



SEKOLAH TINGGI PARIWISATA TRISAKTI

**PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DI MDTOWN RESIDENCE JAKARTA**

TRIANA ROSALINA DEWI (0314037302)

MUHAMMAD INDRAWAN (1841010078)

DEPARTEMEN PENGELOLAAN PERHOTELAN

SEKOLAH TINGGI PARIWISATA TRISAKTI

JAKARTA

2023

DAFTAR ISI

DAFTAR ISI.....	ii
ABSTRAK	iii
BAB I. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi, Pembatasan Dan Perumusan Masalah.....	4
1.2.4 Tujuan Penelitian.....	5
1.2.5 Sistematika Penelitian	5
BAB II. LANDASAN TEORI	7
2.1 Tinjauan Pustaka	7
2.2 Penelitian Sebelumnya	23
2.3 Kerangka Pemikiran	24
2.4 Hipotesis	25
BAB III. METODOLOGI PENELITIAN	26
3.1 Metode Dan Unit Analisis Penelitian	26
3.2 Variabel dan Skala Pengukuran.....	27
3.3 Prosedur Penarikan Sample.....	34
3.4 Prosedur Pengumpulan Data	35
3.5 Metode Analisis Data	36
3.6 Waktu dan Tempat Penelitian	48
BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN	49
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	49
4.2 Hasil & Pembahasan	51
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN.....	89
4.1 Kesimpulan.....	90
4.2 Saran	92
DAFTAR PUSTAKA	94

ABSTRAK

Pesatnya Pertumbuhan Hotel di Indonesia Khususnya ibukota Jakarta mengakibatkan terjadinya persaingan di industri Hotel, dan tidak perlu pertanyakan lagi industri Hotel lah pemasok Sumber Daya Manusia dengan jenis Jasa terbesar. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap Kinerja karyawan di Midtown Residence Jakarta.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian Deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Unit analisis penelitian ini adalah karyawan yang berada di Midtown Residence Jakarta dengan jumlah sampel sebanyak 68 individu. Data primer dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner, data sekunder dikumpulkan dari perusahaan dan studi pustaka. Penelitian ini menggunakan uji validitas, uji realibilitas, uji statistic deskriptif, uji regresi linear sederhana, uji koefisien determinasi dan uji hipotesis dengan uji-t

Hasil yang di peroleh adalah dari koefisien determinasi menunjukan faktor pelatihan berpengaruh sebesar 60,5% terhadap Kinerja karyawan di Midtown Residence Jakarta dipengaruhi oleh faktor Instruktur dengan nilai rata – rata tertinggi yaitu sebesar 4,38. Sub Variabel Kuantitas dan Ketepatan Waktu dengan nilai rata – Rata tertinggi sebesar 4,31 dan sisanya 39,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Kata kunci : Pelatihan , Kinerja Karyawan, Midtown Residence Jakarta.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pariwisata telah menjadi salah satu kebutuhan yang tidak dapat dipisahkan dari kehidupan manusia dan sumber devisa negara. Hal ini dapat dilihat dari perkembangan pariwisata di berbagai negara di dunia. Salah satu pendorong untuk mendorong pembangunan berkelanjutan dari industri pariwisata adalah industri perhotelan. Saat ini, industri perhotelan berkembang pesat. Buktinya semakin banyak hotel. Dengan berkembangnya hotel, tanpa disadari ada persaingan. Oleh karena itu, bisnis ini perlu mampu beradaptasi dengan perubahan dan perkembangan yang ada.

Jumlah pertumbuhan pasokan hotel di Indonesia terus meningkat dari tahun ke tahun, menurut Badan Pusat Statistik, Jumlah usaha penyedia akomodasi di Indonesia pada tahun 2020 tercatat sebanyak 30.823 usaha dengan jumlah kamar tersedia mencapai 870.783 kamar. Diantara usaha akomodasi tersebut, 3.644 usaha atau 11,82 persen merupakan hotel-hotel yang telah diklasifikasikan sebagai hotel klasifikasi bintang dengan jumlah kamar sebanyak 352.845 unit. Pada tahun 2020 jumlah hotel klasifikasi bintang yang terbanyak adalah hotel bintang tiga, yaitu 1.442 usaha (39,57 persen) dengan 123.367 kamar (34,96 persen) diikuti hotel bintang dua sebanyak 808 usaha (22,17 persen) dengan jumlah kamar sebanyak 56.346 kamar (15,97 persen). Di

urutan ketiga hotel bintang empat sebanyak 776 hotel (21,30 persen) dengan jumlah kamar 108.994 kamar (30,89 persen).

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset yang paling penting dalam perusahaan jika dibandingkan dengan aset lainnya karena SDM merupakan penggerak utama organisasi. SDM harus dikelola secara optimal, diberi perhatian khusus, dan hak harus dipenuhi; Selain itu, SDM merupakan mitra pengusaha dalam mencapai tujuan perusahaan. SDM, selain perusahaan, harus senantiasa meningkatkan keahliannya agar dapat mengikuti kemajuan zaman globalisasi. (Ambarita, 2012) Perusahaan harus memperoleh, mengembangkan, dan menjaga Sumber Daya Manusia yang berkualitas agar berhasil di dunia komersial.

Pelatihan menurut Dessler adalah “proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, ketrampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka”. Salah satu cara untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia di tempat kerja adalah melalui pelatihan. Karyawan, baik yang baru maupun yang berpengalaman, harus mengikutinya karena tuntutan pekerjaan yang berubah akibat perubahan lingkungan kerja, taktik, dan sebagainya. (2009, Dessler)

Pelatihan yang baik juga memiliki keuntungan lain, menurut Noe, Hollenbeck, Gerhart, dan Wright, seperti meningkatkan pengetahuan karyawan tentang budaya dan pesaing eksternal, membantu karyawan dengan keahlian dalam teknologi baru, membantu karyawan dalam memahami cara bekerja secara efektif dalam tim untuk menghasilkan layanan dan produk yang berkualitas, memastikan bahwa budaya

perusahaan menekankan pada inovasi, dan memastikan bahwa budaya perusahaan menekankan pada inovasi, kreativitas dan pembelajaran, menjamin keselamatan dengan memberikan cara-cara baru bagi para karyawan untuk memberikan kontribusi bagi perusahaan pada saat pekerjaan dan kepentingan mereka berubah atau pada saat keahlian mereka menjadi absolut, mempersiapkan para karyawan untuk dapat menerima dan bekerja secara lebih efektif satu sama lainnya, terutama dengan kaum minoritas dan para wanita. (Noe et al. 2008, p.266).

Di antara banyak hotel di Jakarta, salah satunya yaitu Midtown Residence Jakarta. Hotel ini berupaya untuk tingkatan mutu karyawan melalui penerapan program pelatihan. Dalam pemberian pelatihan dibutuhkan program pelatihan yang konsisten, terencana serta berkepanjangan. Di sisi lain, seluruh karyawan wajib dapat meningkatkan keahlian mereka di tempat kerja guna meningkatkan kinerja mereka.

Berdasarkan wawancara yang peneliti lakukan dengan General Manager Midtown Residence Jakarta, yaitu Bapak Herman Larante, S.E., M.M. Beliau mengatakan bahwa masih menemukan kurang maksimalnya kinerja karyawan Midtown Residence Jakarta, contohnya seperti karyawan yang beberapa kali datang kurang tepat waktu dan juga *Housekeeping* yang kurang teliti dalam membersihkan kamar sehingga beberapa kali menimbulkan komplain dari tamu. Sehingga pelatihan dipandang penting dilakukan kepada seluruh karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka.

Berdasarkan latar belakang diatas, peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Di Midtown Residence Jakarta.”

1.2 Identifikasi, Pembatasan Dan Perumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka identifikasi masalah adalah sebagai berikut :

- a. Belum diketahuinya pelatihan di Midtown Residence Jakarta.
- b. Belum diketahuinya kinerja karyawan di Midtown Residence Jakarta.
- c. Belum diketahuinya pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan di Midtown Residence Jakarta.

1.2.2 Pembatasan Masalah

Peneliti membatasi penelitian hanya pada pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan di Midtown Residence Jakarta.

1.2.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah, maka perumusan masalah adalah sebagai berikut :

- a. Bagaimana pelatihan di Midtown Residence Jakarta?
- b. Bagaimana kinerja karyawan di Midtown Residence Jakarta?
- c. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan di Midtown Residence Jakarta?

1.2.4 Tujuan Penelitian

Tujuan diadakannya penelitian ini adalah untuk :

- a. Untuk mengetahui pelatihan di Midtown Residence Jakarta.
- b. Untuk mengetahui kinerja karyawan di Midtown Residence Jakarta.
- c. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan di Midtown Residence Jakarta.

1.2.5 Sistematika Penelitian

Sistematika penelitian dalam tugas akhir ini, disusun sebagai berikut:

BAB I: Pendahuluan

Bab ini berisi latar belakang masalah, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, dan tujuan penelitiannya.

BAB II: Landasan Teori

Bab ini membahas tentang tinjauan pustaka, penelitian sebelumnya, kerangka pemikiran, dan hipotesis.

BAB III: Metodologi Penelitian

Bab ini membahas tentang metode dan unit analisis penelitian, variabel dan pengukurannya, populasi dan sampel, prosedur pengumpulan data, metode analisis data, serta waktu dan tempat penelitian.

BAB IV: Hasil Dan Pembahasan

Bab ini berisi gambaran umum obyek penelitian analisis dari hasil pengolahan data dan pembahasan tentang informasi dan data yang telah dikumpulkan serta pengolahan data-data yang didapat melalui hasil penelitian.

BAB V: Kesimpulan Dan Saran

Pada bab ini berisikan beberapa kesimpulan dari hasil penelitian dan saran.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Tinjauan Pustaka

2.1.1 Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Sumber Daya Manusia

Perusahaan tidak dapat terlepas dari tenaga kerja manusia, bahkan jika kegiatan perusahaan memiliki modal yang cukup dan teknologi kontemporer, tidak dapat dipisahkan dari tenaga manusia. Karena pertumbuhan teknologi tidak akan mungkin terjadi tanpa bantuan manusia sebagai sumber daya, maka tujuan perusahaan tidak akan tercapai.

Sumber daya manusia berkaitan erat dengan kemampuan perusahaan untuk menjalankan bisnisnya dengan sukses. Jika departemen sumber daya manusia suatu perusahaan dianggap buruk, kemungkinan besar kinerja perusahaan akan menurun. Tingkat keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan tertentu dalam jangka waktu tertentu diukur dari kinerjanya.

Menurut (Hasibuan, 2016) sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Sedangkan menurut pendapat Rafiie (2017:9) sumber daya manusia merupakan aset utama dalam sebuah organisasi. Kemajuan sebuah organisasi

dalam jangka panjang sangat tergantung dari tersedianya sumber daya manusia yang handal.

Lain hal menurut Umar (2012:158), keberadaan sumber daya manusia hendaknya dianalisa untuk mendapatkan jawaban apakah sumber daya manusia yang diperlukan untuk pembangunan maupun pengimplementasian bisnis dapat dimiliki secara layak atau sebaliknya.

Berdasarkan pendapat ahli di atas, maka sumber daya manusia memegang peranan yang begitu penting dalam menentukan kinerja suatu organisasi atau perusahaan, maka seorang pemimpin perusahaan harus mampu menempatkan, memanfaatkan, mengembangkan, dan mengelola sumber daya tersebut seefektif mungkin. Manusia adalah makhluk yang peka terhadap lingkungannya, oleh karena itu pemimpin harus memperhatikan kebutuhannya selama proses pemanfaatannya agar sumber daya manusia tersebut dapat memberikan kinerja terbaiknya dalam mencapai tujuan bersama organisasi atau perusahaan.

2. Tujuan Sumber Daya Manusia

Selain proses pengelolaan kegiatan dengan masing-masing fungsinya, sumber daya manusia juga memiliki tujuan pengelolaan.

Menurut Hasibuan, S.P (2014), tujuan sumber daya manusia yaitu :

- a. Menentukan kualitas dan kuantitas karyawan yang akan mengisi semua jabatan dalam perusahaan.

- b. Menjamin tersedianya tenaga kerja masa kini maupun masa depan, sehingga setiap pekerjaan ada yang mengerjakan.
- c. Menghindari terjadinya mismanajemen dan tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas.
- d. Mempermudah koordinasi, intergensi, dan sinkronisasi sehingga produktivitas kerja meningkat.
- e. Menghindari kekurangan dan/atau kelebihan karyawan.
- f. Menjadi pedoman dalam menetapkan program penarikan, seleksi, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian karyawan.

2.1.2 Pelatihan

1. Pengertian Pelatihan

Menurut Veithzal Rivai dalam Jurnal (Mulyani, 2017) “pelatihan adalah bagian dari pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang lebih mengutamakan pada praktek daripada teori”.

Sedangkan menurut Rachmawati dalam Jurnal (Kamal, 2015) “Pelatihan merupakan wadah lingkungan bagi karyawan, dimana mereka memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan, dan perilaku spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan”.

Lain hal menurut Henry Simamora dalam Jurnal (Martina & Syarifuddin, 2014) “pelatihan adalah cara untuk memotivasi dan meningkatkan keterampilan kerja, termasuk pemberian konseling pada perilaku karyawan yang menindaklanjuti dengan pengadaan training”.

Berdasarkan pendapat ahli di atas, pelatihan adalah proses yang dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawannya untuk membantu pencapaian tujuan-tujuan organisasional.

2. Tujuan & Manfaat Pelatihan.

A. Tujuan Pelatihan

Tujuan pelatihan pada dasarnya merupakan jawaban terhadap permasalahan yang dihadapi oleh individu atau sekelompok orang dalam memperoleh dan meningkatkan kemampuan-kemampuan yang diperlukan untuk melakukan suatu pekerjaan. Dalam suatu organisasi, pelatihan merupakan salah satu upaya yang ditempuh untuk memecahkan permasalahan yang dihadapi atau membantu organisasi dapat berjalan dan mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Menurut Sikula dalam (Priansa, 2017) Program pelatihan yang dilaksanakan oleh perusahaan memiliki sejumlah tujuan dan manfaat bahwa tujuan pelatihan adalah sebagai berikut :

a. Produktivitas (*Productivity*)

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

b. Kualitas (*Quality*)

Penyelenggaraan pelatihan tidak hanya dapat memperbaiki kualitas pegawai, tetapi dapat memperkecil kemungkinan terjadinya kesalahan dalam mengemban pekerjaan. Dengan demikian, kualitas output yang dihasilkan pegawai dalam bekerja akan tetap terjaga, bahkan meningkat.

c. Perencanaan kepegawaian (*Human Resource Planning*)

Pelatihan akan memudahkan pegawai untuk mengisi kekosongan jabatan dalam perusahaan sehingga perencanaan pegawai dapat dilakukan sebaik- baiknya. Perencanaan sumber daya manusia salah satu diantaranya mengenai kualitas dan kuantitas pegawai yang direncanakan, untuk memperoleh pegawai dengan kualitas yang sesuai dengan yang diarahkan.

d. Moral (*Morale*)

Pelatihan akan meningkatkan prestasi kerja dari pegawai sehingga dapat menimbulkan peningkatan upah pegawai. Hal tersebut dapat meningkatkan moral kerja pegawai untuk lebih bertanggung jawab terhadap berbagai tugas yang diembannya dalam perusahaan.

e. Kompensasi tidak langsung (*Indirect Compensation*)

Pemberian kesempatan pada pegawai untuk mengikuti pelatihan dapat diartikan sebagai pemberian balas jasa atas prestasi yang telah dicapai

pada waktu yang lalu, yang dengan mengikuti program tersebut, pegawai yang bersangkutan mempunyai kesempatan untuk dapat mengembangkan diri.

f. Keselamatan dan kesehatan (*Health And Safety*)

Pelatihan merupakan langkah terbaik untuk mencegah atau mengurangi terjadinya kecelakaan kerja disuatu perusahaan sehingga akan menciptakan suasana kerja yang tenang, aman, dan stabilitas pada sikap mental mereka.

g. Pencegahan kadaluarsa (*Obsolescence Prevention*)

Pelatihan akan mendorong inisiatif dan kreativitas pegawai untuk mencegah pegawai dari sifat kadaluarsa. Artinya, kemampuan yang dimiliki oleh pegawai dapat menyesuaikan diri dengan perkembangan teknologi.

h. Perkembangan pribadi (*Personal Growth*)

Memberikan kesempatan bagi pegawai untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki pegawai, termasuk meningkat perkembangan pribadinya.

B. Manfaat Pelatihan

Pelatihan bagi karyawan akan memberikan manfaat serta memberikan kemudahan dalam mengerjakan pekerjaannya. Pelatihan juga membantu karyawan dalam mengembangkan kemampuannya ke arah yang lebih baik dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

Menurut Werther dan Davis dalam (Priansa, 2017) menyatakan bahwa “Manfaat pelatihan adalah adanya kemampuan untuk meningkatkan jenjang karier pegawai dan membantu pegawai untuk berkembang dalam rangka menyelesaikan berbagai tanggung jawab pada masa yang akan datang”.

Sedangkan menurut Simamora dalam (Priansa, 2017) menyatakan bahwa manfaat dari program pelatihan adalah :

- a. Meningkatkan kualitas dan kuantitas produktivitas.
- b. Mengurangi waktu belajar yang diperlukan pegawai untuk mencapai standar- standar kinerja yang dapat diterima.
- c. Menciptakan sikap, loyalitas dan kerja sama yang lebih menguntungkan antara perusahaan dan pegawai pimpinan dan pegawai ataupun antar pegawai yang ada diperusahaan.
- d. Memenuhi persyaratan perencanaan SDM yang ada.
- e. Mengurangi jumlah dan kecelakaan kerja yang terjadi diperusahaan.
- f. Membantu pegawai dalam peningkatan dan pengembangan pribadi mereka diperusahaan.

3. Indikator Yang Berperan Dalam Pelatihan

Pelatihan yang baik adalah pelatihan yang efektif & efisien. Dalam menciptakan pelatihan yang efektif & efisien, terdapat beberapa indikator yang berperan dalam pelatihan. Beberapa indikator dalam pelatihan menurut Mangkunegara (2011:57),

Indikator-indikator pelatihan tersebut yaitu sebagai berikut:

a. Instruktur

Penguasaan materi bagi seorang instruktur merupakan hal yang penting untuk dapat melakukan proses pelatihan dengan baik sehingga para peserta pelatihan dapat memahami materi yang hendak disampaikan.

b. Peserta

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

c. Materi

Materi yang diberikan dalam program pelatihan kepada peserta pelatihan harus sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan. Materi yang diberikan dalam program pelatihan akan lebih efektif apabila sesuai dengan komponen peserta sehingga program pelatihan tersebut dapat menambah kemampuan peserta.

d. Metode

Metode penyampaian sesuai dengan materi yang hendak disampaikan, sehingga diharapkan peserta pelatihan dapat menangkap maksud dan tujuan dari apa yang disampaikan oleh instruktur.

e. Tujuan

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

4. Jenis-Jenis Pelatihan

Menurut Mathis dan Jackson dalam (Priansa,2017) Pelatihan dirancang untuk memenuhi sejumlah tujuan berbeda dan dapat diklasifikasikan dalam berbagai cara yaitu sebagai berikut :

Tabel II.1 Jenis-Jenis Pelatihan

No.	Jenis	Penjelasan
1.	Pelatihan Rutin	Pelatihan yang dibutuhkan dan rutin dilakukan untuk memenuhi berbagai syarat hukum yang diharuskan dan berlaku sebagai pelatihan untuk semua pegawai (orientasi pegawai baru).
2.	Pelatihan Teknis	Pelatihan pekerjaan/teknis memungkinkan pegawai untuk melakukan pekerjaan, tugas, dan tanggung jawab dengan baik, misalnya pengetahuan tentang produk, proses dan prosedur teknis, dan hubungan pelanggan.

3.	Pelatihan Antarpribadi dan Pemecah Masalah	Dimaksudkan untuk mengatasi masalah operasional dan antarpribadi serta meningkatkan hubungan dalam pekerjaan organisasional, misalnya komunikasi antarpribadi, keterampilan manajerial atau kepengawasan, pemecahan konflik.
4.	Pelatihan Perkembangan dan Inovatif	Menyediakan fokus jangka panjang untuk meningkatkan kapabilitas individual dan organisasional untuk masa depan, misalnya praktik-praktik bisnis, perkembangan eksekutif, dan perubahan organisasional.

Sumber : Priansa (2017:206)

5. Metode Pelatihan

Dalam melakukan pelatihan, terdapat beberapa metode pelatihan untuk melaksanakan pelatihan yang efektif & efisien kepada para karyawan.

Metode pelatihan menurut Hasibuan (dalam Hartatik, 2016: 102) adalah pelaksanaan pelatihan harus didasarkan pada metode-metode yang telah ditetapkan dalam program pelatihan perusahaan.

Berikut adalah metode-metode pelatihan :

a. On The Job Training

Metode latihan ini banyak digunakan perusahaan. Dalam metode ini, yang diberi tugas untuk melatih karyawan adalah atasan langsung dari karyawan tersebut. Keunggulan dari sistem ini adalah hemat, karena tidak memerlukan fasilitas khusus untuk latihan.

b. Vestibule Training

Pada metode vestibule training, latihan tidak diberikan oleh atasan langsung, melainkan oleh pelatihan khusus (staff specialist). Cara ini menghindari agar atasan langsung tidak mendapat tugas tambahan yang terlalu memberatkan. Pelatihan diberikan oleh pelatih yang ahli dibidangnya.

c. Magang atau Apprenticeship

Metode ini bisa digunakan untuk pekerjaan yang membutuhkan keterampilan formal dan relative memerlukan sistem serta prosedur yang lebih rinci. Program magang bisa dikombinasikan dengan on the job training, dengan memanfaatkan pengalaman peserta sendiri. Mereka kemudian diberi petunjuk cara-cara mengambil manfaat dari pengalaman mereka itu.

d. Kursus dan Pelatihan Khusus

Kursus dan pelatihan khusus merupakan bentuk pengembangan karyawan yang lebih mirip pendidikan daripada pelatihan. Kursus-kursus ini biasanya diadakan untuk memenuhi minat karyawan di

bidang pengetahuan tertentu, seperti kursus bahasa asing, manajemen, kepemimpinan, dan sebagainya.

2.1.3 Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Kata kinerja adalah singkatan dari Kinetika Energi Kerja yang dalam bahasa Inggris disebut dengan *performance*. Dalam hal ini, kata *performance* umumnya merujuk pada “*job performance*” atau “*actual performance*” yang artinya suatu prestasi kerja atau prestasi sebenarnya yang dicapai oleh seseorang dalam menjalankan tugas-tugasnya. Kinerja (*Performance*) pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan.

Menurut Edison (2016) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2009) dalam jurnal Setyowati&Haryani (2016) mengemukakan bahwa istilah kinerja dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya.

Lain hal menurut Sutrisno (2016), kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan

tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli diatas maka dapat disimpulkan kinerja adalah hasil yang didapat oleh seseorang dalam melakukan pekerjaannya dalam kurun waktu tertentu, selaras dengan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan.

2. Elemen-Elemen Kinerja

Dalam penilaian kinerja, terdapat beberapa elemen-elemen yang menjadi penentu untuk menilai kinerja seseorang.

Menurut Bangun (2012 : 233) kinerja karyawan yang umum untuk kebanyakan pekerjaan meliputi elemen sebagai berikut :

a. Kuantitas dari hasil

Jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga menuntut karyawan harus memenuhi persyaratan tersebut baik pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan yang sesuai.

b. Kualitas dari hasil

Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Setiap pekerjaan memiliki standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan untuk dapat mengerjakannya sesuai ketentuan. Karyawan memiliki kinerja baik bila dapat menghasilkan pekerjaan sesuai persyaratan kualitas yang dituntut pekerjaan tersebut.

c. Ketepatan waktu dari hasil

Jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Jadi, apabila pekerjaan pada suatu bagian tertentu tidak selesai tepat waktu akan menghambat pekerjaan pada bagian lain, sehingga mempengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan.

d. Kehadiran

Ada tipe pekerjaan yang menuntut kehadiran karyawan selama delapan jam sehari untuk lima hari kerja seminggu. Kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya.

e. Kemampuan bekerja sama

Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih, sehingga membutuhkan kerja sama antar karyawan sangat dibutuhkan. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerja sama dengan rekan sekerja lainnya.

3. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja seseorang biasanya dipengaruhi oleh beberapa faktor-faktor yang menjadi penentu dalam kinerja orang tersebut.

Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Sutrisno (2016) yaitu :

a. Efektivitas dan Efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Masalahnya adalah bagaimana proses terjadinya efisiensi dan efektivitas organisasi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan.

b. Otoritas dan Tanggung jawab

Dalam organisasi yang baik, wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih tugas. Masing-masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja karyawan tersebut.

c. Disiplin

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Masalah disiplin karyawan yang ada di dalam organisasi baik atasan maupun bawahan akan memberikan corak terhadap kinerja organisasi.

Kinerja organisasi akan tercapai apabila kinerja individu maupun kelompok ditingkatkan.

d. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Dengan perkataan lain, inisiatif karyawan yang ada di dalam organisasi merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja.

2.1.4 Hotel

1. Pengertian Hotel

Sebuah hotel adalah bangunan yang dikelola untuk menyediakan tempat menginap bagi para tamu dalam jangka pendek dengan imbalan uang. Fitur dan layanan yang disediakan untuk para tamu biasanya bervariasi antara satu hotel dengan hotel yang lainnya. Pemilik hotel umumnya bertujuan menarik pelanggan pada segmentasi tertentu melalui model penetapan harga dan strategi pemasaran atau melalui berbagai layanan yang ditawarkan.

Menurut Sulastiyono (2011) mendefinisikan pengertian hotel adalah suatu perusahaan yang dikelola oleh pemiliknya dengan menyediakan pelayanan makanan, minuman dan fasilitas kamar untuk tidur kepada orang-orang yang melakukan perjalanan dan mampu membayar dengan jumlah yang wajar sesuai dengan pelayanan yang diterima tanpa adanya perjanjian khusus.

Dari pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa hotel adalah badan usaha yang memberikan layanan penginapan berupa kamar yang biasanya dilengkapi dengan fasilitas makan dan minum serta fasilitas umum lainnya.

2.2 Penelitian Sebelumnya

Tabel II.2 Penelitian Sebelumnya

No.	Nama & Judul Peneliti	Hasil Penelitian
1	Arisman Muchtar, Khoirul Fajri, Ulima Mahsa Aditia Judul Penelitian: Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Di Fave Hotel Hypersquare Bandung (2017)	Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui pengaruh pelatihan (X) terhadap kinerja karyawan (Y) di Favehotel Hypersquare dapat dinyatakan positif dan signifikan dimana t hitung sebesar 7.973 lebih besar dari t tabel =1,98. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa H_0 ditolak H_1 diterima dengan kata lain terdapat pengaruh signifikan antara variabel pelatihan (X) sebagai variabel independen terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebagai variabel dependen. Metode Penelitian : Analisis Deskriptif
2	Efin Shu dan Wardayani Judul Penelitian : Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada	Hasil penelitian menunjukkan bahwa berdasarkan Uji Parsial (uji t), secara parsial pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Front of House pada Hotel Santika Premiere Dyandra Medan. Namun

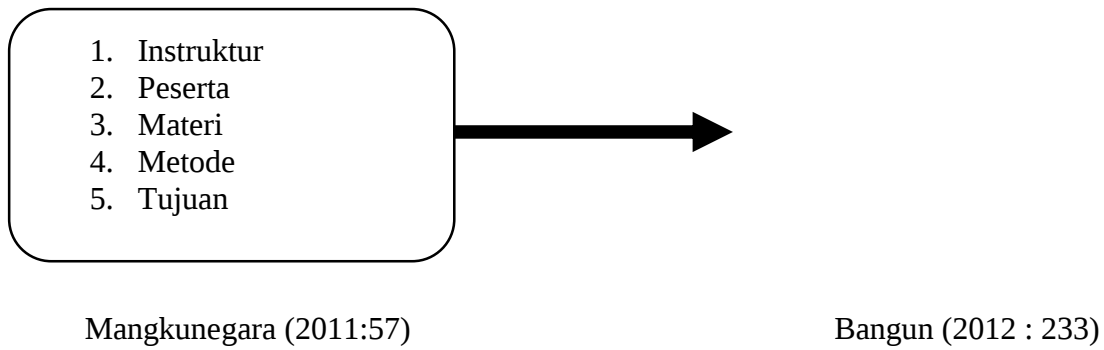
	Hotel Santika Premiere Dyandra Medan (2019)	berdasarkan Uji Koefisien Determinasi (R^2), variabel pelatihan memiliki pengaruh yang sedikit terhadap variabel kinerja di Hotel Santika Premiere Dyandra Medan. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh sebesar 0,092. Metode Penelitian : Data Primer Dan Data Sekunder.
3	Eli Yulianti Judul Penelitian : Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Grand Fatma Hotel Di Tenggarong Kutai Kartanegara (2015)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Grand Fatma Hotel di Tenggarong. Hal ini ditunjukkan dari nilai regresi linier sederhana sebesar 0,603 dengan nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,665 dalam kategori memiliki hubungan yang kuat antara pelatihan terhadap kinerja karyawan, dan nilai koefisien determinasi sebesar 44,2% yang artinya variabel pelatihan memiliki pengaruh sebesar 44,2% terhadap variabel kinerja karyawan Grand Fatma Hotel di Tenggarong, sisanya sebesar 55,8% ditentukan atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak disertakan di dalam penelitian. Metode Penelitian : Asosiatif Kuantitatif

2.3 Kerangka Pemikiran

Pelatihan (X)

Kinerja Karyawan (Y)

1. Kuantitas
2. Kualitas
3. Ketepatan waktu
4. Kehadiran
5. Kemampuan bekerja sama



Gambar II.1 Kerangka Berfikir

2.4 Hipotesis

Hipo berasal dari kata Yunani hupo yang berarti di bawah, kurang atau lemah. Tesa berasal kata Yunani thesis yang berarti teori atau proposisi yang disajikan sebagai bukti. Dengan demikian hipotesis adalah pernyataan yang masih lemah dan masih perlu dibuktikan/diuji kebenarannya. Hipotesis merupakan asumsi atau dugaan mengenai sesuatu hal yang dibuat untuk menjelaskan hal itu dan sering dituntut untuk melakukan pengecekannya.

Menurut Sugiyono (2016:64) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan jawaban penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Adapun fungsi utama dari hipotesis ialah untuk membuka kemungkinan dalam hal menguji kebenaran dari suatu teori. Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H0 : Tidak terdapat pengaruh antara pelatihan terhadap kinerja karyawan di Midtown Residence Jakarta.

H1 : Terdapat pengaruh antara pelatihan terhadap kinerja karyawan di Midtown Residence Jakarta.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Metode Dan Unit Analisis Penelitian

Metode yang digunakan peneliti untuk penelitian ini adalah Deskriptif Korelasional dengan kuantitatif sebagai pendekatannya. Menurut Suharsimi Arikunto (2013: 3) bahwa penelitian deskriptif adalah penelitian yang dimaksudkan untuk menyelidiki keadaan, kondisi atau hal lain-lain yang sudah disebutkan, yang hasilnya dipaparkan dalam bentuk laporan

penelitian. Penelitian deskriptif juga digunakan untuk menggambarkan atau menginterpretasikan suatu hasil penelitian dengan apa adanya. Tujuan dari penelitian dengan metode deskriptif ini adalah untuk mendeskripsikan kebenaran dari sebuah penelitian berdasarkan data empiris sebagai jawaban terhadap masalah yang didapati selama penelitian berlangsung.

Menurut Arikunto (2013: 4) penelitian korelasional adalah penelitian yang dilakukan oleh peneliti untuk mengetahui tingkat hubungan antara dua variabel atau lebih, tanpa melakukan perubahan, tambahan atau manipulasi terhadap data yang memang sudah ada.

Sedangkan menurut Sugiyono(2017:7) metode deskriptif kuantitatif adalah data penelitian berupa angka-angka dan menggunakan statistik untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Unit analisis dalam penelitian ini adalah karyawan Midtown Residence Jakarta.

3.2 Variabel dan Skala Pengukuran

3.2.1 Variabel

Segala sesuatu yang akan menjadi subyek pengamatan penelitian disebut sebagai variabel penelitian. Kesimpulan dari definisi ini adalah bahwa dalam penelitian ada sesuatu yang menjadi sasaran, khususnya variabel, dan bahwa variabel adalah fenomena yang menjadi fokus perhatian penelitian dan harus diamati atau diukur.

Variabel penelitian menurut Sugiyono (2017) variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Menurut Sugiyono (2017) variabel penelitian ini terdiri dari 2 variabel:

a) Variabel Bebas (Independen)

Variabel independen adalah variabel yang sering disebut sebagai variabel stimulus, prediktor, dan antesenden. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel ini memengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (Sugiyono, 2017). Variabel independen dalam penelitian ini adalah pelatihan(X).

b) Variabel Terikat (Dependen)

Variabel dependen sering disebut sebagai variabel output, kriteria, dan konsekuen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2017). Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y).

3.2.2 Pengukuran Variabel

Skala pengukuran adalah acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila

digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif (Sugiyono, 2017).

Penelitian ini menggunakan Skala Nominal dalam mengukur variabel demografi jenis kelamin dan pendidikan saat ini, serta Skala Interval untuk mengukur usia. Penelitian ini menggunakan Skala Likert dalam menyelesaikan masalah.

Macam-macam skala pengukuran tersebut antara lain:

a) Skala Nominal

Skala pengukuran nominal digunakan untuk mengklasifikasikan obyek, individual atau kelompok. Sebagai contoh pengklasifikasi jenis kelamin, agama, pekerjaan, dan area geografis. Dalam mengidentifikasi hal-hal diatas digunakan angka-angka sebagai symbol. Contohnya : jenis kelamin responden, laki-laki = 1, dan perempuan = 2

b) Skala Interval

Skala interval mempunyai karakteristik seperti yang dimiliki oleh skala nominal dan skala ordinal dengan ditambah karakteristik lain, yaitu berupa adanya interval yang tetap. Dengan demikian peneliti dapat melihat besarnya perbedaan karakteristik antara satu individu atau obyek dengan lainnya.

c) Skala Likert

Menurut Sugiyono (2012) Skala likert digunakan untuk mengukur sikap atau pendapat seseorang atau sejumlah kelompok terhadap sebuah

fenomena sosial yang menunjukkan jawaban setiap item instrumen mempunyai gradasi dari sangat positif sampai dengan negative.

Tabel 3. 1 Demografi Responden

Demografi	Sub Variabel	Indikator	Skala
Demografi Responden	Jenis Kelamin	a. Laki – Laki b. Perempuan	Skala Nominal
	Status Pernikahan	a. Menikah b. Belum Menikah	Skala Nominal
	Umur	a. 18-28 Tahun b. 29-39 Tahun c. 40-49 Tahun d. > 49 Tahun	Skala Interval
	Jabatan	a. Rank & File b. Supervisor c. Manager	Skala Nominal
	Masa Kerja	a. <1 Tahun b. 1-2 Tahun c. 3-4 Tahun d. 5-6 Tahun e. >6 Tahun	Skala Nominal
	Pendidikan Terakhir	a. SMA/SMK b. D1 c. D3 d. D4 e. S1 f. S2	Skala Nominal

Tabel 3. 2 Variabel X Pelatihan

Sub Variabel	Indikator	Skala
Instruktur	1. Pelatihan di Midtown Residence Jakarta dipandu oleh instruktur yang sesuai. 2. Instruktur menguasai materi pelatihan sehingga mampu menjelaskan materi dengan baik. 3. Instruktur menyampaikan materi dengan bahasa yang mudah dimengerti.	Likert
Peserta	1. Anda merasa program pelatihan sangat penting bagi pengembangan skill & pengetahuan anda. 2. Anda selalu bersemangat dalam mengikuti pelatihan. 3. Anda mudah memahami materi yang disampaikan oleh instruktur saat pelatihan.	Likert
Materi	1. Materi yang diberikan dalam program pelatihan sesuai dengan tujuan yang ingin anda atau perusahaan capai. 2. Materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan anda, sehingga mampu menunjang pekerjaan yang anda lakukan. 3. Materi yang diberikan mudah untuk dipahami & dipraktikkan.	Likert
Metode	1. Metode penyampaian sesuai dengan materi yang hendak disampaikan, sehingga anda dapat memahami maksud dan tujuan dari apa yang disampaikan oleh instruktur. 2. Metode pelatihan yang diberikan membuat sesi pelatihan tidak membosankan. 3. Metode pelatihan yang diberikan membuat sesi pelatihan menjadi efektif & efisien.	Likert

Tujuan	1. Pelatihan yang diberikan meningkatkan skill & knowledge anda. 2. Pelatihan membuat anda mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih mudah dan cepat. 3. Pelatihan yang diberikan berguna untuk meningkatkan kinerja anda.	Likert
--------	---	--------

Tabel 3. 3 Variabel Y Kinerja

Sub Variabel	Indikator	Skala
Kuantitas	1. Anda mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan seperti apa yang ditetapkan oleh atasan anda. 2. Anda merasa dapat memenuhi dengan banyaknya beban pekerjaan yang ditetapkan. 3. Target pekerjaan dan tugas dari atasan anda, dapat anda penuhi dengan baik.	Likert
Kualitas	1. Kualitas hasil pekerjaan anda dapat diterima oleh atasan anda. 2. Anda memahami standar mutu yang telah ditetapkan oleh Midtown Residence Jakarta. 3. Anda selalu bekerja sesuai dengan standar mutu yang telah ditetapkan oleh Midtown Residence Jakarta.	Likert
Ketepatan Waktu	1. Anda mampu menggunakan waktu dengan efisien dalam melaksanakan tugas pekerjaan yang dibebankan kepada anda. 2. Anda mencari cara lain agar pekerjaan selesai tepat waktu ketika anda mengalami kebuntuan dalam proses penyelesaian pekerjaan.	Likert

	3. Seluruh pekerjaan selama ini dapat anda kerjakan dan hasilnya sesuai dengan waktu yang telah direncanakan.	
Kehadiran	1. Selama anda bekerja, anda selalu datang tepat waktu. 2. Selama anda bekerja, anda tidak pernah izin untuk tidak masuk ke atasan anda . 3. Anda merasa datang tepat waktu merupakan salah satu cara untuk menjaga kinerja anda.	Likert
Kemampuan Bekerja Sama	1. Anda merasa nyaman jika melakukan pekerjaan secara bekerja sama dengan rekan kerja anda dibandingkan secara mandiri. 2. Anda tidak merasa kesulitan jika harus bekerja sama dengan rekan kerja anda. 3. Hasil pekerjaan anda lebih maksimal jika dilakukan secara bekerja sama dengan rekan kerja anda dibandingkan secara mandiri.	Likert

Pengukuran yang digunakan pada penelitian ini menggunakan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan untuk menyusun pernyataan.

Dalam penelitian ini, skala likert digunakan dalam kuesioner untuk menentukan bobot dari indikator pelatihan dan indikator kinerja karyawan.

Berikut adalah 5 kategori skala Likert dalam table 3.4.

Tabel 3.4 Skala Likert

Bobot Nilai	Kategori
1	Sangat Tidak Setuju (STS)
2	Tidak Setuju (TS)
3	Cukup Setuju (CS)
4	Setuju (S)
5	Sangat Setuju (SS)

3.3 Prosedur Penarikan Sample

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiono (2017), Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Sedangkan menurut Morissan (2012: 19), Populasi ialah sebagai suatu kumpulan subjek, variabel, konsep, atau fenomena. Kita dapat meneliti setiap anggota populasi untuk mengetahui sifat populasi yang bersangkutan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di Midtown Residence Jakarta yang berjumlah 80 orang.

3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2016 : 118) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel penelitian adalah sebagian dari jumlah populasi yang diambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi.

Menurut Arikunto (2012:104) jika populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya.

Mengingat jumlah populasi pada penelitian ini sebanyak 150 orang, maka peneliti mengambil 20% dari populasi tersebut untuk dijadikan sampel pada penelitian ini, yaitu sebanyak 30 responden.

3.4 Prosedur Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Untuk memudahkan peneliti maka dilakukan pengumpulan data berdasarkan sumber – sumber berikut :

1. Data Primer

Menurut Winerungan (2013) data primer adalah sumber data yang diperoleh peneliti secara langsung dari sumber asli (tidak melalui perantara). Dalam penelitian ini, data primer bersumber dari penyebaran kuisisioner kepada 30 karyawan di Midtown Residence Jakarta, yang mana hasil dari kuisisioner tersebut dikumpulkan dan diolah sendiri oleh peneliti.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung, baik berupa pemaparan maupun literatur yang ada hubungannya dalam penelitian yang sifatnya mendukung atau melengkapi data primer. Menurut Sugiyono (2012) data sekunder merupakan sumber data yang diperoleh dengan cara membaca, mempelajari, memahami melalui media lain yang bersumber dari literatur, buku-buku, serta dokumen. Dalam penelitian ini, data sekunder bersumber dari data studi pustaka melalui berbagai jurnal, buku, maupun artikel yang diambil dari internet.

3.5 Metode Analisis Data

Analisis data menurut Sugiyono (2017:232) merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Dalam penelitian ini, metode yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Uji Validitas

Menurut Priyatno (2014:51) uji validitas digunakan untuk mengukur seberapa cermat sebuah pernyataan dalam kuesioner yang akan ditanyakan kepada responden.

Suatu alat ukur dikatakan memiliki validitas yang tepat apabila mampu menjalankan fungsi ukur secara tepat dan memberikan hasil ukur yang tepat dengan melaksanakan pengukuran. Hal tersebut dapat diartikan bahwa hasil ukur dari pengukuran dapat memberikan besaran yang tepat mengenai fakta dan keadaan yang sesungguhnya. Dalam penelitian ini, uji validitas dilakukan dengan membagikan kuesioner kepada 30 responden.

Uji validitas menggunakan teknik korelasi *Product Moment* dengan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan :

R = Nilai Korelasi

$\sum x$ = Jumlah skor keseluruhan item pernyataan x

$\sum y$ = Jumlah skor keseluruhan item pernyataan y

$\sum xy$ = Jumlah skor hasil kali item pernyataan x dengan pernyataan y

2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah pengujian data untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuisisioner dikatakan reliable atau handal jika

jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Menurut Widi Ristya (2011:31) menyatakan bahwa reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana alat ukur dapat memberikan hasil secara konsisten bila dilakukan pengukuran berulang terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat ukur yang sama. Hal itu menunjukkan sebuah alat ukur dapat dipercaya dan diandalkan. Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersamaan pada seluruh pertanyaan. Koefisien reliabilitas *Cronbach's Alpha* dapat digunakan untuk menguji reliabilitas instrumen pada penelitian ini, dengan rumus sebagai berikut :

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

Keterangan :

r^i = Reliabilitas Instrumen

k = jumlah pertanyaan

$\sum \sigma b^2$ = jumlah varian butir

σt^2 = jumlah total

Suatu konstruk dinyatakan reliabel apabila memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 (Gozali,2016:41-42). karena ukuran kemantapan sebagai berikut:

Tabel 3. 1 Kriteria penentuan nilai Cronbach Alpha

Nilai	Ukuran Kemantapan
0,00 - 0,20	Tidak Reliabel
0,21 – 0,40	Kurang Reliabel
0,41 – 0, 60	Cukup Reliabel

0,61 – 0,80	Reliabel
0,81 – 1,00	Sangat Reliabel

Sumber : Hair *et al* (2010:125)

Dasar pengambilan keputusan pada uji reliabilitas ini yaitu ;

- a. Jika r alpha positif atau r alpha $> 0,60$ maka butir atau variabel tersebut reliabel.
- b. Jika r alpha negatif atau r alpha $< 0,60$ maka butir atau variabel tersebut tidak reliabel.

2. Uji Statistik Deskriptif

Data dan informasi yang telah diperoleh dengan instrumen yang dipilih dari sumber data atau sampel masih bersifat informasi dan data kasar. Data dan informasi tersebut perlu diolah untuk dapat menjawab pertanyaan pada penelitian dengan tepat. Menurut Sugiyono (2012) statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan dan menggambarkan sebuah data asli dari yang terkumpul tanpa membuat kesimpulan secara generalisasi.

Dalam uji statisitk deskriptif, data primer yang ada akan diolah untuk mendapatkan hasil mean atau nilai rata-rata pada setiap variable serta sub-variabelnya yang bertujuan untuk mendapatkan gambaran mengenai data yang diteliti. Agar nantinya dapat menambah pemahaman mengenai data yang diteliti secara lebih rinci.

Menurut Sudjana (2005) untuk menentukan hasil intepretasi hasil interval nilai mean dilihat dari banyaknya kelas yang digunakan yaitu 5 kelas.

Perhitungan intervalnya menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Interval} = \frac{\text{Rentang}}{\text{Banyak kelas interval}}$$

Dengan rincian:

Rentang = nilai tertinggi – nilai terendah

Banyak kelas interval = 5

Maka ketika diaplikasikan menjadi:

$$\text{Interval} = \frac{5-1}{5}$$

$$\text{Interval} = 0.8$$

Tabel 3. 2 Interpretasi Interval Mean Variabel

Interval	Variabel X Pelatihan	Variabel Y Kinerja Karyawan
1.00-1.79	Sangat Kurang Baik	Sangat Kurang Baik
1.80-2.59	Tidak Baik	Tidak Baik
2.60-3.39	Kurang Baik	Kurang Baik
3.40-4.19	Baik	Baik

4.20-5.00	Sangat Baik	Sangat Baik
-----------	-------------	-------------

Sumber : Sugiyono (2017)

4. Uji Korelasi

Koefisien korelasi *pearson* digunakan untuk menyatakan kekuatan adanya hubungan dua variabel yaitu variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) serta memiliki tujuan untuk memberi keyakinan bahwa pada kenyataannya terdapat hubungan antara Pelatihan dengan Kinerja Karyawan. Hasil Analisa dari output Korelasi Pearson dapat dilihat dari hasil yang memiliki nilai korelasi terentang mulai dari +/- 1 atau 0, memiliki arah hubungan positif atau negatif serta memiliki kekuatan hubungan dilihat dari tabel interval dan tingkat hubungan yang terlampir.

Menurut Sugiyono (2008) rumus persamaan korelasi Pearson sebagai berikut :

$$r = \frac{n (\sum X1 . Y1) - (\sum X1)(\sum Y1)}{\sqrt{(n\sum X1^2 - (\sum X1)^2 (n\sum Y1^2 - (\sum Y1)^2)}}$$

Keterangan:

r = Koefisien korelasi ($-1 \leq r \leq +1$), di mana:

X = Variabel bebas

Y = Variabel terikat Tabel

n = Jumlah sampel

Berdasarkan rumus diatas, untuk menginterpretasikan koefisien antar variabel dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.7 Pedoman Interpretasi Terhadap Koefisien Korelasi

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

(Sumber : Sugiyono, 2013:250)

Nilai koefisien korelasi berkisar antara -1 sampai dengan +1 yang kriteria pemanfaatannya di jelaskan sebagai berikut:

- a. Jika nilai $r > 0$, artinya telah terjadi hubungan yang linier positif, yaitu makin besar variabel X maka semakin besar variabel Y .
- b. Jika nilai $r < 0$, artinya telah terjadi hubungan yang linier negatif, yaitu semakin kecil nilai variabel X maka semakin besar variabel Y atau sebaliknya semakin besar variabel X maka semakin kecil variabel Y .

c. Jika nilai $r = 0$, artinya tidak ada hubungan sama sekali antara variabel X dengan variabel Y.

d. Jika nilai $r = 1$ atau $r = -1$, telah terjadi hubungan linier sempurna, yaitu berupa garis lurus, sedangkan bagi r yang mengarah ke arah angka 0 maka garis semakin tidak lurus.

Pendeskripsian data dapat dilakukan melalui penyajian data dalam bentuk tabel dengan menggunakan metode korelasi Rank Spearman dengan software atau alat bantu penghitungan SPSS 25.0.

5. Uji Determinasi

Menurut Suwati (2014) pengujian koefisien determinasi memiliki tujuan dalam mengukur seberapa jauh kemampuan variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat, adapun pernyataan yang dinyatakan oleh Sofyaningsih dan Pancawati (2011) bahwa tujuan dari koefisien determinasi adalah mengukur seberapa besar kemampuan model dalam menerangkan variabel independen. Nilai determinasi adalah antara nol dan satu ($0 < R^2 < 1$). Nilai R^2 yang kecil dapat diartikan berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan terkait dengan variasi variabel dependen memiliki keterbatasan. Nilai yang mendekati satu berarti kemampuan variabel-variabel

independen mampu memberi hampir seluruh informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Rumus Koefisien Determinasi adalah :

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

Keterangan:

Kd = koefisien determinasi

r = koefisien korelasi yang didapatkan

6. Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi sederhana adalah persamaan regresi untuk meneliti pengaruh antara satu variabel bebas (*independent*) terhadap variabel terikat (*dependent*). Menurut Siregar (2013) menyatakan bahwa regresi linier sederhana merupakan salah satu alat ukur yang dapat digunakan dalam mengukur permintaan di masa yang akan datang dengan menggunakan data di masa lalu atau dalam mengetahui pengaruh variabel bebas (*independen*) terhadap variabel terikat (*dependen*). Analisis ini digunakan untuk memprediksi besarnya pengaruh atau dampak dari pelatihan terhadap kinerja karyawan di Midtown Residence Jakarta.

Persamaan umum regresi linier sederhana adalah:

$$Y' = a + bx$$

Keterangan:

Y = Variabel tak bebas

X = Variabel bebas

a = Parameter intercept

b = Parameter koefisien regresi variabel bebas

7. Uji Hipotesis

Nanang Martono (2010:57) mengatakan bahwa hipotesis dapat didefinisikan sebagai jawaban sementara yang kebenarannya harus di uji. Menurut Goode dan Han dalam Nanang Martono (2010:58) hipotesis merupakan preposisi yang harus dimasukkan untuk menguji dan menentukan validitas karena sebuah hipotesis akan menyatakan apa yang hendak dicari. Pengujian hipotesis harus dilakukan karena perlu adanya bukti dari kebenaran hipotesis melalui data yang terkumpul. Uji hipotesis yang dilakukan peneliti adalah dengan menggunakan Uji T.

Hipotesis yang digunakan peneliti adalah hipotesis nol dan hipotesis kerja, yaitu sebagai berikut:

H0 = Tidak adanya pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan di Midtown Residence Jakarta

H1 = Adanya pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan di Midtown Residence Jakarta.

$H_0 : \rho = 0$ (berarti tidak ada pengaruh)

$H_1 : \rho \neq 0$ (berarti ada pengaruh)

8. Uji T

Uji T digunakan untuk menguji bagaimana pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat serta uji ini dapat membandingkan nilai rata-rata suatu populasi dengan menggunakan sampel kecil. Menurut Ghazali (2016) menyatakan bahwa uji t dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh variabel independen secara individual mampu menerangkan terkait dengan variasi variabel dependen. Pengujian dapat dilakukan dengan menggunakan signifikansi level 0,05 ($\alpha=5\%$). Kriteria dalam penerimaan dan penolakan dilihat sebagai berikut:

a. Jika, nilai signifikan $> 0,05$ artinya hipotesis ditolak (koefisien regresi tidak signifikan). Hal ini berarti variabel independen tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

b. Jika nilai signifikan $< 0,05$ artinya hipotesis diterima (koefisien regresi signifikan). Hal ini berarti variabel independen memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

Hal di atas dapat disimpulkan menurut Sugiyono (2014) bahwa pada dasarnya uji t menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel secara individu dalam menerangkan variabel terikat dengan rumus:

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

Keterangan :

t = t hitung yang selanjutnya dikonsultasikan dengan t tabel.

r = koefisien korelasi antara variabel (X) dengan variabel (Y)

n = jumlah sampel

Dasar pengambilan keputusan pengujian, dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Jika t hitung < t tabel, ho diterima dan h₁ ditolak, artinya pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- b. Jika t hitung > t tabel, ho menolak dan h₁ diterima, artinya pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3.6 Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan mulai dari bulan September 2022 hingga Desember 2022 di Midtown Residence Jakarta. Waktu yang tertera sudah termasuk perencanaan penelitian, pembuatan, pengambilan data, pengelolaan hasil.

Berikut tabel waktu penelitiannya :

Tabel 3. 8 Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Oktober	November	Desember
1	Menentukan judul dan topic			
2	Pengumpulan data			
3	Bimbingan			
4	Penyebaran kuesioner			
5	Penyusunan laporan			
6	Pengolahan data			

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1 Sejarah Singkat Midtown Residence Jakarta

Midtown Residence Jakarta adalah sebuah hotel & apartemen yang terletak di Jalan T.B. Simatupang ini mulai dibangun pada bulan Mei 1993 sampai selesai dibangun pada Januari 1995. Midtown Residence memiliki dua tower masing-masing 71 unit apartemen dan 80 unit hotel yang terdiri dari 16 tipe apartemen dan 3 tipe kamar hotel. Sebelumnya, kawasan yang dulunya 100 persen hunian apartemen tersebut memiliki total 142 unit apartemen. Kawasan perhotelan dan apartemen tersebut memiliki fasilitas bersama seperti fitness, rumah makan Townhall, kolam renang dan dua balai sidang Midtownhall yang berkapasitas 20 orang.

Secara desain arsitektur, apartemen kembar berlantai 16 meter ini berlanggam pascamodernisme dan interiornya dirancang sedemikian rupa agar pemilik apartemen secara psikologis tinggal seperti di rumah biasa, seperti pemanfaatan atrium dari lantai 2 sampai 16. Struktur bangunan menggunakan pondasi tiang pancang, struktur atas beton bertulang dengan tembok core batu bata dan eksterior tembok batu bata diplester dan dicat pastel, belakang dicat merah mawar dan putih.

4.1.2 Visi Midtown Residence Jakarta

Midtown Residence Jakarta berkomitmen untuk menawarkan kepada setiap tamu, lingkungan yang produktif dan pengalaman yang luar biasa melalui layanan terbaik di lokasi yang ditunjuk dengan baik oleh arsitektur modern dan desain mutakhir.

4.1.3 Misi Midtown Residence Jakarta

Midtown Residence Jakarta bertujuan untuk menjadi jaringan hotel bisnis nasional terkemuka yang menggabungkan warisan lokal kota-kota terkemuka di seluruh Indonesia dengan layanan dan inovasi luar biasa yang menjawab kebutuhan modern para tamu, sekaligus menawarkan nilai terbaik untuk uang pada saat yang bersamaan.

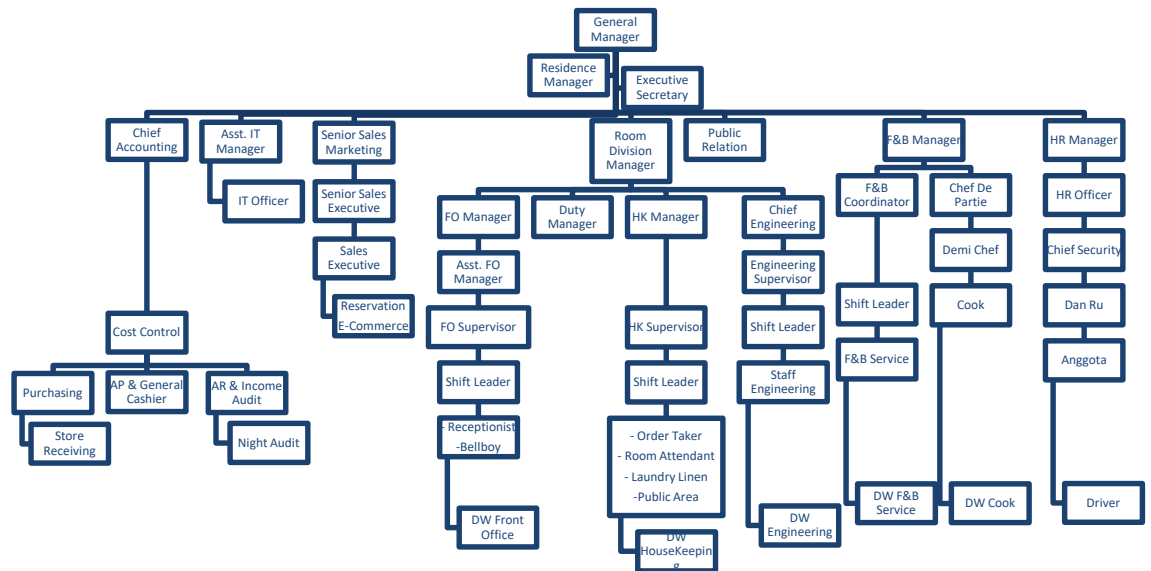
4.1.4 Logo Midtown Residence Jakarta



Sumber : Instagram Midtown Residence Jakarta, 2022

Gambar 4.1 Logo Midtown Residence Jakarta

4.1.4 Struktur Organisasi Midtown Residence Jakarta



Sumber : Midtown Residence Jakarta, 2022

Gambar 4.2 Struktur Organisasi Midtown Residence Jakarta

4.2 Hasil & Pembahasan

4.2.1 Demografi

Demografi karyawan di Midtown Residence Jakarta, dilihat berdasarkan 6 bagian yaitu, Jenis Kelamin, Usia, Status Pernikahan, Jabatan, Masa Kerja & Pendidikan Terakhir. Dibawah ini adalah hasil yang diperoleh.

Tabel 4.1 Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	40	58,8	58,8	58,8
	Perempuan	28	41,2	41,2	100,0
	Total	68	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 22

Berdasarkan data kuisioner yang sudah didapatkan dari 68 responden, yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 40 responden (58,8%) dan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 28 responden (41,2%). Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki lebih dominan.

Tabel 4.2 Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	18-28 Tahun	44	64,7	64,7	64,7
	29-39 Tahun	17	25,0	25,0	89,7
	40-49 Tahun	7	10,3	10,3	100,0
	Total	68	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 22

Berdasarkan tabel usia di atas, dapat dilihat bahwa responden yang berusia 18-28 tahun sebanyak 44 responden (64,7%), kemudian usia 29-39 tahun sebanyak 17 responden (25%), dan usia 40-49 tahun sebanyak 7 responden (10,3%). Dapat disimpulkan bahwa karyawan yang bekerja di Midtown Residence Jakarta paling dominan berusia 18-28 tahun.

Tabel 4.3 Status Pernikahan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Menikah	35	51,5	51,5	51,5
Belum Menikah	33	48,5	48,5	100,0
Total	68	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 22

Berdasarkan tabel status pernikahan di atas, dapat dilihat bahwa responden yang sudah menikah sebanyak 35 responden (51,5%), dan responden yang belum menikah sebanyak 33 responden (48,5%). Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa responden yang sudah menikah lebih dominan.

Tabel 4.4 Jabatan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Rank & File	40	58,8	58,8	58,8
Supervisor	19	27,9	27,9	86,8
Manager	9	13,2	13,2	100,0
Total	68	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 22

Berdasarkan data kuisioner yang sudah didapatkan, responden dengan jabatan Rank & File sebanyak 40 responden (58,8%), kemudian dengan jabatan Supervisor sebanyak 19 responden (27,9%), dan dengan jabatan Manager sebanyak 9 responden (13,2%). Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa responden dengan jabatan Rank & File lebih dominan.

Tabel 4.5 Masa Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid <1 Tahun	19	27,9	27,9	27,9
1-2 Tahun	24	35,3	35,3	63,2
3-4 Tahun	23	33,8	33,8	97,1
5-6 Tahun	1	1,5	1,5	98,5
>6 Tahun	1	1,5	1,5	100,0
Total	68	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 22

Berdasarkan tabel masa kerja di atas, dapat dilihat bahwa responden yang sudah bekerja selama <1 tahun sebanyak 19 responden (27,9%), responden yang sudah bekerja selama 1-2 tahun sebanyak 24 responden (35,3%), kemudian responden yang sudah bekerja selama 3-4 tahun sebanyak 23 responden (33,8%), lalu responden yang sudah bekerja selama 5-6 tahun sebanyak 1 responden (1,5%), dan responden yang sudah bekerja lebih dari 6 tahun juga sebanyak 1 responden (1,5%). Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa responden yang mendominasi adalah responden yang sudah bekerja selama 1-2 tahun.

Tabel 4.6 Pendidikan Terakhir

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA/SMK	14	20,6	20,6	20,6

D1	9	13,2	13,2	33,8
D3	13	19,1	19,1	52,9
D4	15	22,1	22,1	75,0
S1	14	20,6	20,6	95,6
S2	3	4,4	4,4	100,0
Total	68	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 22

Hasil dari 68 responden yang telah didapatkan, responden dengan pendidikan SMA/SMK sebanyak 14 responden (20,6%), kemudian responden dengan pendidikan D1 sebanyak 9 responden (13,2%), lalu responden dengan pendidikan D3 sebanyak 13 responden (19,1%), responden dengan pendidikan D4 sebanyak 15 responden (22,1%), responden dengan pendidikan S1 sebanyak 14 responden (20,6%), dan responden dengan pendidikan S2 sebanyak 3 responden (4,4%). Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa karyawan dengan latar belakang pendidikan D4 lebih mendominasi.

4.2.2 Uji Validitas

Analisis data diawali dengan validitas. Validitas suatu alat ukur adalah menunjukkan kesesuaian dari alat ukur tersebut yaitu item-item pertanyaan dalam kuisioner, dengan apa yang ingin diukur. Adapun kriteria yang digunakan dalam menentukan valid tidaknya pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Taraf signifikan (tingkat kepercayaan) = 5 %

b. Derajat kebebasan (df) = $N - 2$ = total sampel 68 – 2 = 66, maka r tabel adalah 0,239.

Jika r hitung lebih besar dari r tabel maka pernyataan dalam variabel maka dikatakan valid. Maka pendekatan yang digunakan adalah *Corrected item total correlation* yang diolah menggunakan SPSS versi 22 yang dapat dilihat melalui tabel Berikut ini :

Tabel 4.7 Hasil SPSS Uji Validitas Instrumen Pelatihan (X)

Variabel	Sub Variabel	Pernyataan	r-tabel	r-hitung	Ket
Variabel X					
Pelatihan (X)	Instruktur	X. ₁	0,239	0,414	Valid
		X. ₂	0,239	0,644	Valid
		X. ₃	0,239	0,638	Valid
	Peserta	X. ₄	0,239	0,585	Valid
		X. ₅	0,239	0,588	Valid
		X. ₆	0,239	0,660	Valid
	Materi	X. ₇	0,239	0,548	Valid
		X. ₈	0,239	0,706	Valid
		X. ₉	0,239	0,611	Valid
	Metode	X. ₁₀	0,239	0,752	Valid
		X. ₁₁	0,239	0,624	Valid
		X. ₁₂	0,239	0,713	Valid
	Tujuan	X. ₁₃	0,239	0,609	Valid
		X. ₁₄	0,239	0,633	Valid
		X. ₁₅	0,239	0,518	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 22

Data pada Tabel 4.7 menjelaskan bahwa korelasi antara masing-masing butir pernyataan variabel pelatihan (X) terhadap total skor butir pernyataan variabel pelatihan menunjukkan nilai r-hitung lebih besar dari r-tabel (0,239). Jadi dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan variabel pelatihan adalah valid. Valid memiliki arti bahwa instrument yang disebarkan kepada responden mudah dimengerti, dipahami dan dialami oleh responden.

Tabel 4.8 Hasil SPSS Uji Validitas Instrumen Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	Sub Variabel	Pernyataan	r-tabel	r-hitung	Ket
Variabel Y					
Kinerja Karyawan (Y)	Kuantitas	Y. ₁	0,239	0,654	Valid
		Y. ₂	0,239	0,646	Valid
		Y. ₃	0,239	0,588	Valid
	Kualitas	Y. ₄	0,239	0,397	Valid
		Y. ₅	0,239	0,586	Valid
		Y. ₆	0,239	0,415	Valid
	Ketepatan Waktu	Y. ₇	0,239	0,508	Valid
		Y. ₈	0,239	0,297	Valid
		Y. ₉	0,239	0,446	Valid
	Kehadiran	Y. ₁₀	0,239	0,630	Valid
		Y. ₁₁	0,239	0,377	Valid
		Y. ₁₂	0,239	0,609	Valid

Kemampuan Bekerja Sama	Y. ₁₃	0,239	0,576	Valid
	Y. ₁₄	0,239	0,481	Valid
	Y. ₁₅	0,239	0,401	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 22

Data pada Tabel 4.8 menjelaskan bahwa korelasi antar masing-masing butir pernyataan variabel kinerja karyawan (Y) terhadap total skor butir pernyataan variabel kinerja karyawan menunjukkan nilai r-hitung lebih besar dari r-tabel (0,239). Jadi dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan variabel kinerja karyawan adalah valid. Valid memiliki arti bahwa instrument yang disebarkan kepada responden mudah dimengerti, dipahami dan dialami oleh responden.

4.2.3 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan terhadap 68 responden dengan menggunakan program *SPSS versi 22 for windows*. Hasil pengujian reliabilitas untuk masing-masing variabel yang diteliti, yaitu variabel pelatihan dan kinerja karyawan dilihat pada Tabel 4.9 di bawah ini:

Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Paramater	<i>Cronbach'</i>	Keterangan
----------	-----------	------------------	------------

		<i>Alpha</i>	
Pelatihan (X)	0,60	0,900	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,60	0,836	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 22

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada Tabel 4.9, menunjukkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60 sehingga dapat dikatakan bahwa semua butir-butir pertanyaan tersebut adalah reliabel yang berarti bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kuesioner yang handal dan butir-butir pernyataan dalam kuesioner tersebut dapat digunakan berkali-kali pada jangka waktu yang berbeda dengan alat ukur yang sama maka hasilnya akan sama.

4.2.4 Uji Statistik Deskriptif

Uji statistik deskriptif merupakan alat statistik yang digunakan untuk menggambarkan sekumpulan data yang digunakan dalam sebuah penelitian. Dalam penelitian ini, analisis deskriptif dilakukan dengan membuat tabel dari jawaban responden dan kemudian memberikan jawaban dari hasil persentase dan jawaban responden berdasarkan rumus yang telah ditetapkan.

1. Pelatihan (X)

Adapun gambaran pelatihan di Midtown Residence Jakarta, dapat dilihat pada tabel seperti yang ditunjukkan sebagai berikut:

a. Sub Variabel Instruktur

Berikut ini hasil Uji Deskriptif pada Sub Variabel Instruktur dapat dilihat dalam bentuk tabel :

Tabel 4.10
Pelatihan di Midtown Residence Jakarta dipandu oleh instruktur yang sesuai.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Cukup Setuju	10	14,7	14,7	14,7
Setuju	22	32,4	32,4	47,1
Sangat Setuju	36	52,9	52,9	100,0
Total	68	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 22

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa 10 responden (14,7%) dari 68 responden yang telah mengisi kuisisioner menyatakan Cukup Setuju, kemudian 22 responden (32,4%) menyatakan Setuju dan 36 responden (52,9%) menyatakan Sangat Setuju, sehingga bisa ditarik kesimpulan bahwa pelatihan di Midtown Residence Jakarta dipandu oleh instruktur yang sesuai karna 36 responden mengatakan sangat setuju.

Tabel 4.11
Instruktur menguasai materi pelatihan sehingga mampu menjelaskan materi dengan baik

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup Setuju	15	22,1	22,1	22,1
	Setuju	32	47,1	47,1	69,1
	Sangat Setuju	21	30,9	30,9	100,0
	Total	68	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 22

Berdasarkan tabel diatas, sebanyak 15 responden (22,1%%) menjawab cukup setuju, kemudian 32 responden (47,1%) menjawab setuju dan 21 responden (30,9%) menjawab sangat setuju. Bisa ditarik kesimpulan bahwa instruktur menguasai materi pelatihan sehingga berpengaruh kepada pelatihan yang dilakukan.

Tabel 4.12
Instruktur menyampaikan materi dengan bahasa yang mudah dimengerti.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1,5	1,5	1,5
	Cukup Setuju	13	19,1	19,1	20,6
	Setuju	29	42,6	42,6	63,2
	Sangat Setuju	25	36,8	36,8	100,0
	Total	68	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 22

Pada tabel di atas dapat dilihat bahwa 1 responden (1,5%) menjawab tidak setuju, 13 responden (19,1%) menjawab cukup setuju, kemudian 29 responden (42,6%) menjawab setuju, dan 25 responden (36,8%) menjawab sangat setuju. Karena 29 responden (42,6%) menjawab setuju, bisa ditarik kesimpulan bahwa instruktur

menyampaikan materi dengan bahasa yang mudah dimengerti sehingga berpengaruh kepada pelatihan yang dilakukan.

b. Sub Variabel Peserta

Berikut ini hasil Uji Deskriptif pada Sub Variabel Peserta dapat dilihat dalam bentuk tabel :

Tabel 4.13
Anda merasa program pelatihan sangat penting bagi pengembangan skill & pengetahuan anda.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	1,5	1,5	1,5
Cukup Setuju	16	23,5	23,5	25,0
Setuju	26	38,2	38,2	63,2
Sangat Setuju	25	36,8	36,8	100,0
Total	68	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 22

Dapat dilihat pada tabel di atas, terdapat 1 responden (1,5%) menjawab tidak setuju, 16 responden (23,5%) menjawab cukup setuju, kemudian 26 responden (38,2%) menjawab setuju, dan 25 responden (36,8%) menjawab sangat setuju. Bisa ditarik kesimpulan bahwa karyawan Midtown Residence Jakarta merasa program pelatihan sangat penting bagi pengembangan skill & pengetahuan mereka, karena terdapat 26 responden (38,2%) menjawab setuju.

Tabel 4.14
Anda selalu bersemangat dalam mengikuti pelatihan.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	4	5,9	5,9	5,9
Cukup Setuju	22	32,4	32,4	38,2
Setuju	24	35,3	35,3	73,5
Sangat Setuju	18	26,5	26,5	100,0
Total	68	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 22

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa terdapat 4 responden (5,9%) menjawab tidak setuju, 22 responden (32,4%) menjawab cukup setuju, kemudian 24 responden (35,3%) menjawab setuju, dan 18 responden (26,5%) menjawab sangat setuju. Karena terdapat 24 responden (35,3%) menjawab setuju, dapat ditarik kesimpulan bahwa karyawan Midtown Residence Jakarta selalu bersemangat dalam mengikuti pelatihan, sehingga berpengaruh positif terhadap proses pelatihan.

Tabel 4.15
Anda mudah memahami materi yang disampaikan oleh instruktur saat pelatihan.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	3	4,4	4,4	4,4
Cukup Setuju	14	20,6	20,6	25,0
Setuju	31	45,6	45,6	70,6
Sangat Setuju	20	29,4	29,4	100,0
Total	68	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 22

Pada tabel di atas, terdapat 3 responden (4,4%) menjawab tidak setuju, 14 responden (20,6%) menjawab cukup setuju, kemudian 31 responden (45,6%)

menjawab setuju, dan 20 responden (29,4%) menjawab sangat setuju. Dapat ditarik kesimpulan bahwa para responden mudah memahami materi yang disampaikan oleh instruktur saat pelatihan, karena terdapat 31 responden (45,6%) menjawab setuju.

c. Sub Variabel Materi

Berikut ini hasil Uji Deskriptif pada Sub Variabel Materi dapat dilihat dalam bentuk tabel :

Tabel 4.16
Materi yang diberikan dalam program pelatihan sesuai dengan
tujuan yang ingin anda atau perusahaan capai.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	1,5	1,5	1,5
Cukup Setuju	14	20,6	20,6	22,1
Setuju	37	54,4	54,4	76,5
Sangat Setuju	16	23,5	23,5	100,0
Total	68	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 22

Pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa 1 responden (1,5%) menjawab tidak setuju, 14 responden (20,6%) menjawab cukup setuju, kemudian 37 responden (54,4%) menjawab setuju, dan 16 responden (23,5%) menjawab sangat setuju. Dapat ditarik kesimpulan bahwa materi yang diberikan dalam program pelatihan di Midtown Residence Jakarta sesuai dengan tujuan yang ingin karyawan atau perusahaan capai, karena terdapat 37 responden (54,4%) menjawab setuju.

Tabel 4.17
Materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan anda, sehingga mampu
menunjang pekerjaan yang anda lakukan.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	4	5,9	5,9	5,9
Cukup Setuju	18	26,5	26,5	32,4
Setuju	29	42,6	42,6	75,0
Sangat Setuju	17	25,0	25,0	100,0
Total	68	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 22

Pada tabel di atas, terdapat 4 responden (5,9%) menjawab tidak setuju, 18 responden (26,5%) menjawab cukup setuju, kemudian 29 responden (42,6%) menjawab setuju, dan 17 responden (25,0%) menjawab sangat setuju. Karena terdapat 31 responden (45,6%) menjawab setuju, dapat ditarik kesimpulan bahwa materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan karyawan, sehingga mampu menunjang pekerjaan yang karyawan lakukan.

Tabel 4.18
Materi yang diberikan mudah untuk dipahami & dipraktikkan.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	2	2,9	2,9	2,9
Cukup Setuju	9	13,2	13,2	16,2
Setuju	37	54,4	54,4	70,6
Sangat Setuju	20	29,4	29,4	100,0
Total	68	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 22

Pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa 2 responden (2,9%) menjawab tidak setuju, 9 responden (13,2%) menjawab cukup setuju, kemudian 37 responden (54,4%) menjawab setuju, dan 20 responden (29,4%) menjawab sangat setuju. Dapat ditarik kesimpulan bahwa materi yang diberikan dalam pelatihan di Midtown Residence Jakarta mudah untuk dipahami & dipraktikkan oleh para karyawan, karena terdapat 37 responden (54,4%) menjawab setuju.

c. Sub Variabel Metode

Berikut ini hasil Uji Deskriptif pada Sub Variabel Metode dapat dilihat dalam bentuk tabel :

Tabel 4.19
Metode penyampaian sesuai dengan materi yang hendak disampaikan, sehingga anda dapat memahami maksud dan tujuan dari apa yang disampaikan oleh instruktur.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	2	2,9	2,9	2,9
Cukup Setuju	20	29,4	29,4	32,4
Setuju	23	33,8	33,8	66,2
Sangat Setuju	23	33,8	33,8	100,0
Total	68	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 22

Pada tabel di atas, terdapat 2 responden (2,9%) menjawab tidak setuju, kemudian 20 responden (29,4%) menjawab cukup setuju, dan yang menjawab setuju & sangat setuju sama-sama berjumlah 23 responden (33,8%). Karena yang menjawab setuju & sangat setuju sama-sama berjumlah 23 responden (33,8%), maka dapat ditarik

kesimpulan bahwa metode penyampaian dalam pelatihan di Midtown Residence Jakarta sesuai dengan materi yang hendak disampaikan, sehingga karyawan dapat memahami maksud dan tujuan dari apa yang disampaikan oleh instruktur.

Tabel 4.20
Metode pelatihan yang diberikan membuat sesi pelatihan tidak membosankan.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	4,4	4,4	4,4
	Cukup Setuju	9	13,2	13,2	17,6
	Setuju	36	52,9	52,9	70,6
	Sangat Setuju	20	29,4	29,4	100,0
	Total	68	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 22

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa terdapat 3 responden (4,4%) menjawab tidak setuju, 9 responden (13,2%) menjawab cukup setuju, kemudian 35 responden (52,9%) menjawab setuju, dan 20 responden (29,4%) menjawab sangat setuju. Sehingga bisa ditarik kesimpulan bahwa metode pelatihan yang diberikan membuat sesi pelatihan tidak membosankan karena 36 responden (52,9%) menjawab setuju.

Tabel 4.21

Metode pelatihan yang diberikan membuat sesi pelatihan menjadi efektif & efisien.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	1,5	1,5	1,5
Cukup Setuju	17	25,0	25,0	26,5
Setuju	29	42,6	42,6	69,1
Sangat Setuju	21	30,9	30,9	100,0
Total	68	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 22

Berdasarkan tabel di atas, terdapat 1 responden (1,5%) menjawab tidak setuju, 17 responden (25%) menjawab cukup setuju, kemudian 29 responden (42,6%) menjawab setuju, dan 21 responden (30,9%) menjawab sangat setuju. Sehingga bisa ditarik kesimpulan bahwa metode pelatihan yang diberikan membuat sesi pelatihan menjadi efektif & efisien karena 29 responden (42,6%) menjawab setuju.

d. Sub Variabel Tujuan

Berikut ini hasil Uji Deskriptif pada Sub Variabel Tujuan dapat dilihat dalam bentuk tabel :

Tabel 4.22

Pelatihan yang diberikan meningkatkan skill & knowledge anda.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	1,5	1,5	1,5
Cukup Setuju	12	17,6	17,6	19,1
Setuju	31	45,6	45,6	64,7
Sangat Setuju	24	35,3	35,3	100,0
Total	68	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 22

Pada tabel di atas, terdapat 1 responden (1,5%) menjawab tidak setuju, 12 responden (17,6%) menjawab cukup setuju, kemudian 31 responden (45,6%) menjawab setuju, dan 24 responden (35,3%) menjawab sangat setuju. Karena terdapat 31 responden (45,6%) menjawab setuju, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa pelatihan yang diberikan di Midtown Residence Jakarta meningkatkan skill & knowledge karyawan.

Tabel 4.23
Pelatihan membuat anda mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih mudah dan cepat.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Cukup Setuju	21	30,9	30,9	30,9
Setuju	23	33,8	33,8	64,7
Sangat Setuju	24	35,3	35,3	100,0
Total	68	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 22

Berdasarkan tabel di atas, terdapat 21 responden (30,9%) menjawab cukup setuju, kemudian 23 responden (33,8%) menjawab setuju, dan 24 responden (35,3%) menjawab sangat setuju. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pelatihan di Midtown Residence Jakarta membuat karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih mudah dan cepat.

Tabel 4.24
Pelatihan yang diberikan berguna untuk meningkatkan kinerja anda.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	2	2,9	2,9	2,9
Cukup Setuju	11	16,2	16,2	19,1
Setuju	34	50,0	50,0	69,1

Sangat Setuju	21	30,9	30,9	100,0
Total	68	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 22

Berdasarkan tabel di atas, terdapat 2 responden (2,9%) menjawab tidak setuju, 11 responden (16,2%) menjawab cukup setuju, kemudian 34 responden (50%) menjawab setuju, dan 21 responden (30,9%) menjawab sangat setuju. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pelatihan yang diberikan berguna untuk meningkatkan kinerja karyawan Midtown Residence Jakarta.

Tabel 4.25
Tabel Rekapitulasi Variabel Pelatihan (X)

Indikator	Pernyataan	N	Mean	Ket
Instruktur	Pelatihan di Midtown Residence Jakarta dipandu oleh instruktur yang sesuai.	68	4,38	Sangat Baik
	Instruktur menguasai materi pelatihan sehingga mampu menjelaskan materi dengan baik	68	4,09	Baik
	Instruktur menyampaikan materi dengan bahasa yang mudah dimengerti.	68	4,15	Baik
Peserta	Anda merasa program pelatihan sangat penting bagi pengembangan skill & pengetahuan anda.	68	4,10	Baik
	Anda selalu bersemangat dalam mengikuti pelatihan.	68	3,82	Baik
	Anda mudah memahami materi yang disampaikan oleh instruktur saat pelatihan.	68	4,00	Baik
Materi	Materi yang diberikan dalam program pelatihan sesuai dengan tujuan yang ingin anda atau perusahaan capai.	68	4,00	Baik

	Materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan anda, sehingga mampu menunjang pekerjaan yang anda lakukan.	68	3,87	Baik
	Materi yang diberikan mudah untuk dipahami & dipraktikkan.	68	4,10	Baik
Metode	Metode penyampaian sesuai dengan materi yang hendak disampaikan, sehingga anda dapat memahami maksud dan tujuan dari apa yang disampaikan oleh instruktur.	68	3,99	Baik
	Metode pelatihan yang diberikan membuat sesi pelatihan tidak membosankan.	68	4,07	Baik
	Metode pelatihan yang diberikan membuat sesi pelatihan menjadi efektif & efisien.	68	4,03	Baik
Tujuan	Pelatihan yang diberikan meningkatkan skill & knowledge anda.	68	4,15	Baik
	Pelatihan membuat anda mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih mudah dan cepat.	68	4,04	Baik
	Pelatihan yang diberikan berguna untuk meningkatkan kinerja anda.	68	4,09	Baik
Total		68	4,06	Baik

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 22

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat secara keseluruhan pengaruh pelatihan di Midtown Residence Jakarta dengan nilai rata – rata tertinggi sebesar 4,38, yang berarti proses pelatihan di Midtown Residence Jakarta berjalan dengan maksimal karena dipandu oleh instruktur yang sesuai. sedangkan nilai rata – rata terendah berada di 3,82 yaitu mengenai masih rendahnya rasa semangat karyawan saat mengikuti pelatihan. Lalu, bisa diketahui bahwa nilai rata-rata keseluruhan pelatihan di Midtown

Residence Jakarta adalah sebesar 4,06 dimana menurut kelas interval yang telah ditentukan sebelumnya, nilai 4,06 termasuk dalam kategori baik.

1. Kinerja Karyawan (Y)

Adapun gambaran kinerja karyawan di Midtown Residence Jakarta, dapat dilihat pada tabel seperti yang ditunjukkan sebagai berikut:

a. Sub Variabel Kuantitas

Berikut ini hasil Uji Deskriptif pada Sub Variabel Kuantitas dapat dilihat dalam bentuk tabel :

Tabel 4.26
Anda mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan seperti apa yang ditetapkan oleh atasan anda.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	1,5	1,5	1,5
Cukup Setuju	14	20,6	20,6	22,1
Setuju	19	27,9	27,9	50,0
Sangat Setuju	34	50,0	50,0	100,0
Total	68	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 22

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa terdapat 1 responden (1,5%) menjawab tidak setuju, 14 responden (20,6%) menjawab cukup setuju, kemudian 19 responden (27,9%) menjawab setuju, dan 34 responden (50%) menjawab sangat setuju. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa karyawan mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan seperti apa yang ditetapkan oleh atasannya, karena terdapat 34 responden (50%) menjawab sangat setuju.

Tabel 4.27
Anda merasa dapat memenuhi dengan banyaknya beban pekerjaan yang ditetapkan.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	1,5	1,5	1,5
Cukup Setuju	7	10,3	10,3	11,8
Setuju	30	44,1	44,1	55,9
Sangat Setuju	30	44,1	44,1	100,0
Total	68	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 22

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa terdapat 1 responden (1,5%) menjawab tidak setuju, kemudian 7 responden (10,3%) menjawab cukup setuju, dan yang menjawab setuju & sangat setuju sama-sama berjumlah 30 responden (44,1%). Karena yang menjawab setuju & sangat setuju sama-sama berjumlah 30 responden (44,1%), maka dapat ditarik kesimpulan bahwa karyawan merasa dapat memenuhi dengan banyaknya beban pekerjaan yang ditetapkan.

Tabel 4.28
Target pekerjaan dan tugas dari atasan anda, dapat anda penuhi dengan baik.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Cukup Setuju	10	14,7	14,7	14,7
Setuju	39	57,4	57,4	72,1
Sangat Setuju	19	27,9	27,9	100,0
Total	68	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 22

Dapat dilihat pada tabel di atas, terdapat 10 responden (14,7%) menjawab cukup setuju, kemudian 39 responden (57,4%) menjawab setuju, dan 19 responden (27,9%) menjawab sangat setuju. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa karyawan

Midtown Residence Jakarta dapat memenuhi target pekerjaan dari atasannya dengan baik , karena terdapat 39 responden (57,4%) menjawab setuju.

b. Sub Variabel Kualitas

Berikut ini hasil Uji Deskriptif pada Sub Variabel Kualitas dapat dilihat dalam bentuk tabel :

Tabel 4.29
Kualitas hasil pekerjaan anda dapat diterima oleh atasan anda.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Cukup Setuju	11	16,2	16,2	16,2
Setuju	31	45,6	45,6	61,8
Sangat Setuju	26	38,2	38,2	100,0
Total	68	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 22

Dapat dilihat pada tabel di atas, terdapat 11 responden (16,2%) menjawab cukup setuju, kemudian 31 responden (45,6%) menjawab setuju, dan 26 responden (38,2%) menjawab sangat setuju. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa kualitas hasil pekerjaan karyawan Midtown Residence Jakarta dapat diterima oleh atasannya, karena terdapat 31 responden (45,6%) menjawab setuju.

Tabel 4.30
Anda memahami standar mutu yang telah ditetapkan oleh Midtown Residence Jakarta.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Cukup Setuju	14	20,6	20,6	20,6
Setuju	29	42,6	42,6	63,2
Sangat Setuju	25	36,8	36,8	100,0

Total	68	100,0	100,0
-------	----	-------	-------

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 22

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat terdapat 14 responden (20,6%) menjawab cukup setuju, kemudian 29 responden (42,6%) menjawab setuju, dan 25 responden (36,8%) menjawab sangat setuju. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa para karyawan memahami standar mutu yang telah ditetapkan oleh Midtown Residence Jakarta, karena terdapat 29 responden (42,6%) menjawab setuju.

Tabel 4.31
Anda selalu bekerja sesuai dengan standar mutu yang telah ditetapkan oleh Midtown Residence Jakarta.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Cukup Setuju	9	13,2	13,2	13,2
Setuju	30	44,1	44,1	57,4
Sangat Setuju	29	42,6	42,6	100,0
Total	68	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 22

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat terdapat 9 responden (13,2%) menjawab cukup setuju, kemudian 30 responden (44,1%) menjawab setuju, dan 29 responden (42,6%) menjawab sangat setuju. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa para karyawan selalu bekerja sesuai dengan standar mutu yang telah ditetapkan oleh Midtown Residence Jakarta, karena terdapat 30 responden (44,1%) menjawab setuju.

c. Sub Variabel Ketepatan Waktu

Berikut ini hasil Uji Deskriptif pada Sub Variabel Ketepatan Waktu dapat dilihat dalam bentuk tabel :

Tabel 4.32

Anda mampu menggunakan waktu dengan efisien dalam melaksanakan tugas pekerjaan yang dibebankan kepada anda.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Cukup Setuju	9	13,2	13,2	13,2
Setuju	39	57,4	57,4	70,6
Sangat Setuju	20	29,4	29,4	100,0
Total	68	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 22

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat terdapat 9 responden (13,2%) menjawab cukup setuju, kemudian 39 responden (57,4%) menjawab setuju, dan 20 responden (29,4%) menjawab sangat setuju. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa karyawan Midtown Residence Jakarta mampu menggunakan waktu dengan efisien dalam melaksanakan tugas pekerjaan yang dibebankan kepada para karyawan, karena terdapat 39 responden (57,4%) menjawab setuju.

Tabel 4.33

Anda mencari cara lain agar pekerjaan selesai tepat waktu ketika anda mengalami kebuntuan dalam proses penyelesaian pekerjaan.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Cukup Setuju	9	13,2	13,2	13,2
Setuju	38	55,9	55,9	69,1
Sangat Setuju	21	30,9	30,9	100,0
Total	68	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 22

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat terdapat 9 responden (13,2%) menjawab cukup setuju, kemudian 38 responden (55,9%) menjawab setuju, dan 21 responden (30,9%) menjawab sangat setuju. Karena terdapat 38 responden (55,9%) menjawab setuju, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa karyawan Midtown Residence Jakarta

mencari cara lain agar pekerjaan selesai tepat waktu ketika mengalami kebuntuan dalam proses penyelesaian pekerjaan.

Tabel 4.34
Seluruh pekerjaan selama ini dapat anda kerjakan dan hasilnya sesuai dengan waktu yang telah direncanakan.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Cukup Setuju	7	10,3	10,3	10,3
Setuju	33	48,5	48,5	58,8
Sangat Setuju	28	41,2	41,2	100,0
Total	68	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 22

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat terdapat 7 responden (10,3%) menjawab cukup setuju, kemudian 33 responden (48,5%) menjawab setuju, dan 28 responden (41,2%) menjawab sangat setuju. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa karyawan Midtown Residence Jakarta dapat menyelesaikan seluruh pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah direncanakan, karena terdapat 33 responden (48,5%) menjawab setuju.

d. Sub Variabel Kehadiran

Berikut ini hasil Uji Deskriptif pada Sub Variabel Kehadiran dapat dilihat dalam bentuk tabel :

Tabel 4.35
Selama anda bekerja, anda selalu datang tepat waktu.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Cukup Setuju	16	23,5	23,5	23,5
Setuju	25	36,8	36,8	60,3
Sangat Setuju	27	39,7	39,7	100,0

Total	68	100,0	100,0
-------	----	-------	-------

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 22

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat terdapat 16 responden (23,5%) menjawab cukup setuju, kemudian 25 responden (36,8%) menjawab setuju, dan 27 responden (39,7%) menjawab sangat setuju. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa karyawan Midtown Residence Jakarta selalu datang tepat waktu, karena terdapat 27 responden (39,7%) menjawab sangat setuju.

Tabel 4.36
Selama anda bekerja, anda tidak pernah izin untuk tidak masuk ke atasan anda .

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	1	1,5	1,5	1,5
Cukup Setuju	10	14,7	14,7	16,2
Setuju	35	51,5	51,5	67,6
Sangat Setuju	22	32,4	32,4	100,0
Total	68	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 22

Dalam pernyataan ini, yang dimaksud dari izin adalah izin selain cuti. Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat terdapat 1 responden (1,5%) menjawab sangat tidak setuju, kemudian 10 responden (14,7%) menjawab cukup setuju, 35 responden (51,5%) menjawab setuju, dan 22 responden (32,4%) menjawab sangat setuju. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa selama bekerja, karyawan Midtown Residence Jakarta tidak pernah izin untuk tidak masuk ke atasannya, karena terdapat 35 responden (51,5%) menjawab setuju

Tabel 4.37

Anda merasa datang tepat waktu merupakan salah satu cara untuk menjaga kinerja anda.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Cukup Setuju	12	17,6	17,6	17,6
Setuju	34	50,0	50,0	67,6
Sangat Setuju	22	32,4	32,4	100,0
Total	68	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 22

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat terdapat 12 responden (17,6%) menjawab cukup setuju, kemudian 34 responden (50%) menjawab setuju, dan 22 responden (32,4%) menjawab sangat setuju. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa karyawan Midtown Residence Jakarta merasa datang tepat waktu merupakan salah satu cara untuk menjaga kinerjanya, karena terdapat 34 responden (50%) menjawab setuju.

e. Sub Variabel Kemampuan Bekerja Sama

Berikut ini hasil Uji Deskriptif pada Sub Variabel Kemampuan Bekerja Sama dapat dilihat dalam bentuk tabel :

Tabel 4.38

Anda merasa nyaman jika melakukan pekerjaan secara bekerja sama dengan rekan kerja anda dibandingkan secara mandiri.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	1,5	1,5	1,5
Cukup Setuju	10	14,7	14,7	16,2
Setuju	30	44,1	44,1	60,3
Sangat Setuju	27	39,7	39,7	100,0
Total	68	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 22

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat terdapat 1 responden (1,5%) menjawab tidak setuju, kemudian 10 responden (14,7%) menjawab cukup setuju, 30 responden (44,1%) menjawab setuju, dan 27 responden (39,7%) menjawab sangat setuju. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa karyawan Midtown Residence Jakarta merasa nyaman jika melakukan pekerjaan secara bekerja sama dengan rekan kerjanya dibandingkan secara mandiri, karena terdapat 30 responden (44,1%) menjawab setuju.

Tabel 4.39
Anda tidak merasa kesulitan jika harus bekerja sama dengan rekan kerja anda.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Cukup Setuju	11	16,2	16,2	16,2
Setuju	35	51,5	51,5	67,6
Sangat Setuju	22	32,4	32,4	100,0
Total	68	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 22

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat terdapat 11 responden (16,2%) menjawab cukup setuju, kemudian 35 responden (51,5%) menjawab setuju, dan 22 responden (32,4%) menjawab sangat setuju. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa karyawan Midtown Residence Jakarta tidak merasa kesulitan jika harus bekerja sama dengan rekan kerjanya, karena terdapat 35 responden (51,5%) menjawab setuju.

Tabel 4.40
Hasil pekerjaan anda lebih maksimal jika dilakukan secara bekerja sama dengan rekan kerja anda dibandingkan secara mandiri.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Cukup Setuju	6	8,8	8,8	8,8
Setuju	37	54,4	54,4	63,2
Sangat Setuju	25	36,8	36,8	100,0

Total	68	100,0	100,0
-------	----	-------	-------

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 22

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat terdapat 6 responden (8,8%) menjawab cukup setuju, kemudian 37 responden (54,4%) menjawab setuju, dan 25 responden (36,8%) menjawab sangat setuju. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa hasil pekerjaan karyawan Midtown Residence Jakarta lebih maksimal jika dilakukan secara bekerja sama dengan rekan kerjanya dibandingkan secara mandiri, karena terdapat 37 responden (54,4%) menjawab setuju.

Tabel 4.41
Tabel Rekapitulasi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Indikator	Pernyataan	N	Mean	Ket
Kuantitas	Anda mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan seperti apa yang ditetapkan oleh atasan anda.	68	4,26	Sangat Baik
	Anda merasa dapat memenuhi dengan banyaknya beban pekerjaan yang ditetapkan.	68	4,31	Sangat Baik
	Target pekerjaan dan tugas dari atasan anda, dapat anda penuhi dengan baik.	68	4,13	Baik
Kualitas	Kualitas hasil pekerjaan anda dapat diterima oleh atasan anda.	68	4,22	Sangat Baik
	Anda memahami standar mutu yang telah ditetapkan oleh Midtown Residence Jakarta.	68	4,16	Baik
	Anda selalu bekerja sesuai dengan standar mutu yang telah ditetapkan oleh Midtown Residence Jakarta.	68	4,29	Sangat Baik

Ketepatan Waktu	Anda mampu menggunakan waktu dengan efisien dalam melaksanakan tugas pekerjaan yang dibebankan kepada anda.	68	4,16	Baik
	Anda mencari cara lain agar pekerjaan selesai tepat waktu ketika anda mengalami kebuntuan dalam proses penyelesaian pekerjaan.	68	4,18	Baik
	Seluruh pekerjaan selama ini dapat anda kerjakan dan hasilnya sesuai dengan waktu yang telah direncanakan.	68	4,31	Sangat Baik
Kehadiran	Selama anda bekerja, anda selalu datang tepat waktu.	68	4,16	Baik
	Selama anda bekerja, anda tidak pernah izin untuk tidak masuk ke atasan anda .	68	4,13	Baik
	Anda merasa datang tepat waktu merupakan salah satu cara untuk menjaga kinerja anda.	68	4,15	Baik
Kemampuan Bekerja Sama	Anda merasa nyaman jika melakukan pekerjaan secara bekerja sama dengan rekan kerja anda dibandingkan secara mandiri.	68	4,22	Sangat Baik
	Anda tidak merasa kesulitan jika harus bekerja sama dengan rekan kerja anda.	68	4,16	Baik
	Hasil pekerjaan anda lebih maksimal jika dilakukan secara bekerja sama dengan rekan kerja anda dibandingkan secara mandiri.	68	4,26	Sangat Baik
Total		68	4,21	Sangat Baik

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 22

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat secara keseluruhan kinerja karyawan di Midtown Residence Jakarta dengan nilai rata – rata tertinggi sebesar 4,31 pada indikator kuantitas, yang berarti karyawan Midtown Residence Jakarta dapat memenuhi kuantitas beban pekerjaan yang ditetapkan. Dan juga terdapat nilai rata-rata yang sama sebesar 4,31 pada indikator Ketepatan Waktu, yang berarti karyawan Midtown Residence Jakarta dapat menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang sesuai dalam waktu yang telah direncanakan. Sedangkan nilai rata – rata terendah berada di 4,13 yaitu mengenai karyawan Midtown Residence Jakarta tidak pernah izin untuk tidak masuk ke atasannya, yang berarti karyawan pernah izin diluar cuti untuk tidak masuk ke atasannya. Dan juga terdapat nilai rata-rata sebesar 4,13 mengenai target pekerjaan dan tugas dari atasan dapat karyawan penuhi dengan baik, yang berarti karyawan belum bisa memenuhi target pekerjaan dari atasan dengan baik. Lalu, bisa diketahui bahwa nilai rata-rata keseluruhan pelatihan di Midtown Residence Jakarta adalah sebesar 4,21 dimana menurut kelas interval yang telah ditentukan sebelumnya, nilai 4,21 termasuk dalam kategori sangat baik.

4.2.5 Uji Korelasi

Analisis ini digunakan untuk mengetahui derajat atau kekuatan hubungan antara variabel Pelatihan (X) dengan variabel Kinerja Karyawan (Y) secara bersamaan dengan metode *Pearson product moment* . Dari analisis koefisien korelasi yang dilakukan peneliti, maka didapat hasil sebagai berikut :

Tabel 4.42
Hasil Analisis Uji Korelasi

		Pelatihan	KinerjaKaryawan
Pelatihan	Pearson Correlation	1	,778**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	68	68
KinerjaKaryawan	Pearson Correlation	,778**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	68	68

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 22

Dari analisis diatas dapat diketahui bahwa nilai koefisien korelasi atau derajat kekuatan hubungan antara variabel Pelatihan (X) dengan variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 0,778. Selanjutnya adalah mencari penjelasan terhadap tingkat koefisien korelasi yang diteliti, maka dapat berpedoman kepada tabel berikut :

Tabel 4.43
Interval Koefisien dan Tingkat Hubungannya

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

(Sumber : Sugiyono, 2013:250)

Nilai 0,778 tersebut termasuk kedalam korelasi yang kuat, yaitu berada diantara 0,600-0,799. Nilai korelasi bertanda positif menandakan hubungan yang terjadi adalah searah, dimana semakin baik kualitas pengaruh pelatihan maka diikuti pula oleh semakin tingginya kinerja karyawan di Midtown Residence Jakarta.

4.2.6 Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel pelatihan (X) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Nilai dari koefisien determinasi (R^2) dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.44 tentang *Model Summary*, seperti di bawah ini:

Tabel 4.44
Hasil SPSS Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,778 ^a	,605	,599	,24702

a. Predictors: (Constant), Pelatihan

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 22

Dari tabel di atas, R^2 (R-square) sebesar 0,605 atau 60,5%. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh pelatihan (X) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 60,5%.

Pengaruh selebihnya, sebesar 39,5% tingkat kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh peneliti dalam analisis ini.

4.2.7 Uji Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan hasil analisis data, diperoleh koefisien beta regresi linear sederhana seperti Tabel 4.45 dibawah ini:

Tabel 4.45
Hasil SPSS Pengujian Regresi Linear Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,800	,241		7,463	,000
Pelatihan	,593	,059	,778	10,061	,000

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 22

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai Sig. 0,000, artinya nilai tersebut signifikan karena kurang dari 0,05. Hal ini menyimpulkan adanya pengaruh antara variabel pelatihan (X) dan kinerja karyawan (Y).

Langkah berikutnya adalah mengetahui persamaan regresinya, berdasarkan Tabel 4.45, persamaan regresi linear sederhana dalam penelitian ini adalah :

$$Y=1,800+0,593X$$

Persamaan regresi linear sederhana di atas, dapat dijelaskan makna dari masing-masing koefisien regresi sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 1,800 hal ini menyatakan bahwa jika variabel pelatihan dianggap konstan, maka nilai kinerja karyawan adalah sebesar 1,800.

2. Nilai $(\beta) = 0,593$, menunjukkan koefisien regresi variabel pelatihan (X) dianggap konstan dan bila terjadi perubahan pada variabel pelatihan (X), maka kinerja karyawan juga akan berubah. Artinya jika variabel pelatihan (X) naik, maka kinerja karyawan juga akan naik sebesar 0,593 kali. Begitu juga sebaliknya, jika terjadi penurunan pada pelatihan (X), maka kinerja karyawan (Y) juga akan turun sebesar 0,593 kali.

4.2.8 Uji Hipotesis

Setelah diperoleh model regresi linier sederhana, koefisien korelasi dan koefisien determinasi, maka kemudian dilakukan pengujian hipotesis untuk menguji apakah terdapat pengaruh yang signifikan atau tidak antara kedua variabel dengan menggunakan uji-t sebagai berikut :

H_0 = Tidak adanya pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan di Midtown Residence Jakarta

H_1 = Adanya pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan di Midtown Residence Jakarta.

Dari Uji Hipotesis yang dilakukan peneliti, maka didapat hasil sebagai berikut :

Tabel 4.46
Hasil SPSS Pengujian Regresi Linear Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,800	,241		7,463	,000
Pelatihan	,593	,059	,778	10,061	,000

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 22

Dari hasil olahan diatas, didapat nilai t_{hitung} sebesar 10,061 dengan alpha

$(\alpha) = 10\%$ dan derajat kebebasan $(dk) = n - 2 = 66$, Maka berdasarkan tabel distribusi dua pihak didapat nilai t_{tabel} sebesar 1,668. Nilai t_{hitung} dan t_{tabel} tersebut kemudian diuji menggunakan kriteria pengujian sebagai berikut :

- Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} \leq -t_{tabel}$, maka H_0 ditolak
- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$, maka H_1 diterima.

Dikarenakan nilai t_{hitung} lebih besar daripada nilai t_{tabel} ($10,061 > 1,668$) Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan (X) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Midtown Residence Jakarta, dan dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima. Yang artinya jika pelatihan yang dilakukan oleh Midtown Residence Jakarta baik maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Setelah peneliti melakukan penelitian dan pembahasan mengenai “Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan di Midtown Residence Jakarta”, maka dalam bab ini peneliti akan menarik kesimpulan berdasarkan penelitian serta uraian yang telah peneliti kemukakan pada bab sebelumnya. Kesimpulan dijelaskan sebagai berikut :

Berdasarkan hasil data yang dikumpulkan, dianalisis dan dihitung dengan menggunakan bantuan program SPSS 22.0 mengenai Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan di Midtown Residence Jakarta dapat disimpulkan bahwa sebagai berikut :

1. Untuk Mengetahui faktor apa saja yang paling dominan dalam mempengaruhi Pelatihan yang berada di Midtown Residence Jakarta yang terdiri dari lima variabel, yaitu; Instruktur, Peserta, Materi, Metode dan Tujuan, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar dipengaruhi oleh faktor Instruktur dengan nilai rata – rata tertinggi yaitu sebesar 4,38, yang berarti kesesuaian instruktur

dalam pelatihan merupakan hal yang penting untuk dapat melakukan proses pelatihan dengan maksimal.

2. Berdasarkan hasil penelitian untuk variabel Kinerja Karyawan yang terdiri dari lima variabel, yaitu; Kuantitas, Kualitas, Ketepatan Waktu, Kehadiran, dan Kemampuan Bekerja Sama, dapat disimpulkan bahwa Kinerja Karyawan di Midtown Residence Jakarta paling unggul dalam Sub Variabel Kuantitas dan Ketepatan Waktu, karena kedua indikator tersebut memiliki nilai rata-rata tertinggi yang sama yaitu 4,31, yang berarti karyawan Midtown Residence Jakarta merasa dapat memenuhi dengan banyaknya beban pekerjaan yang ditetapkan, dan juga karyawan Midtown Residence Jakarta dapat menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang sesuai dalam waktu yang telah direncanakan.
3. Berdasarkan analisis data penelitian, diperoleh hasil bahwa pengaruh pelatihan di Midtown Residence Jakarta memiliki korelasi yang kuat dengan kinerja karyawan (Koefisien Korelasi 0,778). Hubungan regresi linear sederhana menunjukkan, nilai konstanta a yang di peroleh adalah 1,800 dan nilai konstanta b yang diperoleh adalah 0,593. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Pelatihan memberikan kontribusi sebesar 0,605 atau 60,5% terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga mengartikan, 39,5% tingkat kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh peneliti dalam analisis ini. Mengenai hipotesis, dikarenakan t_{hitung} lebih besar daripada t_{tabel} maka H_0 ditolak dan

H1 diterima. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan di Midtown Residence Jakarta.

B. Saran

Selain menunjukkan nilai rata-rata tertinggi dalam masing masing tabel, dari tabel nilai rata-rata tersebut, dapat dilihat dimensi atau indikator yang menunjukkan nilai rata-rata terkecil atau terendah yang berarti masih terdapatnya kekurangan dalam aspek – aspek pelatihan terhadap kinerja karyawan. Berikut merupakan saran yang dapat peneliti sampaikan :

Dari hasil analisis statistik deskriptif ditemukan 3 poin yang memiliki nilai paling rendah masing – masing indikator antara lain :

1. Midtown Residence Jakarta, disarankan untuk mampu menaikan minat ataupun semangat peserta saat melakukan pelatihan dengan nilai rata-rata 3,82 yaitu mengenai masih rendahnya rasa semangat peserta saat mengikuti pelatihan. Dengan hasil tersebut disarankan kepada Midtown Residence Jakarta untuk mampu memberikan pelatihan-pelatihan dengan konsep menarik,dan modern agar mampu menarik minat dan semangat para peserta.

2. Terdapat 2 indikator dengan nilai rata-rata terendah pada Variabel Kinerja Karyawan (Y), yaitu pada indikator Kuantitas dan Kehadiran. Keduanya sama-sama memiliki nilai rata-rata terendah senilai 4,13. Midtown Residence Jakarta, disarankan untuk lebih mengatur regulasi pengambilan cuti tahunan agar karyawan lebih bijak dalam pengambilan cuti, dan juga memberikan pelatihan dalam mengatur target pekerjaan agar karyawan lebih bisa memenuhi target pekerjaan yang diberikan.
3. Nilai koefisien determinasi sebesar 60,5%. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh pelatihan (X) terhadap Kinerja karyawan adalah sebesar 60,5%. Pengaruh selebihnya, sebesar 39,5% tingkat kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh peneliti dalam analisi ini.
4. Pada penelitian selanjutnya disarankan untuk dapat menambah variabel lain yang mungkin memiliki hubungan dengan pengaruh terhadap variabel terikat yang ada. Hal ini dimungkin karena hasil dari penelitian ini tidak mengidikasikan pengaruh 100% dari variabel. Dengan ditambahkannya variabel lain ada kemungkinan akan didapatkan model tetap terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Disarankan agar penelitian ini bisa dijadikan referensi untuk penelitian selanjutnya dan untuk membandingkan hasil yang sudah didapat.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Refika Aditam, hal.67,75.
- Baehaki, M. K., & Faisal, A. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Kausal Pada Perusahaan Asuransi PT. AJ Sequislife Jakarta). *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 10(1).
- Badan Pusat Statistika. (2021). Statistik Hotel dan Akomodasi Lainnya di Indonesia 2020.<https://www.bps.go.id/publication/2021/06/30/f82e59c5b5ede42bf72caf1e/statistik-hotel-dan-akomodasi-lainnya-di-indonesia-2020.html>.
- Febie, R. (2018). *Pengaruh Stress Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Maximpoly Jakarta* (Doctoral dissertation, Universitas Darma Persada).
- Harahap, R. A. M., & Silvianita, A. (2016). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Regional V Bandung. *eProceedings of Management*, 3(2).
- Ibeng, Parta. (2021). Pengertian SDM, Fungsi, Faktor, Contoh dan Menurut Para Ahli.<https://pendidikan.co.id/pengertian-sdm-fungsi-faktor-contoh-dan-menurut-para-ahli/>.
- Khoiriyah, Y., Arifin, R., & Mustapita, A. F. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan, Motivasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Tata Usaha Sekretariat Daerah Kabupaten Malang. *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, 9(03).
- Kho, Budi (2017) Tujuan dan Manfaat Pelatihan Kerja (Training Objective) <https://ilmumanajemenindustri.com/tujuan-manfaat-pelatihan-kerjatraining-objective/> ,

- Muchtar, A., Fajri, K., & Aditia, U. M. (2017). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Di Fave Hotel Hypersquare Bandung. *Tourism Scientific Journal*, 2(2), 213-233.
- NANDA, A. S. (2017). *Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Mannayo Resto & Cafe Purwokerto* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Purwokerto).
- Retno, F. (2018). *Pengaruh Stres Kerja, Etos Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perdagkum Kabupaten Ponorogo* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Ponorogo).
- Sahariah, S., & Hasanuddin, B. (2021). Pemberdayaan, Kerjasama Tim Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Karyawan PT Tanjung Sarana Lestari Pasangkayu. *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako (JIMUT)*, 7(4), 384-393.
- Shu, E., & Wardayani, W. (2020). Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Santika Premiere Dyandra Medan. *CIVITAS: Jurnal Studi Manajemen*, 1(1).
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- _____. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta hal.93.
- _____. (2013). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta, hal.99,117-118
- _____. (2011). *Metode Penelitian Administratif*. Bandung: Alfabeta hal.9,226.
- Tjiptono, F. (2017). *Pemasaran Esesi dan Aplikasi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Widiyanto, J. (2010). *SPSS for Windows Untuk Analisis Data Statistik dan. Penelitian*. Surakarta: BP-FKIP UMS.
- Wahyuni, C., Yuliana, Y., & Pramudia, H. (2016). Pengaruh Fasilitas Kamar terhadap Kepuasan Tamu di Hotel Hyatt Regency Yogyakarta. *Journal of Home Economics and Tourism*, 13(3).
- Yulianti, E. (2015). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Grand Fatma Hotel di Tenggara Kutai Kartanegara. *E-Jurnal Administrasi Bisnis*, 3(4), 900-910.



YAYASAN TRISAKTI

SEKOLAH TINGGI PARIWISATA TRISAKTI

Jl. IKPN - Bintaro Tanah Kusir, Jakarta 12330

Telp. (021) 7377738-41; Fax. (021) 73887763, 73692286; Email: info@stptrisakti.ac.id; Website: http://stptrisakti.ac.id

SURAT TUGAS

No. : 5a/STPT/ST/IX/2022

1	Dasar Penugasan	:	Penelitian Dosen
2	Nama Yang menugaskan/Jabatan	:	Fetty Asmanianti, SE., MM / Ketua
3	Nama yang ditugaskan/Jabatan	:	Triana Rosalina Dewi
4	Maksud Penugasan	:	Melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Di Midtown Residence Jakarta
5	Alat Transportasi	:	Darat
6	i. Tempat Penugasan Awal	:	Sekolah Tinggi Pariwisata Trisakti
	j. Tempat Penugasan Akhir	:	Sekolah Tinggi Pariwisata Trisakti
7	i. Lama Penugasan	:	4 (empat) bulan
	j. Tanggal Penugasan	:	September - Desember 2022
8	Pembebanan Biaya		
	i. Instansi	:	STP Trisakti
	j. Lainnya (sebutkan)	:	
9	Lain-lain	:	

PENGESAHAN PENUGASAN

Ditetapkan di Jakarta pada tanggal :
07 September 2022



Fetty Asmanianti, SE., MM / Ketua

TEMPAT TUJUAN

TEMPAT KEMBALI

Tiba di : SMK

Telah diperiksa, dengan keterangan bahwa perjalanan diatas benar telah dilaksanakan sesuai perintah dan semata-mata untuk kepentingan dinas dalam waktu sesingkat-singkatnya:

Tanggal :

Dr. Nurbaeti, MM

Waket II

Dokumen yang telah diperiksa diserahkan kepada:

5. Pelaksana Tugas
6. Atasan Langsung Pelaksana Tugas
7. Bagian Umum & Keuangan
8. Sekretariat



YAYASAN TRISAKTI

SEKOLAH TINGGI PARIWISATA TRISAKTI

Jl. IKPN-Bintaro Tanah Kusir, Jakarta 12330

Telp. (021) 7377738-41, Fax.: (021) 73887763, 73692286 Email : info@stptrisakti.ac.id, Website : <http://www.stptrisakti.ac.id>

SURAT KETERANGAN

No. 15/STPT/P3M/Penelitian/II/2023

Surat keterangan ini disampaikan kepada nama yang tersebut dibawah ini sebagai keterangan bahwa yang bersangkutan telah melakukan kegiatan Penelitian, sebagai berikut:

Nama Kegiatan : Penelitian dengan Tema **"Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Di Midtown Residence Jakarta"**
Lokasi Kegiatan : Jakarta
Waktu : September - Desember 2022
Penanggung Jawab : Triana Rosalina Dewi, MM
Responden : 68

Adapun nama-nama yang terlibat dalam kegiatan ini adalah:

No.	Nama	Jabatan	Peran Serta
1.	Triana Rosalina Dewi, MM	Dosen	Ketua
2.	Muhammad Indrawan (1841010078)	Mahasiswa	Anggota

Demikian surat keterangan ini dibuat sebenar-benarnya, untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Jakarta, 17 Februari 2023

Pusat Penelitian dan Pengabdian kepada

Masyarakat STP Trisakti

Dr. Rahmat Ingkadijaya

Ka.P3M

Pusat Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat

Sekolah Tinggi Pariwisata Trisakti

Jl. IKPN Tanah Kusir Bintaro Jakarta 12330

Telp. (021) 7377738-41





PERPUSTAKAAN
SEKOLAH TINGGI PARIWISATA TRISAKTI
JL. IKPN, TANAH KUSIR – BINTARO, JAKARTA 12330
TELP. (021) 7377734, 7377738-41 FAX. (021) 73887763, 73692286
Email : perpustakaan@stptrisakti.ac.id. <http://www.lib.stptrisakti.ac.id>

SURAT KETERANGAN
No: 14/SK/PERPUS-STPT/II/2023

Surat keterangan ini disampaikan kepada nama-nama yang tersebut di bawah ini sebagai keterangan bahwa yang bersangkutan telah menyerahkan **hasil laporan penelitian internal dengan tahapan penyelesaian 100 persen untuk dapat disimpan di Perpustakaan Sekolah Tinggi Pariwisata Trisakti**, dengan penjelasan sebagai berikut:

Judul Laporan Penelitian : **“PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI MIDTOWN RESIDENCE JAKARTA”**

Bulan Penelitian : September- Desember 2022

Peneliti : **Triana Rosalina Dewi, SE., MM (NIDN. 0314037302)**
Muhammad Indrawan 1841010078

Demikian surat keterangan ini dibuat sebenar-benarnya, untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Jakarta, 17 Februari 2023
Perpustakaan STP Trisakti

Chaeruddin, S.IP., M.M
Ka UPT Perpustakaan STP Trisakti