda. Dalam kuesioner terdapat uji validitas dan reliabilitas.

Data sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung atau melalui media perantara. Penulis mengumpulkan data yang diperoleh melalui studi pustaka mengenai buku-buku yang relevan dengan teori-teori yang berkaitan dengan pelatihan dengan kinerja karyawan. Dengan cara mempelajari, meneliti berbagai literature serta data-data yang dapat dijadikan referensi.

3.7 Metode Pengolahan Data/Analisis Data

3.7.1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

1. Uji Validitas

Uji validitas merupakan suatu alat ukur tes dalam kuesioner. Validitas artinya sejauh mana tes dapat mengukur dengan tepat dan dapat dipertanggungjawabkan kebenarannya. Rumus uji validitas sebagai berikut :

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

Keterangan :

- r = Koefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y
- x = Skor butir pertanyaan
- y = Total skor
- $\sum x$ = Jumlah skor dalam distribusi X
- $\sum y$ = Jumlah skor dalam distribusi Y
- $\sum x^2$ = jumlah kuadrat dalam skor distribusi X
- $\sum y^2$ = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi Y
- n = Jumlah responden

Kriteria keputusan pengujian validasi responden dengan menggunakan taraf signifikansi sebagai berikut :

- a. Item pertanyaan yang diteliti dikatakan valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$
- b. Item pertanyaan yang diteliti dikatakan tidak valid jika $r_{hitung} < r_{tabel}$

Sumber : Sugiyono (2014:182)

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menurut Sugiyono (2014:192) 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 pendapat tersebut, maka diketahui bahwa suatu instrumen

dinyatakan reliabel jika nilai *Alpha Cronbach's* $\geq 0,6$, sedangkan suatu instrumen dinyatakan tidak reliabel jika nilai *Alpha Cronbach's* $\leq 0,6$.

Untuk menguji reliabilitas dalam penelitian ini, penulis menggunakan koefisien reliabilitas *Alpha Cronbach*, yaitu :

$$\alpha = \left(\frac{R}{R-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma t^2} \right)$$

Keterangan :

- α = *Cronbach's Alpha*
- R = Jumlah butiran Soal
- σb^2 = Variansi butiran soal
- σt^2 = Variansi skor total

Tabel 3.3 Kriteria Uji Reliabilitas

No	Interval	Keterangan
1	$\alpha < 0,6$	Kurang Reliabel
2	$\alpha < \alpha < 0,8$	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 tabel, grafik, diagram, maupun gambar daidata yang dihasilkan. Menurut Sugiyono (2015:94) penyajian data lebih mudah dipahami bila dinyatakan dalam bentuk persen. Penyajian data yang merubah frekuensi menjadi persen dinamakan Frekuensi relative. Selain itu, analisis deskriptif dalam penelitian ini juga menggunakan perhitungan rata-rata. Cara perhitungannya adalah :

- Frekuensi Relatif

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

Keterangan :

- FR = Rata-rata hitung
- f = frekuensi hasil tanggapan responden
- $\sum f$ = total frekuensi

- Rata – rata

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

Keterangan :

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

Selain menggunakan rumus diatas, untuk menghitung frekuensi relative dan rata- rata dapat menggunakan SPSS dengan mengolah data yang didapatkan dari tanggapan responden melalui instrument penelitian. Menurut Sugiyono (2014:198) untuk menjawab hipotesis 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 dengan skor yang tertinggi dan selanjutnya adalah untuk menjawab hipotesis deskriptif yaitu dapat dilihat dari rumus sebagai berikut :

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100$$

Menurut Sugiyono (2014:198) kriteria interpretasi skor berdasarkan jawaban responden dapat ditentukan sebagai berikut, “skor maksimum setiap kuesioner 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 (STS)
21%-40%	Tidak Setuju (TS)
41%-60%	Kurang Setuju (KS)
61%-80%	Setuju (S)
81%-100%	Sangat Setuju (SS)

Sugiyono (2014:198)

Dari hasil perhitungan diatas maka dapat digunakan untuk menjawab hipotesis deskriptif untuk melihat bagaimana variabel Independen (X) dan variabel Dependen (Y) yang diteliti.

3.7.3 Analisis Statistik Inferensial

Menurut Sugiyono (2014:204) statistik inferensial digunakan untuk menganalisis maupun menguji hipotesis dengan statistic non-parametik karena bertujuan untuk menguji parameter populasi melalui data sampel dan data pada penelitian ini menggunakan data ordinal.

Untuk membuktikan hal tersebut maka penulis menguraikan perhitungannya sebagai berikut :

1. Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi digunakan untuk mencari hubungan atau untuk menguji signifikansi hipotesis asosiatif bila masing-masing variabel yang dihubungkan berbentuk ordinal, dan sumber data antar variabel tidak harus sama. Rumus korelasi *rank spearman* sebagai berikut (Sugiyono, 2016:184) :

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum di^2}{n(n^2 - 1)} \text{dimana } [\sum di^2 = \sum (R(Xi) - R(Yi))^2]$$

Keterangan:

- r_s = Koefisien Korelasi *Rank Spearman*
- n = Ukuran Sampel
- n^2 = Jumlah Populasi
- R = Ranking
- d_i^2 = Selisih Peringkat Setiap Data

Untuk menginterpretasikan hasil penelitian korelasi adalah sebagai berikut:

Tabel 3.5 Interpretasi Koefisien Korelasi dan Tafsirannya

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 (2016:184)

2. Analisis Koefisien Determinasi

Setelah diketahui besarnya koefisien korelasi tahap selanjutnya adalah menentukan koefisien determinasi. Koefisien Determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa nilai presentase yang menunjukkan sejauh mana hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen yang telah diuji melalui analisis korelasi. Rumus yang digunakan untuk menghitung koefisien determinasi adalah sebagai berikut :

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

Keterrangan :

- KD = Koefisien Determinasi
- R = Nilai Koefisien Korelasi

(Sugiyono 2011:230)

3. Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

Uji hipotesis koefisien korelasi yang digunakan untuk membuktikan apa yang menjadi anggapan penulis yaitu adanya hubungan antara kedua variabel yang diteliti, maka dari itu diperlukan adanya pengujian hipotesis. Dengan melakukan pengujian hipotesis melalui statistik dengan rumus :

1. $H_0 : \rho \leq 0$, yaitu tidak terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara variabel X Pelatihan dengan variabel Y Kinerja Karyawan.
2. $H_1 : \rho > 0$, yaitu terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara variabel X Pelatihan dengan variabel Y Kinerja Karyawan.

t hitung dicari dengan menggunakan rumus menurut Sugiyono (2014:205) adalah sebagai berikut :

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

keterangan:

- t_h = t_{hitung}
r = Koefisien Korelasi
 r^2 = koefisien Determinasi
n = Jumlah Responden

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

- Jika nilai signifikan $\leq \alpha$ 5% maka artinya, tidak terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Pelatihan dengan Kinerja Karyawan.
- Jika nilai signifikan $> \alpha$ 5% maka artinya, terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Pelatihan dengan Kinerja Karyawan.

BAB IV

HASIL PENELITIAN

4.1 Hasil Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan objek penelitian yang terdiri dari variabel independen yaitu pelatihan dan variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Untuk unit analisis yang digunakan yaitu individual, data yang diperoleh peneliti yaitu dari respon atau tanggapan dari setiap individu. Individu yang dimaksud adalah karyawan sahira butik hotel pakuan dengan jumlah 45 responden. Sumber data yang digunakan diperoleh dari dua sumber yaitu sumber data primer yang diperoleh peneliti secara langsung dari hasil tanggapan berupa pernyataan kepada karyawan, dan sumber data sekunder diperoleh secara tidak langsung dari berbagai media dan perusahaan yang menyediakan data yang berkaitan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Sahira Butik Hotel Pakuan, mengingat jumlah populasi yang tidak begitu besar maka seluruh karyawan yang berjumlah 45 orang dipilih sebagai sampel dan metode sampling dalam penelitian ini dikumpulkan melalui metode data primer yaitu survey dan wawancara. Sedangkan data sekunder diperoleh penulis dari sumber yang sudah ada seperti buku, jurnal, media masa serta perusahaan penyedia data. Untuk jumlah sampel data sebanyak 45 karyawan.

Penelitian ini dilakukan pada Sahira Butik Hotel Pakuan yang berlokasi di jalan Ciheuleut No.5 Baranangsiang, Bogor Timur, Kota Bogor, Jawa Barat yang merupakan anak perusahaan dari Sahira Butik Grup, salah satu jenis akomodasi yang menyediakan pelayanan jasa penginapan, penyedia makanan dan minuman serta fasilitas jasa lainnya. Sahira butik hotel pada mulanya adalah sebuah bangunan tua berbentuk sebuah rumah tinggal peninggalan zaman Belanda yang kemudian di renovasi menjadi sebuah hotel oleh ahli waris, yang merupakan salah satu hotel berbintang yang berada di Bogor yang satu- satunya mengusung tema madani atau syariah dan memiliki dua resto yang cukup besar yaitu Blue Moon Café dan Hawra Resto yang dikelola secara bersamaan. Sahira hotel memiliki 45 kamar *comfort* dan *cozy* dengan 3 tingkat kamar, yaitu *superrrior*, *deluxe*, *deluxe family*, *deluxe suite*, dan *executive*.

4.1.1 Profil Responden

Dalam penelitian ini, penulis menyebarkan kuesioner sebanyak 45 lembar pada karyawan. Kuesioner ini terdiri dari dua bagian yaitu yang pertama adalah mengenai Pelatihan dan yang kedua mengenai Kinerja Karyawan.

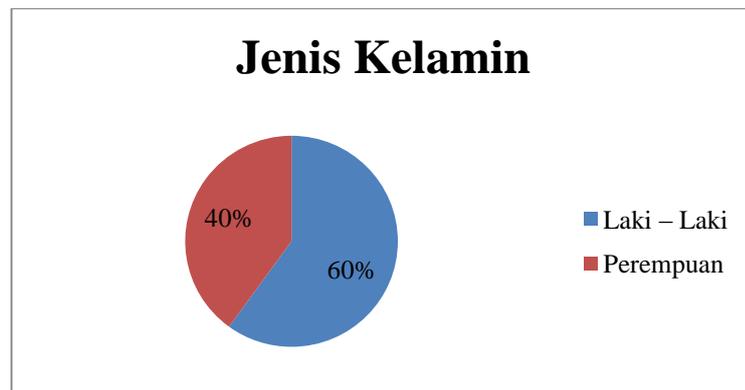
Profil responden dalam penelitian ini dibagi menjadi 3 (tiga) kriteria yaitu berdasarkan jenis kelamin, usia, dan pendidikan terakhir. Berikut hasil data profil responden karyawan Sahira Butik Hotel Pakuan Bogor.

1. Profil Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1
Data Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Kategori	Jumlah karyawan	Presentase (%)
1	Laki – Laki	27	60
2	Perempuan	18	40
	Jumlah	45	100

Sumber : Data Primer diolah 2019



Gambar 4.1

Tingkat Persentase Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

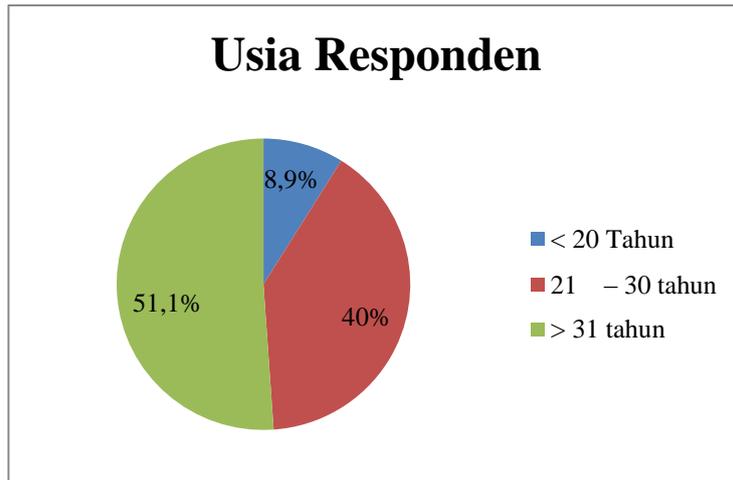
Berdasarkan data diatas dapat diketahui bahwa jumlah karyawan pada sahira butik hotel pakuan jumlah responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 27 responden dengan persentase 60%, jumlah responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 18 responden dengan persentase 40%. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat jenis kelamin responden pada sahira butik hotel pakuan mayoritas berjenis kelamin laki – laki.

2. Profil Responden berdasarkan Usia Responden

Tabel 4.2
Data Responden Berdasarkan Usia

No	Kategori	Jumlah Responden	Presentase (%)
1	< 20 Tahun	4	8,9
2	21 – 30 tahun	18	40
3	> 31 tahun	23	51,1
	Jumlah	45	100

Sumber : Data diolah tahun 2019



Gambar 4.2

Tingkat Persentase Responden Berdasarkan Usia Responden

Berdasarkan data diatas, dapat diketahui bahwa responden yang berusia < 20 tahun yaitu sebanyak 4 responden dengan persentase 8,9%, yang berusia 21-30 tahun sebanyak 18 responden dengan persentase 40%, dan yang berusia > 31 tahun sebanyak 23 responden dengan persentase 51,1%. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat usia responden pada sahira butik hotel pakuan mayoritas berusia > 31 tahun.

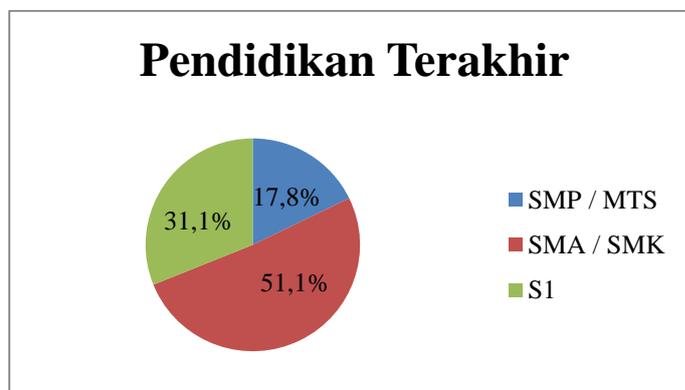
3. Profil Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Kategori	Jumlah Responden	Presentase (%)
1	SMP / MTS	8	17,8
2	SMA / SMK	23	51,1
3	S1	14	31,1
	Jumlah	45	100

Sumber : Data diolah tahun 2019



Gambar 4.3

Tingkat Persentase Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir

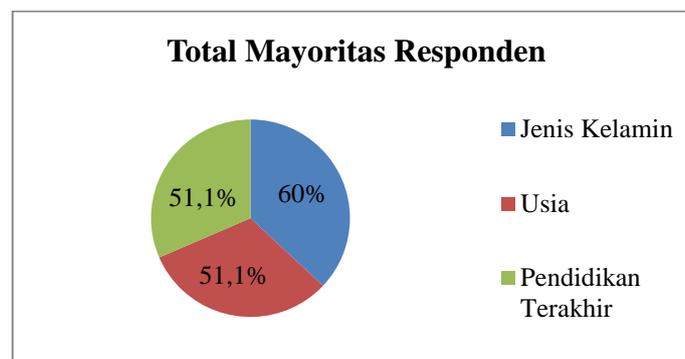
Berdasarkan data diatas diketahui bahwa karyawan yang memiliki pendidikan terakhir SMA/SMK yaitu sebanyak 23 responden dengan persentase sebesar 51,1%, SMP/MTS 8 responden dengan persentase 17,8%, dan S1 sebanyak 14 responden dengan persentase sebesar 31,1%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan pada Sahira Butik Hotel Pakuan memiliki pendidikan terakhir SMA/SMK sebanyak 23 responden dengan persentase 51,1%.

Tabel 4.4

Dari data-data tabel tersebut dapat dilihat setiap karakteristik responden terbanyak sebagai berikut :

No	Kategori	Mayoritas responden	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Jenis Kelamin	Laki-laki	27	60
2	Usia	>31 tahun	23	51,1
3	Pendidikan Terakhir	SMA/SMK	23	51,1

Sumber : Data diolah tahun 2019



Gambar 4.4

Tingkat Persentase Total Mayoritas Responden

Berdasarkan data diatas dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah responden berjenis kelamin laki – laki dengan mayoritas usia antara > 31 tahun, yang memiliki tingkat pendidikan SMA/SMK.

4.2 Analisis Data

4.2.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Metode yang digunakan untuk menguji validitas dalam penelitian ini adalah *product moment*. Penulis menggunakan bantuan program SPSS 22 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 dilakukan terhadap 5 indikator yang dijabarkan melalui 15 instrumen pertanyaan dengan menggunakan perhitungan computer program SPSS 22, berdasarkan hasil perhitungan tersebut, maka uji validitas instrumennya dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.5

Hasil uji validitas pelatihan karyawan

No	Pernyataan	rhitung	rtabel	Keterangan	Kesimpulan
Instruktur					
1	Instruktur memiliki kemampuan yang kualifikasi yang baik untuk memberikan pelatihan	0,430	0,361	rhitung > rtabel	Valid
2	Instruktur memberikan pelatihan dengan baik sesuai dengan SOP yang ada di perusahaan	0,425	0,361	rhitung > rtabel	Valid
3	Instruktur memberikan pelatihan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan	0,456	0,361	rhitung > rtabel	Valid
Peserta					
4	Perusahaan memiliki peserta untuk menjalankan pelatihan	0,410	0,361	rhitung > rtabel	Valid
5	Peserta pelatihan dapat menerima pelatihan	0,494	0,361	rhitung > rtabel	Valid
6	Peserta dapat mematuhi semua aturan dalam pelatihan	0,496	0,361	rhitung > rtabel	Valid
Materi					
7	Materi pelatihan sudah disesuaikan dengan kebutuhan pekerjaan	0,440	0,361	rhitung > rtabel	Valid
8	Materi pelatihan yang digunakan pelatihan mudah di mengerti	0,388	0,361	rhitung > rtabel	Valid
9	Materi pelatihan diberikan dengan menarik untuk meningkatkan minat peserta dalam mengikuti pelatihan.	0,442	0,361	rhitung > rtabel	Valid
Tujuan					
10	Tujuan pelatihan harus disosialisasikan terlebih dahulu agar peserta dapat memahami pelatihan tersebut.	0,400	0,361	rhitung > rtabel	Valid
11	Pelatihan untuk meningkatkan keterampilan	0,434	0,361	rhitung > rtabel	Valid

	karyawan sesuai dengan perubahan teknologi				
12	Pelatihan membantu karyawan dalam peningkatan & pengembangan pribadi	0,363	0,361	rhitung >rtabel	Valid
Sasaran					
13	Pelatihan dilaksanakan sesuai dengan waktu yang di tentukan dan sesuai standar yang berlaku	0,419	0,361	rhitung >rtabel	Valid
14	Pelatihan yang dilakukan memiliki sasaran yang jelas dan bermanfaat	0,387	0,361	rhitung >rtabel	Valid
15	Perusahaan dapat menjalankan pelatihan sesuai dengan sasaran kepada karyawannya	0,596	0,361	rhitung >rtabel	Valid

Sumber : Data diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel hasil uji validitas pada variabel Pelatihan, dengan kriteria r tabel 0,361 dari 15 pernyataan diketahui terdapat 15 instrumen valid.

- b. Uji validitas variabel (Y) kinerja karyawan dilakukan terhadap 4 indikator yang dijabarkan melalui 12 instrumen pertanyaan kinerja karyawan dengan menggunakan perhitungan computer program SPSS 22, berdasarkan hasil perhitungan tersebut maka uji validitas instrumennya dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.6
Uji validitas Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	rhitung	rtabel	Keterangan	Kesimpulan
Target					
1	Karyawan setelah mengikuti pelatihan dapat meningkatkan kemajuan dalam pekerjaan	0,603	0,361	rhitung > rtabel	Valid
2	Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	0,405	0,361	rhitung >rtabel	Valid
3	Karyawan mampu bekerja dengan baik dalam mencapai target yang ditentukan perusahaan	0,485	0,361	rhitung >rtabel	Valid
Kualitas					
4	Karyawan selalu melaksanakan pekerjaan sesuai prosedur	0,516	0,361	rhitung >rtabel	Valid

5	Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan secara efektif	0,575	0,361	rhitung >rtabel	Valid
6	Kualitas kerja sesuai dengan harapan perusahaan	0,517	0,361	rhitung >rtabel	Valid
Waktu					
7	Karyawan dapat mentaati jam kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan	0,404	0,361	rhitung >rtabel	Valid
8	Karyawan selalu berusaha dengan baik dan tepat waktu dalam melaksanakan pekerjaan	0,473	0,361	rhitung >rtabel	Valid
9	Karyawan dapat taat dalam melaksanakan shift yang telah dibagi oleh perusahaan	0,410	0,361	rhitung >rtabel	Valid
Taah Asas					
10	Karyawan selalu berusaha bertanggung jawab dengan pekerjaannya	0,382	0,361	rhitung >rtabel	Valid
11	Karyawan memahami hak dan kewajiban yang diberikan perusahaan dalam melaksanakan tugas	0,466	0,361	rhitung >rtabel	Valid
12	Karyawan selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan arahan pimpinan	0,442	0,361	rhitung >rtabel	Valid

Sumber : Data diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel hasil uji validitas pada variabel Kinerja karyawan, dengan kriteria r tabel 0,361 dari 12 pernyataan diketahui terdapat 12 instrumen valid.

2. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas instrumen variabel dalam penelitian ini menggunakan rumus *cronbach alpha*. Pengolahan data menggunakan SPSS 22 dengan ketentuan hasil dari reliabilitas dibandingkan dengan nilai 0,6.

- a. Uji Reliabilitas Variabel Pelatihan (X) dengan menggunakan 5 indikator yang dijabarkan melalui 15 instrumen pernyataan dengan menggunakan perhitungan program SPSS 22. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, maka uji reliabilitas instrumen dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.7
Hasil Reliabilitas Pelatihan

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.689	.703	15

Sumber : Output SPSS 22

Dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,689 \geq 0,6$ yang artinya adalah instrumen pernyataan pada variabel Pelatihan telah reliabel atau konsisten, sehingga layak untuk disebarkan.

- b. Uji Reliabilitas Variabel Kinerja (Y) dengan menggunakan 4 indikator yang dijabarkan melalui 12 instrumen pernyataan dengan menggunakan perhitungan program SPSS 22. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, maka uji reliabilitas instrumen dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.8
Hasil uji reliabilitas kinerja karyawan

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.676	.688	12

Sumber : *Output* SPSS 22

Dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,676 \geq 0,6$ yang artinya adalah instrumen pernyataan pada variabel Kinerja Karyawan reliabel atau konsisten, sehingga layak untuk disebarkan.

4.2.2 Pelatihan Karyawan di Sahira Butik Hotel Pakuan Bogor

Pemberian pelatihan menjadi hal yang penting bagi organisasi/perusahaan yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan yang dimiliki seorang karyawan.

Dibawah ini adalah hasil tanggapan responden mengenai variabel pelatihan pada Sahira Butik Hotel Pakuan yang diperoleh dari hasil kuesioner yang disebarkan kepada responden melalui tabel berikut ini :

1. Instruktur

Tabel 4.9

Instruktur memiliki kemampuan yang kualifikasi yang baik untuk memberikan pelatihan

Keterangan	Skor	Jumlah responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	17	85	37,8
Setuju	4	27	108	60,0
Kurang Setuju	3	1	3	2,2
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		45	196	100
Total Tanggapan Responden				87,11%

Sumber : data kuesioner diolah 2019

Berdasarkan tabel diatas disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 17 orang dengan persentase 37,8%, yang menjawab setuju sebanyak 27 orang dengan persentase 60,0%, yang menjawab Kurang setuju sebanyak 1 orang dengan persentase 2,2%, dan yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang atau dengan persentase 0%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total 196 dibagi dengan skor tertinggi dikali jumlah responden, jumlah skor tertinggi yaitu 5×45 (Jumlah responden) = 225. Hasil total tanggapan responden yaitu sebesar 87,11% yang artinya bahwa responden “setuju” mengenai pernyataan “Instruktur memiliki kemampuan yang kualifikasi yang baik untuk memberikan pelatihan” yang artinya responden setuju dengan adanya Instruktur memiliki kemampuan yang kualifikasi yang baik untuk memberikan pelatihan.

Tabel 4.10

Instruktur memberikan pelatihan dengan baik sesuai dengan SOP yang ada di perusahaan

Keterangan	Skor	Jumlah responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	14	70	31,1
Setuju	4	27	108	60,0
Kurang Setuju	3	4	12	8,9
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		45	190	100
Total Tanggapan Responden				84,44%

Sumber : data kuesioner diolah 2019

Berdasarkan tabel diatas disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 14 orang dengan persentase 31,1%, yang menjawab setuju sebanyak 27 orang dengan persentase 60,0%, yang menjawab Kurang setuju sebanyak 4 orang dengan persentase 8,9%, dan

yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang atau dengan persentase 0%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total 190 dibagi dengan skor tertinggi dikali jumlah responden, jumlah skor tertinggi yaitu 5×45 (Jumlah responden) = 225. Hasil total tanggapan responden yaitu sebesar 84,44% yang artinya bahwa responden “setuju” mengenai pernyataan “Instruktur memberikan pelatihan dengan baik sesuai dengan SOP yang ada di perusahaan” yang artinya responden setuju dengan adanya Instruktur memberikan pelatihan dengan baik sesuai dengan SOP yang ada di perusahaan .

Tabel 4.11

Instruktur memberikan pelatihan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan

Keterangan	Skor	Jumlah responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	12	60	26,7
Setuju	4	32	128	71,1
Kurang Setuju	3	1	3	2,2
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		45	191	100
Total Tanggapan Responden	84,89%			

Sumber : data kuesioner diolah 2019

Berdasarkan tabel diatas disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 12 orang dengan persentase 26,7%, yang menjawab setuju sebanyak 32 orang dengan persentase 71,1%, yang menjawab Kurang setuju sebanyak 1 orang dengan persentase 2,2%, dan yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang atau dengan persentase 0%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total 191 dibagi dengan skor tertinggi dikali jumlah responden, jumlah skor tertinggi yaitu 5×45 (Jumlah responden) = 225. Hasil total tanggapan responden yaitu sebesar 84,89% yang artinya bahwa responden “setuju” mengenai pernyataan “Instruktur memberikan pelatihan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan” yang artinya responden setuju dengan adanya Instruktur memberikan pelatihan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan.

2. Peserta

Tabel 4.12

Perusahaan memiliki peserta untuk menjalankan pelatihan

Keterangan	Skor	Jumlah responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	9	45	20,0
Setuju	4	31	124	89,9
Kurang Setuju	3	5	15	11,1
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		45	184	100
Total Tanggapan Responden	81,78%			

Sumber : data kuesioner diolah 2019

Berdasarkan tabel diatas disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 9 orang dengan persentase 20,0%, yang menjawab setuju sebanyak 31 orang dengan persentase 89,9%, yang menjawab Kurang setuju sebanyak 5 orang dengan persentase 11,1%, dan yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang atau dengan persentase 0%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total 184 dibagi dengan skor tertinggi dikali jumlah responden, jumlah skor tertinggi yaitu 5×45 (Jumlah responden) = 225. Hasil total tanggapan responden yaitu sebesar 81,78% yang artinya bahwa responden “setuju” mengenai pernyataan “Perusahaan memiliki peserta untuk menjalankan pelatihan” yang artinya responden setuju dengan adanya Perusahaan memiliki peserta untuk menjalankan pelatihan.

Tabel 4.13

Peserta pelatihan dapat menerima pelatihan

Keterangan	Skor	Jumlah responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	15	75	33,3
Setuju	4	28	112	62,2
Kurang Setuju	3	2	6	4,4
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		45	193	100
Total Tanggapan Responden	85,78%			

Sumber : Data kuesioner diolah 2019

Berdasarkan tabel diatas disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 17 orang dengan persentase 37,8%, yang menjawab setuju sebanyak 27 orang dengan persentase 60,0%, yang menjawab Kurang setuju sebanyak 3 orang dengan persentase 2,2%, dan yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang atau dengan persentase 0%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total 196 dibagi dengan skor tertinggi dikali jumlah responden, jumlah skor

tertinggi yaitu 5×45 (Jumlah responden) = 225. Hasil total tanggapan responden yaitu sebesar 85,78% yang artinya bahwa responden “setuju” mengenai pernyataan “Peserta pelatihan dapat menerima pelatihan” yang artinya responden setuju dengan adanya Peserta pelatihan dapat menerima pelatihan.

Tabel 4.14

Peserta dapat mematuhi semua aturan dalam pelatihan

Keterangan	Skor	Jumlah responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	10	50	22,2
Setuju	4	31	124	89,9
Kurang Setuju	3	4	12	8,9
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		45	186	100
Total Tanggapan Responden	82,67%			

Sumber : Data kuesioner diolah 2019

Berdasarkan tabel diatas disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 10 orang dengan persentase 22,2%, yang menjawab setuju sebanyak 31 orang dengan persentase 89,9%, yang menjawab Kurang setuju sebanyak 4 orang dengan persentase 8,9%, dan yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang atau dengan persentase 0%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total 186 dibagi dengan skor tertinggi dikali jumlah responden, jumlah skor tertinggi yaitu 5×45 (Jumlah responden) = 225. Hasil total tanggapan responden yaitu sebesar 82,67% yang artinya bahwa responden “setuju” mengenai pernyataan “Peserta dapat mematuhi semua aturan dalam pelatihan” yang artinya responden setuju dengan adanya Peserta dapat mematuhi semua aturan dalam pelatihan.

3. Materi

Tabel 4.15

Materi pelatihan sudah disesuaikan dengan kebutuhan pekerjaan

Keterangan	Skor	Jumlah responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	12	60	26,7
Setuju	4	30	120	66,7
Kurang Setuju	3	3	9	6,7
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		45	189	100
Total Tanggapan Responden	84%			

Sumber : Data kuesioner diolah 2019

Berdasarkan tabel diatas disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 12 orang dengan persentase 26,7%, yang

menjawab setuju sebanyak 30 orang dengan persentase 66,7%, yang menjawab Kurang setuju sebanyak 3 orang dengan persentase 6,7%, dan yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang atau dengan persentase 0%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total 189 dibagi dengan skor tertinggi dikali jumlah responden, jumlah skor tertinggi yaitu 5×45 (Jumlah responden) = 225. Hasil total tanggapan responden yaitu sebesar 84% yang artinya bahwa responden “setuju” mengenai pernyataan “Materi pelatihan sudah disesuaikan dengan kebutuhan pekerjaan” yang artinya responden setuju dengan adanya Materi pelatihan sudah disesuaikan dengan kebutuhan pekerjaan.

Tabel 4.16

Materi pelatihan yang digunakan pelatihan mudah di mengerti

Keterangan	Skor	Jumlah responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	25	125	55,6
Setuju	4	19	76	42,2
Kurang Setuju	3	1	3	2,2
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		45	204	100
Total Tanggapan Responden	90,67%			

Sumber : Data kuesioner diolah 2019

Berdasarkan tabel diatas disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 25 orang dengan persentase 55,6%, yang menjawab setuju sebanyak 19 orang dengan persentase 41,2%, yang menjawab Kurang setuju sebanyak 1 orang dengan persentase 2,2%, dan yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang atau dengan persentase 0%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total 204 dibagi dengan skor tertinggi dikali jumlah responden, jumlah skor tertinggi yaitu 5×45 (Jumlah responden) = 225. Hasil total tanggapan responden yaitu sebesar 90,67% yang artinya bahwa responden “setuju” mengenai pernyataan “Materi pelatihan yang digunakan pelatihan mudah di mengerti” yang artinya responden setuju dengan adanya Materi pelatihan yang digunakan pelatihan mudah di mengerti.

Tabel 4.17
Materi pelatihan diberikan dengan menarik untuk meningkatkan minat peserta dalam mengikuti pelatihan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase%
Sangat Setuju	5	16	80	35,6
Setuju	4	27	108	60,0
Kurang Setuju	3	2	6	4,4
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		45	194	100
Total Tanggapan Responden	86,22%			

Sumber : Data kuesioner diolah 2019

Berdasarkan tabel diatas disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 16 orang dengan persentase 35,6%, yang menjawab setuju sebanyak 27 orang dengan persentase 60,0%, yang menjawab Kurang setuju sebanyak 2 orang dengan persentase 4,4%, dan yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang atau dengan persentase 0%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total 194 dibagi dengan skor tertinggi dikali jumlah responden, jumlah skor tertinggi yaitu 5×45 (Jumlah responden) = 225. Hasil total tanggapan responden yaitu sebesar 86,22% yang artinya bahwa responden “setuju” mengenai pernyataan “Materi pelatihan diberikan dengan menarik untuk meningkatkan minat peserta dalam mengikuti pelatihan” yang artinya responden setuju dengan adanya Instruktur Materi pelatihan diberikan dengan menarik untuk meningkatkan minat peserta dalam mengikuti pelatihan.

4. Tujuan

Tabel 4.18
Tujuan pelatihan harus disosialisasikan terlebih dahulu agar peserta dapat memahami pelatihan tersebut

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase%
Sangat Setuju	5	14	70	31,1
Setuju	4	31	124	68,9
Kurang Setuju	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		45	194	100
Total Tanggapan Responden	86,22%			

Sumber : Data kuesioner diolah 2019

Berdasarkan tabel diatas disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 14 orang dengan persentase 31,1%, yang menjawab setuju sebanyak 31 orang dengan persentase 68,9%, yang

menjawab Kurang setuju dan yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang atau dengan persentase 0%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total 194 dibagi dengan skor tertinggi dikali jumlah responden, jumlah skor tertinggi yaitu 5×45 (Jumlah responden) = 225. Hasil total tanggapan responden yaitu sebesar 86,22% yang artinya bahwa responden “setuju” mengenai pernyataan “Tujuan pelatihan harus disosialisasikan terlebih dahulu agar peserta dapat memahami pelatihan tersebut” yang artinya responden setuju dengan adanya Tujuan pelatihan harus disosialisasikan terlebih dahulu agar peserta dapat memahami pelatihan tersebut.

Tabel 4.19

Pelatihan untuk meningkatkan keterampilan karyawan sesuai dengan perubahan teknologi

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase%
Sangat Setuju	5	14	70	31,1
Setuju	4	30	120	66,7
Kurang Setuju	3	1	3	2,2
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		45	190	100
Total Tanggapan Responden	84,44%			

Sumber : Data kuesioner diolah 2019

Berdasarkan tabel diatas disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 14 orang dengan persentase 31,1%, yang menjawab setuju sebanyak 30 orang dengan persentase 66,7%, yang menjawab Kurang setuju sebanyak 1 orang dengan persentase 2,2%, dan yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang atau dengan persentase 0%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total 190 dibagi dengan skor tertinggi dikali jumlah responden, jumlah skor tertinggi yaitu 5×45 (Jumlah responden) = 225. Hasil total tanggapan responden yaitu sebesar 84,44% yang artinya bahwa responden “setuju” mengenai pernyataan “Pelatihan untuk meningkatkan keterampilan karyawan sesuai dengan perubahan teknologi” yang artinya responden setuju dengan adanya Pelatihan untuk meningkatkan keterampilan karyawan sesuai dengan perubahan teknologi.

Tabel 4.20

Pelatihan membantu karyawan dalam peningkatan & pengembangan pribadi

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase%
Sangat Setuju	5	22	110	48,9
Setuju	4	22	88	48,9
Kurang Setuju	3	1	3	2,2
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		45	201	100
Total Tanggapan Responden	89,33%			

Sumber : Data kuesioner diolah 2019

Berdasarkan tabel diatas disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 22 orang dengan persentase 48,9%, yang menjawab setuju sebanyak 22 orang dengan persentase 48,9%, yang menjawab Kurang setuju sebanyak 1 orang dengan persentase 2,2%, dan yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang atau dengan persentase 0%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total 201 dibagi dengan skor tertinggi dikali jumlah responden, jumlah skor tertinggi yaitu 5×45 (Jumlah responden) = 225. Hasil total tanggapan responden yaitu sebesar 89,33% yang artinya bahwa responden “setuju” mengenai pernyataan “Pelatihan membantu karyawan dalam peningkatan & pengembangan pribadi” yang artinya responden setuju dengan adanya Pelatihan membantu karyawan dalam peningkatan & pengembangan pribadi.

5. Sasaran

Tabel 4.21

Pelatihan dilaksanakan sesuai dengan waktu yang di tentukan dan sesuai standar yang berlaku

Keterangan	Skor	Jumlah responden	Skor Total	Persentase%
Sangat Setuju	5	10	50	22,2
Setuju	4	32	128	71,1
Kurang Setuju	3	3	9	6,7
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		45	187	100
Total Tanggapan Responden	83,11%			

Sumber : Data kuesioner diolah 2019

Berdasarkan tabel diatas disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 10 orang dengan persentase 22,2%, yang menjawab setuju sebanyak 32 orang dengan persentase 71,1%, yang menjawab Kurang setuju sebanyak 3 orang dengan persentase 6,7%, dan yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang atau dengan persentase 0%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total 187 dibagi dengan skor tertinggi dikali jumlah responden, jumlah skor tertinggi yaitu 5×45 (Jumlah responden) = 225. Hasil total tanggapan responden yaitu sebesar 83,11% yang artinya bahwa responden “setuju” mengenai pernyataan “Pelatihan dilaksanakan sesuai dengan waktu yang di tentukan dan sesuai standar yang berlaku” yang artinya responden setuju dengan adanya Pelatihan dilaksanakan sesuai dengan waktu yang di tentukan dan sesuai standar yang berlaku.

Tabel 4.22

Pelatihan yang dilaksanakan memiliki sasaran yang jelas dan bermanfaat

Keterangan	Skor	Jumlah responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	25	125	56,6
Setuju	4	20	80	44,4
Kurang Setuju	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		45	205	100
Total Tanggapan Responden	91,11%			

Sumber : Data kuesioner diolah 2019

Berdasarkan tabel diatas disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 25 orang dengan persentase 56,6%, yang menjawab setuju sebanyak 20 orang dengan persentase 44,4%, yang menjawab Kurang setuju dan yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang atau dengan persentase 0%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total 205 dibagi dengan skor tertinggi dikali jumlah responden, jumlah skor tertinggi yaitu 5×45 (Jumlah responden) = 225. Hasil total tanggapan responden yaitu sebesar 91,11% yang artinya bahwa responden “setuju” mengenai pernyataan “Pelatihan yang dilaksanakan memiliki sasaran yang jelas dan bermanfaat” yang artinya responden setuju dengan adanya Pelatihan yang dilaksanakan memiliki sasaran yang jelas dan bermanfaat.

Tabel 4.23

Perusahaan dapat menjalankan pelatihan sesuai dengan sasaran kepada karyawannya

Keterangan	Skor	Jumlah responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	20	100	44,4
Setuju	4	25	100	56,6
Kurang Setuju	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		45	200	100
Total Tanggapan Responden	88,89%			

Sumber : Data kuesioner diolah 2019

Berdasarkan tabel diatas disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 20 orang dengan persentase 44,4%, yang menjawab setuju sebanyak 25 orang dengan persentase 56,6%, yang menjawab Kurang setuju dan yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang atau dengan persentase 0%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total 200 dibagi dengan skor tertinggi dikali jumlah responden, jumlah skor tertinggi yaitu 5×45 (Jumlah responden) = 225. Hasil total tanggapan responden yaitu sebesar 88,89% yang artinya bahwa responden “setuju” mengenai pernyataan “Perusahaan dapat menjalankan pelatihan sesuai dengan sasaran kepada karyawannya” yang artinya responden setuju dengan adanya Perusahaan dapat menjalankan pelatihan sesuai dengan sasaran kepada karyawannya.

Tabel 4.24

Hasil Rata – Rata Tanggapan Responden variabel pelatihan

No	Pernyataan	Skor Total	Total Tanggapan Responden	Rata-Rata Perindikator
Instruktur				
1	Instruktur memiliki kemampuan yang qualifikasi yang baik untuk memberikan pelatihan	196	87,11%	85,48%
2	Instruktur memberikan pelatihan dengan baik sesuai dengan SOP yang ada di perusahaan	190	84,44%	
3	Instruktur memberikan pelatihan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan	191	84,89%	
Peserta				
1	Perusahaan memiliki peserta untuk menjalankan pelatihan	184	81,78%	83,41%
2	Peserta pelatihan dapat menerima pelatihan	193	85,78%	
3	Peserta dapat mematuhi semua aturan dalam pelatihan	186	82,67%	
Materi				
1	Materi pelatihan sudah disesuaikan dengan kebutuhan pekerjaan	189	84%	86,96%
2	Materi pelatihan yang digunakan pelatihan mudah di mengerti	204	90,67%	
3	Materi pelatihan diberikan dengan menarik untuk meningkatkan minat peserta dalam mengikuti pelatihan.	194	86,22%	
Tujuan				
1	Tujuan pelatihan harus	194	86,22%	86,66%

	disosialisasikan terlebih dahulu agar peserta dapat memahami pelatihan tersebut.			
2	Pelatihan untuk meningkatkan keterampilan karyawan sesuai dengan perubahan teknologi	190	84,44%	
3	Pelatihan membantu karyawan dalam peningkatan & pengembangan pribadi	201	89,33%	
Sasaran				
1	Pelatihan dilaksanakan sesuai dengan waktu yang di tentukan dan sesuai standar yang berlaku	187	83,11%	87,70%
2	Pelatihan yang dilakukan memiliki sasaran yang jelas dan bermanfaat	205	91,11%	
3	Perusahaan dapat menjalankan pelatihan sesuai dengan sasaran kepada karyawannya	200	88,89%	
Total Tanggapan Responden		86,04%		

Sumber : Data diolah Tahun 2019

Berdasarkan Tabel rata-rata tanggapan responden mengenai variabel pelatihan yaitu sebesar 86,44%. Dimana rata-rata tersebut berada pada interval (81%-100%) sehingga dapat disimpulkan bahwa pelatihan pada Sahira butik hotel pakuan sangat baik. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan setuju dari responden mengenai Indikator instruktur, peserta, materi, tujuan dan sasaran. Nilai rata-rata tanggapan responden perindikator, tanggapan responden yang paling besar nilainya adalah indikator sasaran sebesar 91,11% dengan pernyataan Pelatihan yang dilakukan memiliki sasaran yang jelas dan bermanfaat. Sedangkan tanggapan responden yang terkecil adalah sebesar 81,78% terdapat pada indikator peserta dengan pernyataan Perusahaan memiliki peserta untuk menjalankan pelatihan.

4.2.3 Kinerja karyawan pada Sahira Butik Hotel Pakuan Bogor

Penilaian karyawan merupakan evaluasi yang sistematis dari pekerjaan karyawan dan potensi yang dapat dikembangkan. Penilaian karyawan meliputi target, kualitas, waktu, taat asas.

Berikut dapat dilihat tanggapan responden mengenai variabel Kinerja Karyawan Sahira Butik Hotel yang diperoleh dari hasil kuisioner, dan dapat disajikan dalam tabel berikut :

1. Target

Tabel 4.25

Karyawan setelah mengikuti pelatihan dapat meningkatkan kemajuan dalam pekerjaan

Kategori	Skor	Jumlah responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	11	55	24,4
Setuju	4	31	124	68,9
Kurang Setuju	3	3	9	6,7
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		45	179	100
Total Tanggapan Rresponden				79,56%

Sumber : Data kuesioner diolah 2019

Berdasarkan tabel diatas disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 11 orang dengan persentase 24,4%, yang menjawab setuju sebanyak 31 orang dengan persentase 68,9%, yang menjawab kurang setuju sebanyak 3 orang dengan persentase 6,7%, dan yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang atau dengan persentase 0%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total 179 dibagi dengan skor tertinggi dikali jumlah responden, jumlah skor tertinggi yaitu 5×45 (Jumlah responden) = 225. Hasil total tanggapan responden yaitu sebesar 79,56% yang artinya bahwa responden “setuju” mengenai pernyataan “Karyawan menggunakan waktu istirahat secara efisien”. yang artinya responden setuju dengan Pernyataan Karyawan menggunakan waktu istirahat secara efisien.

Tabel 4.26

Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu

Kategori	Skor	Jumlah responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	10	50	22,2
Setuju	4	30	120	66,7
Kurang Setuju	3	5	15	11,1
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		45	185	100
Total Tanggapan Responden				82,22%

Sumber: data diolah 2019

Berdasarkan tabel diatas disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 10 orang dengan persentase 22,2%, yang menjawab setuju sebanyak 30 orang dengan persentase 66,7%, yang menjawab kurang setuju sebanyak 5 orang dengan persentase 11,1%, dan yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang atau dengan persentase 0%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total 185 dibagi dengan skor tertinggi dikali jumlah responden, jumlah skor tertinggi yaitu 5×45 (Jumlah responden) = 225. Hasil total tanggapan responden yaitu sebesar 82,22% yang artinya bahwa responden “setuju” mengenai pernyataan “Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu” yang artinya responden setuju dengan Pernyataan Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

Tabel 4.27

Karyawan mampu bekerja dengan baik dalam mencapai target yang ditentukan perusahaan

Keterangan	Skor	Jumlah responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	10	50	22,2
Setuju	4	31	124	68,9
Kurang Setuju	3	4	12	8,9
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		45	186	100
Total Tanggapan Responden				82,67%

Sumber: data diolah 2019

Berdasarkan tabel diatas disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 10 orang dengan persentase 22,2%, yang menjawab setuju sebanyak 31 orang dengan persentase 68,9%, yang menjawab kurang setuju sebanyak 4 orang dengan persentase 8,9%, dan yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang atau dengan persentase 0%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total 186 dibagi dengan skor tertinggi dikali jumlah responden, jumlah skor tertinggi yaitu 5×45 (Jumlah responden) = 225. Hasil total tanggapan responden yaitu sebesar 82,67% yang artinya bahwa responden “setuju” mengenai pernyataan “Karyawan mampu bekerja dengan baik dalam mencapai target yang ditentukan perusahaan”. Yang artinya responden setuju dengan Pernyataan Karyawan mampu bekerja dengan baik dalam mencapai target yang ditentukan perusahaan.

2. Kualitas

Tabel 4.28

Karyawan selalu melaksanakan pekerjaan sesuai prosedur

Keterangan	Skor	Jumlah responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	9	45	20,0
Setuju	4	31	124	68,9
Kurang Setuju	3	5	15	11,1
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		45	184	100
Total Tanggapan Responden	81,78%			

Sumber: data diolah 2019

Berdasarkan tabel diatas disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 9 orang dengan persentase 20,0%, yang menjawab setuju sebanyak 31 orang dengan persentase 68,9%, yang menjawab kurang setuju sebanyak 5 orang dengan persentase 11,1%, dan yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang atau dengan persentase 0%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total 184 dibagi dengan skor tertinggi dikali jumlah responden, jumlah skor tertinggi yaitu 5×45 (Jumlah responden) = 225. Hasil total tanggapan responden yaitu sebesar 81,78% yang artinya bahwa responden “setuju” mengenai pernyataan “Karyawan selalu melaksanakan pekerjaan sesuai prosedur” yang artinya responden setuju dengan Pernyataan Karyawan selalu melaksanakan pekerjaan sesuai prosedur.

Tabel 4.29

Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan secara efektif

Kategori	Skor	Jumlah responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	19	95	42,2
Setuju	4	25	100	55,6
Kurang Setuju	3	1	3	2,2
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		45	198	100
Total Tanggapan Responden	88%			

Sumber: data diolah 2019

Berdasarkan tabel diatas disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 19 orang dengan persentase 42,2%, yang menjawab setuju sebanyak 25 orang dengan persentase 55,6%, yang menjawab kurang setuju sebanyak 1 orang dengan persentase 2,2%, dan yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang atau dengan persentase 0%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total 198 dibagi dengan skor tertinggi dikali jumlah responden, jumlah skor tertinggi yaitu 5×45 (Jumlah responden) = 225. Hasil total tanggapan responden yaitu sebesar 88% yang artinya bahwa responden “setuju” mengenai pernyataan “Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan secara efektif” yang artinya responden setuju dengan Pernyataan Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan secara efektif.

Tabel 4.30

Kualitas kerja sesuai dengan harapan perusahaan

Kategori	Skor	Jumlah responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	9	45	20,0
Setuju	4	30	120	66,7
Kurang Setuju	3	6	18	13,3
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		45	183	100
Total Tanggapan Responden	81,33%			

Sumber: data diolah 2019

Berdasarkan tabel diatas disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 9 orang dengan persentase 20,0%, yang menjawab setuju sebanyak 30 orang dengan persentase 66,7%, yang menjawab kurang setuju sebanyak 6 orang dengan persentase 13,3%, dan yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang atau dengan persentase 0%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total 183 dibagi dengan skor tertinggi dikali jumlah responden, jumlah skor tertinggi yaitu 5×45 (Jumlah responden) = 225. Hasil total tanggapan responden yaitu sebesar 81,33% yang artinya bahwa responden “setuju” mengenai pernyataan “Kualitas kerja sesuai dengan harapan perusahaan” yang artinya responden setuju dengan Pernyataan Kualitas kerja sesuai dengan harapan perusahaan.

3. Waktu

Tabel 4.31

Karyawan dapat mentaati jam kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan

Kategori	Skor	Jumlah responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	8	40	17,8
Setuju	4	31	124	68,9
Kurang Setuju	3	6	18	13,3
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		45	182	100
Total Tanggapan Responden	80,89%			

Sumber: data diolah 2019

Berdasarkan tabel diatas disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 8 orang dengan persentase 17,8%, yang menjawab setuju sebanyak 31 orang dengan persentase 68,9%, yang menjawab kurang setuju sebanyak 6 orang dengan persentase 13,3%, dan yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang atau dengan persentase 0%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total 182 dibagi dengan skor tertinggi dikali jumlah responden, jumlah skor tertinggi yaitu 5×45 (Jumlah responden) = 225. Hasil total tanggapan responden yaitu sebesar 80,89% yang artinya bahwa responden “setuju” mengenai pernyataan “Karyawan dapat mentaati jam kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan” yang artinya responden setuju dengan Pernyataan Karyawan dapat mentaati jam kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Tabel 4.32

Karyawan selalu berusaha dengan baik dan tepat waktu dalam melaksanakan pekerjaan

Kategori	Skor	Jumlah responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	13	65	28,9
Setuju	4	30	120	66,7
Kurang Setuju	3	2	6	4,4
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		45	191	100
Total Tanggapan Responden	84,89%			

Sumber: data diolah 2019

Berdasarkan tabel diatas disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 13 orang dengan persentase 28,9%, yang menjawab setuju sebanyak 30 orang dengan persentase 66,7%, yang menjawab kurang setuju sebanyak 2 orang dengan persentase 4,4%, dan yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang atau dengan persentase 0%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total 191 dibagi dengan skor tertinggi dikali jumlah responden, jumlah skor tertinggi yaitu 5×45 (Jumlah responden) = 225. Hasil total tanggapan responden yaitu sebesar 84,89% yang artinya bahwa responden “setuju” mengenai pernyataan “Karyawan selalu berusaha dengan baik dan tepat waktu dalam melaksanakan pekerjaan” yang artinya responden setuju dengan Pernyataan Karyawan selalu berusaha dengan baik dan tepat waktu dalam melaksanakan pekerjaan.

Tabel 4.33
Karyawan dapat taat dalam melaksanakan shift yang telah dibagi oleh perusahaan

Kategori	Skor	Jumlah responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	12	60	26,7
Setuju	4	32	128	71,1
Kurang Setuju	3	1	3	2,2
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		45	191	100
Total Tanggapan Responden	84,89%			

Sumber: data diolah 2019

Berdasarkan tabel diatas disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 12 orang dengan persentase 26,7%, yang menjawab setuju sebanyak 32 orang dengan persentase 71,1%, yang menjawab kurang setuju sebanyak 1 orang dengan persentase 2,2%, dan yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang atau dengan persentase 0%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total 191 dibagi dengan skor tertinggi dikali jumlah responden, jumlah skor tertinggi yaitu 5×45 (Jumlah responden) = 225. Hasil total tanggapan responden yaitu sebesar 84,89% yang artinya bahwa responden “setuju” mengenai pernyataan “Karyawan dapat taat dalam melaksanakan shift yang telah dibagi oleh perusahaan” yang artinya responden setuju dengan Pernyataan Karyawan dapat taat dalam melaksanakan shift yang telah dibagi oleh perusahaan.

4. Taat Asas

Tabel 4.34
Karyawan selalu berusaha bertanggung jawab dengan pekerjaannya

Kategori	Skor	Jumlah responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	10	50	22,2
Setuju	4	32	128	71,1
Kurang Setuju	3	3	9	6,7
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		45	187	100
Total Tanggapan Responden	83,11%			

Sumber: data diolah 2019

Berdasarkan tabel diatas disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 10 orang dengan persentase 22,2%, yang menjawab setuju sebanyak 32 orang dengan persentase 71,1%, yang

menjawab kurang setuju sebanyak 3 orang dengan persentase 6,7%, dan yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang atau dengan persentase 0%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total 187 dibagi dengan skor tertinggi dikali jumlah responden, jumlah skor tertinggi yaitu 5×45 (Jumlah responden) = 225. Hasil total tanggapan responden yaitu sebesar 83,11% yang artinya bahwa responden “setuju” mengenai pernyataan “Karyawan selalu berusaha bertanggung jawab dengan pekerjaannya” yang artinya responden setuju dengan Pernyataan Karyawan selalu berusaha bertanggung jawab dengan pekerjaannya.

Tabel 4.35

Karyawan memahami hak dan kewajiban yang diberikan perusahaan dalam melaksanakan tugas

Kategori	Skor	Jumlah responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	14	70	31,1
Setuju	4	28	112	62,2
Kurang Setuju	3	3	9	6,7
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		45	191	100
Total Tanggapan Responden				84,89%

Sumber: data diolah 2019

Berdasarkan tabel diatas disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 14 orang dengan persentase 31,1%, yang menjawab setuju sebanyak 28 orang dengan persentase 62,2%, yang menjawab kurang setuju sebanyak 3 orang dengan persentase 6,7%, dan yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang atau dengan persentase 0%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total 191 dibagi dengan skor tertinggi dikali jumlah responden, jumlah skor tertinggi yaitu 5×45 (Jumlah responden) = 225. Hasil total tanggapan responden yaitu sebesar 84,89% yang artinya bahwa responden “setuju” mengenai pernyataan “Karyawan memahami hak dan kewajiban yang diberikan perusahaan dalam melaksanakan tugas” yang artinya responden setuju dengan Pernyataan Karyawan memahami hak dan kewajiban yang diberikan perusahaan dalam melaksanakan tugas.

Tabel 4.36

Karyawan selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan arahan pimpinan

Kategori	Skor	Jumlah responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	8	40	17,8
Setuju	4	33	132	73,3
Kurang Setuju	3	4	12	8,9
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		45	184	100
Total Tanggapan Responden	81,78%			

Sumber: data diolah 2019

Berdasarkan tabel diatas disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 8 orang dengan persentase 17,8%, yang menjawab setuju sebanyak 33 orang dengan persentase 73,3%, yang menjawab kurang setuju sebanyak 4 orang dengan persentase 8,9%, dan yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang atau dengan persentase 0%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total 184 dibagi dengan skor tertinggi dikali jumlah responden, jumlah skor tertinggi yaitu 5×45 (Jumlah responden) = 225. Hasil total tanggapan responden yaitu sebesar 81,78% yang artinya bahwa responden “setuju” mengenai pernyataan “Karyawan selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan arahan pimpinan” yang artinya responden setuju dengan Pernyataan Karyawan selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan arahan pimpinan.

Tabel 4.37

Hasil Rata – Rata Tanggapan Responden Variabel Kinerja

No	Pernyataan	Skor Total	Total Tanggapan Responden	Rata-Rata Perindikator
Target				
1	Karyawan setelah mengikuti pelatihan dapat meningkatkan kemajuan dalam pekerjaan	179	87,56%	84,15%
2	Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	185	82,22%	
3	Karyawan mampu bekerja dengan baik dalam mencapai target yang ditentukan perusahaan	186	82,67%	
Kualitas				
1	Karyawan selalu melaksanakan pekerjaan sesuai prosedur	184	81,78%	83,70%
2	Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan secara efektif	198	88%	
3	Kualitas kerja sesuai dengan harapan perusahaan	183	81,33%	
Waktu				

1	Karyawan dapat mentaati jam kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan	182	80,89%	83,67%
2	Karyawan selalu berusaha dengan baik dan tepat waktu dalam melaksanakan pekerjaan	191	84,89%	
3	Karyawan dapat taat dalam melaksanakan shift yang telah dibagi oleh perusahaan	191	84,89%	
Taata Asas				
1	Karyawan selalu berusaha bertanggung jawab dengan pekerjaannya	187	83,11%	83,26%
2	Karyawan memahami hak dan kewajiban yang diberikan perusahaan dalam melaksanakan tugas	191	84,89%	
3	Karyawan selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan arahan pimpinan	184	81,79%	
Total Tanggapan Responden		83,66%		

Sumber : Data diolah Tahun 2019

Berdasarkan tabel hasil rata-rata tanggapan responden mengenai variabel Kinerja yaitu sebesar 83,66%. Dimana rata-rata tersebut berada pada interval (81%-100%) sehingga dapat disimpulkan bahwa Kinerja pada Sahira Butik Hotel Pakuan Bogor sangat Baik. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan setuju dari para responden mengenai Indikator target, kualitas, waktu dan taat asas. Nilai rata-rata tanggapan responden perindikator, tanggapan responden paling besar nilainya adalah indikator target sebesar 87,56% dengan pernyataan karyawan setelah mengikuti pelatihan dapat meningkatkan kemajuan dalam pekerjaan. Sedangkan tanggapan responden yang terkecil adalah sebesar 80,89% terdapat pada indikator waktu dengan pernyataan Karyawan dapat mentaati jam kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan.

4.2.4 Hubungan Pelatihan dengan Kinerja Karyawan pada Sahira Butik Hotel Pakuan Bogor

Berikut adalah tabel hubungan antara variabel pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan :

Untuk menganalisis hubungan berdasarkan total skor antara pelatihan dengan kinerja karyawan. Peneliti melakukan analisis korelasi rank spearman dengan menggunakan SPSS 22 sebagai berikut :

1. Analisis Koefisien Korelasi

Tabel 4.38
Analisis Korelasi Rank Spearman
Correlations

		pelatihan	kinerja
Spearman's rho	Correlation Coefficient	1.000	.467**
	pelatihan Sig. (1-tailed)	.	.001
	N	45	45
	Correlation Coefficient	.467**	1.000
	kinerja Sig. (1-tailed)	.001	.
	N	45	45

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

Berdasarkan hasil perhitungan dengan SPSS 22 dapat diketahui bahwa besarnya nilai korelasi rank spearman adalah sebesar 0,467. Artinya pelatihan kerja dengan kinerja karyawan memiliki hubungan yang sedang dan positif yang artinya jika pelatihan kerja baik maka kinerja karyawan baik. Dengan nilai signifikan $0,001 < 0,05$ yang artinya terdapat hubungan yang signifikan antara pelatihan kerja dengan kinerja karyawan Sahira Butik Hotel. Hal ini menunjukkan bahwa, hipotesis yang telah dirumuskan dan hasil dari analisis deskriptif sejalan dengan hasil penelitian bahwa terdapat hubungan antara pelatihan kerja dengan kinerja karyawan Sahira Butik Hotel atau dengan kata lain H_0 ditolak dan H_a diterima.

4.2.5 Koefisien Determinasi

Dari perhitungan korelasi rank spearman diketahui nilai korelasi sebesar 0,467. Selanjutnya untuk mengetahui besarnya nilai koefisien determinasi dilakukan perhitungan sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{KD} &= r^2 \times 100\% \\ &= 0,467^2 \times 100\% \\ &= 21,8089 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan diatas, maka dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi sebesar 21,8089%, hal ini menunjukkan bahwa pelatihan memberi kontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 21,8089% sedangkan sisanya 78,1911% dijelaskan oleh faktor-faktor lain.

4.3 Pembahasan

4.3.1 Hubungan Pelatihan dengan Kinerja Karyawan Sahira Butik Hotel

Berdasarkan hasil pengolahan diketahui rata-rata tanggapan responden pada variabel pelatihan sebesar 86,44%, dimana rata-rata tersebut berada pada interval (81%-100%), sehingga dapat disimpulkan bahwa pelatihan pada Sahira Butik Hotel

masuk ke dalam kriteria sangat baik. Dari hasil perhitungan skor total tanggapan responden nilai tanggapan responden paling besar ada pada indikator “sasaran” yaitu 91,11%. Sedangkan tanggapan responden yang terendah berada pada indikator “peserta” yaitu 81,78%.

Berdasarkan hasil pengolahan diketahui rata-rata tanggapan responden pada variabel kinerja sebesar 83,66%, dimana rata-rata tersebut berada pada interval (81%-100%), sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja pada Sahira butik hotel masuk ke dalam kriteria sangat baik. Dari hasil perhitungan skor total tanggapan responden nilai tanggapan responden paling besar ada pada indikator “kualitas” yaitu 88%. Sedangkan tanggapan responden yang terendah berada pada indikator “waktu” yaitu 80,89%.

Atas dasar analisis Deskriptif menunjukkan Hubungan Pelatihan dengan hasil tanggapan responden 86,44% yang berarti sangat baik dengan Kinerja Karyawan hasil responden 91,11% yang berarti sangat baik juga berarti disimpulkan Hubungan Pelatihan dengan Kinerja pada Sahira Butik Hotel Pakuan Bogor Sangat Baik, dengan dibuktikan dari hasil pengujian statistik dengan analisis Korelasi. Hasil menunjukkan bahwa hasil koefisien sebesar 0,467 nilai koefisien berada pada rentang 0,40 - 0,599 maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antara pelatihan kerja dengan kinerja karyawan adalah sedang yang menunjukkan hasil penelitian ini sejalan dengan hasil analisis deskriptif. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis yang telah dirumuskan dari hasil analisis, sejalan dengan hasil penelitian bahwa terdapat hubungan antara pelatihan kerja dengan kinerja karyawan pada Sahira Butik Hotel Pakuan Bogor atau dengan kata lain H_0 ditolak dan H_a diterima.

Dalam penelitian ini diperoleh bahwa pelatihan kerja merupakan bagian dari fungsi pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dimana kegiatan untuk meningkatkan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Jika pelatihan kerja baik maka kinerja karyawan baik begitu juga sebaliknya. Hal ini mengingat jika sikap karyawan memiliki keterampilan kerja yang baik, maka karyawan akan terampil dan memiliki kontribusi bagi perusahaan dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Tujuan dari perusahaan adalah meraih keuntungan, untuk mencapai tujuan tersebut bisa dengan cara menghindari kerugian – kerugian yang terjadi dari ketidaktahuan cara kerja, dimana hal tersebut akan berdampak pada kinerja karyawan. Dan hasil dari penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja dengan kinerja karyawan memiliki hubungan.

Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Muhammad Taufik Akbar (2014) dengan judul Hubungan Program Pelatihan dengan Kinerja Karyawan di Novotel Bogor. yang menyatakan adanya hubungan yang signifikan antara pelatihan dengan kinerja karyawan. Dalam penelitian ini diperoleh bahwa variabel pelatihan dengan banyaknya tanggapan setuju dari para responden mengenai indikator instruktur, peserta, materi, tujuan dan sasaran dan banyaknya tanggapan setuju dari para responden mengenai variabel kinerja karyawan dengan indikator target, kualitas, waktu dan taat asas. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan dengan Kinerja karyawan pada Sahira Butik Hotel Pakuan Bogor memiliki hubungan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan serta pembahasan pada bab-bab sebelumnya mengenai Hubungan Pelatihan dengan Kinerja Karyawan Sahira Butik Hotel Pakuan Bogor. Maka peneliti dapat menarik kesimpulan dan memberikan beberapa saran sebagai masukan bagi perusahaan.

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai hubungan Pelatihan terhadap kinerja karyawan Sahira Butik Hotel, dapat diambil kesimpulan bahwa penerapan Pelatihan pada karyawan Sahira Butik Hotel yang meliputi instruktur, materi, peserta, tujuan, dan sasaran, berdasarkan tanggapan hasil responden menunjukkan hasil yang sangat baik. Dan Penilaian Kinerja karyawan secara individu pada Sahira Butik Hotel berdasarkan tanggapan hasil responden menunjukkan hasil yang sangat baik. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan Sahira Butik Hotel mayoritas memberikan kualitas dan kuantitas hasil kerja sangat baik, tepat waktu dalam bekerja, dan mampu bekerja sama dengan sangat baik, serta Hasil perhitungan korelasi menunjukkan rentang nilai koefisien korelasi dan nilai signifikansi antara variabel Pelatihan dengan kinerja karyawan. Korelasi antara variabel Pelatihan dengan kinerja karyawan didapat nilai koefisien sebesar 0,467. Karena nilai koefisien berada pada rentang 0,40 - 0,599 maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antara Pelatihan dengan kinerja karyawan adalah sedang. Hasil dari analisis menunjukkan Pelatihan dapat mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 21,8089%, sedangkan sisanya sebesar 78,1911% dipengaruhi oleh faktor lain di luar pelatihan kerja.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dan pengamatan selama penelitian, maka penulis memberikan saran sebagai bahan pertimbangan dan masukan bagi perusahaan Sahira Butik Hotel Pakuan Bogor :

- **Praktis**

Sesuai dengan tanggapan responden mengenai sasaran waktu pelatihan. Maka, pelaksanaan pelatihan harus sesuai dengan waktu yang di tentukan dan sesuai standar yang berlaku harus lebih di perhatikan lagi, agar berjalannya pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan tidak menghambat aktivitas pekerjaan yang lainnya, dan agar materi pelatihan yang sudah disampaikan oleh Human Resource Training bisa di implementasikan dalam pekerjaan sehari-hari, dan disarankan agar perusahaan dapat terus meningkatkan kinerja karyawan dengan memberikan pelatihan. Selain pelatihan karyawan Sahira Butik Hotel, disarankan karyawan agar dapat mentaati jam kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan. Sebaiknya perusahaan memberikan motivasi seperti memberikan penghargaan sebagai

karyawan teladan, memberikan insentif dalam bentuk bonus, memberikan kesempatan kenaikan jabatan sehingga karyawan dapat lebih mentaati jam kerja yang telah ditentukan.

- 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 di teliti oleh peneliti agar dapat memberikan masukan untuk perusahaan agar dapat mencapai tujuan perusahaan yang akan menjadi lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditama Siagian, P Sondang. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Tata Aksara Jakarta.
- Akbar Muhammad Taufik (2014). *Hubungan Program Pelatihan dengan Kinerja Karyawan di Novotel Bogor*. Universitas Pakuan.
- Bangun, Wilson, (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Dessler, Gary, (2011). *Human Resources Manajement Edisi 12 New Jersey Person* _____, (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Salemba Empat.
- Edison, Emron, (2016). *Human Resources Management, cetakan pertama, Alfabeta : Bandung*.
- Fajarwati, Raulvi Aprilia. (2017). *Hubungan program pelatihan dengan kinerja karyawan pada PT Milko Beverage Industry*". Universitas Pakuan.
- Farida, Yusi. (2013). *Hubungan Antara Program Pelatihan dengan Kinerja Karyawan pada Fave Hotel Padjajaran Bogor*. Universitas Pakuan.
- Flippo Edwin, (2014). Manajemen Personalia Jilid 1 Edisi 6 : PT Niaga Bhrata Niaga Media.
- Handoko, T Hani. (2014). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, BPFE. Yogyakarta.
- Hanggraeni, Dewi. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : Lembaga Penerbit.
- Hartatik, Puji Indah. (2014). Buku Praktis Pengembangan Sumber Daya Manusia. <https://properti.kompas.com/read/2013/03/26/12003850/izin.hotel.baru.di.Bogor.teru.s.melonjak>. [diakses pada tanggal 20 februari 2019]
- <https://www.scribd.com/document/325499332/perusahaan-jasa-perhotelan>. [diakses pada tanggal 02 maret 2019]
- <http://www.radarbogor.id/2018/01/18/bisnis-hotel-syariah-naik-15-persen/>. [diakses pada tanggal 06 maret 2019]
- <https://www.google.com/search?client=firefox-bpdf> [diakses pada tanggal 08 februari 2019]
- <https://www.google.com/search?client=firefox-b-d&q=2013-2-00043pdf> [diakses pada 12 februari 2019]
- Kopelman. (1998). Pelatihan dan Pengembangan untuk Meningkatkan Kinerja SDM. Jakarta : Pustaka Setia.
- Mangkunegara, A Prabu, (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : PT. Remaja pasda karya.
- Noviyanti. (2014). *Hubungan Pelatihan Kerja dengan Kinerja Karyawan bagian Housekeeping pada Hotel Grand mulya Bogor*. Universitas Pakuan.

- Raulvi, Aprilia Fajarwati. (2017). *Hubungan program pelatihan dengan kinerja karyawan pada PT Milko Beverage Industry*. Universitas Pakuan.
- Rifai, Vaitzel. (2011). *Manajemenen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Raja Grafindo Perseda.
- Ruky. (2010). *Human Resources Manajement*, New York : Megrew Hill.
- Sedarmayanti. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Refika.
- Simamora, Henry. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : STIE YKPN Yogyakarta.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D* Cetakan 23. Bandung : Alfabeta.
- _____.(2013). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- _____.(2014). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D* Bandung : Alfabeta.
- _____.(2016). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. (2012). *Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta PT Buku Seni
- Sutrisno, Edy. (2016). *Budaya Organisasi*. Jakarta : Kharisma Putra Utama.
- Suwatno dan Doni Juni P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis*.
- Victoria, Elisabet. (2013). *Hubungan Program Pelatihan dengan Kinerja Karyawan pada Hotel Salak The Heritage*. Universitas Pakuan.
- Widodo, Suparno Eko. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Tata Aksara.
- Yani, Muhammad. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Mitra wacana Media.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Susilawati

Alamat : Kp. Babakan, RT002/003, Desa Sukatani, Kecamatan
Parakansalak, Kabupaten Sukabumi.

Tempat dan tanggal lahir : Sukabumi, 15 Oktober 1996

Umur : 22 Tahun

Agama : Islam

Pendidikan

- SD : SD Negeri 1 Bojonggaling
- SMP : SMP Daruttauhid Al-Islami
- SMA : SMA Negeri 1 Parakansalak
- Perguruan Tinggi : Universitas Pakuan

Bogor, 19 Juli 2019

Peneliti,

(Susilawati)



Sahira Butik Hotel

JL. PALEDANG NO. 53 BOGOR - INDONESIA 16122
PHONE : +62-251-8322413, FAX. : +62-251-8382153
E-mail : info@sahirabutikhotel.com
Website : www.sahirabutikhotel.com

JL. PAKUAN NO. 5 BOGOR - INDONESIA 16020
PHONE : +62-251-8311207, 8318223
E-mail : info@sahirabutikpakuan.com
Website : www.sahirabutikpakuan.com

SURAT KETERANGAN
Nomor : HRD/SBH-P/SK/08/2018/22

Dengan hormat,

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Geanti Putri
Alamat : Jl. Ciheuleut No. 5, Pakuan, Bogor Timur
Jabatan : HR Officer Sahira Butik Hotel Pakuan

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Susilawati
NPM : 021115044
Sekolah/Universitas : Universitas Pakuan Bogor

Yang bersangkutan telah melakukan observasi (penelitian dan pengumpulan data) di Sahira Butik Hotel Pakuan. Pengumpulan data tersebut dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu persyaratan penulisan tugas akhir/skripsi.

Demikian surat keterangan ini dibuat agar dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Bogor, 28 Agustus 2018

Sahira
Geanti Putri
HR Officer - BOGOR

KUESIONER

Hubungan Pelatihan dengan Kinerja Karyawan pada Sahira Butik Hotel Pakuan Bogor

Identitas Responden

Jenis Kelamin : Laki-laki / Perempuan

Usia : (1) < 20 Tahun
(2) 21 – 30 Tahun
(3) > 31 Tahun

Pendidikan : (1) SMS/MTS
(2) SMA/SMK
(3) S1

Kuesioner ini diharapkan dapat diisi dengan baik sesuai dengan kondisi yang diketahui oleh Bapak / Ibu di harapkan dapat memberikan jawaban sejujur-jujurnya sesuai dengan keadaan sesungguhnya, dan jawaban tersebut tidak berpengaruh terhadap kondisi bapak/ibu caranya hanya dengan memilih satu dari lima alternatif jawaban yang tersedia.

(SS) Sangat Setuju = 5

(S) Setuju = 4

(KS) Kurang Setuju = 3

(TS) Tidak Setuju = 2

(STS) Sangat Tidak Setuju = 1

KUISIONER VARIABEL PELATIHAN

1. Instruktur Pelatihan

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Instruktur memiliki kemampuan yang kualifikasi yang baik untuk memberikan pelatihan					
2	Instruktur memberikan pelatihan dengan baik sesuai dengan SOP yang ada di perusahaan					
3	Instruktur memberikan pelatihan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan					

2. Peserta

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
4	Perusahaan memiliki peserta untuk menjalankan pelatihan					
5	Peserta pelatihan dapat menerima pelatihan					
6	Peserta dapat mematuhi semua aturan dalam pelatihan					

3. Materi

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
7	Materi pelatihan sudah disesuaikan dengan kebutuhan pekerjaan					
8	Materi pelatihan yang digunakan pelatihan mudah di mengerti					
9	Materi pelatihan diberikan dengan menarik untuk meningkatkan minat peserta dalam mengikuti pelatihan					

4. Tujuan

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
10	Tujuan pelatihan harus disosialisasikan terlebih dahulu agar peserta dapat memahami pelatihan tersebut					
11	Pelatihan untuk meningkatkan keterampilan karyawan sesuai dengan perubahan teknologi					
12	Pelatihan membantu karyawan dalam peningkatan & pengembangan pribadi					

5. Sasaran

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
13	Pelatihan dilaksanakan sesuai dengan waktu yang di tentukan dan sesuai standar yang berlaku					
14	Pelatihan yang diselenggarakan memiliki sasaran yang jelas dan bermanfaat					
15	Perusahaan dapat menjalankan pelatihan sesuai dengan sasaran kepada karyawannya					

KUISIONER VARIABEL KINERJA KARYAWAN

1. Target

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Karyawan setelah mengikuti pelatihan dapat meningkatkan kemajuan dalam pekerjaan					
2	Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu					
3	Karyawan mampu bekerja dengan baik dalam mencapai target yang ditentukan perusahaan					

2. Kualitas

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
4	Karyawan selalu melaksanakan pekerjaan sesuai prosedur					
5	Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan secara efektif					
6	Kualitas kerja sesuai dengan harapan perusahaan					

3. Waktu

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
7	Karyawan dapat mentaati jam kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan					
8	Karyawan selalu berusaha dengan baik dan tepat waktu dalam melaksanakan pekerjaannya					
9	Karyawan dapat taat dalam melaksanakan shift yang telah dibagi oleh perusahaan					

4. Taat Asas

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
10	Karyawan selalu berusaha bertanggung jawab dengan pekerjaannya					
11	Karyawan memahami hak dan kewajiban yang diberikan perusahaan dalam melaksanakan tugas					
12	Karyawan selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan arahan pimpinan					

NO	Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan												JUMLAH
	A1	A2	A3	B4	B5	B6	C7	C8	C9	D10	D11	D12	
	1	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	47
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	46
5	5	4	4	5	5	4	3	5	5	4	5	4	53
6	5	5	5	5	5	5	4	4	5	3	5	5	56
7	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	54
8	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	53
9	3	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	49
10	3	3	5	3	5	5	3	4	4	4	3	4	46
11	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	47
12	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	54
13	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	51
14	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	52
15	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	3	49
16	3	4	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4	46
17	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	51
18	4	5	4	4	4	3	5	4	4	5	4	4	50
19	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	53
20	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	3	5	54
21	4	5	5	4	3	4	4	3	4	4	4	3	47
22	3	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	3	46
23	5	4	5	5	4	5	3	4	4	5	4	4	52
24	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	53
25	5	3	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	51
26	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	52
27	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	44
28	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	53
29	4	4	4	4	5	4	4	5	4	3	4	4	49
30	4	4	3	4	4	3	3	3	5	3	4	4	44

0,60357 0,40591 0,48505 0,51685 0,57567 0,51723 0,40479 0,47358 0,41062 0,38218 0,46672 0,44262

0,361 0,361 0,361 0,361 0,361 0,361 0,361 0,361 0,361 0,361 0,361 0,361
 VALID VALID

No	Jawaban Kuesioner												Jumlah
	Kinerja Karyawan												
	A1	A2	A3	B4	B5	B6	C7	C8	C9	D10	D11	D12	
1	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	50
2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	47
5	4	4	4	5	5	4	3	5	5	3	5	4	51
6	4	5	5	5	5	5	4	4	5	3	5	5	55
7	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	54
8	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	50
9	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	49
10	3	3	5	3	5	5	3	4	4	4	3	4	46
11	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	48
12	4	4	5	4	5	5	4	4	5	3	4	5	52
13	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	48
14	4	4	4	5	4	3	4	4	4	5	5	4	50
15	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	3	49
16	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	46
17	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	50
18	4	5	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	49
19	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	53
20	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	3	5	53
21	5	5	5	4	3	4	4	3	4	5	4	3	49
22	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	47
23	4	4	5	5	4	5	3	4	4	5	4	4	51
24	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	52
25	5	3	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	51
26	4	5	5	4	5	4	3	5	4	4	5	4	52
27	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	45
28	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	53
29	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	51
30	4	4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	4	47