



**HUBUNGAN PELATIHAN DENGAN KINERJA KARYAWAN
BAGIAN HOUSEKEEPING PADA HOTEL GRAND MULYA BOGOR**

Skripsi Penelitian

Disusun oleh:

Noviyanti

021114130

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS PAKUAN BOGOR**

2018

**HUBUNGAN PELATIHAN DENGAN KINERJA KARYAWAN
BAGIAN HOUSEKEEPING PADA HOTEL GRAND MULYA BOGOR**

Skripsi

Diajukan sebagai salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Manajemen
Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi Pakuan

Mengetahui



Dekan Fakultas Ekonomi,

(DR. Hendro Sasongko, Ak, MM, CA)

Ketua Program Studi,

(Tutus Rully, M.M., S.E)

**HUBUNGAN PELATIHAN DENGAN KINERJA KARYAWAN
BAGIAN HOUSEKEEPING PADA HOTEL GRAND MULYA BOGOR**

Skripsi

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus

Pada Hari : Sabtu Tanggal: 02/10/2018

Noviyanti

021114130

Menyetujui

Ketua Sidang Penguji



(Dr. H. Hari Muharram, SE.,MM)

Ketua Komisi Pembimbing



(Dr. Rajab Tampubolon)

Anggota Komisi Pembimbing



(Dewi Atika, SE, M.Si)

ABSTRAK

Noviyanti, 021114130. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi. Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia. Dengan judul “Hubungan Pelatihan dengan Kinerja Karyawan Bagian Housekeeping Pada Hotel Grand mulya Bogor. Dibawah bimbingan Ketua Komisi Rajab Tampubolon dan Anggota Komisi Dewi Atika. Tahun 2018

Penelitian ini ditunjukkan untuk mengetahui hubungan yang positif antara pelatihan dengan kinerja karyawan Hotel Grand mulya. Penelitian ini dilakukan disebuah perusahaan yang bergerak dibidang jasa. Metode analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif/ kualitatif dan kuantitatif, dengan analisis koefisien korelasi product moment, analisis koefisien determinasi, dan uji hipotesis koefisien korelasi

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. Hasil perhitungan hubungan fungsional pelatihan dengan kinerja karyawan Hotel Grand mulya adalah $\hat{Y} = 5,766 + 0,614 X$, maka penulis menyarankan perusahaan untuk lebih memperhatikan materi sesuai yang dibutuhkan peserta serta melaksanakan pekerjaan dengan inisiatif sendiri

Kata Kunci : Pelatihan, Kinerja Karyawan

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirobbil'alamin penulis panjatkan puji dan syukur kehadiran ALLAH SWT, karena atas rahmat dan hidayah-nya penulis dapat menyelesaikan skripsi penelitian yang merupakan salah satu syarat dalam menempuh gelar Sarjana Ekonomi Universitas Pakuan Bogor, yang berjudul “ **Hubungan Pelatihan Dengan Kinerja Karyawan Bagian Housekeeping Pada Hotel Grand Mulya Bogor** ”

Dalam penulisan skripsi penelitian ini, penulis banyak mendapat bantuan dari keluarga, dosen pembimbing, serta teman-teman dan semua pihak yang membantu memberikan dorongan dan semangat, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Kedua Orang Tua tercinta serta kakak atas doa kasih sayang perhatian kesabaran dan dukungannya selama ini baik moril maupun materil.
2. Bapak Dr. Hendro Sasongko, Ak., MM., C.A. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor.
3. Ibu Tutus Rully, SE., MM. Selaku Ketua Program Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor.
4. Ibu Yudhia Mulya, SE, MM. Selaku Sekretaris Program Study Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor.
5. Bapak Dr. Rajab Tampubolon Selaku Ketua Komisi pembimbing yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing, membantu, dan mengarahkan penulis sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
6. Ibu Dewi Atika, SE. M.Si Selaku Anggota Komisi pembimbing yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing, membantu, dan mengarahkan penulis sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
7. Teman-teman kelas C- Manajemen dan juga teman-teman pada Konsentrasi Manajemen Sumber Daya manusia terimakasih telah memberikan dukungan dalam menyelesaikan Skripsi .
8. Teman-teman seperjuangan Ghina Wulan, Nita Theresia, Windi Sandian, Beny Andrianto, Agnes Risma F, Sy Syarifah, Aeni Fitrihaloka, Graceyiella Christy, yang telah memberikan dukungan serta do'a untuk menyelesaikan skripsi ini.

9. Erick Fakhrizal, Puspa Asri, Rendi, teman-teman yang ada pada Hotel Grand mulya terimakasih telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melakukan penelitian selama satu bulan ini.
10. Tia Permatasari, dan permainan hagonya yang telah memberikan semangat dalam menyelesaikan skripsi ini.
11. Ria Angelina Nasution, Maulidina Rahmah yang telah memberikan semangat dalam menyelesaikan skripsi ini.
12. Andriany winandar, Annida Sirly rezeqi, Rismasari selaku teman kerja sama dalam menyelesaikan ujian-ujian yang telah dilalui
13. Wisanda Surya Kusuma, Wildan Abdul Aziz yang telah berbagi ilmu untuk menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa penyusunan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat khususnya bagi penulis dan pembaca pada umumnya.

Bogor, November 2018

Noviyanti

DAFTAR ISI

	Hal
JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
ABSTRAK	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
 BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Penelitian	1
1.2. Identifikasi dan Rumusan Masalah	6
1.2.1. Identifikasi Masalah	6
1.2.2. Rumusan Masalah	6
1.3. Maksud & Tujuan Penelitian.....	6
1.3.1. Maksud Penelitian.....	6
1.3.2. Tujuan Penelitian	6
1.4. Kegunaan Penelitian.....	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 – Fungsi Manajemen Sumberdaya Manusia	9
2.1.3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	10
2.2. Pelatihan	11
2.2.1 Pengertian Pelatihan	11
2.2.2 Tujuan Pelatihan	11
2.2.3 Manfaat Pelatihan	12
2.2.4 . Metode Pelatihan	13
2.2.5 Indikator-indikator Pelatihan	13
2.2.6 . Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pelatihan	14
2.3. Kinerja.....	15
2.3.1. Pengertian Kinerja	15
2.3.2. Penilaian Kinerja.....	16
2.3.3. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	16
2.3.4. Indikator Kinerja.....	17
2.4. Penelitian Sebelumnya	18
2.5. Kerangka Pemikiran.....	19
2.6. Hipotesis Penelitian.....	20

BAB III METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian.....	21
3.2. Objek, Unit Analisis & Lokasi Penelitian.....	21
3.2.1. Objek Penelitian.....	21
3.2.2. Unit Analisis	21
3.2.3. Lokasi Penelitian.....	21
3.3. Jenis & Sumber data Penelitian.....	21
3.3.1 Jenis Data	21
3.3.2 Sumber Data Penelitian.....	21
3.4. Operasional Variabel.....	22
3.5. Metode Penarikan Sampel.....	24
3.6. Metode Pengumpulan Data	25
3.7. Uji Kualitas Data.....	26
3.7.1. Uji Validitas.....	26
3.7.2. Uji Reliabilitas	29
3.8 Metode Pengolahan/Analisis Data.....	31
3.8.1. Analisis Deskriptif.....	31
3.8.2 Analisis Kuantitatif	31
3.8.2.1. Analisis Koefisien Korelasi	32
3.8.2.2. Analisis Koefisien Determinasi	32
3.8.2.3. Uji Hipotesis Koefisien Korelasi	33
3.8.2.4. Hubungan Fungsional Variabel Pelatihan (X) dengan Kinerja Karyawan (Y).....	34

BAB IV HASIL PENELITIAN

4.1. Gambaran Umum Perusahaan.....	35
4.1.1. Sejarah dan perkembangan Hotel Grand mulya Bogor.....	35
4.1.2. Kegiatan Usaha	35
4.2. Struktur organisasi, Tugas dan Wewenang.....	35
4.3. Tugas dan Wewenang	36
4.4. Profil Responden.....	38
4.5. Pembahasan.....	40
4.5.1. Pelatihan Hotel Grand mulya Bogor	40
4.5.2. Kinerja Karyawan Hotel Grand mulya Bogor.....	55
4.5.3. Hubungan Pelatihan dengan Kinerja Karyawan Hotel Grandmulya Bogor	67

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan.....	71
5.2 Saran.....	72

DAFTAR PUSTAKA	73
-----------------------------	-----------

DAFTAR TABEL

Tabel 1	Data Pengunjung Hotel Grand mulya Bogor 2017.....	2
Tabel 2	Data Pelatihan Bagian Housekeeping Hotel Grand mulya 2017.....	4
Tabel 3	Data Kehadiran karyawan Bagian Housekeeping Hotel Grand mulya 2017	5
Tabel 4	Operasional Variabel	22
Tabel 5	Skala Likert.....	25
Tabel 6	Hasil Uji Validitas Pelatihan (X).....	26
Tabel 7	Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)	28
Tabel 8	Hasil Uji Reliabilitas Pelatihan (X).....	30
Tabel 9	Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan(Y)	30
Tabel 10	Koefisien Korelasi dan Tafsirannya	32
Tabel 11	Data Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin	38
Tabel 12	Data Responden Berdasarkan Usia.....	39
Tabel 13	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	40
Tabel 14	Instruktur pelatihan adalah orang yang ahli dalam bidangnya	40
Tabel 15	Instruktur memiliki kecakapan dalam melatih/menyampaikan materi.	41
Tabel 16	Instruktur pelatihan memberikan umpan balik sesuai materi yang disampaikan	42
Tabel 17	Peserta pelatihan adalah karyawan yang membutuhkan keahlian sesuai pekerjaannya	43
Tabel 18	Peserta pelatihan diwajibkan mengikuti pelatihan sesuai jadwal.....	44
Tabel 19	Peserta pelatihan adalah semua karyawan yang memenuhi syarat untuk mengikuti pelatihan	44
Tabel 20	Materi pelatihan sesuai dengan keahlian yang dibutuhkan peserta pelatihan.....	45
Tabel 21	Materi pelatihan mudah dimengerti oleh peserta pelatihan.....	46
Tabel 22	Materi pelatihan akan berguna dalam pekerjaan	47
Tabel 23	Metode pelatihan yang dilakukan efektif terhadap tujuan pelatihan.....	48
Tabel 24	Metode yang diterapkan pada kegiatan pelatihan sesuai dengan tingkat kemampuan karyawan	48
Tabel 25	Metode pelatihan mudah dimengerti oleh peserta pelatihan	49
Tabel 26	Tujuan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan	50
Tabel 27	Tujuan pelatihansesuai dengan tujuan perusahaan	51
Tabel 28	Tujuan pelatihan dapat digunakan untuk meningkatkan keterampilan	52
Tabel 29	Sasaran pelatihan ditetapkan sebelum pelatihan dimulai	52
Tabel 30	Sasaran sesuai dengan kriteria keahlian yang diterapkan perusahaan..	53
Tabel 31	Analisis Hasil Distribusi Frekuensi	54
Tabel 32	Setelah melaksanakan pelatihan karyawan dapat menyelesaikan sesuai dengan standar yang diterapkan perusahaan	56
Tabel 33	Setelah melaksanakan pelatihan kualitas hasil kerja lebih baik	57

Tabel 34	Kemampuan karyawan dalam mengerjakan kegiatan produksi sesuai dengan standar operasional prosedur, dan dapat meningkatkan kualitas.....	57
Tabel 35	Setelah melaksanakan pelatihan hasil pekerjaan harus sesuai dengan target yang ditetapkan.....	58
Tabel 36	Karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat	59
Tabel 37	Setelah melaksanakan pelatihan Bapak/Ibu bekerja sesuai dengan waktu yang ditentukan.....	60
Tabel 38	Setelah melaksanakan pelatihan bekerja lebih dari jam kerja	61
Tabel 39	Pekerjaan sesuai dengan tepat waktu.....	62
Tabel 40	Setelah melaksanakan pelatihan pekerjaan yang dihasilkan memenuhi standar	62
Tabel 41	Setelah melaksanakan pelatihan pekerjaan dilakukan dengan inisiatif sendiri	63
Tabel 42	Inisiatif atas pekerjaan tidak mengandalkan rekan kerja.....	64
Tabel 43	Inisiatif atas pekerjaan tidak menunggu diperintah.....	65
Tabel 44	Analisis Hasil Distribusi Frekuensi	66
Tabel 45	Korelasi Hubungan Pelatihan dengan Kinerja karyawan Product moment(dengan SPSS 23)	67

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1	Data Pengunjung Hotel Grand Mulya Bogor 2017	3
Gambar 2	Konstelasi Penelitian	20
Gambar 3	Kurva Pengujian Hipotesis Koefisien Korelasi.....	33
Gambar 4	Struktur Organisasi.....	35
Gambar 5	Data Jenis Kelamin.....	38
Gambar 6	Data usia responden	39
Gambar 7	Histogram Pelatihan	55
Gambar 8	Histogram Kinerja Karyawan.....	66

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Keterangan Riset

Lampiran 2 Kuisisioner Penelitian

Lampiran 4 Koding Kuisisioner pelatihan

Lampiran 5 Koding Kuisisioner Kinerja Karyawan

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset perusahaan yang paling mahal di banding dengan aset-aset lain karena SDM merupakan penggerak utama organisasi perusahaan. SDM harus dikelola secara optimal, selain perusahaan, SDM juga senantiasa harus meningkatkan kompetensinya, seiring dengan perkembangan era globalisasi, (Robbins dan coulten,2012). Sumber daya manusia merupakan unsur penting dalam suatu perusahaan, karena unsur ini merupakan bagian yang menggerakkan system disebuah perusahaan dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan.

Pelatihan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan keahlian dan keterampilan baru dalam bekerja agar dapat membantu karyawan untuk mengerti apa yang seharusnya dikerjakan dan mengapa harus dikerjakan. Proses pelatihan difokuskan pada pelaksanaan pekerjaan dan penerapan, pemahaman, pengetahuan dan pelaksanaan tugas tertentu. sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil yang diharapkan. Pelaksanaan program pelatihan ini tentunya tidak hanya dilakukan kepada karyawan baru saja tetapi juga dilakukan kepada karyawan lama tujuannya adalah untuk lebih meningkat keahlian dan keterampilan mereka dalam bekerja sehingga nantinya karyawan lama tersebut bisa menjadi pelatih untuk karyawan baru diperusahaan.

Menurut Mangkuprawira (2007:233), mengemukakan bahwa, “Pelatihan merupakan proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu, serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar”

Dalam upaya mengatasi permasalahan ini, para pengambil kebijakan dalam melakukan perbaikan, yang salah satunya melalui pengembangan sumber daya manusia. Perbaikan kondisi internal ini sekaligus bertujuan untuk memperkuat diri dan meningkatkan daya tahan dalam menghadapi persaingan likal dan global yang pasti akan semakin ketat. Ini artinya harus memperbaiki kinerja perusahaan melalui perbaikan kinerja pegawainya.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya untuk mencapai target kerja. Menurut Wilson Bangun (2012:202) meningkat atau menurunnya suatu target perusahaan sangat tergantung pada kinerja karyawan, merupakan hal yang sangat diperhatikan.

Perkembangan industry perhotelan di Indonesia menunjukkan perkembangan yang sangat pesat. Hal ini terbukti dengan semakin bertambahnya jumlah hotel beserta kamarnya. Mengingat kebutuhan hotel semakin meningkat, mulai dari kepentingan pribadi seperti berlibur, sampai acara yang cukup besar dari perusahaan ataupun pemerintahan. bukti lain berkembangnya industry perhotelan adalah semakin

banyaknya sekolah pariwisata dan perhotelan, yang membuat dunia perhotelan semakin dikenal dan diterima oleh masyarakat, baik dikota besar maupun didaerah.

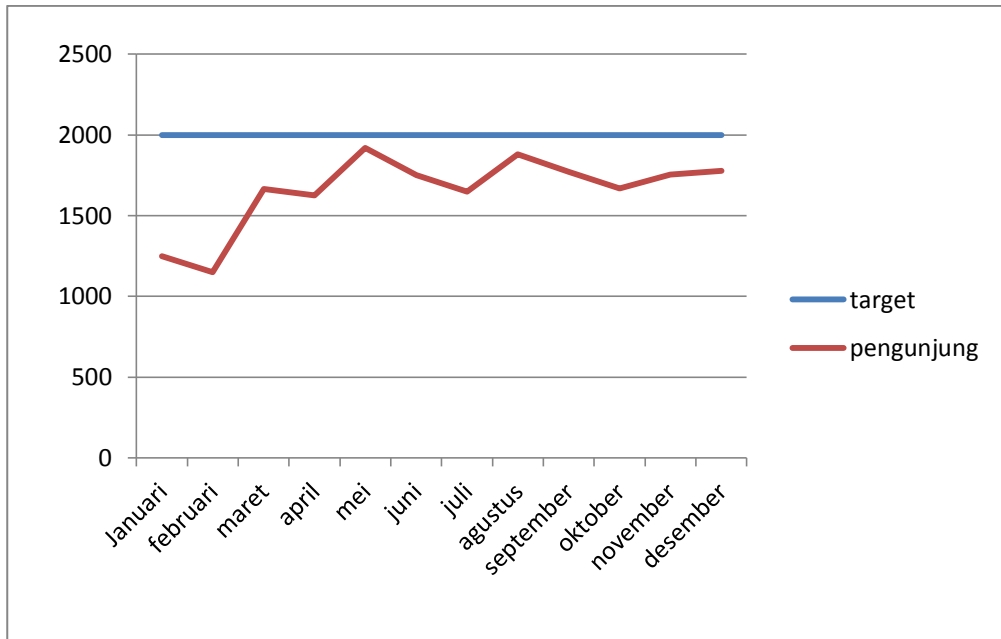
Hotel Grand Mulya Bogor sebagai perusahaan yang bergerak dibidang jasa, karyawan merupakan aspek terpenting dalam perubahan untuk menjadi lebih baik. Salah satu pelatihan yang dilaksanakan pada Hotel Grand mulya Bogor adalah Pelatihan HouseKeeping merupakan salah satu faktor penting bagi perusahaan untuk menjalankan usahanya. Oleh karena itu perusahaan memberikan pelatihan secara berkala kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Akan tetapi kenyataan yang dirasakan selama ini kinerja karyawan secara umum belum optimal, hal ini disebabkan oleh beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Berikut adalah data pengunjung yang menginap pada hotel Grand mulya pada tahun 2017

Tabel 1
Data Pengunjung Hotel Grand Mulya Pada Tahun 2017

No	Bulan	Kamar Tersedia	Target	Pengunjung/ Penginap
				2017
1	Januari	161	2000	1250
2	Februari	161	2000	1150
3	Maret	161	2000	1665
4	April	161	2000	1625
5	Mei	161	2000	1920
6	Juni	161	2000	1750
7	Juli	161	2000	1650
8	Agustus	161	2000	1880
9	September	161	2000	1770
10	Oktober	161	2000	1670
11	November	161	2000	1755
12	Desember	161	2000	1779
jumlah			24000	19864

Sumber: Hotel Grand Mulya Bogor, 2017



Sumber: Hotel Grand Mulya Bogor, 2017

Gambar 1

Data Pengunjung Hotel Grand Mulya Tahun 2017

Data pengunjung yang menginap pada Hotel Grand Mulya tahun 2017 dapat dilihat terjadi kenaikan dan penurunan pengunjung yang menginap dan 1880 adalah tingkat tertinggi pengunjung yang menginap pada bulan agustus sedangkan 1150 ialah tingkat terendah pengunjung yang menginap pada Hotel Grand Mulya pada bulan febuari.

Kinerja karyawan yang belum optimal dapat diupayakan oleh manajemen melalui beberapa cara, salah satunya dapat diatasi dengan memberikan program pelatihan terhadap karyawan secara berkala pada setiap divisi yang ada dihotel. Pemberian program pelatihan diharapkan dapat meningkatkan kompetensi, sikap kerja, pengetahuan, keterampilan, tanggung jawab dalam bekerja, disiplin dan kinerja kerja seluruh karyawan.

Manfaat lain dari adanya pelatihan itu, dapat meningkatkan kepuasan pelanggan dilakukan guna meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan sekaligus berpengaruh pada kesetiaan dan kecintaan para pelanggan, adapun data kegiatan Pelatihan pada Hotel Grand Mulya seperti berikut:

Tabel 2
Data Pelatihan Bagian Housekeeping Hotel Grand mulya
Tahun 2017

No	Jenis Pelatihan	Materi	Instruktur	Peserta yang mengikuti pelatihan	Peserta yang tidak mengikuti pelatihan	keterangan		
						S	I	A
1	Room section	1.cara melayani permintaan tamu dengan baik 2.cara membersihkan dan mempersiapkan kamar	Widi	10	3	2	1	-
2	Public area	1.cara merawat dan membersihkan loby area 2.cara melakukan general cleaning sesuai jadwal 3.cara membersihkan area restaurant 4.cara merawat dan membersihkan toilet yang ada pada hotel	Priyatna	19	5	2	2	1
3	Linen dan uniform section	1.cara mengganti linen dikamar 2.cara mengisi atau memasukkan laundry ke dalam laundry bag	Priyatna	3	0	-	-	-
4	Lost and found	1.cara untuk merekap barang-barang tamu yang hilang	Priyatna	3	1	1	-	-

Sumber: Hotel Grand mulya Bogor, 2017

Dapat disimpulkan dari hasil pelatihan yang dilakukan perusahaan, terdapat beberapa karyawan yang tidak mengikuti pelatihan pada saat diadakan pelatihan dan tidak bisa dipaksakan untuk mengikuti pelatihan. yang menyebabkan berkurangnya keterampilan yang dimiliki karyawan tersebut mengakibatkan kinerjanya menurun yang dapat dilihat dari adanya tanggapan yang kurang baik dari pengunjung hotel tersebut.

Berdasarkan data yang di dapat pada Hotel Grand Mulya Bogor dari keseluruhan karyawan pada bagian housekeeping terdapat beberapa yang tidak mengikuti peraturan seperti adanya beberapa karyawan yang tidak masuk kerja

Tabel 3
Data Kehadiran Karyawan Bagian Housekeeping Hotel Grand Mulya
Pada Tahun 2017

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Hadir	Absen	s	i	a
			2017	2017			
1	Januari	35	30	5	2	1	2
2	Februari	35	28	7	2	2	3
3	Maret	35	34	1	-	1	-
4	April	35	29	6	2	2	2
5	Mei	35	34	1	1	-	-
6	Juni	35	33	2	1	1	-
7	Juli	35	31	4	1	2	1
8	Agustus	35	34	1	-	-	1
9	September	35	33	2	-	2	-
10	Oktober	35	30	5	1	3	3
11	November	35	32	3	-	3	-
12	Desember	35	33	2	-	-	2
Jumlah			381	39	10	17	14

Sumber: Hotel Grand mulya Bogor, 2017

Dapat dilihat dari tabel diatas, jumlah absensi karyawan Hotel Grand Mulya mengalami peningkatan dan penurunan dari bulan januari sampai desember , tingkat kehadiran terendah pada bulan februari, masih banyaknya karyawan yang tidak masuk kerja khususnya pada karyawan yang sering izin. Hotel Grand Mulya sangat mengharapkan setiap individu dalam hotel dapat menciptakan disiplin yang tinggi demi kemajuan dan pencapaian tujuan hotel yang efektif dan efisien. Disiplin dapat ditegakkan melalui kerjasama dan kesadaran yang tinggi dari para karyawan atau sumber daya manusia yang ada dalam hotel

Hotel Grand Mulya melakukan pelatihan untuk meningkatkan keterampilan pada karyawan khususnya pada bagian housekeeping, dengan melakukan pelatihan dapat meningkatkan keterampilan yang dimiliki setiap karyawan yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja yang lebih baik . Dalam hal ini sangat mempengaruhi guna mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas, ternyata masalah tenaga kerja merupakan salah satu faktor yang penting bagi perusahaan, sehingga pelatihan merupakan salah satu cara untuk meningkatkan Kinerja yang baik yang akhirnya akan dapat meningkatkan kinerja sesuai dengan tujuan perusahaan, mengingat pentingnya masalah tersebut, maka penulis mengambil judul **“HUBUNGAN PELATIHAN DENGAN KINERJA KARYAWAN BAGIAN HOUSEKEEPING PADA HOTEL GRAND MULYA BOGOR**

1.2. Identifikasi dan Perumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Dari latar belakang penelitian maka dapat di tarik identifikasi masalah yaitu sebagai berikut:

1. Kinerja secara umum belum optimal
2. Tidak ada yang mencapai target selama satu tahun tersebut
3. Adanya beberapa peserta yang tidak mengikuti pelatihan pada jenis pelatihan *room section, public area, dan lost and found*
4. Tingkat kedisiplinan terhadap kehadiran belum optimal

1.2.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian tersebut, maka rumusan masalah yang di kemukakan penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pelatihan yang dilaksanakan pada Hotel Grand Mulya?
2. Bagaimana kinerja karyawan pada Hotel Grand Mulya?
3. Bagaimana hubungan pelatihan dengan Kinerja Karyawan pada Hotel Grand Mulya?

1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk menyimpulkan dan menganalisis tentang keterkaitan Hubungan Pelatihan Dengan Kinerja Karyawan Bagian Housekeeping Hotel Grand Mulya. Hal ini berkaitan dengan hasil penelitian serta memberikan saran yang dapat menghilangkan timbulnya permasalahan

1.3.2 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada perumusan masalah tersebut diatas, adapun tujuan dari penelitian ini yang ingin dicapai dalam melakukan penulisan ini adalah untuk mengetahui:

1. Untuk mengetahui bagaimana pelatihan karyawan pada Hotel Grand Mulya
2. Untuk mengetahui kinerja karyawan pada Hotel Grand Mulya
3. Untuk mengetahui apakah ada hubungan Pelatihan dengan Kinerja Karyawan pada Hotel Grand Mulya

1.4. Kegunaan Penelitian

Kegunaan manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Secara Teoritis
Untuk memberi saran dan masukan yang bermanfaat bagi perusahaan untuk mempertahankan Kinerja Karyawan. Penelitian ini merupakan kesempatan yang baik bagi penulis untuk dapat menerapkan ilmu yang telah diperoleh selama menjalani perkuliahan dan memperluas wahana berfikir ilmiah. Sebagai

referensi yang dapat memberikan tambahan ilmu pengetahuan dan perbandingan dalam melakukan penelitian pada bidang yang sama yang akan datang.

2. Secara Praktis

Untuk mewujudkan kedisiplinan dalam melakukan pelatihan setiap pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kinerja para karyawannya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber daya manusia (MSDM) sesungguhnya sangat dekat dengan kegiatan sehari-hari oleh pegawai. Sebab bagaimanapun juga SDM adalah merupakan satu-satunya aset perusahaan yang sifatnya hidup dan dapat lama serta bisa diatur selama SDM bisa dikoordinir dengan baik. Adapun keunikan dari aset Sumber Daya Manusia (SDM) ini yaitu mensyaratkan pengelolaan yang berbeda dengan asset lain, sebab aset ini memiliki perkiraan, perasaan dan perilaku sehingga jika dengan baik maka akan mampu memberi kemajuan kepada perusahaan atau organisasi. Berkaitan dengan Sumber Daya Manusia, berikut pengertian manajemen sumber daya manusia menurut para ahli :

Dessler (2011 : 30) mengatakan *Human Resources Management is the process of acquiring, training, appraising, and compensation employees, and of attending to the their labour relations, health and safety, and airness corcern.* (Manajemen sumber daya manusia adalah proses pelatihan, penilaian pada karyawan dan kompensasi untuk memberikan mereka hubungan kerja, kesehatan dan keselamatan dan kepedulian dalam kinerjanya).

Menurut Andrew E. Sikula (2011:11), *“Personnel administration is the implementation of human resources (man power) by and within an enterprise.”* (Administrasi kepegawaian adalah penempatan orang-orang kedalam suatu perusahaan).

Menurut M.Yani (2012:2) Manajemen Sumber Daya Manusia dapat juga diartikan sebagai kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian atas pengadaan tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, integrasi pemeliharaan, dan pemutusan tenaga kerja, dengan sumber daya manusia untuk sampai sasaran perorangan, organisasi dan masyarakat.

Richard L. Daft (2006:144), “manajemen sumber daya manusia adalah aktivitas-aktivitas yang dilakukan untuk menarik, mengembangkan dan memelihara sebuah angkatan kerja yang efektif dalam sebuah organisasi”.

Ike K. Rachmawati (2008:3), Manajemen sumber daya manusia adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.

Berdasarkan definisi tersebut penulis dapat menarik simpulan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah manajemen yang berhubungan dengan perencanaan,

pengorganisasian dan pengawasan terhadap berbagai fungsi pelaksanaan usaha selain itu juga sebagai salah satu bidang dari manajemen yang mengatur manusia, dan diterima secara universal pada masa sekarang.

2.1.2 Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia adalah tugas MSDM untuk mengelola sumber daya manusia agar dapat memperoleh tenaga kerja yang baik guna mencapai tujuan organisasi.

Adapun fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2005: 193-194) Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya

Menurut Hasibuan kegiatan pengelolaan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi dapat diklasifikasikan ke dalam beberapa fungsi, yaitu:

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

Disamping fungsi pokok, manajemen sumber daya manusia memiliki beberapa fungsi operasional :

1. Pengadaan tenaga kerja
Proses penarikan, seleksi, penempatan orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan
2. Pengembangan

Proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini dan masa depan

3. Kompensasi

Pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai prestasi kerjanya, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada dasar batas upah minimum pemerintah berdasarkan internal dan eksternal konsistensi

4. Integrasi

Adalah kegiatan mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, sedangkan karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya

5. Pemeliharaan

Kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas kerja karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pension, pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagai besar karyawan serta berpedoman pada internal dan eksternal konsistensi

6. Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan, karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujudnya tujuan yang maksimal

2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Setiap organisasi termasuk perusahaan menetapkan tujuan-tujuan tertentu yang ingin mereka capai dalam setiap sumber dayanya termasuk sumber daya manusia. Tujuan MSDM secara tepat sangatlah sulit untuk dirumuskan karena sifatnya bervariasi dan tergantung pada penahapan perkembangan yang terjadi pada masing-masing organisasi. Adapun tujuan umum tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia yang dikemukakan Menurut *Cushway* yang dikutip oleh *Edy Sutrisno (2011:7)*, tujuan MSDM meliputi :

1. Mempertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerjaan yang bermotivasi dan berkinerja yang tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.
2. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
3. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.
4. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya.

2.2 Pelatihan

2.2.1 Pengertian Pelatihan

Menurut Mondy (2008:210), pelatihan merupakan serangkaian aktivitas yang dirancang guna memberi pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan para pembelajar untuk dapat melaksanakan pekerjaan mereka saat ini

Simamora (2006:273), pelatihan (training) merupakan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan, atau sikap untuk meningkatkan kinerja tenaga kerja

Hasibuan (2010:69) mengatakan bahwa pelatihan adalah suatu usaha meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan pelatihan

Bella dalam Hasibuan (2010:70) mengatakan bahwa pendidikan dan latihan sama dengan pengembangan yaitu proses meningkatkan keterampilan kerja baik teknis maupun manajerial

Pelatihan merupakan suatu perbaikan kinerja dan meningkatkan motivasi kerja para karyawan yang dibebankan padanya, sehingga karyawan mengalami kemajuan dalam hal kemampuan, keterampilan dan keahliannya sesuai dengan bidang pekerjaannya

Berdasarkan pendapat para ahli diatas bahwa pelatihan merupakan proses mengajarkan keahlian dan pemberian pengetahuan langsung ditempat kerja dimana karyawan dapat memperbaiki dan melaksanakan tugasnya dengan baik serta dapat merubah sikap ke arah yang lebih baik

2.2.2 Tujuan Pelatihan

Tujuan diselenggarakan pelatihan dan pengembangan kerja menurut simamora (2006:276) diarahkan untuk membekali, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas dan kesejahteraan. Adapun tujuan-tujuan sebagai berikut:

1. Memperbaiki kinerja karyawan-karyawannya yang bekerja secara tidak memuaskan karena kekurangan keterampilan merupakan calon utama pelatihan dan pengembangan yang sehat sering berfaedah dalam meminimalkan masalah ini
2. Memutakhirkan keahlian para karyawan sejalan dengan kemajuan teknologi. Melalui pelatihan, pelatih memastikan bahwa karyawan dapat mengaplikasikan teknologi baru secara efektif. Perubahan teknologi pada gilirannya, berarti bahwa pekerjaan senantiasa berubah dan keahlian serta

- kemampuan karyawan haruslah dimutakhirkan melalui pelatihan, sehingga kemajuan teknologi dapat diintegrasikan dalam organisasi secara sukses
3. Mengurangi waktu pembelajaran bagi karyawan baru agar kompeten dalam pekerjaan. Seorang karyawan baru acap kali tidak menguasai keahlian dan kemampuan yang dibutuhkan untuk menjadi “job commotent” yaitu mencapai output dan standar mutu yang diharapkan
 4. Membantu memecahkan masalah operasional. Para manajer harus mencapai tujuan mereka dengan kelangkaan dan kelimpahan sumber daya: kelangkaan sumberdaya finansial dan sumberdaya teknologis manusia dan kelimpahan masalah keuangan, manusia dan teknologis
 5. Mempersiapkan karyawan untuk promosi satu cara untuk menark, menahan, dan memotivasi karyawan adalah melalui program pengembangan karir yang sistematis

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2013:170) tujuan umum dan tujuan khusus pelatihan adalah sebagai berikut:

1. Tujuan Umum Pelatihan
Tujuan umum pelatihan adalah meningkatkan produktivitas organisasi, dengan melalui berbagai kegiatan antara lain :
 - a. Mengembangkan pengetahuan sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara rasional
 - b. Mengembangkan keterampilan/keahlian, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan lebih cepat dan efektif
 - c. Mengembangkan/merubah sikap, sehingga menimbulkan kemauan kerjasama dengan semua karyawan dan manajemen (pimpinan)
2. Tujuan Khusus Pelatihan
 - a. Kualitas
 - b. Produktivitas kerja
 - c. Mutu perencanaan tenaga kerja
 - d. Semangat/moral
 - e. Balas jasa tidak langsung
 - f. Kesehatan dan keselamatan kerja
 - g. Cegah kadaluarsa pengetahuan dan keterampilan
 - h. Pengembangan diri

2.2.3 Manfaat Pelatihan

Pelatihan mempunyai peran penting dalam menentukan efektifitas dan efisiensi organisasi. Beberapa manfaat nyata yang dari program pelatihan dan pengembangan (Simamora, 2006:278) adalah:

1. Meningkatkan kuantitas dan kualitas produktivitas
2. Membentuk sikap, loyalitas, dan kerjasama yang lebih menguntungkan
3. Memenuhi kebutuhan perencanaan sumberdaya manusia
4. Mengurangi frekuensi dan biaya kecelakaan kerja
5. Membantu karyawan dalam peningkatan dan pengembangan pribadi mereka

2.2.4 Metode Pelatihan

Menurut M.Yani (2012:99) mengemukakan metode pelatihan adalah:

Metode dimana karyawan dilatih tentang pekerjaan baru dengan supervisi langsung seorang pelatih yang berpengalaman. Biasanya menggunakan praktik-praktik :

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

2.2.5 Indikator-indikator Pelatihan

Berdasarkan definisi pelatihan yang diungkapkan oleh sedarmayanti (2013:164) dan Andrew E. Sikula dalam Mangkunegara (2011:44), maka indicator pelatihan adalah sebagai berikut:

1. Pendidikan
Pendidikan adalah usaha untuk menyiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan pengajaran, dan latihan bagi perannya dimasa yang akan datang
Edy Sutrisno(2009:63)
2. Prosedur Sistematis
Cara kerja menjalankan dengan cara yang teratur dan baik-baik. Kamus Besar Bahasa Indonesia (2012:667:804)
3. Keterampilan teknis
Kecakapan untuk menyelesaikan tugas secara teknik pengetahuan dan kepanduan membuat sesuatu yang berkenaan dengan keterampilan. Kamus Besar Bahasa Indonesia (2012:868-854)

Indikator-indikator menurut Anwar Prabu Mangku Negara (2006:46), diantaranya

1. Instruktur
Mengingat pelatih umumnya berorientasi pada peningkatan skill, maka para pelatih yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus benar-benar

memiliki kualifikasi yang memadai sesuai bidangnya, personal dan kompeten, selain itu pendidikan instruktur pun harus benar-benar baik untuk melakukan pelatihan

2. Peserta

Peserta pelatihan tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai, selain itu peserta pelatihan 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 pelatihan pun harus update agar peserta dapat memahami masalah yang terjadi pada kondisi yang sekarang

4. Metode

Metode pelatihan akan lebih menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif apabila sesuai dengan jenis materi dan komponen peserta pelatihan

5. Tujuan

Pelatihan merupakan tujuan yang ditentukan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi dan penetapan sasaran, serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang akan diselenggarakan, selain itu tujuan pelatihan pula harus disosialisasikan sebelumnya pada para peserta agar peserta dapat memahami pelatihan tersebut

6. Sasaran

Sasaran pelatihan harus ditentukan dengan kriteria yang terinci dan terukur

2.2.6 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pelatihan

Faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan menurut Marwansyah (2014:1560) antara lain:

1. Dukungan manajemen

Program pelatihan harus mendapatkan dukungan penuh dari manajemen puncak dalam sebuah organisasi. Dukungan ini harus bersifat konkret dan perlu dikomunikasikan kepada seluruh bagian organisasi. Selanjutnya dukungan ini harus diwujudkan dalam bentuk sumber daya yang memadai untuk melaksanakan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia

2. Komitmen para spesialis dan generalis dalam pengelolaan sumber daya manusia, dibutuhkan komitmen yang kuat dan keterlibatan para manajer generalis dalam pengelolaan sumber daya manusia, dan terutama para manajer spesialis pelatihan dan pengembangan SDM

3. Perkembangan teknologi

Kemajuan teknologi tidak saja memberikan dampak pada identifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan tetapi juga terhadap pemilihan metode pelatihan dan pengembangan

4. Kompleksitas organisasi

Kompleksitas organisasi, seorang pekerja yang sukses harus secara berkesinambungan meningkatkan atau memperbaharui kompetensi mereka dan membangun sikap yang memungkinkan mereka untuk tidak hanya beradaptasi dengan perubahan tetapi juga menerima dan bahkan mencari perubahan

5. Gaya belajar

Keberhasilan program pengembangan dan pelatihan sumberdaya manusia dipengaruhi oleh gaya belajar.

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

1. *Cost effectiveness* (efektivitas kerja)
2. Materi program yang dibutuhkan
3. Prinsip-prinsip pembelajaran
4. Ketetapan dan kesesuaian fasilitas
5. Kemampuan dan preferensi peserta pelatihan
6. Kemampuan dan preferensi instruktur pelatihan

2.3 Kinerja

2.3.1 Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan performance atau hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan pekerjaan. Kinerja pula dapat diartikan sebagai prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil untuk kerja. Berikut Beberapa definisi yang diungkapkan oleh para ahli:

Menurut Anwar prabu (2013:67): “Kinerja adalah Hasil kerjs secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”

Malayu S.P Hasibuan dalam M.Yani (2012:117): “Mengemukakan Kinerja (Prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.”

Menurut Wirawan (2009:5): “Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indicator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.”

Menurut Robbins (2006:5): “Kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar kerja, target/sasaran atau kriteria.

“Performance appraisal is a formal system of review and evaluation of individual or team task performance”. (Mondy and Noe, 2008:228)

Berdasarkan beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat ditampilkan atau penampilan kerja seseorang karyawan. Dengan demikian kinerja seorang karyawan dapat diukur dari hasil kerja, hasil tugas, atau hasil kegiatan dalam kurun waktu tertentu.

2.3.2 Penilaian Kinerja

Pengukuran kinerja merupakan hal penting dalam program manajemen suatu instansi secara keseluruhan. Hal ini disebabkan karena kinerja yang terukur akan mendorong pencapaian kinerja tersebut. Pengukuran kinerja dapat dijadikan sebagai alat manajemen yang digunakan untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan akuntabilitas. Selain itu pula pengukuran kinerja juga digunakan untuk menilai pencapaian tujuan dan sasaran organisasi.

Menurut Emron Edison, Yonny Anwar, Imas Komariyah (2016:196) menilai Kinerja karyawan dapat dilakukan dengan mengukur secara kualitatif dan kuantitatif yaitu dengan melihat kontribusi dan prestasi yang telah diberikannya. Penilaian kinerja juga bertujuan untuk mengetahui sejauh mana perubahan kinerja yang terjadi dan karena begitu pentingnya penilaian ini maka perlu dilakukan secara berkelanjutan

Suatu perusahaan dalam melakukan penilaian kerja berdasarkan pada beberapa alasan, yaitu:

1. Manajemen perlu mengetahui kemampuan karyawan dalam menjalankan tugasnya
2. Manajemen perlu memastikan bahwa karyawan telah bekerja dengan benar sesuai dengan tujuan perusahaan/organisasi
3. Manajemen memberikan sinyal kepada karyawan bahwa setiap proses atau hasil yang dicapai akan dinilai dan dihargai sesuai kontribusi dan prestasi yang dicapai

2.3.3 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009:67):

1. Faktor kemampuan

Secara psikologis kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi secara psikologis, kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan skill. Artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya

2. Faktor Motivasi

Motivasi tumbuh dari sikap (*attitude*) seorang pegawai yang menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan perusahaan sikap mental merupakan kondisi yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Seorang karyawan harus memiliki sikap mental yang siap secara psikologi. Artinya, seorang karyawan harus siap secara mental, maupun secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja aman dan nyaman sesama karyawan.

2.3.4 Indikator Kinerja

Menurut Bernardin dan Rusel dalam Sutrisno (2010:179) ada Enam Kinerja primer yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja, yaitu :

1. *Quality*. Merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.
2. *Quantity*. Merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, unit, dan siklus kegiatan yang dilakukan.
3. *Timelines*. Merupakan sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dihendaki, dengan memerhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan orang lain.
4. *Cost effectiveness*. Merupakan tingkat sejauh mana penggunaan sumber daya organisasi dimaksimalkan untuk mencapai hasil tetinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya.
5. *Need for supervision*, merupakan tingkat sejauh mana seorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.

6. *Interpersonal impact*, merupakan tingkat sejauh mana pegawai memelihara harga diri, nama baik, dan kerjasama diantara rekan kerja dan bawahan.

Adapun indikator kinerja menurut Henry Simamora (2007:21), adalah sebagai berikut:

1. Loyalitas
2. Tanggung jawab
3. Keterampilan

Indicator kinerja menurut Robbins (2006,260), adalah sebagai berikut:

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

2.4 Penelitian Sebelumnya

1. Rendy Prastya Arifianto / Hubungan pelatihan dengan kinerja karyawan PT. angkasa citra sarana catering service Jakarta. Hasil penelitian diperoleh nilai koefisien Rank spearman sebesar 0,073. hal ini berarti bahwa korelasi sangat lemah dan mempunyai hubungan dapat diabaikan, nilai koefisien penentu diperoleh sebesar 0,54%. Hal ini berarti bahwa kontribusivariabel pelatihan mempunyai hubungan dengan variabel kinerja karyawan sebesar 0,54%.
2. Marihot Tua Effendi/Hubungan pelatihan dengan kinerja pegawai housekeeping Hotel Ilos Bandung. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan pegawai

bagian housekeeping berada pada kategori baik, dengan skor rata-rata 4,07. Dan tingkat kinerja berada pada kategori baik, dengan skor rata-rata 4,01. Hasil dari analisis menunjukkan bahwa pelatihan memiliki hubungan yang positif dan signifikan. Hal ini dapat dilihat dari hasil koefisien korelasi sebesar 0,647.

3. Raulvi Aprilia Fajarwati 2017 / Hubungan program pelatihan dengan kinerja karyawan Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa pelaksanaan pelatihan yang diberikan PT.Milko Beverage Industry kepada karyawan dinilai baik. Kinerja karyawan PT. MilkoBeverage Industry pun sangat baik. Dan terdapat hubungan sangat kuat dan signifikan yangdiberikan oleh program pelatihan terhadap kinerja karyawan PT Milko Beverage Industry,maka semakin tinggi tingkat kinerja di perusahaan tersebut.Hal ini ditunjukkan oleh koefesienkorelasi sebesar 0,894 dan hasil uji hipotesis dimana t hitung lebih besar dari t table ($12,6183 > 1,6649$). Koefesien determinasi sebesar 79,9% berarti variabel Program Pelatihanmemiliki peranan sebesar 79,9% terhadap variabel Kinerja Karyawan.

2.5 Kerangka Pemikiran

Dari pelatihan yang efektif tentunya karyawan akan semakin meningkatkan kualitas maupun kuantitas dalam pekerjaannya. Mengarah pada suatu tujuan yang umum dengan waktu yang singkat, ilmu yang praktis dan mudah di mengerti karena sudah dirancang sedemikian rupa.

Pelatihan diharapkan dapat diterapkan oleh semua para karyawan. Pelatihan sebagai cara untuk meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Rivai (2004:324) pelatihan adalah suatu kegiatan perusahaan yang dimaksudkan untuk memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan para karyawannya sesuai dengan keinginan dari perusahaan.

Hubungan pelatihan dengan kinerja karyawan pada hotel Grand mulya Bogor Pelatihan dipengaruhi oleh 6 Dimensi, menurut Anwar prabu Mangkunegara (2013:47)

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

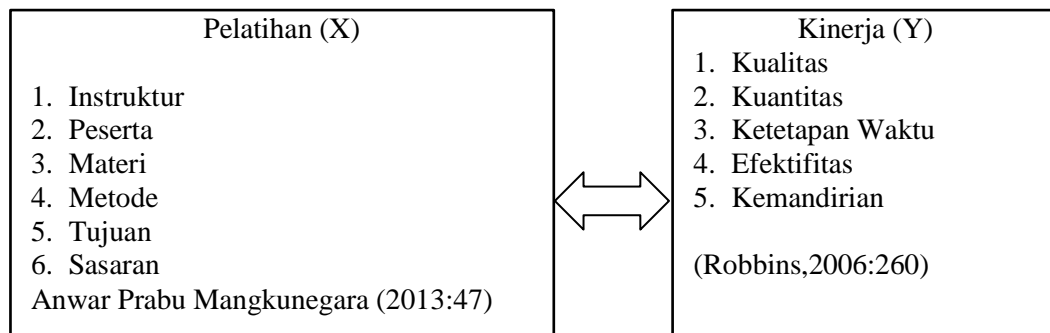
Hotel Grand mulya berusaha meningkatkan keterampilan karyawannya dengan melakukan pelatihan dilakukan guna meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan. Para karyawan pun diberikan pembinaan selama pelatihan tersebut. Menurut Robbins (2006:260) Kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu

didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar kerja, target/ sasaran kriteria

Kinerja dipengaruhi oleh 5 dimensi menurut Robbins (2006:260)

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Ketetapan waktu
4. Efektifitas
5. Kemandirian

Dalam kaitannya pelatihan dan kinerja karyawan, menurut (simamora dalam Hartatik 2014), pelatihan adalah proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan tujuannya untuk memperbaiki kinerja karyawan yang tidak memuaskan karena kurangnya keterampilan, untuk memperbaiki kinerja karyawan dengan memperbaiki keahlian yang kurang baik agar menjadi lebih baik sehingga kinerja meningkat



Gambar 2
Konstelasi Penelitian

2.6 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka hipotesis penelitian disusun sebagai berikut:

1. Pelatihan pada hotel Grand mulya cukup baik
2. Kinerja pada Hotel Grand mulya cukup baik
3. Diduga terdapat hubungan pelatihan dengan kinerja karyawan pada Hotel Grand mulya

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Penelitian yang digunakan oleh penulis berupa penelitian Deskriptif eksploratif, peneliti melakukan observasi dilapangan dengan melihat fakta-fakta bagaimana karyawan melakukan pelatihan saat bekerja

3.2. Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian

3.2.1 Objek Penelitian

Objek pada penelitian ini adalah kegiatan pelatihan yang dilaksanakan pada Hotel Grand mulya dan Kinerja Karyawan Hotel Grand mulya. Dimana pelatihan merupakan variabel independen (X), dan kinerja karyawan merupakan variabel dependen (Y).

3.2.2 Unit Analisis

Dalam penelitian ini penulis menggunakan unit analisis berupa individual, yaitu sumber data yang diperoleh dari respon setiap individu, Individu yang dimaksud disini adalah karyawan bagian housekeeping hotel Grand mulya

3.2.3 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini adalah JL. Babakan Tumas No. 16, Desa Cikeas- Sukaraja Sentul, Bogor Jawa Barat.

3.3. Jenis Dan Sumber Data Penelitian

Untuk menguji kebenaran hipotesis yang telah dikemukakan sebelumnya, maka jenis dan sumber data yang digunakan adalah sebagai berikut:

3.3.1. Jenis Data

- a. Data kualitatif : yaitu data yang diperoleh dari hasil survei melalui penyebaran kuesioner atau angket, selain survei didapatkan juga melalui observasi langsung pada lokasi penelitian
- b. Data kuantitatif : yaitu data dalam bentuk angka seperti jumlah karyawan secara keseluruhan, jumlah karyawan yang telah mengikuti pelatihan, dan data lainnya yang berhubungan dengan pembahasan

3.3.2. Sumber Data Penelitian

Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari dua macam yaitu data primer dan data sekunder.

1. Data Primer

Data Primer yaitu data yang diperoleh dengan cara meneliti langsung kepada karyawan Hotel Grand mulya. Data ini diperoleh melalui observasi, kuesioner atau angket.

2. Data Sekunder

Data Sekunder yaitu data-data yang diperoleh berupa dokumen serta bahan-bahan bacaan tertulis dari luar perusahaan yang mempunyai hubungan yang erat dengan masalah yang dibahas

3.4. Operasional Variabel

Tabel 4
Operasional Variabel

Hubungan Pelatihan Dengan Kinerja Karyawan Pada Hotel Grand mulya

Variabel	Indikator	Sub Indikator	Skala
Pelatihan (X)			
	1. Instruktur	a. Instruktur pelatihan adalah orang yang ahli dalam bidangnya b. Instruktur memiliki kecakapan dalam melatih/ menyampaikan materi c. instruktur memberikan umpan balik sesuai materi yang disampaikan	Ordinal
	2. Peserta	a. Peserta pelatihan adalah karyawan yang membutuhkan keahlian sesuai pekerjaannya b. Peserta pelatihan diwajibkan mengikuti pelatihan sesuai jadwal c. Peserta pelatihan adalah semua karyawan yang memenuhi syarat untuk mengikuti pelatihan	Ordinal
	3. Materi	a. Materi pelatihan sesuai dengan keahlian yang dibutuhkan peserta pelatihan b. Materi pelatihan mudah dimengerti oleh peserta pelatihan	Ordinal
	4. Metode	a. Metode pelatihan yang dilakukan efektif terhadap tujuan pelatihan b. Metode yang diterapkan pada Kegiatan pelatihan Sesuai dengan Tingkat Kemampuan Karyawan Metode pelatihan mudah dimengerti oleh peserta pelatihan	Ordinal
	5. Tujuan Pelatihan	a. tujuan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan b. Tujuan pelatihan sesuai dengan tujuan perusahaan c. Tujuan pelatihan dapat digunakan untuk	Ordinal

		meningkatkan keterampilan	
	6. Sasaran	a. Sasaran pelatihan ditetapkan sebelum pelatihan dimulai b. Sasaran sesuai dengan kriteria keahlian yang diterapkan perusahaan	Ordinal
Kinerja Karyawan	1.Kualitas	a. Setelah melaksanakan pelatihan karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan. b. Setelah melaksanakan pelatihan kualitas hasil kerja lebih baik. c. Kemampuan karyawan dalam mengerjakan kegiatan produksi sesuai dengan standar operasional prosedur, dan dapat meningkatkan kualitas.	Ordinal
	2.Kuantitas	a. Setelah melaksanakan pelatihan hasil pekerjaan harus sesuai dengan target yang ditetapkan b. Karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat	Ordinal
	3.Ketetapan waktu	a. Setelah melaksanakan pelatihan Bapak/Ibu bekerja sesuai dengan waktu yang ditentukan b. Setelah melaksanakan pelatihan Bapak/Ibu bekerja lebih dari jam kerja	Ordinal
	4.Efektivitas	a. Pekerjaan selesai dengan tepat waktu b. Setelah melaksanakan pelatihan pekerjaan yang dihasilkan memenuhi standard	Ordinal
	5.Kemandirian	a. Setelah melaksanakan pelatihan pekerjaan dilakukan dengan inisiatif sendiri b. Inisiatif atas pekerjaan tidak mengandalkan rekan kerja c. Inisiatif atas pekerjaan tidak menunggu diperintah	Ordinal

3.5. Metode Penarikan Sampel

Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah *non probability* sampling dimana pemilihan pada bagian *housekeeping* dilakukan dengan sengaja semuanya diikuti sertakan dalam penelitian yang berjumlah 35 orang (metode sensus)

3.6. Metode Pengumpulan Data

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

1. Data primer adalah data asli yang dikumpulkan sendiri oleh riset untuk menjawab masalah risetnya secara khusus. Dalam penelitian ini data primer yang dimaksud

adalah data yang diperoleh langsung dari responden melalui prosedur pengambilan data sebagai berikut:

a. Survei yaitu metode pengumpulan data yang diperoleh secara langsung dari sumber/responden. Metode ini memerlukan kontak atau hubungan dengan responden yang menjadi subyek penelitian untuk memperoleh data yang diperlukan. Teknik yang digunakan dalam pengumpulan data metode survei ini menggunakan:

1) Wawancara

Dalam penelitian ini peneliti melakukan wawancara sebagai metode pengumpulan data yang akurat, dengan mengajukan beberapa pertanyaan kepada pihak perusahaan baik secara tektuktur maupun secara bebas untuk mendapatkan informasi yang lebih mendalam

2) Kuisisioner

Dalam penelitian ini, kuisisioner akan diberikan langsung kepada karyawan bagian housekeeping hotel Grand mulya. Kemudian pertanyaan dalam kuisisioner tersebut akan diukur dengan menggunakan skala likert. Pertanyaan dalam kuisisioner berkaitan dengan variabel penelitian yaitu pelatihan (X) dan kinerja karyawan (Y). pelatihan dan kinerja diukur dengan menggunakan skalalickert. Jawaban setiap item instrument yang menggunakan skala likert mempunyai penilaian dari sangat positif sampai sangat negative,. Dalam hal ini pilihan jawaban digunakan adalah sebagai berikut:

Tabel 5
Tabel keterangan Skala Likert

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

Sumber : Sugiyono(2014:169)

3) Observasi

kegiatan mengumpulkan data melalui penglihatan langsung dilapangan sehingga diketahui aspek-aspek tertentu dari topik yang diamati dan relevan dengan masalah serta tujuan penelitian.

2. Data sekunder

Data sekunder yaitu cara untuk memperoleh data melalui berbagai sumber terdiri dari buku (literature) dari pada penulis lain yang berhubungan dengan masalah-masalah yang teliti sebagai bahan pertimbangan kegiatan yang akan dilakukan

3.7. Uji Kualitas Data

Penelitian yang mengukur variabel dengan menggunakan instrument kuesioner harus dilakukan pengujian kualitas terhadap data yang diperoleh. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan valid dan reliable sebab kebenaran data yang diolah sangat menentukan kualitas hasil penelitian

3.7.1 Uji Validitas

Instrument yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Dengan demikian instrumen yang valid merupakan instrument yang benar-benar tepat untuk mengukur apa yang hendak diukur. Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan rumus korelasi person product moment yaitu:

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

(Husein Umar,2008:112)

Keterangan:

Korelasi dilambangkan (r) dengan ketentuan nilai r tidak lebih dari harga (-1 < r < + 1). Apabila nilai r = -1 artinya korelasinya negatif sempurna; r = 0 artinya tidak ada korelasi dan r = 1 berarti korelasinya sangat kuat.

Tabel 6
Hasil Uji Validitas Pelatihan(X)

indikator	Pertanyaan	t _{hitung}	t _{tabel}	keterangan
1. instruktur	1. Instruktur pelatihan adalah orang yang ahli dalam bidangnya	0,534	0,361	Valid
	2. Instruktur memiliki kecakapan dalam melatih menyampaikan materi	0,525	0,361	Valid
	3. Instruktur pelatihan memberikan umpan balik sesuai materi yang disampaikan	0,407	0,361	Valid
2. Peserta	1. Peserta pelatihan adalah karyawan yang membutuhkan keahlian dalam bidangnya	0,719	0,361	Valid
	2. Peserta pelatihan diwajibkan mengikuti pelatihan sesuai jadwal	0,695	0,361	Valid
	3. peserta pelatihan adalah semua karyawan yang memenuhi syarat untuk mengikuti pelatihan	0,521	0,361	Valid
3. Materi	1. Materi pelatihan sesuai dengan keahlian yang dibutuhkan peserta pelatihan	0,344	0,361	Tidak Valid
	2 Materi pelatihan mudah dimengerti	0,788	0,361	Valid

	oleh peserta pelatihan			
	3. Materi pelatihan akan berguna dalam pekerjaan	0,278	0,361	Tidak Valid
4. Metode	1. Metode pelatihan yang dilakukan efektif terhadap tujuan pelatihan	0,518	0,361	Valid
	2. Metode pelatihan mudah dimengerti oleh peserta pelatihan	0,557	0,361	Valid
	3. Metode yang diterapkan pada kegiatan pelatihan sesuai dengan tingkat kemampuan karyawan	0,764	0,361	Valid
5. Tujuan	1. Tujuan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan	0,563	0,361	Valid
	2. Tujuan pelatihan sesuai dengan tujuan perusahaan	0,698	0,361	Valid
	3. Tujuan pelatihan dapat digunakan untuk meningkatkan keterampilan	0,570	0,361	Valid
6. Sasaran	1. Sasaran pelatihan ditetapkan sebelum pelatihan dimulai	0,466	0,361	Valid
	2. Sasaran sesuai dengan kriteria keahlian yang diterapkan perusahaan	0,728	0,361	Valid

Dalam menguji Validitas variabel Pelatihan, peneliti mengajukan 17 pertanyaan pada 35 responden. Dari 17 pertanyaan terdapat 3 pernyataan dinyatakan tidak valid dikarenakan t_{hitung} lebih kecil dibanding t_{tabel}

Tabel 7
Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan(Y)

Indikator	Pertanyaan	t_{hitung}	t_{tabel}	Keterangan
1. Kualitas	1. Setelah melaksanakan pelatihan karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan	0,730	0,361	Valid
	2. Setelah melaksanakan pelatihan kualitas hasil kerja lebih baik	0,324	0,361	Tidak Valid
	3. Kemampuan karyawan dalam mengerjakan kegiatan produksi sesuai dengan standar operasional prosedur, dan dapat meningkatkan kualitas	0,544	0,361	Valid
2. Kuantitas	1. Setelah melaksanakan pelatihan hasil pekerjaan harus sesuai dengan target yang diterapkan	0,581	0,361	Valid
	2. Karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat	0,916	0,361	Valid
3. Ketetapan waktu	1. Setelah melaksanakan pelatihan Bapak/Ibu bekerja sesuai waktu yang telah ditentukan	0,503	0,361	Valid

	2. Setelah melaksanakan pelatihan Bapak/Ibu bekerja lebih dari jam kerja	0,537	0,361	Valid
4. Efektivitas	1. Pekerjaan selesai dengan tepat waktu	0,538	0,361	
	2. Setelah melaksanakan pelatihan pekerjaan yang dihasilkan memenuhi standard	0,695	0,361	Valid
5. kemandirian	1. Setelah melaksanakan pelatihan pekerjaan dilakukan dengan inisiatif sendiri	0,792	0,361	Valid
	2. Inisiatif atas pekerjaan tidak mengandalkan rekan kerja	0,487	0,361	Valid
	3. Inisiatif atas pekerjaan tidak menunggu diperintah	0,760	0,361	Valid

Dalam menguji Validitas variabel Pelatihan, peneliti mengajukan 12 pertanyaan pada 35 responden. Dari 12 pertanyaan terdapat 1 pernyataan dinyatakan tidak valid dikarenakan t_{hitung} lebih kecil dibanding t_{tabel}

3.7.2. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan *internal consistency*, yaitu 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 dapat diketahui bahwa suatu instrumen dinyatakan reliabel jika nilai *Alpha Cronbach* ≥ 0.6 , sedangkan suatu instrumen dinyatakan tidak reliabel jika nilai *Alpha Cronbach* ≤ 0.6 .

(Sugiyono, 2014,220)

Rumus yang digunakan untuk uji reliabilitas adalah sebagai berikut:

Koefisien reliabilitas *Alpha Cronbach*

$$r_i = \frac{k}{(K - 1)} \left\{ 1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right\}$$

Keterangan:

r_i = Nilai reliabilitas

k = Jumlah Item

$\sum s_i^2$ = Jumlah Varians tiap-tiap skor

s_t^2 = Varians total

Tabel 8
Hasil Uji Reliabilitas Pelatihan (X)
Case Processing Summary

	N	%
Cases Valid	20	100.0
Excluded ^a	0	.0
Total	20	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Cronbach's Alpha	N of Items
.926	16

Output case processing summary menjelaskan tentang jumlah data yang valid untuk diproses dan data dikeluarkan dapat dilihat bahwa data atau *case* yang valid berjumlah 20 dengan persentase 100% dan tidak ada yang dikeluarkan (*exclude*) dan *reliability statistics* menunjukkan bahwa *cronbach alpha* untuk variabel pelatihan sebesar 0,926 yang berarti diterima maka disimpulkan instrumen penelitian telah reliabel.

Tabel 9
Hasil Uji Reliabilitas Kinerja karyawan (Y)
Case Processing Summary

	N	%
Valid	20	100.0
Excluded ^a	0	.0
Total	20	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Cronbach's Alpha	N of Items
.899	10

Output case processing summary menjelaskan tentang jumlah data yang valid untuk diproses dan data dikeluarkan dapat dilihat bahwa data atau *case* yang valid berjumlah 20 dengan persentase 100% dan tidak ada yang dikeluarkan (*exclude*) dan *reliability statistics* menunjukkan bahwa *cronbach alpha* untuk variabel kinerja karyawan sebesar 0,899 yang berarti diterima maka disimpulkan instrumen penelitian telah reliabel.

3.3 Metode pengolahan/Analisis Data

3.8.1 Analisis Deskriptif

Penelitian deskriptif yaitu untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan, menggambarkan, menjabarkan, atau menguraikan data-data yang telah terkumpul sebagaimana adanya, tanpa membuat suatu kesimpulan yang berlaku untuk umum

Untuk menilai X dan Y maka analisis yang digunakan berdasarkan rata-rata (mean) dari masing-masing variabel. Nilai rata-rata ini didapatkan dengan menjumlahkan data keseluruhan dalam setiap variabel kemudian dibagi dengan jumlah responden

Analisis deskriptif dilakukan untuk menghitung tanggapan responden mengenai pelatihan dan kinerja karyawan. Dengan rumusan sebagai berikut :

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

3.8.2. Analisis kuantitatif

Analisis kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positiv, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/ statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Berikut merupakan yang termasuk kedalam analisis kuantitatif yang digunakan pada penelitian ini, yaitu

3.8.2.1 Analisis Koefisien Korelasi

Rumus Korelasi *Product Moment* yaitu untuk mengukur tingkat atau eratnya hubungan antara dua variabel yaitu pelatihan dengan variabel kinerja karyawan yang berskala ordinal.

Dapat diukur dengan menggunakan rumus Korelasi *Product Moment* sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{(n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2)(n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2)}}$$

(Sugiyono, 2014,228)

Keterangan:

r = koefisien korelasi

X = Subyek dalam variabel independen

Y = Subyek dalam variabel dependen

n = Jumlah sampel

Untuk dapat menafsirkan hasil dari perhitungan koefisien korelasi yang ditemukan maka dapat berpedoman pada ketentuan berikut ini:

Tabel 10
Koefisien Korelasi dan Tafsirannya

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

Sugiono (2012;132)

3.8.2.2 Analisis Koefisien Determinasi

Menurut Supangkat (2008:350) mengatakan bahwa analisis koefisien korelasi hanya menyatakan keeratan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Diperlukan analisis determinasi untuk menunjukkan proporsi hubungan antara variabel dependen dengan independen.

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

Dimana:

KD = Koefisien Determinasi

r^2 = Koefisien Korelasi

3.8.2.3 Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

Uji hipotesis ini dilakukan untuk mengetahui apakah ada hubungan yang positif atau tidak antara variabel Pelatihan dengan variabel Kinerja pada Hotel Grand mulya Bogor dan untuk membuktikan apakah hipotesis yang dibuat dapat diterima atau ditolak.

Dimana rumusan hipotesis statistik sebagai berikut:

$H_0 : \rho \leq 0$, tidak terdapat hubungan yang positif antara Pelatihan dengan Kinerja Karyawan

$H_a : \rho > 0$, terdapat hubungan yang positif antara Pelatihan dengan Kinerja Karyawan

Uji hipotesis dilakukan menggunakan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan:

r = koefisien korelasi

n = jumlah sampel

(Sugiyono, 2014,230)

Untuk mencari t_{tabel} menggunakan :

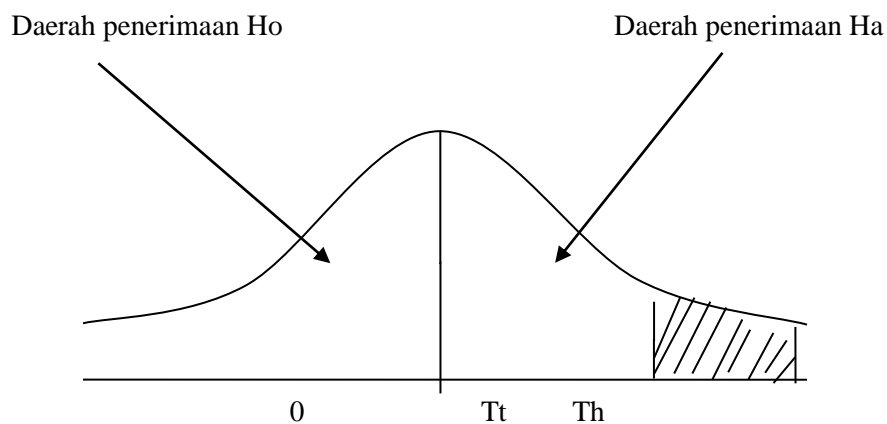
$\alpha = 0,05$ dan $dk = n-2$ dengan menggunakan uji satu arah maka kriteria hasil pengujiannya adalah sebagai berikut:

- Terima H_0 jika nilai $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$

Artinya, tidak ada hubungan yang positif antara Pelatihan dengan Kinerja karyawan

Terima H_a dan Tolak H_0 jika nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$

Artinya, ada hubungan yang positif antara Pelatihan dengan Kinerja karyawan



Gambar 2

Kurva Uji Statistik

3.8.2.4 Hubungan fungsional variabel pelatihan (X) dengan kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis data koefisien korelasi, koefisien determinasi dengan pengujian hipotesis maka dapat diperoleh hubungan fungsional sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + bX$$

Dimana :

\hat{Y} = Penduga Variabel Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b = Koefisien

X = Variabel Pelatihan

BAB IV HASIL PENELITIAN

4.1. Gambaran Umum Perusahaan

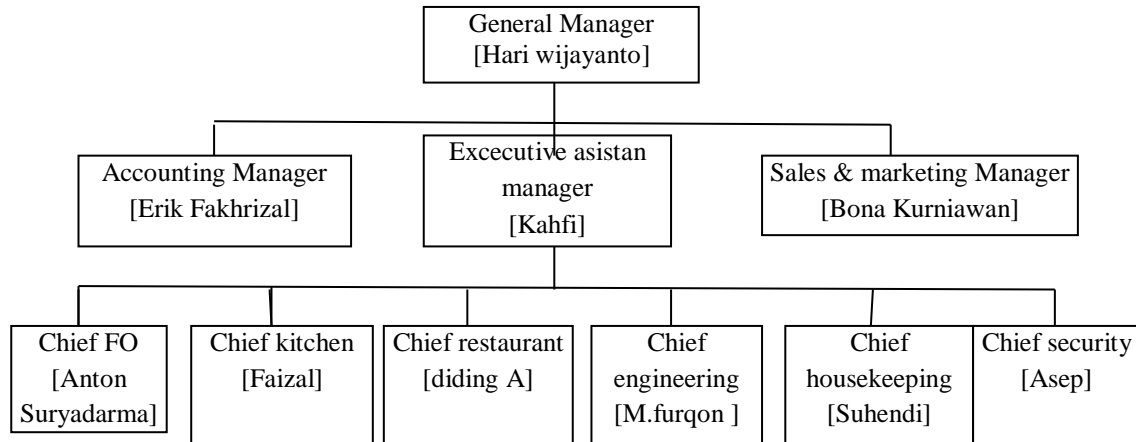
4.1.1. Sejarah dan Perkembangan Hotel Grand Mulya Bogor

Hotel Grand mulya adalah sebuah perhotelan yang berdiri sejak tahun 2017 di Kota Bogor, tepatnya di Jl sukaraja Desa Cikeas no 16 Sentul, Jawa Barat, dimana perhotelan ini melayani di Bidang Jasa yang diperlukan oleh masyarakat perumahan di Indonesia maupun mancanegara. Jasa yang ditawarkan ialah Penginapan dengan kualitas yang baik. suasana udara khas yang akan memberikan kesan tersendiri untuk istirahat anda, keluarga dan juga rekan bisnis. Hotel Grand mulya menyediakan 161 kamar memiliki 22 kamar tipe Grand superior, 74 kamar tipe Grand deluxe, 36 kamar Grand park deluxe, 27 kamar Grand cabana deluxe, 3 kamar Cabana suites, mempunyai satu café yang bernama De' Gaya Café, beberapa tempat konvensi yang di lengkapi tempat pertemuan seperti Ruang serbaguna cendana, Ruang jati, ruang mahoni, Ruang pinus, dan Ruang meranti dan beberapa sarana olahraga seperti outbound, tempat pemancingan dan waterpark

4.1.2 Kegiatan Usaha

Hotel Grand mulya Bogor bergerak di bidang usaha jasa pelayanan berupa kamar penginapan yang cukup rumit pengelolaannya dan menyediakan berbagai fasilitas yang dapat digunakan oleh tamu-tamunya selama 24 jam.

4.2. Struktur Organisasi, Tugas dan Wewenang



Sumber: Hotel Grand Mulya Bogor

Gambar 3
Struktur Organisasi

4.3. Tugas dan Wewenang

Berikut tugas dan wewenang setiap fungsi dalam Hotel Grand Mulya Bogor:

1. *General Manager*

Bertugas sebagai adalah orang yang mengelola operasional sehari-hari dalam manajemen hotel. bertugas mengontrol keuangan, rumah tangga, kualitas pelayanan dan makanan, dekorasi dan interior serta pembentukan norma-norma yang harus diikuti oleh staf sambil memberikan layanan mereka kepada para tamu, dll.

2. *Accounting Manager*

Bertugas untuk mengawasi operasional sehari-hari dari departemen. hotel besar memiliki Manajer Residen untuk menyelesaikan masalah sepanjang waktu. Di sini para manajer departemen yang berbeda diawasi oleh manajemen puncak. Bertanggung jawab atas kelancaran operasional di *Accounting Department* yang menyangkut kegiatan proses pencatatan, penyusunan laporan keuangan, dan pengendalian, atau pengawasan seluruh laporan baik yang menyangkut aspek keuangan maupun operasional, serta menyusun anggaran perusahaan, melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh General Manager dan melaksanakan fungsi-fungsi Manager di Accounting Department.

3. *Excecutive Asistan Manager*

Adalah wakil General Manager. Jabatan ini pada umumnya ada di hotel-hotel besar di mana General Manager perlu dibantu dan didukung oleh Assistan General Manager. Penanganan tugas-tugas manajemen yang telah dirumuskan dan diarahkan oleh General Manager dilaksanakan dan dikomunikasikan kepada Assistant General Manager. Selanjutnya diteruskan ke Departmen Head. Menjalankan perintah yang di sampaikan oleh General Manager dan selanjutnya meneruskan kepada Manager Executive Assistant Manager, bertanggung jawab kepada General Manager, Menyampaikan laporan yang dibuat oleh para Manager, Mengambil alih tugas General Manager apabila sewaktu-waktu General Manager berhalangan.

4. *Sales & Marketing Manajer*

Adalah pejabat yang menentukan keberhasilan hotel dalam menjual produk hotel kepada konsumen. Bertugas Membuat strategi pemasaran dan penjualan, Bertanggung jawab atas publikasi atau periklanan hotel, Memperkenalkan hotel dan fasilitasnya sekaligus melakukan kotrak kerjasama kepada calon pengguna jasa hotel, Memastikan penjualan kamar memenuhi target, Juga bertanggungjawab dalam mempertahankan hubungan dengan para pelanggan.

5. *Chief FO*

Bertanggung jawab atas pengawasan operasi dan administrasi di Front Office Departement, Mengusahakan tercapainya occupancy hotel semaksimal mungkin, di usahakan tanpa mengurangi average rate sesuai dengan target perusahaan, Memeriksa / meneliti reservasi individu maupun grup serta VIP, Memperhatikan dan menjawab surat-surat yang di tujukan kepada *Front Office*

Manager, meneliti ketepatan *daily/weekly/monthly occupancy report*, Mengadakan inspeksi ruang secara teratur dengan executive Housekeeper dan Chief Engineering, Memeriksa / meneliti laporan-laporan statistic tamu, Memonitor kelancaran ketepatan pelayanan check in dan check out, Merumuskan rekomendasi penyesuaian tarif kamar, Mengadakan pengecekan secara teratur terhadap *competition rate* dan *room occupancy hotel* lain, Meneliti ketepatan *room sales recapitulation, house count sheet, expected arrival* dan *departure list*, Menyiapkan *one year reservation*.

6. *Chief Kitchen*

Tugas pokok dari kepala dapur ini lebih banyak pada tugas-tugas administrasi, seperti mengecek daftar pesanan barang ke gudang, mengetik menu dan mengatur dan mengawasi seluruh tugas-tugas kitchen, khususnya dalam proses pengadaan dan pengolahan makanan sesuai dengan standart yang telah ditetapkan termasuk membuat food cost standart. *The head chef* perlu tahu bagaimana mengolah makanan di dapur tetapi ia harus tahu nama makanan serta ejaan yang benar dalam penulisan menu. Berwenang untuk merencanakan progam trainee untuk kitchen, Berwenang atas pengambilan keputusan dalam mengkoordinasikan semua kegiatan operasional Departement.

7. *Chief Restaurant*

Pimpinan tertinggi di dalam suatu restaurant hotel, mempunyai tanggung jawab atas administrasi di bagian restoran, membuat rencana kerja untuk bawahanya.

8. *Chief Engineering*

Bertugas untuk memperbaiki dan melakukan perawatan barang barang hotel yang berupa mesin. Bertanggung jawab atas seluruh operasional perbaikan dan perawatan barang barang hotel yang berupa mesin.

9. *Chief Housekeeping*

Bertanggung jawab atas kebersihan hotel baik itu kamar hotel maupun area umum hotel dan juga bagian dari hotel yang bertanggung jawab atas kebersihan, kerapihan, dan kenyamanan kamar (*guest room*), ruangan umum, restoran, bar, outlet lainnya.

10. *Chief Security*

Departemen yang bertugas menjaga dan mengatur keamanan hotel serta melakukan pengamanan seluruh area Hotel dan ikut memantau kamar-kamar tamu, terutama yang dihuni agar tidak terjadi hal-hal yang tidak diinginkan serta memantau keluar masuknya tamu di kamar hotel dan mengawasi tamu-tamu yang mencurigakan. Selain itu security juga harus memeriksa para karyawan hotel "*body checking*" baik itu saat masuk kerja maupun saat pulang bekerja. Adanya security akan membuat tamu merasa aman dalam menginap di hotel.

4.4. Profil Responden

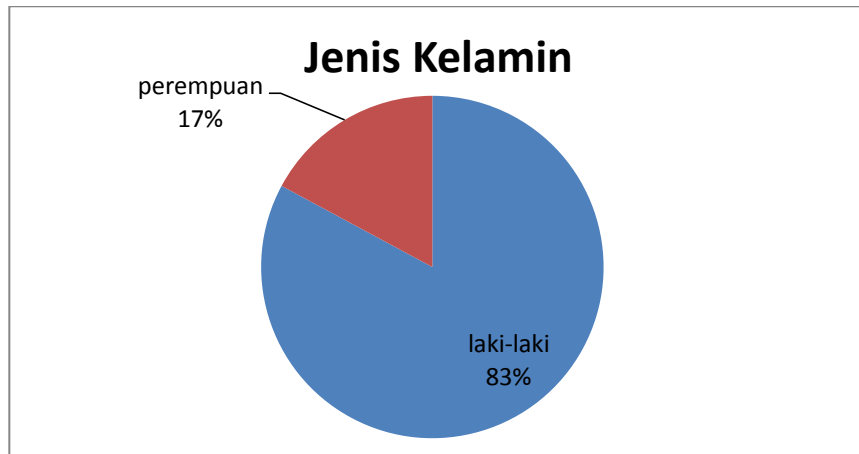
1. Jenis Kelamin Responden

Profil responden dalam penelitian ini yaitu berdasarkan jenis kelamin dan Lama berkerja, berikut hasil dan data profil responden karyawan Hotel Grand mulya Bogor:

Tabel 11
Data karyawan berdasarkan jenis kelamin

No	Kategori	Jumlah Karyawan	Presentase (%)
1	Laki- Laki	29	83 %
2	Perempuan	6	17%
Jumlah		35	100%

Sumber data : Data Primer diolah 2018



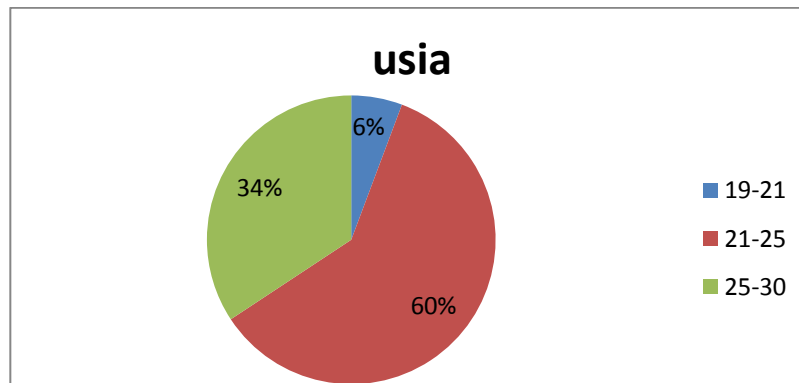
Gambar 4
Data Jenis Kelamin

Berdasarkan data diatas , dapat diketahui bahwa jumlah responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 29 orang atau 83% dan jenis kelamin perempuan sebanyak 6 orang atau 17%. dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden adalah laki-laki yaitu sebanyak 29 orang atau 83%.

Tabel 12
Data Responden Berdasarkan usia

No	Kategori	Jumlah Karyawan	Presentase (0%)
1	19-21	2	5.72%
2	21-25	21	60%
3	25-30	12	34.28%
Jumlah		35	100

Sumber data : Data Primer diolah 2018



Gambar 5
Data Usia Responden

Dari data diatas dapat diketahui bahwa mayoritas respondennya berusia 21-25 tahun yaitu sebanyak 21 karyawan dari 35 responden atau dengan presentase 60% dan sisanya 12 karyawan dengan presentase 34.28% berusia 25-30 tahun , 2karyawan dengan presentase 5.72% pada usia 19-21 tahun

Tabel 13
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah Karyawan	Presentase (%)
1	SD	0	0
2	SMP	1	2.85%
3	SMA/Sederajat	30	85.72%
4	D3	2	5.72%
5	S1	2	5.71%
	JUMLAH	35	100

Sumber data : Data Primer diolah 2018

Berdasarkan tabel diatas mengenai karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan yang ditunjukkan terdapat 30 orang responden memiliki pendidikan terakhir SMA/ sederajat

4.5 Pembahasan

4.5.1 Pelatihan Hotel Grand mulya 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 Hotel Grand mulya Bogor yang diperoleh dari hasil kuisisioner yang disebarkan kepada responden. Total dari nilai jawaban setiap butir pertanyaan kemudian dibuatkan rentang skala untuk mengetahui tanggapan total responden, dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{TanggapanTotalResponden} = \frac{\text{SkorTotal Hasil Jawaban Responden}}{\text{SkorTertinggiResponden}} \times 100\%$$

1. Instruktur

Tabel 14

Instruktur pelatihan adalah orang yang ahli dalam bidangnya

Keterangan	Responden	Nilai Bobot	Skor Total	%
Sangat setuju	13	5	65	44,52
Setuju	15	4	60	41,1
Kurang Setuju	7	3	21	14,38
Tidak Setuju	0	2	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	1	0	0
Jumlah	35		146	100

Sumber data : Data Primer diolah 2018

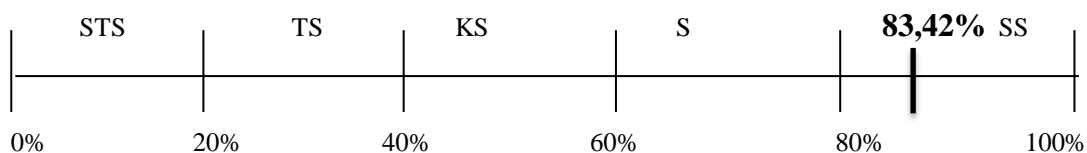
Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 14, dapat dilihat 44,52% menjawab sangat setuju, dan 41,1% menjawab setuju dan 14,38% menjawab kurang setuju pada pernyataan “Instruktur adalah orang yang ahli dalam bidangnya”. Yang artinya responden menunjukkan pilihan sangat setuju bahwa instruktur adalah orang yang ahli dalam bidangnya

Tanggapan total responden :

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor ideal untuk seluruh item}} \times 100\%$$

$$= \frac{146}{5 \times 35} \times 100\%$$

$$= 83,42\%$$



Dari total tanggapan responden maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 83,42% mengindikasikan instruktur pelatihan adalah orang yang ahli dalam bidangnya

Tabel 15

Instruktur memiliki kecakapan dalam melatih/ menyampaikan materi

Keterangan	Responden	Nilai Bobot	Skor Total	%
Sangat setuju	13	5	65	14,13
Setuju	14	4	56	38,9

Kurang Setuju	7	3	21	14,58
Tidak Setuju	1	2	2	1,39
Sangat Tidak Setuju	0	1	0	0
Jumlah	35		144	100

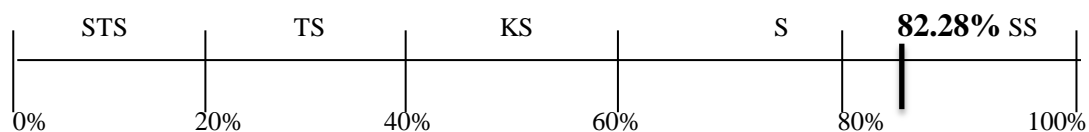
Sumber data : Data Primer diolah 2018

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 15, dapat dilihat 14,13% menjawab sangat setuju, dan 31,9% menjawab setuju dan 14,58% menjawab kurang setuju dan 1,39% menjawab tidak setuju pada pernyataan “Instruktur memiliki kecakapan dalam melatih/menyampaikan materi”. Yang artinya responden menunjukkan pilihan setuju bahwa instruktur memiliki kecakapan dalam melatih/menyampaikan materi

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor ideal untuk seluruh item}} \times 100\%$$

$$= \frac{144}{5 \times 35} \times 100\%$$

$$= 82,28\%$$



Dari total tanggapan responden maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 82,28% mengindikasikan instruktur memiliki kecakapan dalam melatih/ menyampaikan materi

Tabel 16

Instruktur pelatihan memberikan umpan balik sesuai materi yang disampaikan

Keterangan	Responden	Nilai Bobot	Skor Total	%
Sangat setuju	15	5	75	50,67
Setuju	13	4	52	35,13
Kurang Setuju	7	3	21	14,20
Tidak Setuju	0	2	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	1	0	0
Jumlah	35		148	100

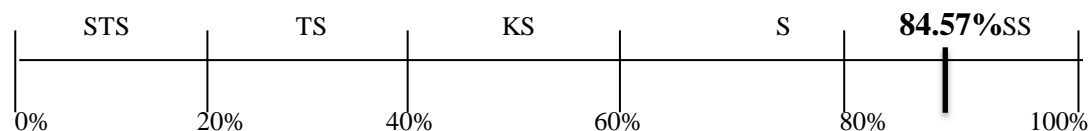
Sumber data : Data Primer diolah 2018

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 16, dapat dilihat 50,67% menjawab sangat setuju, dan 35,13% menjawab setuju dan 14,20% menjawab kurang setuju pada pernyataan “Instruktur pelatihan memberikan umpan balik sesuai materi yang disampaikan”. Yang artinya responden menunjukkan pilihan sangat setuju bahwa instruktur pelatihan memberikan umpan balik sesuai materi yang disampaikan

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor ideal untuk seluruh item}} \times 100\%$$

$$= \frac{148}{5 \times 35} \times 100\%$$

$$= 84.57\%$$



Dari total tanggapan responden maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 84,57% mengindikasikan Instruktur pelatihan memberikan umpan balik sesuai materi yang disampaikan

2. Peserta

Tabel 17

Peserta pelatihan adalah karyawan yang membutuhkan keahlian sesuai pekerjaannya

Keterangan	Responden	Nilai Bobot	Skor	%
Sangat setuju	14	5	70	46.67
Setuju	18	4	72	48
Kurang Setuju	2	3	6	4
Tidak Setuju	1	2	2	1.33
Sangat Tidak Setuju	0	1	0	0
Jumlah	35		150	100

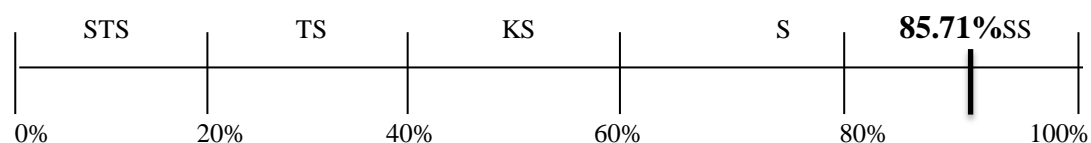
Sumber data : Data Primer diolah 2018

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 17, dapat dilihat 46,67% menjawab sangat setuju, dan 48% menjawab setuju dan 4% menjawab kurang setuju dan 1,33% menjawab tidak setuju pada pernyataan “peserta pelatihan adalah karyawan yang membutuhkan keahlian sesuai pekerjaannya”. Yang artinya responden menunjukkan pilihan sangat setuju bahwa peserta pelatihan adalah karyawan yang membutuhkan keahlian sesuai pekerjaannya

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor ideal untuk seluruh item}} \times 100\%$$

$$= \frac{150}{5 \times 35} \times 100\%$$

$$= 85.71\%$$



Dari total tanggapan responden maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 85,71% mengindikasikan Peserta pelatihan adalah karyawan yang membutuhkan keahlian sesuai pekerjaannya

Tabel 18

Peserta pelatihan diwajibkan mengikuti pelatihan sesuai jadwal

Keterangan	Responden	Nilai Bobot	Skor	%
Sangat setuju	11	5	55	37,93
Setuju	8	4	72	49,65
Kurang Setuju	6	3	18	12,42
Tidak Setuju	0	2	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	1	0	0
Jumlah	35		145	100

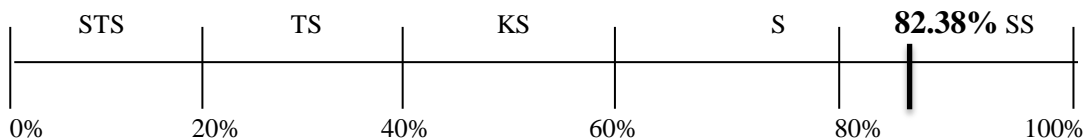
Sumber data : Data Primer diolah 2018

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 18, dapat dilihat 37,93% menjawab sangat setuju, dan 49,65% menjawab setuju dan 12,42% menjawab kurang setuju pada pernyataan “peserta pelatihan diwajibkan mengikuti pelatihan sesuai jadwal”. Yang artinya responden menunjukkan pilihan setuju bahwa peserta pelatihan diwajibkan mengikuti pelatihan sesuai jadwal

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor ideal untuk seluruh item}} \times 100\%$$

$$= \frac{145}{5 \times 35} \times 100\%$$

$$= 82.38\%$$



Dari total tanggapan responden maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 82,38% mengindikasikan Peserta pelatihan diwajibkan mengikuti pelatihan sesuai jadwal

Tabel 19
Peserta pelatihan adalah semua karyawan yang memenuhi syarat untuk mengikuti pelatihan

Keterangan	Responden	Nilai Bobot	Skor	%
Sangat setuju	13	5	65	44,22
Setuju	17	4	68	46,25
Kurang Setuju	4	3	12	8,17
Tidak Setuju	1	2	2	1,36
Sangat Tidak Setuju	0	1	0	0
Jumlah	35		147	100

Sumber data : Data Primer diolah 2018

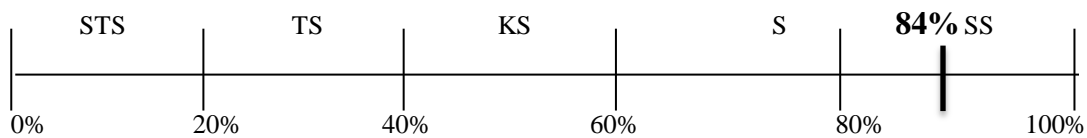
Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 19, dapat dilihat 44,22% menjawab sangat setuju, dan 46,25% menjawab setuju dan 8,17% menjawab kurang setuju dan 1,36% menjawab tidak setuju pada pernyataan “peserta pelatihan adalah semua karyawan yang memenuhi syarat untuk mengikuti pelatihan”. Yang artinya responden

menunjukkan pilihan setuju bahwa peserta pelatihan adalah semua karyawan yang memenuhi syarat untuk mengikuti pelatihan

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor ideal untuk seluruh item}} \times 100\%$$

$$= \frac{147}{5 \times 35} \times 100\%$$

$$= 84\%$$



Dari total tanggapan responden maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 84% mengindikasikan Peserta pelatihan adalah semua karyawan yang memenuhi syarat untuk mengikuti pelatihan

3. Materi

Tabel 20

Materi pelatihan sesuai dengan keahlian yang dibutuhkan peserta pelatihan

Keterangan	Responden	Nilai Bobot	Skor	%
Sangat setuju	1	5	5	4,46
Setuju	16	4	64	57,14
Kurang Setuju	10	3	30	26,79
Tidak Setuju	5	2	10	8,93
Sangat Tidak Setuju	3	1	0	2,68
Jumlah	35		112	100

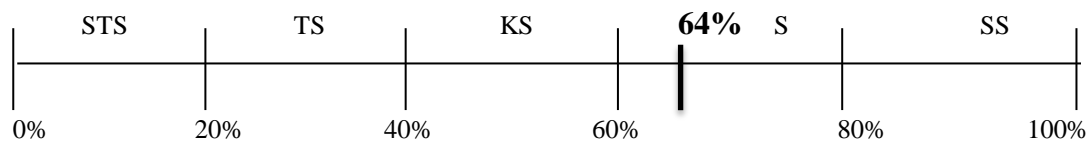
Sumber data : Data Primer diolah 2018

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 20, dapat dilihat 4,46% menjawab sangat setuju, dan 57,14% menjawab setuju dan 26,79% menjawab kurang setuju dan 8,93% menjawab tidak setuju dan 2,68% menjawab sangat tidak setuju dan pada pernyataan “materi pelatihan sesuai dengan keahlian yang dibutuhkan peserta pelatihan”. Yang artinya responden menunjukkan pilihan setuju bahwa materi pelatihan sesuai dengan keahlian yang dibutuhkan peserta pelatihan

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor ideal untuk seluruh item}} \times 100\%$$

$$= \frac{112}{5 \times 35} \times 100\%$$

$$= 64\%$$



Dari total tanggapan responden maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 64% mengindikasikan Materi pelatihan sesuai dengan keahlian yang dibutuhkan peserta pelatihan

Tabel 21
Materi pelatihan mudah dimengerti oleh peserta pelatihan

Keterangan	Responden	Nilai Bobot	Skor	%
Sangat setuju	18	5	90	58,44
Setuju	13	4	52	33,76
Kurang Setuju	4	3	12	7,80
Tidak Setuju	0	2	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	1	0	0
Jumlah	35		154	100

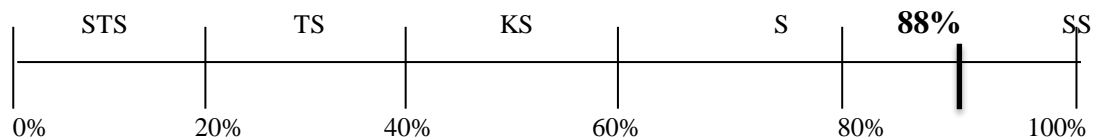
Sumber data : Data Primer diolah 2018

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 21, dapat dilihat 58,44% menjawab sangat setuju, dan 33,76% menjawab setuju dan 7,80% menjawab kurang setuju pada pernyataan “materi pelatihan mudah dimengerti oleh peserta pelatihan”. Yang artinya responden menunjukkan pilihan sangat setuju bahwa materi pelatihan mudah dimengerti oleh peserta pelatihan

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor ideal untuk seluruh item}} \times 100\%$$

$$= \frac{154}{5 \times 35} \times 100\%$$

$$= 88\%$$



Dari total tanggapan responden maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 88% mengindikasikan Materi pelatihan mudah dimengerti oleh peserta pelatihan

Tabel 22
Materi pelatihan akan berguna dalam pekerjaan

Keterangan	Responden	Nilai Bobot	Skor	%
Sangat setuju	5	5	25	18,25
Setuju	23	4	92	67,15
Kurang Setuju	6	3	18	13,14
Tidak Setuju	1	2	2	1,46
Sangat Tidak Setuju	0	1	0	0
Jumlah	35		137	100

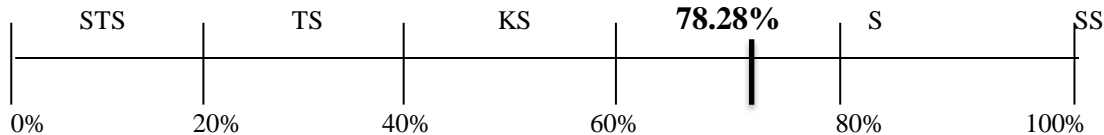
Sumber data : Data Primer diolah 2018

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 22, dapat dilihat 18,25% menjawab sangat setuju, dan 67,15% menjawab setuju dan 13,14% menjawab kurang setuju dan 1,46% menjawab tidak setuju pada pernyataan “materi pelatihan akan berguna dalam pekerjaan”. Yang artinya responden menunjukkan pilihan setuju bahwa materi pelatihan akan berguna dalam pekerjaan

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor ideal untuk seluruh item}} \times 100\%$$

$$= \frac{137}{5 \times 35} \times 100\%$$

$$= 78,28\%$$



Dari total tanggapan responden maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 78,28% mengindikasikan Materi pelatihan akan berguna dalam pekerjaan

4. Metode

Tabel 23
Metode pelatihan yang dilakukan efektif terhadap tujuan pelatihan

Keterangan	Responden	Nilai Bobot	Skor	%
Sangat setuju	16	5	80	53,69
Setuju	12	4	48	32,21
Kurang Setuju	7	3	21	14,1
Tidak Setuju	0	2	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	1	0	0
Jumlah	35		149	100

Sumber data : Data Primer diolah 2018

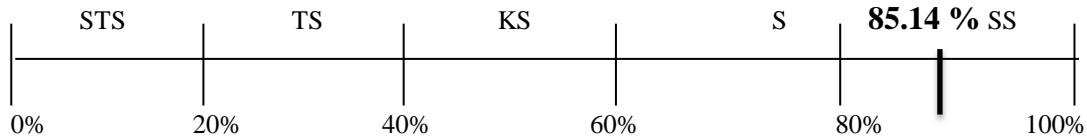
Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 23, dapat dilihat 53,69% menjawab sangat setuju, dan 32,21% menjawab setuju dan 14,1% menjawab kurang setuju pada pernyataan “metode pelatihan yang dilakukan efektif terhadap tujuan pelatihan”. Yang

artinya responden menunjukkan pilihan sangat setuju bahwa metode pelatihan yang dilakukan efektif terhadap tujuan pelatihan

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor ideal untuk seluruh item}} \times 100\%$$

$$= \frac{149}{5 \times 35} \times 100\%$$

$$= 85.14\%$$



Dari total tanggapan responden maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 85,14% mengindikasikan Metode pelatihan yang dilakukan efektif terhadap tujuan pelatihan

Tabel 24
Metode yang diterapkan pada Kegiatan pelatihan Sesuai dengan
Tingkat Kemampuan Karyawan

Keterangan	Responden	Nilai Bobot	Skor	%
Sangat setuju	14	5	70	47,30
Setuju	15	4	60	40,54
Kurang Setuju	6	3	18	12,16
Tidak Setuju	0	2	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	1	0	0
Jumlah	35		148	100

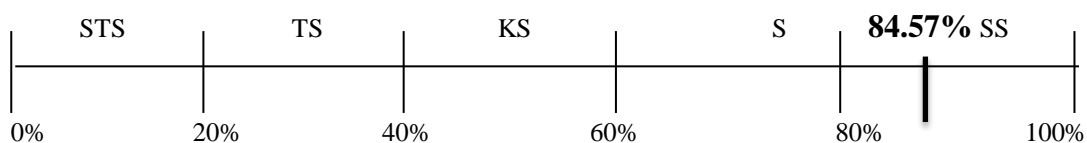
Sumber data : Data Primer diolah 2018

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 24, dapat dilihat 47,30% menjawab sangat setuju, dan 40,54% menjawab setuju dan 12,16% menjawab kurang setuju pada pernyataan “metode yang diterapkan pada kegiatan pelatihan sesuai dengan tingkat kemampuan karyawan”. Yang artinya responden menunjukkan pilihan sangat setuju bahwa metode yang diterapkan pada kegiatan pelatihan sesuai dengan tingkat kemampuan karyawan

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor ideal untuk seluruh item}} \times 100\%$$

$$= \frac{148}{5 \times 35} \times 100\%$$

$$= 84.57\%$$



Dari total tanggapan responden maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 84,57% mengindikasikan Metode yang diterapkan pada Kegiatan pelatihan Sesuai dengan Tingkat Kemampuan Karyawan

Tabel 25
Metode pelatihan mudah dimengerti oleh peserta pelatihan

Keterangan	Responden	Nilai Bobot	Skor	%
Sangat setuju	15	5	75	50,33
Setuju	16	4	64	42,95
Kurang Setuju	2	3	6	4,03
Tidak Setuju	2	2	4	2,69
Sangat Tidak Setuju	0	1	0	0
Jumlah	35		149	100

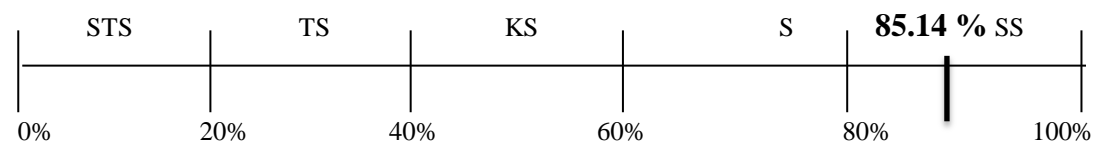
Sumber data : Data Primer diolah 2018

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 25, dapat dilihat 50,33% menjawab sangat setuju, dan 42,95% menjawab setuju dan 4.03% menjawab kurang setuju dan 2,69% menjawab tidak setuju pada pernyataan “metode pelatihan mudah dimengerti oleh peserta pelatihan”. Yang artinya responden menunjukkan pilihan sangat setuju bahwa metode pelatihan mudah dimengerti oleh peserta pelatihan

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor ideal untuk seluruh item}} \times 100\%$$

$$= \frac{149}{5 \times 35} \times 100\%$$

$$= 85.14\%$$



Dari total tanggapan responden maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 85,14% mengindikasikan Metode pelatihan mudah dimengerti oleh peserta pelatihan

5. Tujuan

Tabel 26
Tujuan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan

Keterangan	Responden	Nilai Bobot	Skor	%
Sangat setuju	14	5	70	47,95
Setuju	13	4	52	35,62
Kurang Setuju	8	3	24	16,43
Tidak Setuju	0	2	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	1	0	0
Jumlah	35		146	100

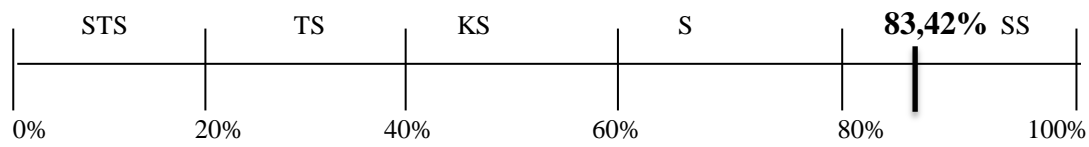
Sumber data : Data Primer diolah 2018

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 26, dapat dilihat 47,95% menjawab sangat setuju, dan 35,62% menjawab setuju dan 16,43% menjawab kurang setuju pada pernyataan “tujuan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan”. Yang artinya responden menunjukkan pilihan sangat setuju bahwa tujuan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor ideal untuk seluruh item}} \times 100\%$$

$$= \frac{146}{5 \times 35} \times 100\%$$

$$= 83,42\%$$



Dari total tanggapan responden maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 83,42% mengindikasikan Tujuan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan

Tabel 27
Tujuan pelatihan sesuai dengan tujuan perusahaan

Keterangan	Responden	Nilai Bobot	Skor	%
Sangat setuju	15	5	75	51,72
Setuju	11	4	44	30,35
Kurang Setuju	8	3	24	16,55
Tidak Setuju	1	2	2	1,38
Sangat Tidak Setuju	0	1	0	0
Jumlah	35		145	100

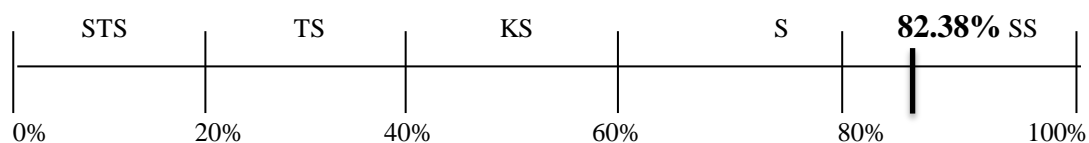
Sumber data : Data Primer diolah 2018

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 27, dapat dilihat 51,72% menjawab sangat setuju, dan 30,35% menjawab setuju dan 16,55% menjawab kurang setuju dan 1,38% menjawab tidak setuju pada pernyataan “tujuan pelatihan sesuai dengan tujuan perusahaan”. Yang artinya responden menunjukkan pilihan sangat setuju bahwa tujuan pelatihan sesuai dengan tujuan perusahaan

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor ideal untuk seluruh item}} \times 100\%$$

$$= \frac{145}{5 \times 35} \times 100\%$$

$$= 82,38\%$$



Dari total tanggapan responden maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 82,38% mengindikasikan Tujuan pelatihan sesuai dengan tujuan perusahaan

Tabel 28
Tujuan pelatihan dapat digunakan untuk meningkatkan keterampilan

Keterangan	Responden	Nilai Bobot	Skor	%
Sangat setuju	16	5	80	53,33
Setuju	13	4	52	34,67
Kurang Setuju	8	3	18	12
Tidak Setuju	0	2	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	1	0	0
Jumlah	35		150	100

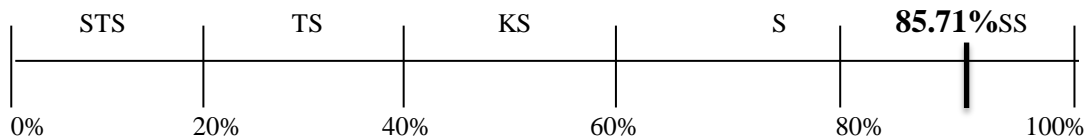
Sumber data : Data Primer diolah 2018

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 28, dapat dilihat 53,33% menjawab sangat setuju, dan 34,67% menjawab setuju dan 12% menjawab kurang setuju pada pernyataan “tujuan pelatihan dapat digunakan untuk meningkatkan keterampilan”. Yang artinya responden menunjukkan pilihan sangat setuju bahwa tujuan pelatihan dapat digunakan untuk meningkatkan keterampilan

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor ideal untuk seluruh item}} \times 100\%$$

$$= \frac{150}{5 \times 35} \times 100\%$$

$$= 85.71\%$$



Dari total tanggapan responden maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 85,71% mengindikasikan tujuan pelatihan dapat digunakan untuk meningkatkan keterampilan

6. Sasaran

Tabel 29
Sasaran pelatihan ditetapkan sebelum pelatihan dimulai

Keterangan	Responden	Nilai Bobot	Skor	%
Sangat setuju	6	5	30	23,43
Setuju	13	4	52	40,62
Kurang Setuju	14	3	42	32,82
Tidak Setuju	2	2	4	3,13
Sangat Tidak Setuju	0	1	0	0
Jumlah	35		128	100

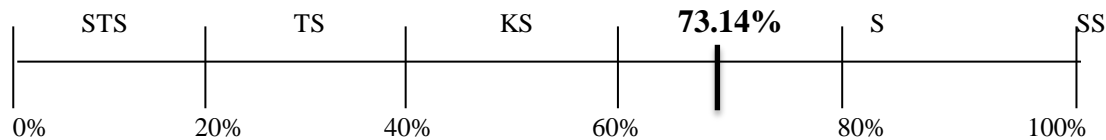
Sumber data : Data Primer diolah 2018

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 29, dapat dilihat sebanyak 40,62% dari 35 responden menyatakan setuju bahwa Sasaran pelatihan ditetapkan sebelum pelatihan dimulai

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor ideal untuk seluruh item}} \times 100\%$$

$$= \frac{128}{5 \times 35} \times 100\%$$

$$= 73.14\%$$



Dari total tanggapan responden maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 73,14% mengindikasikan Sasaran pelatihan ditetapkan sebelum pelatihan dimulai

Tabel 30

Sasaran sesuai dengan kriteria keahlian yang diterapkan perusahaan

Keterangan	Responden	Nilai Bobot	Skor	%
Sangat setuju	14	5	70	47,30
Setuju	16	4	64	43,24
Kurang Setuju	4	3	12	8,11
Tidak Setuju	1	2	2	1,35
Sangat Tidak Setuju	0	1	0	0
Jumlah	35		148	100

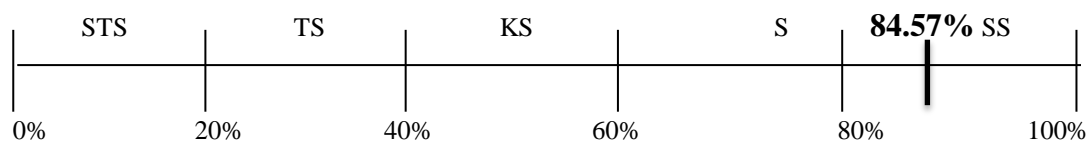
Sumber data : Data Primer diolah 2018

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 30, dapat dilihat sebanyak 47,30% dari 35 responden menyatakan sangat setuju bahwa Sasaran sesuai dengan kriteria keahlian yang diterapkan perusahaan

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor ideal untuk seluruh item}} \times 100\%$$

$$= \frac{148}{5 \times 35} \times 100\%$$

$$= 84.57\%$$



Dari total tanggapan responden maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 84,57% mengindikasikan Sasaran pelatihan ditetapkan sebelum pelatihan dimulai

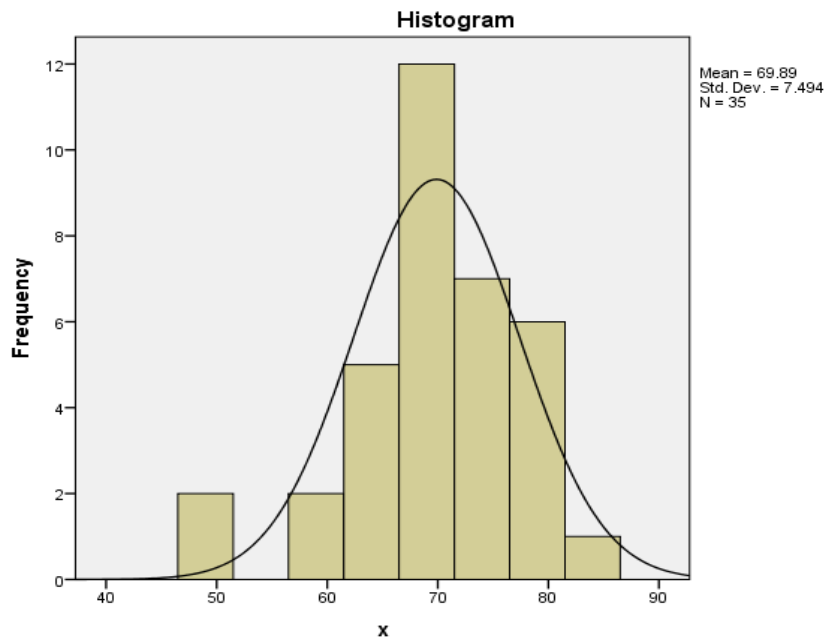
Berdasarkan hasil paparan diatas penulis mendapatkan hasil analisis dengan pengolahan hasil SPSS sebagai berikut:

Tabel 31
 Analisis Hasil Distribusi Frekuensi
Statistics

x		
N	Valid	35
	Missing	0
Mean		69.89
Std. Error of Mean		1.267
Median		70.00
Mode		70
Std. Deviation		7.494
Variance		56.163
Kurtosis		1.644
Std. Error of Kurtosis		.778
Range		33
Minimum		49
Maximum		82
Sum		2446

Sumber :*output* SPSS 23

Berdasarkan data tabel di atas menunjukkan bahwa rata-rata empirik kinerja karyawan berdasarkan pertanyaan yang bisa dijawab rata-ratanya adalah 69,89 dengan range 33 dan total skor 2446



Gambar 6
 Histogram Pelatihan

Untuk mengetahui pelatihan pada Hotel Grand mulya , maka hasil pengolahan data, hasil rata-rata empirik dibandingkan dengan rata-rata teoritis sebagai berikut:

$$Skor\ Teoritik: X = \frac{\text{Nilai bobot terendah}(\text{Jumlah pertanyaan}) + \text{Nilai bobot tertinggi}(\text{Jumlah pertanyaan})}{\text{Jumlah variabel}}$$

$$\text{Skor Teoritik: } X = \frac{1(17) + 5(17)}{2} = 51$$

Berdasarkan hasil tersebut maka diketahui hasil skor rata-rata empirik sebesar 69,89 dan skor rata-rata teoritis sebesar 51, skor rata-rata empirik lebih besar dibanding skor rata-rata teoritis ($69,89 > 51$), sehingga dapat dikatakan pelatihan pada Hotel Grand mulya baik.

4.5.2. Kinerja Karyawan Hotel Grand mulya Bogor

Kinerja atau *performance* adalah hasil kerja yang diukur secara kualitas dan kuantitas baik individu maupun sekelompok di dalam organisasi yang dikerjakan oleh karyawan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan prosedur yang ada.

Di bawah ini adalah hasil tanggapan responden mengenai variabel kinerja karyawan Hotel Grand mulya Bogor yang diperoleh dari hasil kuisisioner yang disebarkan kepada responden. Total dari nilai jawaban setiap butir pertanyaan kemudian dibuatkan rentang skala untuk mengetahui tanggapan total responden, dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{TanggapanTotalResponden} = \frac{\text{SkorTotal Hasil Jawaban Responden}}{\text{SkorTertinggiResponden}} \times 100\%$$

1. Kualitas

Tabel 32

Setelah melaksanakan pelatihan karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan

Keterangan	Responden	Nilai Bobot	Skor	%
Sangat setuju	3	5	15	13,27
Setuju	16	4	64	56,63
Kurang Setuju	5	3	15	13,28
Tidak Setuju	8	2	16	14,16
Sangat Tidak Setuju	3	1	3	2,66
Jumlah	35		113	100

Sumber data : Data Primer diolah 2018

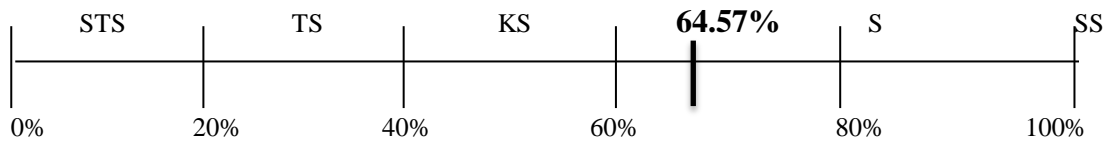
Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 32, dapat dilihat sebanyak 56,63% dari 35 responden menyatakan setuju bahwa Setelah melaksanakan pelatihan karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan

Tanggapan total responden :

$$= \frac{\text{Skor totalhasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor ideal untuk seluruh item}} \times 100\%$$

$$= \frac{113}{5 \times 35} \times 100\%$$

$$= 64.57\%$$



Dari total tanggapan responden maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 64% mengindikasikan Setelah melaksanakan pelatihan karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan

Tabel 33
Setelah melaksanakan pelatihan kualitas hasil kerja lebih baik

Keterangan	Responden	Nilai Bobot	Skor	%
Sangat setuju	8	5	40	28,58
Setuju	20	4	80	57,14
Kurang Setuju	6	3	18	12,85
Tidak Setuju	1	2	2	1,42
Sangat Tidak Setuju	0	1	0	0
Jumlah	35		140	100

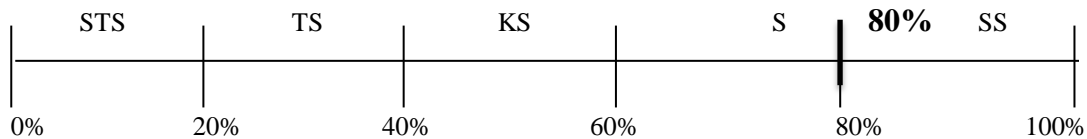
Sumber data : Data Primer diolah 2018

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 33, dapat dilihat sebanyak 57,14% dari 35 responden menyatakan setuju bahwa Setelah melaksanakan pelatihan kualitas hasil kerja lebih baik

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor ideal untuk seluruh item}} \times 100\%$$

$$= \frac{140}{5 \times 35} \times 100\%$$

$$= 80\%$$



Dari total tanggapan responden maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 80% mengindikasikan Setelah melaksanakan pelatihan kualitas hasil kerja lebih baik

Tabel 34
Kemampuan karyawan dalam mengerjakan kegiatan produksi sesuai dengan standar operasional prosedur, dan dapat meningkatkan kualitas

Keterangan	Responden	Nilai Bobot	Skor	%
Sangat setuju	11	5	55	37,16
Setuju	21	4	84	56,76
Kurang Setuju	3	3	9	6,08
Tidak Setuju	0	2	0	0

Sangat Tidak Setuju	0	1	0	0
Jumlah	35		148	100

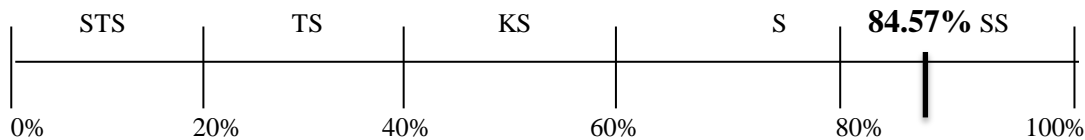
Sumber data : Data Primer diolah 2018

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 34, dapat dilihat sebanyak 56,76% dari 35 responden menyatakan setuju bahwa Kemampuan karyawan dalam mengerjakan kegiatan produksi sesuai dengan standar operasional prosedur, dan dapat meningkatkan kualitas

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor ideal untuk seluruh item}} \times 100\%$$

$$= \frac{148}{5 \times 35} \times 100\%$$

$$= 84.57\%$$



Dari total tanggapan responden maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 84,57% mengindikasikan Kemampuan karyawan dalam mengerjakan kegiatan produksi sesuai dengan standar operasional prosedur, dan dapat meningkatkan kualitas

2. Kuantitas

Tabel 35
Setelah melaksanakan pelatihan hasil pekerjaan harus sesuai dengan target yang ditetapkan

Keterangan	Responden	Nilai Bobot	Skor	%
Sangat setuju	17	5	85	55,56
Setuju	15	4	60	39,21
Kurang Setuju	2	3	6	3,92
Tidak Setuju	1	2	2	1,31
Sangat Tidak Setuju	0	1	0	0
Jumlah	35		153	100

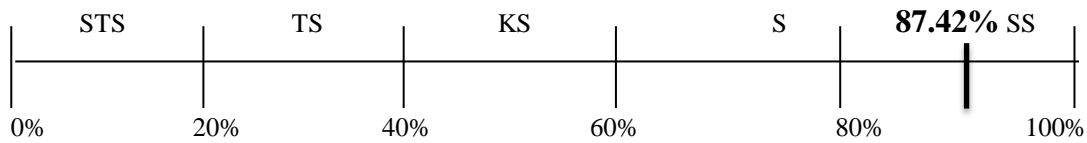
Sumber data : Data Primer diolah 2018

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 35, dapat dilihat sebanyak 55,56% dari 35 responden menyatakan sangat setuju bahwa Setelah melaksanakan pelatihan hasil pekerjaan harus sesuai dengan target yang ditetapkan

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor ideal untuk seluruh item}} \times 100\%$$

$$= \frac{153}{5 \times 35} \times 100\%$$

$$= 87.42\%$$



Dari total tanggapan responden maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 87,42% mengindikasikan Setelah melaksanakan pelatihan hasil pekerjaan harus sesuai dengan target yang ditetapkan

Tabel 36
Karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat

Keterangan	Responden	Nilai Bobot	Skor	%
Sangat setuju	22	5	110	70,06
Setuju	9	4	36	22,93
Kurang Setuju	3	3	9	5,73
Tidak Setuju	1	2	2	1,28
Sangat Tidak Setuju	0	1	0	0
Jumlah	35		157	100

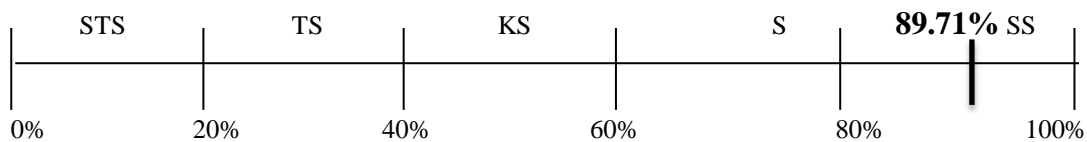
Sumber: Kuesioner, diolah 2018

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 36, dapat dilihat sebanyak 70,06% dari 35 responden menyatakan sangat setuju bahwa Karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor ideal untuk seluruh item}} \times 100\%$$

$$= \frac{157}{5 \times 35} \times 100\%$$

$$= 89.71\%$$



Dari total tanggapan responden maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 89,71% mengindikasikan Karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat

3. Ketetapan waktu

Tabel 37
Setelah melaksanakan pelatihan Bapak/Ibu bekerja sesuai dengan waktu yang ditentukan

Keterangan	Responden	Nilai Bobot	Skor	%
Sangat setuju	8	5	40	28,17
Setuju	23	4	92	4,78
Kurang Setuju	2	3	6	4,23
Tidak Setuju	2	2	4	2,82
Sangat Tidak Setuju	0	1	0	0
Jumlah	35		142	100

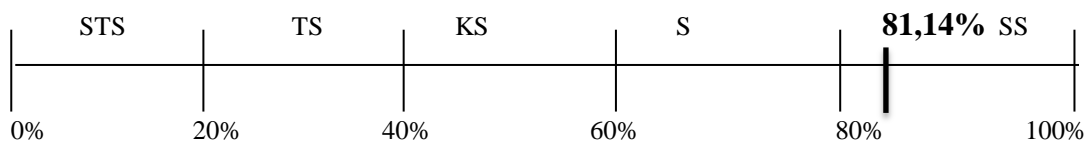
Sumber data : Data Primer diolah 2018

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 37, dapat dilihat sebanyak 28,17% dari 35 responden menyatakan sangat setuju bahwa Setelah melaksanakan pelatihan Bapak/Ibu bekerja sesuai dengan waktu yang ditentukan

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor ideal untuk seluruh item}} \times 100\%$$

$$= \frac{142}{5 \times 35} \times 100\%$$

$$= 81,14\%$$



Dari total tanggapan responden maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 81,14% mengindikasikan Setelah melaksanakan pelatihan Bapak/Ibu bekerja sesuai dengan waktu yang ditentukan

Tabel 38
Setelah melaksanakan pelatihan Bapak/Ibu bekerja lebih dari jam kerja

Keterangan	Responden	Nilai Bobot	Skor	%
Sangat setuju	19	5	95	61,29
Setuju	12	4	48	30,97
Kurang Setuju	4	3	12	7,74
Tidak Setuju	0	2	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	1	0	0
Jumlah	35		155	100

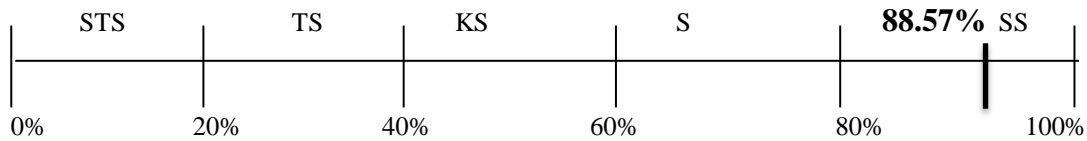
Sumber data : Data Primer diolah 2018

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 38, dapat dilihat sebanyak 61,29% dari 35 responden menyatakan sangat setuju bahwa Setelah melaksanakan pelatihan Bapak/Ibu bekerja lebih dari jam kerja

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor ideal untuk seluruh item}} \times 100\%$$

$$= \frac{155}{5 \times 35} \times 100\%$$

$$= 88.57\%$$



Dari total responden maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 88,57% mengindikasikan Setelah melaksanakan pelatihan Bapak/Ibu bekerja lebih dari jam kerja

4. Efektifitas

Tabel 39
Pekerjaan selesai dengan tepat waktu

Keterangan	Responden	Nilai Bobot	Skor	%
Sangat setuju	11	5	55	39
Setuju	17	4	68	48,22
Kurang Setuju	4	3	12	8,52
Tidak Setuju	3	2	6	4,26
Sangat Tidak Setuju	0	1	0	0
Jumlah	35		141	100

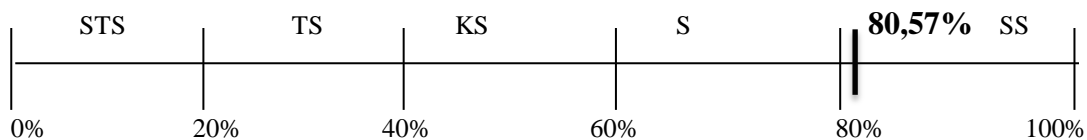
Sumber data : Data Primer diolah 2018

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 39, dapat dilihat sebanyak 48,22% dari 35 responden menyatakan setuju bahwa Pekerjaan selesai dengan tepat waktu

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor ideal untuk seluruh item}} \times 100\%$$

$$= \frac{141}{5 \times 35} \times 100\%$$

$$= 80.57\%$$



Dari total tanggapan responden maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 80,57% mengindikasikan Pekerjaan selesai dengan tepat waktu

Tabel 40
Setelah melaksanakan pelatihan pekerjaan yang dihasilkan memenuhi standard

Keterangan	Responden	Nilai Bobot	Skor	%
Sangat setuju	11	5	55	38,47
Setuju	18	4	72	50,35
Kurang Setuju	5	3	15	10,49
Tidak Setuju	0	2	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	0,70
Jumlah	35		143	100

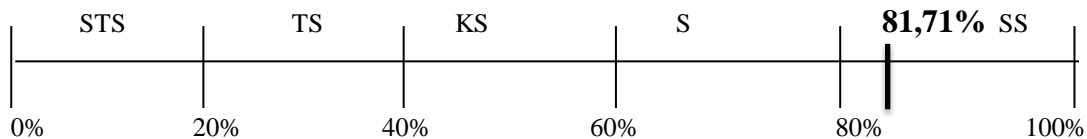
Sumber data : Data Primer diolah 2018

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 40, dapat dilihat sebanyak 50,35% dari 35 responden menyatakan setuju bahwa Setelah melaksanakan pelatihan pekerjaan yang dihasilkan memenuhi standard

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor ideal untuk seluruh item}} \times 100\%$$

$$= \frac{143}{5 \times 35} \times 100\%$$

$$= 81,71\%$$



Dari total tanggapan responden maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 81,71% mengindikasikan Setelah melaksanakan pelatihan pekerjaan yang dihasilkan memenuhi standard

5. Kemandirian

Tabel 41
Setelah melaksanakan pelatihan pekerjaan dilakukan dengan inisiatif sendiri

Keterangan	Responden	Nilai Bobot	Skor	%
Sangat setuju	3	5	15	13,28
Setuju	13	4	52	46,02
Kurang Setuju	11	3	33	29,20
Tidak Setuju	5	2	10	8,85
Sangat Tidak Setuju	3	1	3	2,65
Jumlah	35		113	100

Sumber data : Data Primer diolah 2018

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 41, dapat dilihat sebanyak 46,02% dari 35 responden menyatakan setuju bahwa Setelah melaksanakan pelatihan pekerjaan dilakukan dengan inisiatif sendiri

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor ideal untuk seluruh item}} \times 100\%$$

$$= \frac{113}{5 \times 35} \times 100\%$$

$$= 64,57\%$$



Dari total tanggapan responden maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 64,57% mengindikasikan Setelah melaksanakan pelatihan pekerjaan dilakukan dengan inisiatif sendiri

Tabel 42
Inisiatif atas pekerjaan tidak mengandalkan rekan kerja

Keterangan	Responden	Nilai Bobot	Skor	%
Sangat setuju	11	5	55	37,16
Setuju	21	4	84	56,75
Kurang Setuju	3	3	9	6,09
Tidak Setuju	0	2	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	1	0	0
Jumlah	35		148	100

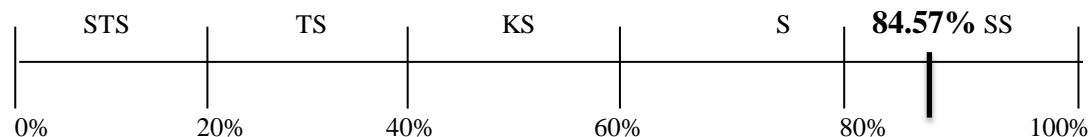
Sumber: Kuesioner, diolah 2018

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 42, dapat dilihat sebanyak 56,75% dari 35 responden menyatakan setuju bahwa Inisiatif atas pekerjaan tidak mengandalkan rekan kerja

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor ideal untuk seluruh item}} \times 100\%$$

$$= \frac{148}{5 \times 35} \times 100\%$$

$$= 84,57\%$$



Dari total tanggapan responden maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 84,57% mengindikasikan Inisiatif atas pekerjaan tidak menunggu diperintah

Tabel 43
Inisiatif atas pekerjaan tidak menunggu diperintah

Keterangan	Responden	Nilai Bobot	Skor	%
------------	-----------	-------------	------	---

Sangat setuju	16	5	80	52,98
Setuju	15	4	60	39,73
Kurang Setuju	3	3	9	5,96
Tidak Setuju	1	2	2	1,33
Sangat Tidak Setuju	0	1	0	0
Jumlah	35		151	100

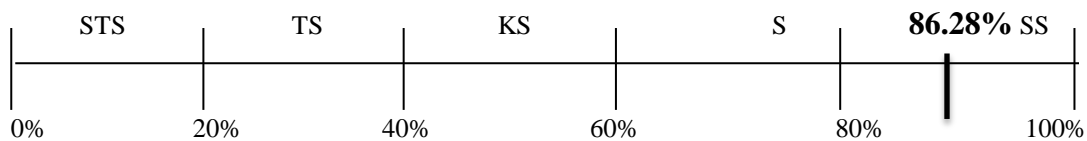
Sumber data : Data Primer diolah 2018

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 43, dapat dilihat sebanyak 52,98% dari 35 responden menyatakan sangat setuju bahwa Inisiatif atas pekerjaan tidak menunggu diperintah

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor ideal untuk seluruh item}} \times 100\%$$

$$= \frac{151}{5 \times 35} \times 100\%$$

$$= 86.28\%$$

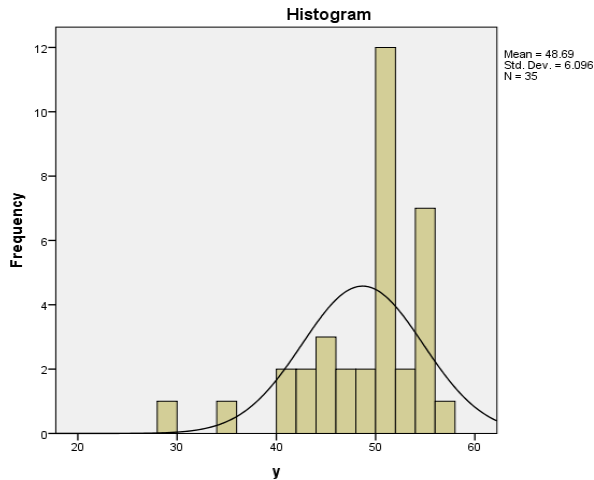


Dari total tanggapan responden maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 86,28% mengindikasikan Inisiatif atas pekerjaan tidak menunggu diperintah

Tabel 44
Analisis Hasil Distribusi Frekuensi
Statistics

N	Valid	35
	Missing	0
Mean		48.69
Std. Error of Mean		1.030
Median		51.00
Mode		51
Std. Deviation		6.096
Variance		37.163
Kurtosis		2.415
Std. Error of Kurtosis		.778
Range		27
Minimum		29
Maximum		56
Sum		1704

Berdasarkan data tabel di atas menunjukkan bahwa rata-rata empirik kinerja karyawan berdasarkan pertanyaan yang bisa dijawab rata-ratanya adalah 48,69 dengan range 27 dan total skor 1704



Gambar 8
Histogram Kinerja Karyawan

Untuk mengetahui kinerja karyawan pada Hotel Grand mulya Bogor, maka hasil pengolahan data, hasil rata-rata empirik dibandingkan dengan rata-rata teoritis sebagai berikut:

$$Skor\ Teoritik: X = \frac{\text{Nilai bobot terendah (Jumlah pertanyaan)} + \text{Nilai bobot tertinggi(jumlah pertanyaan)}}{\text{Jumlah variabel}}$$

$$Skor\ Teoritik: X = \frac{1(12) + 5(12)}{2} = 36$$

Berdasarkan hasil tersebut maka diketahui hasil skor rata-rata empirik sebesar 48,69 dan skor rata-rata teoritis sebesar 36, skor rata-rata empirik lebih besar dibanding skor rata-rata teoritis ($48,69 > 36$), sehingga dapat dikatakan kinerja karyawan pada Hotel Grand mulya Bogor baik.

4.5.3. Hubungan Pelatihan dengan Kinerja Karyawan Hotel Grand Mulya Bogor

1. Analisis Koefisien Korelasi

Penulis menggunakan kuisioner dengan pengujian hasil pengolahan data Hubungan Pelatihan dengan Kinerja Karyawan pada Hotel Grand mulya Bogor dengan menggunakan uji koefisien korelasi dengan responden sebanyak 35 orang.

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS mengenai Hubungan Pelatihan dengan Kinerja Karyawan pada Hotel Grand mulya Bogor hasilnya sebagai berikut:

Tabel 45
Korelasi Hubungan Pelatihan dengan Kinerja Karyawan
Product Moment (dengan SPSS 23)
Correlations

		x	y
Pelatihan	Pearson Correlation	1	.755**
	Sig. (1-tailed)		.000
	N	35	35
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.755**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	
	N	35	35

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

Berdasarkan hasil perhitungan diatas dapat diketahui bahwa besarnya *Pearson Product Moment* adalah $r = 0,755$. Artinya Pelatihan dengan Kinerja Karyawan mempunyai hubungan yang kuat.

2. Analisis Koefisien Determinasi

Dari perhitungan korelasi product moment diketahui nilai korelasi sebesar $r = 0,755$ Selanjutnya untuk mengetahui koefisien determinasi dilakukan perhitungan sebagai berikut:

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

$$KD = 0,755^2 \times 100\%$$

$$KD = 0,570025 \times 100\%$$

$$KD = 57,0025 = 57\% \text{ (dibulatkan)}$$

Hasil dari analisis tersebut menunjukkan bahwa kontribusi variabel Pelatihan dengan Kinerja Karyawan sebesar 57% sedangkan sisanya 43% dijelaskan oleh faktor lain diluar Pelatihan

3. Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui apakah hipotesis yang dibuat dapat diterima atau ditolak dan apakah hubungan Pelatihan dengan kinerja karyawan, maka dilakukan uji hipotesis koefisien korelasi.

a. $H_0 : \rho \leq 0$ artinya tidak terdapat hubungan positif antara Pelatihan dengan kinerja karyawan pada Hotel Grand mulya Bogor

$H_a : \rho > 0$ artinya terdapat hubungan positif antara Pelatihan dengan kinerja karyawan di Hotel Grand mulya Bogor

b. Mencari t_{hitung}

Untuk mencari berapa nilai t_{hitung} maka digunakan rumus sebagai berikut:

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{(1-r^2)}}$$

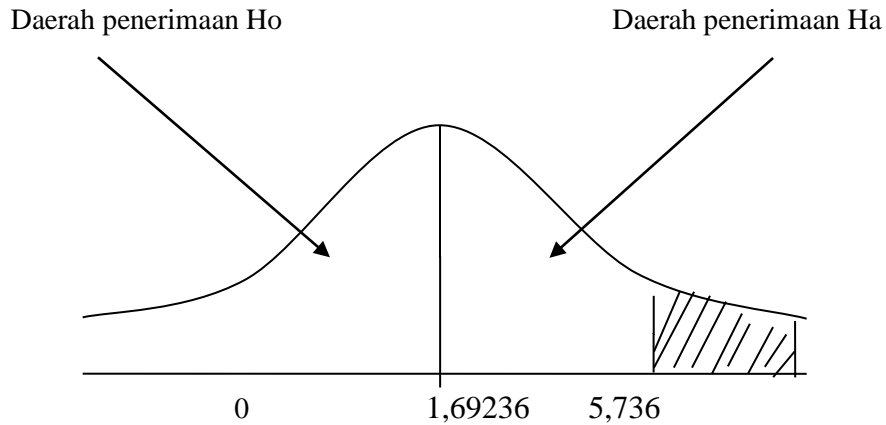
$$t_{hitung} = \frac{0,755\sqrt{35-2}}{\sqrt{(1-0,755^2)}}$$

$$t_{hitung} = 5,736$$

c. Menentukan t_{tabel}

Nilai t_{tabel} diperoleh dari tabel t dengan menggunakan nilai $\alpha = 0,05$ dan $df = n-2$ atau $35-2 = 33$, maka diperoleh $t_{tabel} 1,69236$

d. Kurva



e. Hasil uji kurva

Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,736 > 1,69236$) maka H_a diterima H_o ditolak, jadi dapat dijabarkan bahwa terdapat hubungan positif antara Pelatihan dengan Kinerja Karyawan Hotel Grand mulya Bogor

4. Hubungan fungsional variabel pelatihan (X) dengan kinerja karyawan (Y)

Berikut ini dilakukan analisis hubungan fungsional dengan menggunakan software SPSS versi 23 untuk mengetahui fungsi penduga antara Pelatihan dengan Kinerja karyawan

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.766	6.525		.884	.383
pelatihan	.614	.093	.755	6.614	.000

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

$$\hat{Y} = a + b X$$

$$\hat{Y} = 5,766 + 0,614 X$$

Keterangan

$a = 5,766$, artinya ketika variabel pelatihan bernilai konstan 0, maka kinerja bernilai positif sebesar 5,766

$b = 0,614$ artinya ketika variabel pelatihan meningkat satu satuan maka kinerja meningkat sebesar 0,614 satuan

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui Pelatihan serta Kinerja Karyawan dan hubungan antara Pelatihan dengan Kinerja karyawan pada Hotel Grand mulya Bogor . Berdasarkan hasil analisis penelitian yang telah diuraikan pada bab hasil penelitian dan pembahasan dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Pada hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan pada Hotel Grand mulya Bogor baik. Hal ini diketahui berdasarkan skor nilai empirik sebesar 69,89 sementara skor teoritik sebesar 51, dapat diartikan bahwa rata-rata jawaban responden atas pernyataan pada instrument pelatihan atau variable X yaitu (69,89>51) jika secara teori hasilnya baik.
2. Pada hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa kinerja Hotel Grand mulya Bogor baik. Hal ini diketahui berdasarkan skor nilai empirik sebesar 48,69 sementara skor teoritik sebesar 36, dapat diartikan bahwa rata-rata jawaban responden atas pernyataan pada instrument pelatihan atau variable Y yaitu (48,69>36) jika secara teori hasilnya baik.
3. Terdapat hubungan yang positif antara pelatihan dengan kinerja karyawan pada Hotel Grand mulya Bogor. Hal ini dapat dilihat dari hasil analisis koefisien korelasi *product moment* diperoleh $r = 0,755$ artinya bahwa hubungan antara pelatihan dengan kinerja karyawan pada bagian housekeeping Hotel Grand mulya Bogor mempunyai hubungan positif yang kuat.

Hasil dari analisis koefisien determinasi diperoleh $R (r^2) = 0,57$ yang berarti bahwa pelatihan memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 57% sedangkan sisanya 43% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti, hubungan fungsional antara pelatihan dengan kinerja = $5,766 + 0,614 X$. fungsi penduga ini artinya yaitu apabila terjadi kenaikan satu satuan untuk pelatihan akan diikuti kenaikan pada kinerja karyawan sebesar 0,614 satuan.

5.2 Saran

Dari penelitian yang telah dikemukakan, maka saran yang penulis ajukan sebagai bahan pertimbangan bagi pihak perusahaan adalah sebagai berikut:

1. Pelatihan pada Hotel Grand mulya baik, namun penulis menyarankan agar perusahaan memperhatikan materi yang dibutuhkan peserta dengan memberikan materi yang sesuai dengan keahlian peserta agar mempermudah peserta untuk menyelesaikan pekerjaannya.
2. Kinerja pada Hotel Grand mulya baik, namun penulis menyarankan agar peserta menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan

perusahaan, serta penulis menyarankan peserta untuk melaksanakan pekerjaan yang dilakukan dengan inisiatif sendiri dengan kesadaran masing-masing karyawan dan menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan tanpa harus menunggu diperintah terlebih dahulu oleh atasan.

3. Penelitian lebih lanjut diperlukan untuk menambah khasanah ilmu pengetahuan khususnya bagi evaluasi kinerja dengan menambah variabel dan objek penelitian

DAFTAR PUSTAKA

- Andrew F. Sikula (2011), *personel and human resource management*. Bandung Erlangga
- AA Anwar Prabu Mangkunegara, tahun 2006, *Perencanaan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pen. PT Refika Aditama
- Anwar Prabu Mangkunegara (2008). *Evaluasi Kerja Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta:UPP AMP YKPN
- Dessler, Gary. 2011. *Human Resources Management Twelfth Edition, New Jersey America, Pearson*.
- Edy Sutrisno, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT Pustaka Media Group Erlangga
- Edy Sutrisno, 2011. *Tujuan MSDM*, Rineka Cipta : Jakarta.
- M.Yani (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Indeks Jakarta.
- Richard L. Draft (2006), *Manajemen*, edisi ke enam. Buku Dua, Jakarta : Salemba Empat
- Mondy, R. Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 2, STIE YKPN
- Hasibuan, 2005. *Kedisiplinan Kerja*, Rineka Cipta : Jakarta.
- Hasibuan, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta : Bumi Aksara
- Ike K. Rachmawati (2008), *Sumber Daya Manusia*, Bandung: PT Sarana Tutorial Nurani Sejahtera
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, edisi Revisi Bandung : PT. Remaja Rosdakarya Offsset.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, edisi Revisi Bandung : PT. Remaja Rosdakarya Offsset
- Sedarmayanti , 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Refika
- Wirawan. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers
- Robbins, Stephen P. (2006). *Perilaku Organisasi*, PT Indeks, Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Rivai, Veithzal, (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk perusahaan: dari teori dan praktik*. Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung
- Sugiono (2012). *Metode Penelitian Survei*. Jakarta. LPIES

Sukarno dalam Sutrisno (2012). *Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta Pusat: Penerbit Lentera Ilmu Cendekia

Supangkat (2008). *Metode Penelitian Sosial Ekonomi*. Jakarta: Yayasan Agro Ekonomika

Sutrisno (2010). *Metode Penelitian*. Jakarta: PT. Ghalia Indonesia.

LAMPIRAN



Bogor, 15 Oktober 2017

Kepada :
Yth..Pimpinan/Dekan
Universitas Pakuan Bogor
Di
Tempat

Perihal : Keterangan Riset

Berdasarkan surat Permohonan Riset dari Universitas Pakuan Bogor untuk:

Nama : Noviyanti
NPM : 021114130
Jurusan : MANAJEMEN

Kami telah menerima mahasiswa Bapak tersebut diatas untuk mengadakan riset mulai dari tanggal 7 Agustus s/d 31 Agustus 2017 dalam mencari bahan penyusunan skripsi. Untuk itu, kami beri penilaian bahwa saudari NOVIYANTI menguasai materi skripsi yang baik saat melakukan Riset di Hotel Grand Mulya Bogor.

Demikianlah surat keetrangan riset ini kami sampaikan untuk dapat dipergunakan dalam menyelesaikan skripsi di Universitas Pakuan Bogor.

Hormat Kami,

Wiku Haldoko YS
Human Resources Manager

**Jl. Babakan Tumas, Desa Cikeas, Sukaraja, Sentul, Bogor
Jawa Barat 16710**

KUISIONER PENELITIAN
HUBUNGAN PELATIHAN DENGAN KINERJA KARYAWAN BAGIAN HOUSEKEEPING PADA
HOTEL GRAND MULYA BOGOR

Petunjuk Pengisian Kuisisioner

1. Mohon diberi tanda checklist (**√**) pada kolom jawaban anda yang dianggap paling sesuai. Pendapat anda dinyatakan dalam skala 1 s/d 5 yang memiliki makna:

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

2. Setiap pertanyaan membutuhkan satu jawaban saja.
3. Terima kasih atas partisipasi anda. 😊

Identitas Responden

Nama Responden :

Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan

Umur : 19-21 tahun 1- 25 tahun 30 tahun

Pendidikan Terakhir : SD MP S/A D3 S1

KUISIONER VARIABEL PELATIHAN

1. Instruktur Pelatihan

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Instruktur pelatihan adalah orang yang ahli dalam bidangnya					
2	Instruktur memiliki kecakapan dalam melatih/ menyampaikan materi					
3	Instruktur pelatihan memberikan umpan balik sesuai materi yang disampaikan					

2. Peserta

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
4	Peserta pelatihan adalah karyawan yang membutuhkan keahlian sesuai pekerjaannya					
5	Peserta pelatihan diwajibkan mengikuti pelatihan sesuai jadwal					
6	Peserta pelatihan adalah semua karyawan yang memenuhi syarat untuk mengikuti pelatihan					

3. Materi

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
7	Materi pelatihan sesuai dengan keahlian yang dibutuhkan peserta pelatihan					
8	Materi pelatihan mudah dimengerti oleh peserta pelatihan					
9	Materi pelatihan akan berguna dalam pekerjaan					

4. Metode

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
10	Metode pelatihan yang dilakukan efektif terhadap tujuan pelatihan					
11	Metode pelatihan mudah dimengerti oleh Peserta Pelatihan					
12	Metode yang diterapkan pada Kegiatan pelatihan Sesuai dengan Tingkat Kemampuan Karyawan					

5. Tujuan

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
----	------------	-----	----	----	---	----

13	Tujuan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan					
14	Tujuan pelatihan sesuai dengan tujuan perusahaan					
15	Tujuan pelatihan dapat digunakan untuk meningkatkan keterampilan					

6. Sasaran

No	Pernyataan	STS	TS	KS	TS	SS
16	Sasaran pelatihan ditetapkan sebelum pelatihan dimulai					
17	Sasaran sesuai dengan kriteria keahlian yang diterapkan perusahaan					

KUISIONER VARIABEL KINERJA KARYAWAN

1. Kualitas

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Setelah melaksanakan pelatihan karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan					
2	Setelah melaksanakan pelatihan kualitas hasil kerja lebih baik					
3	Kemampuan karyawan dalam mengerjakan kegiatan produksi sesuai dengan standar operasional prosedur, dan dapat meningkatkan kualitas					

2. Kuantitas

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
4	Setelah melaksanakan pelatihan hasil pekerjaan harus sesuai dengan target yang ditetapkan					
5	Karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat					

3. Ketetapan waktu

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
6	Setelah melaksanakan pelatihan Bapak/Ibu bekerja sesuai dengan waktu yang ditentukan					
7	Setelah melaksanakan pelatihan Bapak/Ibu bekerja lebih dari jam kerja					

4. Efektivitas

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
8	Pekerjaan selesai dengan tepat waktu					
9	Setelah melaksanakan pelatihan pekerjaan yang dihasilkan memenuhi standard					

5. Kemandirian

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
10	Setelah melaksanakan pelatihan pekerjaan dilakukan dengan inisiatif sendiri					
11	Inisiatif atas pekerjaan tidak mengandalkan rekan kerja					

12	Inisiatif atas pekerjaan tidak menunggu perintah					
----	--	--	--	--	--	--

KUISIONER VARIABEL PELATIHAN

	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	jumlah
1	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	2	5	77
2	5	5	4	4	3	3	2	4	4	5	3	5	4	5	4	4	5	69
3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	4	5	3	4	64
4	4	5	3	5	4	5	3	4	5	5	5	4	4	4	5	3	4	72
5	5	4	4	5	5	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	80
6	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	4	3	5	5	5	4	4	77
7	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	82
8	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	5	3	4	66
9	4	3	3	4	5	5	3	5	4	4	4	5	5	5	5	3	5	72
10	5	5	4	4	3	4	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	76
11	3	4	4	3	3	5	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	57
12	5	3	3	4	5	4	2	5	4	5	5	5	5	5	5	3	3	71
13	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	3	5	80
14	4	5	5	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	5	3	4	5	69
15	5	4	5	4	3	5	1	4	3	5	4	4	4	4	4	3	4	66
16	5	5	5	5	5	4	2	5	4	5	5	5	5	5	5	3	5	78
17	5	5	5	4	5	4	3	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	78
18	3	4	5	3	4	4	2	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	61
19	3	4	3	4	3	3	1	3	2	3	3	2	4	3	3	2	3	49
20	5	2	3	2	3	2	1	3	4	5	5	2	3	2	3	3	2	50
21	4	4	4	5	4	4	4	4	3	5	5	5	4	5	3	5	5	73
22	3	3	5	4	5	4	4	5	3	4	3	5	3	5	4	3	5	68
23	4	4	5	4	4	3	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	70
24	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	3	4	4	3	4	3	4	67
25	3	5	3	5	4	5	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4	4	68
26	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	5	3	5	4	4	5	70
27	4	5	4	5	5	5	4	5	3	4	5	5	4	4	4	5	5	76
28	5	3	5	5	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	70
29	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	5	5	3	3	5	5	5	70
30	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	3	3	4	4	71
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	5	3	4	65
32	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	75
33	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	72
34	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	66
35	4	3	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	71

KUISIONER VARIABEL KINERJA KARYAWAN

Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	jumlah
2	3	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	51
2	4	4	5	4	5	5	3	5	2	4	4	47
3	4	3	4	4	5	4	4	4	3	5	4	47
3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	44
4	4	5	5	5	4	5	4	5	3	5	5	54
3	4	5	3	5	5	5	5	4	3	4	5	51
2	3	4	5	5	5	5	4	5	3	5	5	51
3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	45
2	4	5	5	5	3	5	5	5	3	4	5	51
4	3	5	5	5	4	5	5	5	3	5	5	54
4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	40
2	2	5	5	3	5	5	2	3	2	5	3	42
3	3	5	5	5	4	5	4	5	3	5	5	52
2	3	4	4	4	3	5	5	5	2	4	4	45
1	5	4	4	4	4	4	2	4	1	3	4	40
2	4	5	5	5	4	5	3	5	2	4	5	49
4	5	5	5	5	4	5	5	4	3	4	5	54
2	4	4	4	4	4	3	4	3	2	4	4	42
1	4	4	2	3	2	3	5	3	1	3	3	34
1	3	3	4	2	2	4	2	1	1	4	2	29
4	4	4	4	5	4	5	5	3	4	4	4	50
4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	51
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	50
4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	51
4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	54
4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	51
4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	51
4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	52
5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	55
5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	56
4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	51
4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	51
4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	55
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	49
5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	55