

**ANALISIS HUBUNGAN PELATIHAN (TRAINING) DENGAN
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
PADA HOTEL GRAHA CAKRA
MALANG**

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat ujian guna memperoleh
Gelara Sarjana Strata Satu (S1)
Jurusan Ilmu Administrasi Program Studi Ilmu Administrasi Niaga
pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember

Oleh :

HENDRA NEVI HARI P.

NIM. 960910202044

Pembimbing :

I. Drs. Sutrisno, M.Si.

II. Drs. Sugeng Iswono, M.A.

**UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK**

Th. 2001

Asal		Kelas
Terima Tgl.	10 NOV 2001	658.2
No. Induk :	10237049	HAR a

Motto :

- ❖ Tidak ada yang sama. Pekerja terbaik tidak selalu menjadi pengawas terbaik; mungkin bukanlah yang paling efektif pada pekerjaan produksi. Masing-masing mempunyai kelebihan dan kekurangan kepada sifat pekerjaan.
- ❖ Unsur-unsur kegagalan dalam suatu situasi mungkin menjadi unsur-unsur keberhasilan dalam situasi lainnya.

(Sherman, C. Ethel. 1991. *Seri Ilmu dan Manajemen Bisnis I. (Memimpin Manusia)*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo)

PERSEMBAHAN

Dengan Puji Syukur kehadiran Allah S.W.T
Kupersembahkan Serangkaian Karya Kecil ini
Untuk yang Terkasih :

Orang Tuaku

Ibunda Sukarsih dan Ayahanda Sardji
Atas segala do'a, moral, jerih payah, dan kasih sayangnya
Demi keberhasilan dan kebahagiaanku

Kakak-kakakku dan Keponakanku
(Alm.) Mbak Yanti, Mbak Tanti, dan Mbak Niniek&Mas Dalidjo,
Keponakanku Edo, Deby, dan Dani, aku sayang kalian
Atas segala moral maupun spiritual
Yang membuatku selalu berusaha melakukan terbaik

Keluarga Sadji di Malang
(Bapak Sadji dan Ibu Sekar Kawoerjan, Mas Kiki, Mbak Pita & Mas Os,
dan Mbak Ririh, serta a Little Bud Bimo)
Atas segala do'a, dorongan, dan motivasinya yang membuatku
Lebih gigih menyelesaikan karya ini

Separuh Nafasku

Prettynda Dyan Palupi

Yang senantiasa memberiku cinta, kasih sayang, kesetiaan, pengorbanan,
Dan kepercayaannya demi meraih sesuatu yang kuimpikan, keep on trying,
babe

Almamaterku tercinta
Indonesia Bangsaku

PENGESAHAN

Diterima dan Dipertahankan di depan Panitia Penguji Skripsi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember Untuk melengkapi salah satu syarat guna memperoleh gelar sarjana strata satu (S1) Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Jurusan Ilmu Administrasi Program Studi Ilmu Administrasi Niaga.

Pada Hari : Rabu
Tanggal : 10 Oktober 2001
Jam : 10.00 WIB

Panitia Penguji,

Ketua,

Dra. Dwi Windradini BP, M.Si
NIP. 131 832 302

Sekretaris

Drs. Sutrisno, M.Si
NIP. 131 472 794

Anggota Tim Penguji :

1. Dra. Dwi Windradini BP, M.Si
2. Drs. Sutrisno, M.Si
3. Drs. Sugeng Iswono, MA
4. Drs. Poerwanto, MA
5. Drs. H. Hartono Djulianto

Mengetahui :

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universitas Jember

Dekan



Drs. H. MOCH. TOERKI
NIP. 130 524 832

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT, berkat kemurahan serta petunjuk-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Analisis Hubungan Pelatihan (*Training*) Dengan Produktivitas Kerja Karyawan Pada Hotel Graha Cakra Malang”.

Tujuan dari penyusunan skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Strata I (S1) pada jurusan Ilmu Administrasi, Program Studi Ilmu Administrasi Niaga di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember.

Penulis menyadari masih terdapat banyak kekurangan, karena kemampuan penulis yang serba terbatas sehingga penulis mengharapkan kritik dan saran demi perbaikan dan kelanjutannya pada skripsi nanti.

Dalam kesempatan ini sudah menjadi kewajiban moril bagi penulis untuk menyampaikan terima kasih pada pihak-pihak yang telah membantu menyelesaikan skripsi ini. Rasa terima kasih ini penulis sampaikan kepada :

1. Bapak Drs. H. Moch. Toerki, selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember.
2. Bapak Drs. Mud'har Syarifudin M.Si, selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember.
3. Bapak Drs. Totok Supriyanto, selaku Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Niaga Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember.
4. Bapak Drs. Sutrisno, M.si, selaku Dosen Pembimbing I dan Bapak Drs. Sugeng Iswono, MA, selaku Dosen Pembimbing II yang dengan penuh kesabaran dan perhatiannya untuk meluangkan waktu, tenaga, pikiran dalam memberikan bimbingan dan pengarahan yang sangat bermanfaat pada penyusunan skripsi ini.
5. Bapak Drs. H. Hartono Djulianto, selaku Dosen Wali yang telah banyak membantu dan memberikan masukan bagi penulis.

6. Seluruh Civitas Akademika Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember yang telah membimbing penulis selama kuliah.
7. Bapak Agoes Basoeki, SH, selaku Human Resources Departement and General Affair Manager dari Hotel Graha Cakra Malang yang telah berkenan memberikan izin kepada penulis untuk mengadakan penelitian dan membantu permasalahan yang dihadapi penulis serta waktu dan tenaga yang diberikan sehingga selesainya skripsi ini.
8. Seluruh “Pahlawan Tanpa Tanda Jasa” guru-guruku di TK Waluyo, SDN Gubeng Jaya II, SDN Tropodo III Waru, SLTPN 1 Waru, SMU IPIEMS Surabaya, dan dosen-dosen FISIP UNEJ terutama ADNI yang telah memberikan segala bekal baik berupa ilmu pengetahuan maupun pengalaman yang nantinya bisa dijadikan pelajaran untuk menyongsong masa depan. Without you, I'm nothing.
9. Teman-temanku di ADNI' 96 tanpa terkecuali, terutama Andri, Wahyu, Sunaryo, Dodik, dan Titin terima kasih atas kebersamaannya selama ini.
10. The Real Big Family di Karimata 111 tanpa terkecuali, terutama Mas Iwan, Saridu, Tommy, A'an, Rofik dan Tito. I Love all of You, Guys!
11. Semua pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang telah membantu penulis menyelesaikan skripsi ini.

Tanpa bantuan dan dorongan dari berbagai pihak tersebut, penulis tidak dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Semoga Allah SWT. yang akan membalas semua kebaikan ini. Semoga karya ilmiah ini dapat berguna bagi semua pihak. Terima kasih.

Jember, Oktober 2001

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
MOTTO.....	ii
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
I. PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Permasalahan.....	5
1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian.....	6
1.3.1 Tujuan Penelitian	6
1.3.2 Kegunaan Penelitian	6
1.4 Konsepsi Dasar.....	7
1.4.1 Konsep Pelatihan (<i>Training</i>).....	7
1.4.2 Konsep Produktivitas Kerja Karyawan.....	14
1.4.3 Hubungan Antara Pelatihan (<i>Training</i>) Dengan Produktivitas Kerja Karyawan	17
1.5 Model Analisis	19
1.6 Hipotesis.....	20
1.7 Operasionalisasi Konsep.....	20
1.7.1 Variabel Bebas	21
1.7.2 Varibel Terikat.....	23

1.8 Penelitian Terdahulu	24
1.9 Metode Penelitian	24
1.9.1 Tahap Persiapan	25
1.9.2 Tahap Pengumpulan Data	27
1.9.3 Tahap Analisis Data	28
1.9.4 Tahap Penarikan Kesimpulan	30
II. GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	
2.1 Sejarah Singkat Perusahaan	31
2.2 Lokasi Perusahaan.....	32
2.3 Ciri Bangunan	33
2.4 Bentuk Badan Usaha	33
2.5 Tujuan Perusahaan	33
2.5.1 Tujuan jangka pendek	33
2.5.2 Tujuan jangka panjang.....	34
2.6 Struktur Organisasi.....	34
2.7 Ketenagakerjaan.....	40
2.7.1 Jumlah Karyawan, Tingkat Pendidikan dan Penggunaan Jam Kerja	40
2.7.2 Sistem Pemberian Upah/Gaji dan Asuransi Tenaga Kerja	41
2.8 Sumber Dana Perusahaan.....	42
2.9 Kesejahteraan Karyawan.....	42
2.10 Pembinaan Karyawan.....	42
2.11 Harga/Tarif Kamar	45
III. ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN	
3.1 Deskripsi Umum Responden	47
3.1.1 Berdasarkan Umur Responden.....	47
3.1.2 Berdasarkan Jenis Kelamin Responden	48
3.1.3 Berdasarkan Tingkat Pendidikan Responden	48
3.1.4 Berdasarkan Lama Masa Kerja Responden	49

1.8 Penelitian Terdahulu	24
1.9 Metode Penelitian	24
1.9.1 Tahap Persiapan	25
1.9.2 Tahap Pengumpulan Data	27
1.9.3 Tahap Analisis Data	28
1.9.4 Tahap Penarikan Kesimpulan	30
II. GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	
2.1 Sejarah Singkat Perusahaan	31
2.2 Lokasi Perusahaan.....	32
2.3 Ciri Bangunan	33
2.4 Bentuk Badan Usaha	33
2.5 Tujuan Perusahaan	33
2.5.1 Tujuan jangka pendek	33
2.5.2 Tujuan jangka panjang.....	34
2.6 Struktur Organisasi.....	34
2.7 Ketenagakerjaan.....	40
2.7.1 Jumlah Karyawan, Tingkat Pendidikan dan Penggunaan Jam Kerja	40
2.7.2 Sistem Pemberian Upah/Gaji dan Asuransi Tenaga Kerja	41
2.8 Sumber Dana Perusahaan.....	42
2.9 Kesejahteraan Karyawan.....	42
2.10 Pembinaan Karyawan.....	42
2.11 Harga/Tarif Kamar	45
III. ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN	
3.1 Deskripsi Umum Responden	47
3.1.1 Berdasarkan Umur Responden.....	47
3.1.2 Berdasarkan Jenis Kelamin Responden	48
3.1.3 Berdasarkan Tingkat Pendidikan Responden	48
3.1.4 Berdasarkan Lama Masa Kerja Responden	49

3.2 Deskripsi Data.....	50
3.2.1 Deskripsi Data Variabel Bebas	50
3.2.2 Deskripsi Data Variabel Terikat	59
3.3 Penyajian Data Variabel dan Analisis Data	64
3.3.1 Perhitungan Skor.....	65
3.4 Analisis Korelasi.....	71
3.4.1 Hubungan Pelatihan (<i>Training</i>) Dengan Produktivitas Kerja Karyawan	71
3.5 Pembahasan.....	78
IV. KESIMPULAN DAN SARAN	
4.1 Kesimpulan	81
4.2 Saran	81
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Jumlah Karyawan Hotel Graha Cakra Malang	26
2. Jumlah Sampel dari Setiap Sub Bagian	27
3. Pedoman untuk Memberikan Interpretasi	30
4. Jumlah Karyawan yang Pernah Mengikuti Pelatihan (<i>Training</i>)	43
5. Metode yang Digunakan dalam Pelatihan Tahun 2000	44
6. Jumlah Responden yang Mengikuti <i>Training</i> Sampai Tahun 2000.....	44
7. Harga/Tarif Kamar Berdasarkan Jenis atau Kelas Kamar	45
8. Jumlah Kamar yang Terjual Pada Hotel Graha Cakra Malang Periode Tahun 1996 – 2000	46
9. Kelompok Umur Responden.....	47
10. Jenis Kelamin Responden	48
11. Tingkat Pendidikan Responden	48
12. Lama Masa Kerja Responden	49
13. Tanggapan Responden Untuk Item Ketrampilan Karyawan yang di Peroleh Setelah Mengikuti Pelatihan (<i>Training</i>).....	50
14. Tanggapan Responden Untuk Item Ketrampilan Karyawan yang di peroleh setelah Mengikuti Pelatihan (<i>Training</i>) Sesuai dengan Bidang Pekerjaan.....	51
15. Tanggapan Responden Untuk Item Ketrampilan Karyawan yang di peroleh Setelah Mengikuti Pelatihan (<i>Training</i>) Mampu meningkatkan Produktivitas Kerja karyawan.....	51
16. Kategori Untuk Indikator Ketrampilan.....	52
17. Tanggapan Responden Untuk Item Pengetahuan Karyawan yang di Setelah Mengikuti Pelatihan (<i>Training</i>).....	53

18. Tanggapan Responden Untuk Item Pengetahuan Karyawan yang di peroleh Setelah Mengikuti Pelatihan (<i>Training</i>) Sesuai dengan Bidang Pekerjaan	54
19. Tanggapan Responden Untuk Item Pengetahuan Karyawan yang di peroleh Setelah Mengikuti Pelatihan (<i>Training</i>) Mampu Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan	54
20. Kategori Untuk Indikator Pengetahuan.....	55
21. Tanggapan Responden Untuk Item Perubahan Sikap Karyawan yang Diperoleh Setelah Mengikuti Pelatihan (<i>Training</i>)	56
22. Tanggapan Responden Untuk Item Sikap Karyawan yang Tanggap dan Aktif Dalam Menyelesaikan Tugas Pekerjaan Setelah Mengikuti Pelatihan (<i>Training</i>)	57
23. Tanggapan Responden Untuk Item Karyawan Dapat Menyelesaikan Tugas Pekerjaan yang Lebih Efektif dan Efisien Setelah Mengikuti Pelatihan (<i>Training</i>)	57
24. Kategori Untuk Indikator Sikap.....	58
25. Kategori Untuk Variabel Pelatihan (<i>Training</i>)	59
26. Tanggapan Responden Untuk Item Ketrampilan Karyawan Dalam Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai Dengan Standart Mutu (Kualitas) Produksi.....	60
27. Tanggapan Responden Untuk Item Ketrampilan Karyawan Dalam Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai Dengan Standart Volume (Kuantitas) Produksi.....	61
28. Tanggapan Responden Untuk Item Peralatan Produksi yang Mendukung Karyawan Dalam Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai Dengan Standart Mutu (Kualitas) Produksi.....	61
29. Tanggapan Responden Untuk Item Peralatan Produksi Mendukung Karyawan Dalam Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai Dengan Standart volume (Kuantitas) Produksi.....	62

30. Tanggapan Responden Untuk Item Upah yang Diterima Karyawan Dalam Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai Dengan Standart Mutu (Kualitas) Produksi.....	62
31. Tanggapan Responden Untuk Item Upah yang Diterima Karyawan Dalam Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai Dengan Standart Volume (Kuantitas) Produksi.....	63
32. Kategori Untuk Variabel Produktivitas Kerja Karyawan	63
33. Data Berdasarkan Skor Responden Terhadap Indikator Ketrampilan/X1	65
34. Data Berdasarkan Skor Responden Terhadap Indikator Pengetahuan/X2	67
35. Data Berdasarkan Skor Responden Terhadap Indikator Sikap/X3	68
36. Data Berdasarkan Responden Terhadap Variabel Pelatihan atau <i>Training</i> (X).....	69
37. Data Berdasarkan Responden Terhadap Variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y).....	70
38. Perhitungan Korelasi Parsial Pelatihan (<i>Training</i>) Untuk Item Ketrampilan (X1) Dengan Produktivitas Kerja Karyawan	71
39. Perhitungan Korelasi Parsial Pelatihan (<i>Training</i>) Untuk Item Pengetahuan (X2) Dengan Produktivitas Kerja Karyawan.....	72
40. Perhitungan Korelasi Parsial Pelatihan (<i>Training</i>) Untuk Item Sikap (X3) Dengan Produktivitas Kerja Karyawan	76
41. Perhitungan Total Korelasi Pelatihan (<i>Training</i>) Dengan Produktivitas Kerja Karyawan	78

DAFTAR GAMBAR

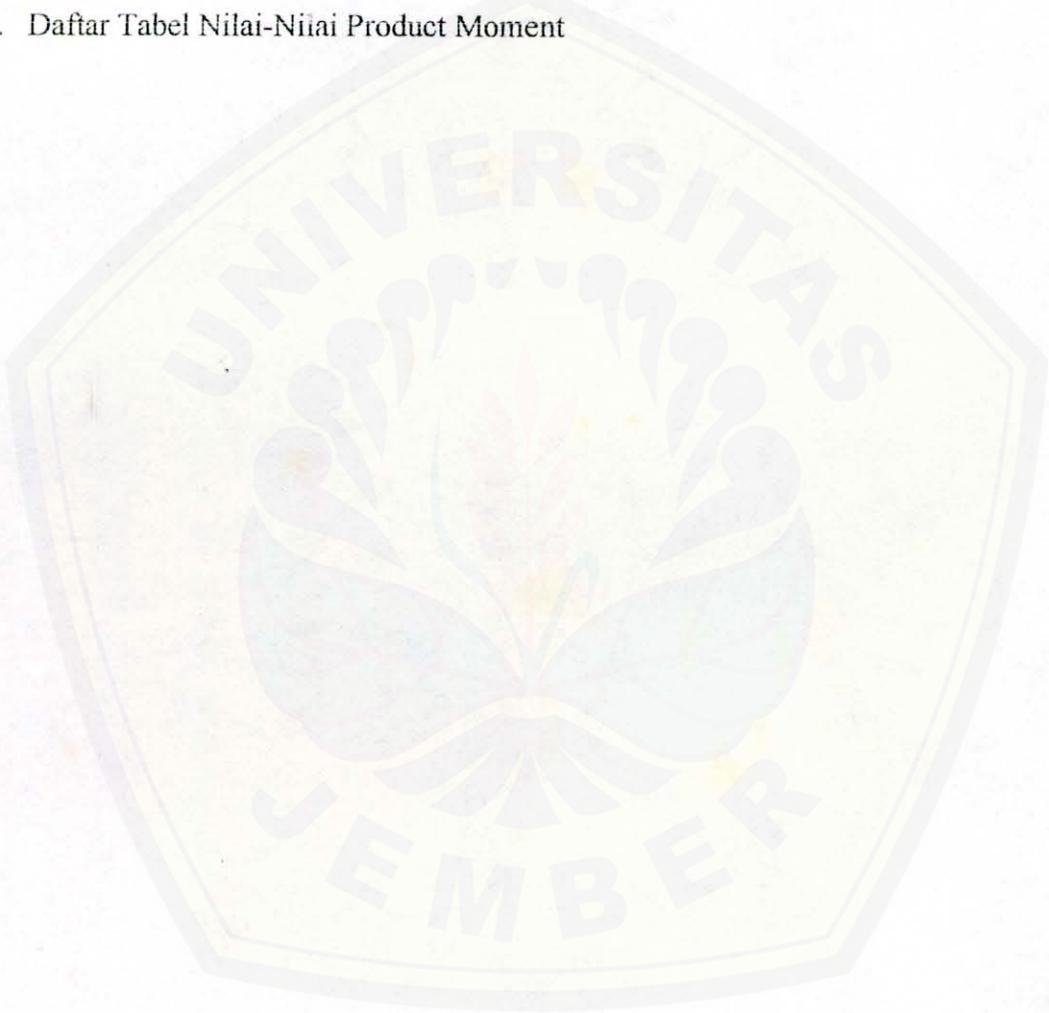
Gambar:	Halaman:
1. Model Analisis	20
2. Struktur Organisasi.....	36

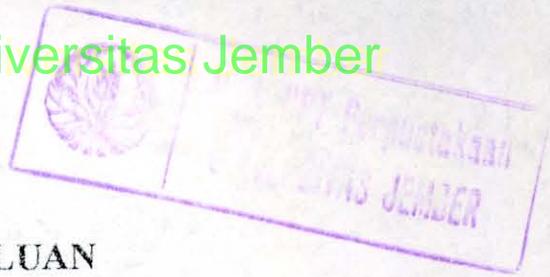


DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran

1. Surat ijin penelitian dari Hotel Graha Cakra Malang
2. Surat ijin penelitian dari Lembaga Penelitian UNEJ
3. Daftar Tabel Nilai-Nilai Product Moment





I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dalam GBHN 1998 mengamanatkan pariwisata sebagai sektor andalan dan unggulan yang menjadi salah satu penghasil devisa, mendorong pertumbuhan ekonomi, meningkatkan pendapatan daerah, pemberdayaan ekonomi masyarakat serta perluasan kesempatan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa pemerintah telah mempunyai perhatian yang besar dalam rangka mengembangkan industri pariwisata di Indonesia.

Dalam perkembangannya, pembangunan yang dilaksanakan tidak hanya bertumpu pada sektor pariwisata tetapi pembangunan tersebut juga dilaksanakan di segala bidang yang prioritas utamanya diletakkan pada pembangunan sektor ekonomi. Hal ini bisa kita lihat pada perkembangan di sektor industri yang tumbuh dengan pesatnya, ditandai dengan banyaknya perusahaan-perusahaan yang tumbuh dengan mantap, baik perusahaan yang bergerak dalam bidang industri barang ataupun jasa.

Keberhasilan aktivitas suatu perusahaan dalam operasionalnya untuk tujuan yang diharapkan dipengaruhi oleh kemampuan manajemen dalam melihat kemungkinan dan kesempatan pada masa yang akan datang. Bagi perusahaan, tenaga kerja merupakan salah satu faktor yang paling dominan bagi perusahaan yang padat karya (*labour intensive*), maupun bagi perusahaan yang padat modal (*capital intensive*). Sewajarnya kalau perencanaan akan sumber daya manusia mendapat perhatian sehubungan dengan pelaksanaan proses produksi.

Perkembangan yang menyolok dalam bidang industri diwujudkan dengan semakin pentingnya arti dan peranan tenaga kerja. Suatu perusahaan tidak dapat mengoperasikan jalannya proses produksi tanpa memanfaatkan unsur produksi tenaga kerja. Meskipun telah ditemukan teknologi atas proses modernisasi yang berupa mesin-mesin otomatis dan komputerisasi tetapi sebagian besar perusahaan belum dapat melaksanakan tugas dan pekerjaannya tanpa memerlukan unsur tenaga kerja atau sumber daya manusia.

Karyawan (baik secara individu ataupun kelompok) dalam suatu aktivitas perusahaan diperlukan adanya keterlibatan secara menyeluruh keikutsertaan karyawan dalam aktivitas perusahaan diantaranya, penyampaian kritik yang membangun, menciptakan suasana kerja yang kondusif ataupun adanya kerjasama yang baik antara pimpinan dengan bawahan serta masukan-masukan lainnya yang dapat membantu kelancaran jalannya proses produksi perusahaan sehingga diharapkan tercapainya kesatuan arah dalam perusahaan tersebut. Kesatuan arah disini maksudnya bahwa tujuan masing-masing unit kerja dan tujuan perusahaan sebagai satu kesatuan tidak boleh bertentangan satu sama lainnya.

Karyawan atau lebih dikenal dengan sumber daya manusia merupakan salah satu sarana manajemen untuk tujuan perusahaan. Karyawan atau sumber daya manusia memiliki kendala yang mencakup berbagai permasalahan yang serba kompleks dan rumit untuk dipecahkan, karena berkaitan dengan segala aspek kehidupan yang dinamis dan selalu berubah setiap saat. Keadaan ini disebabkan pola perilaku manusia itu sendiri yang sangat dipengaruhi oleh : kemampuan dan ketrampilan, latar belakang (keluarga, tingkat sosial, pengalaman) serta demografis (usia, asal-usul, jenis kelamin). Oleh karena itu perusahaan harus dapat menempatkan posisi sumber daya manusianya sebagai unsur yang sangat penting karena pada dasarnya karyawan sebagai sarana penggerak juga sebagai penghasil kerja perusahaan.

Melihat perkembangan zaman yang semakin maju dan penuh persaingan maka, pimpinan perusahaan menyadari bahwa berhasil tidaknya dalam mempertinggi produksi serta efisiensi usaha banyak tergantung pada unsur manusia yang melakukan pekerjaan dan alat-alat kerja. Mengingat begitu pentingnya karyawan bagi perusahaan maka perlu adanya peningkatan terhadap kualitas sumber daya manusia sesuai dengan sifat dan keadaannya agar tercipta efektivitas dan efisiensi dalam perusahaan. Apalagi bagi karyawan yang baru direkrut atau ditarik oleh perusahaan, karyawan baru tersebut belum tentu sesuai dengan kebutuhan perusahaan, oleh karena itu perlu adanya peningkatan kualitas sumber daya manusia. Peningkatan kualitas sumber daya manusia tersebut dapat

dilaksanakan dengan berbagai cara dan salah satunya adalah melalui pelatihan (*training*) bagi karyawan agar tetap produktif.

Dengan adanya pelatihan (*training*) yang efektif maka ketrampilan dan pengetahuan karyawan akan meningkat sehingga karyawan perusahaan dapat melaksanakan pekerjaan dengan benar dalam waktu yang lebih cepat, memperoleh hasil atau mutu yang lebih baik, kerusakan dapat diperkecil, peralatan dapat dipergunakan lebih baik, tingkat kecelakaan dan kesalahan bisa berkurang, pemborosan dapat ditekan dan mampu mengantisipasi setiap perubahan. Hal-hal diatas merupakan keuntungan yang dapat diperoleh perusahaan dengan melaksanakan pelatihan (*training*).

Perusahaan yang melaksanakan pelatihan (*training*) bertujuan untuk meningkatkan penguasaan atas pekerjaan dan meningkatkan pengetahuan serta ketrampilan karyawan, baik perusahaan yang bergerak dalam bidang industri barang maupun jasa. Demikian juga dengan perusahaan perhotelan, yaitu Hotel Graha Cakra Malang, berusaha meningkatkan ketrampilan, pengetahuan, dan sikap karyawannya dengan memberikan pelatihan (*training*). Pelatihan (*training*) kepada karyawan dilaksanakan dengan jalan mengirimkan karyawannya di lembaga atau akademi pariwisata dan perhotelan. Selain itu perusahaan juga mengadakan pelatihan (*training*) di dalam perusahaan, yaitu dengan mendatangkan pelatih yang berkualitas dan berpengalaman dalam sektor pariwisata dan perhotelan.

Dengan adanya pelatihan (*training*) diharapkan adanya penguasaan atas pekerjaan sehingga memberikan keuntungan bagi perusahaan, di lain pihak juga memberikan kepuasan tersendiri bagi karyawan sehingga karyawan dapat melaksanakan tugas yang di hadapi dengan penuh rasa tanggung jawab. Hal ini disebabkan rasa puas yang diperoleh di lingkungan kerja, yaitu rasa bangga atas keberhasilannya dalam melaksanakan pekerjaannya dengan baik.

Pelatihan (*training*) pada dasarnya dilakukan dalam upaya mendorong karyawan agar berpartisipasi aktif dalam pekerjaan yang dihadapi dan diharapkan akan tercapainya produktivitas kerja karyawan yang tinggi. Dengan adanya produktivitas yang tinggi akan memberikan keuntungan bagi perusahaan dan

sebaliknya produktivitas yang rendah akan memberikan kerugian bagi perusahaan. Produktivitas kerja karyawan perhotelan yang tinggi diharapkan mampu mengimbangi pertumbuhan sektor pariwisata yang begitu pesat melalui pelaksanaan pelatihan (*training*) yang efektif dan efisien.

Hotel merupakan salah satu unsur pariwisata yang mempunyai peran yang sangat penting dalam memberi pelayanan bagi wisatawan, baik wisatawan domestik maupun mancanegara. Hotel bukanlah suatu tujuan bagi wisatawan tetapi kebanyakan merupakan tempat persinggahan sehingga wisatawan bisa istirahat dan mengatur perjalanan wisatanya. Oleh karena itu hotel dengan berbagai fasilitas yang memadai yang disediakan harus mampu memenuhi kebutuhan wisatawan, baik wisatawan domestik maupun mancanegara. Hal ini ditanggapi oleh pengusaha jasa perhotelan dengan mendirikan hotel-hotel yang berkualitas untuk menampung para wisatawan tersebut. Kunjungan wisatawan akan merasa betah selama di Indonesia apabila fasilitas-fasilitas penunjangnya mudah diperoleh. Apabila wisatawan merasa betah selama berkunjung ke Indonesia maka akan menguntungkan bagi pemerintah dalam pemasukan devisa dan pengusaha hotel khususnya.

Bisnis pada bidang jasa perhotelan di Malang telah mengalami perkembangan pesat, apalagi Malang merupakan salah satu kota tujuan wisata di Indonesia yang kaya akan obyek wisata. Banyaknya obyek wisata di wilayah Malang membuat pengusaha hotel tertarik untuk menekuni bidang jasa perhotelan ini yang dapat menarik wisatawan untuk berkunjung menikmati keindahan berbagai obyek wisata yang ditawarkan oleh kota Malang. Obyek wisata tersebut meliputi, obyek wisata alam maupun obyek wisata budaya. Obyek wisata alam, diantaranya adalah Pantai Ngliyep, Air Terjun Coban Rondo, Taman Rekreasi Sengkaling, Taman Rekreasi Selecta, Taman Rekreasi Songgoriti, Perkebunan Teh Wonosari, Bendungan Karangates dan masih banyak lagi. Sedangkan Obyek wisata budaya, diantaranya adalah Candi Singosari, Candi Jago, Candi Mendut dan Museum Brawijaya.

Hotel Graha Cakra Malang yang bergerak dalam bidang jasa perhotelan berusaha menangkap peluang usaha dengan meningkatkan kualitas dan kuantitas

pelayanan terhadap pelanggan maupun kualitas dan kuantitas sumber daya manusianya melalui pelaksanaan pelatihan (*training*). Hal ini dilaksanakan agar terciptanya kualitas dan kuantitas sumber daya manusia dalam menghadapi persaingan di sektor industri perhotelan yang semakin kompetitif. Selain itu juga diharapkan terciptanya produktivitas kerja karyawan yang tinggi untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

1.2. Permasalahan

Dalam setiap proses pencapaian tujuan yang telah ditentukan setiap perusahaan besar maupun kecil tidak akan lepas dari masalah yang harus dihadapi oleh perusahaan. Untuk memberikan pengertian agar tidak terjadi kesalahan mengenai perumusan masalah maka sebagai batasan pengertiannya Surachmad (1987: 34) mengemukakan sebagai berikut :

Masalah merupakan kesulitan yang menggerakkan manusia untuk memecahkannya. Masalah harus dapat diarahkan pada suatu rintangan yang harus dilalui dengan jalan mengatasinya apabila kita berjalan terus masalah akan menampakkan diri sebagai rintangan. Oleh karena itu dapat perlu dikatakan masalah apabila benar-benar dipermasalahkan dalam penyelidikan perlu nampak penting dan gunanya serta perlu realistik.

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa sesuatu itu tidak akan lepas dari masalah dan masalah itu merupakan hal yang harus diadakan pemecahannya atau jalan keluarnya sehingga tidak akan mengganggu jalannya aktivitas perusahaan, bahkan diharapkan mampu membantu mencapai tujuan. Demikian pula seperti halnya pada Hotel Graha Cakra Malang dimana dalam kegiatannya sebagai badan usaha yang bergerak di bidang jasa perhotelan yang berorientasikan pada peningkatan produktivitas kerja karyawan disamping pula menghendaki profit dari hasil produksinya.

Dalam usaha meningkatkan produktivitas kerja karyawan, perusahaan mengadakan pelatihan (*training*) untuk menambah pengetahuan dan ketrampilan para karyawannya. Adapun pelatihan (*training*) pada dasarnya mencakup dua program, yaitu berupa *On The Job Training* maupun *Off The Job Training*. Program *On The Job Training* dengan cara menempatkan *trainee* ke dalam situasi

pekerjaan nyata, para karyawan atau penyelia yang berpengalaman memperlihatkan pekerjaan pada karyawan yang mengikuti pelatihan (*training*) tersebut. Program ini terdiri dari magang dan rotasi pekerjaan, sedangkan *Off The Job Training* dilaksanakan pada lokasi yang terpisah dari pekerjaan. Program ini dilaksanakan pada waktu yang terpisah dari waktu kerja reguler. Program ini terdiri dari : kuliah, studi kasus, dan simulasi komputer. Bertolak dari kondisi obyektif yang dihadapi oleh perusahaan, maka nampaklah suatu persoalan yang dapat dibahas dan dianalisis lebih lanjut.

Adapun masalah tersebut dapat dirumuskan sebagai berikut :

"Adakah Hubungan antara Pelatihan (*Training*) dengan Produktivitas Kerja Karyawan pada Hotel Graha Cakra Malang ?"

1.3. Tujuan Dan Kegunaan Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis ada tidaknya hubungan antara pelatihan (*training*) dengan produktivitas kerja karyawan.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis besarnya tingkat hubungan antara pelatihan (*training*) dengan produktivitas kerja karyawan.

1.3.2 Kegunaan penelitian

- a. Bagi perusahaan, sebagai bahan pertimbangan dalam rangka pelaksanaan pelatihan (*training*) sehingga dapat diterapkan sesuai dengan kaidah yang ada.
- b. Bagi peneliti, hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah dan meningkatkan cakrawala berfikir dan wawasan yang jelas tentang hubungan antara pelatihan (*training*) dengan produktivitas kerja karyawan dalam kegiatan perusahaan.
- c. Bagi peneliti lain, sebagai landasan atau bahan informasi yang berkaitan dengan bahasan penelitian ini.

1.4. Konsepsi Dasar Teori

Dalam proses pemecahan masalah perlu disusun konsepsi dasar teori yang tepat sebagai landasan dalam pemecahan masalah melalui suatu teori yang dapat dipertanggungjawabkan dan sumber dalil yang dikemukakan oleh para ahli yang ada hubungannya dengan penelitian.

J. Supranto (1987:70) menjelaskan pengertian konsepsi dasar teori sebagai berikut :

Konsepsi dasar teori adalah suatu pandangan yang teoritis dari definisi singkat yang mendasari pemikiran kita guna mencapai jalan keluarnya atas sesuatu pemecahan dari persoalan yang akan diselidiki. Tujuannya adalah untuk menyederhanakan pemikiran kita dengan jalan menggabungkan sejumlah peristiwa.

Jadi dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa konsepsi dasar teori merupakan suatu pandangan yang berupa teori dari definisi singkat yang mendasari kita untuk memecahkan masalah yang akan kita teliti.

Selanjutnya konsepsi dasar teori dalam penelitian ini akan menjelaskan tentang dua variabel, yaitu :

- 1) Variabel bebas (x) adalah pelatihan (*training*).
- 2) Variabel terikat (y) adalah produktivitas kerja.

1.4.1 Pelatihan (*Training*)

Dalam membahas konsep pelatihan (*training*) maka terlebih dahulu penulis jelaskan pengertian pelatihan (*training*). Menurut Simamora (1997:345) pelatihan (*training*) adalah sebagai berikut :

Pelatihan (*training*) adalah serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian-keahlian, pengetahuan, pengalaman, ataupun perubahan sikap seseorang. Pelatihan (*training*) berkenaan dengan perolehan keahlian-keahlian atau pengetahuan tertentu.

Hasibuan (1999:77) mendefinisikan pelatihan (*training*) sebagai berikut :
"Pelatihan (*training*) adalah merupakan suatu usaha peningkatan pengetahuan dan keahlian seseorang karyawan untuk mengerjakan suatu pekerjaan tertentu".

Kemudian Ranupandojo dan Husnan (1999:77) mendefinisikan pelatihan (*training*) adalah sebagai berikut : “Pelatihan (*training*) adalah suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja seseorang dalam kaitannya dengan efektivitas ekonomi”.

Sedangkan Nitisemito (1996:46) pelatihan (*training*) adalah sebagai berikut :

Pelatihan (*training*) adalah suatu kegiatan dari perusahaan yang bermaksud untuk dapat memperbaiki dan memperkembangkan sikap, tingkah laku, ketrampilan dan pengetahuan dari para karyawannya, sesuai dengan keinginan dari perusahaan yang bersangkutan.

Dari beberapa definisi diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa pelatihan (*training*) adalah serangkaian kegiatan yang berusaha meningkatkan pengetahuan, ketrampilan, dan sikap karyawan agar dapat menyelesaikan tugas pekerjaannya dengan baik. Selain itu pelatihan (*training*) dapat membantu karyawan dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya, guna meningkatkan ketrampilan, kecakapan dan sikap yang diperlukan oleh perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Pada dasarnya pelatihan (*training*) menjadi landasan pokok atau meningkatkan ketrampilan dan pengetahuan bagi karyawan dalam jangka waktu dekat pada suatu perusahaan. Suatu kewajiban bagi perusahaan untuk memberi pelatihan (*training*) kepada pegawai baru, hal ini karena pegawai baru memerlukan pelatihan (*training*) sebagai tuntutan untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan perusahaan khususnya yang berkenaan dengan pekerjaan yang menjadi tugasnya. Sedangkan pegawai lama juga memerlukan pelatihan (*training*) berkenaan dengan tuntutan pekerjaan agar karyawan tersebut dapat meningkatkan kemampuan kerjanya.

Menurut Moekijat (1991:5) suatu kegiatan yang dapat disebut pelatihan (*training*) jika memenuhi tiga syarat pelaksanaan, yaitu sebagai berikut :

1. Pelatihan (*training*) harus membantu pegawai menambah pengetahuan. Apabila pegawai menjadi lebih efektif dalam semua pekerjaannya melalui usahanya sendiri, maka hal ini tidak disebut *training*.

2. Pelatihan (*training*) harus menimbulkan perubahan dalam kebiasaan bekerja pegawai, sikapnya dalam pekerjaan, informasi dan pengetahuan yang ia terapkan dalam pekerjaan sehari-hari.
3. Pelatihan (*training*) harus berhubungan dengan pekerjaan tertentu. Pegawai dapat mengambil bagian dalam berbagai program pendidikan yang disebut pelatihan (*training*), karena hubungannya dengan pekerjaan yang sekarang atau tugas-tugas tertentu untuk mana kemungkinan ia ditunjuk di masa yang akan datang.

Jadi suatu kegiatan dapat disebut pelatihan (*training*) harus memenuhi tiga syarat, yaitu harus membantu pegawai menambah pengetahuan, menimbulkan perubahan dalam kebiasaan bekerja pegawai dan berhubungan dengan pekerjaan tertentu agar pelatihan (*training*) tersebut dapat membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Perusahaan yang akan merencanakan suatu pelatihan (*training*) bagi karyawannya, seharusnya terlebih dahulu menjelaskan kepada karyawannya apa yang menjadi tujuan daripada pelaksanaan pelatihan (*training*) tersebut sehingga akan jelas arah dan tujuan yang hendak dicapai. Hal ini bukanlah hal yang baru, karena kegiatan tanpa tujuan yang jelas akan sulit untuk mencapai hasil yang diinginkan.

Adapun tujuan-tujuan utama pelatihan (*training*) menurut Simamora (1997:346) adalah sebagai berikut :

1. Memperbaiki kinerja.
2. Memutakhirkan keahlian para karyawan sejalan dengan kemajuan teknologi.
3. Mengurangi waktu belajar bagi karyawan baru supaya menjadi kompeten dalam pekerjaan.
4. Membantu memecahkan masalah operasional.
5. Mempersiapkan karyawan untuk promosi.
6. Mengorientasikan karyawan terhadap organisasi.
7. Memenuhi kebutuhan-kebutuhan pertumbuhan pribadi.

Manullang (1994:85) juga menyebutkan tujuan daripada pelatihan (*training*) adalah sebagai berikut :

Tujuan utama setiap *training* ialah agar supaya masing-masing pengikut pelatihan (*training*) dapat melakukan pekerjaannya kelak lebih efisien. Tujuan lainnya adalah agar supaya pengawasan lebih sedikit dan dapat

mempercepat pengembangan karyawan dan akhirnya ditujukan pula untuk menstabilkan pegawai atau mengurangi *labour turn over*.

Moekijat (1991: 38) dalam bukunya Latihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia menyebutkan tujuan dari pelatihan (*training*) adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengembangkan keahlian, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat dan lebih efektif.
2. Untuk mengembangkan pengetahuan, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara rasional.
3. Untuk mengembangkan sikap, sehingga menimbulkan kemauan kerja sama dengan teman-teman pegawai dan manajemen (pimpinan).

Selanjutnya dikemukakan oleh As'ad (1991:66) bahwa tujuan pelatihan (*training*) adalah sebagai berikut :

Training dimaksudkan untuk mempertinggi kerja karyawan dalam mengembangkan cara-cara berfikir dan bertindak yang tepat serta pengetahuan tentang tugas pekerjaan. Dengan perkataan lain *training* dalam pekerjaan dapat menambah ketrampilan kerja karyawan.

Diharapkan dengan adanya beberapa tujuan pelatihan (*training*), yaitu untuk mengembangkan keahlian, mengembangkan pengetahuan, dan mengembangkan sikap maka perusahaan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan, karena suatu pelatihan (*training*) dinilai berhasil apabila yang menjadi sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dapat tercapai.

Menurut Nitisemito (1996:57) hasil tersebut dapat berupa :

1. Hasil produksi meningkat.
2. Kekeliruan dalam pekerjaan berkurang.
3. Pemborosan penggunaan bahan baku berkurang.
4. Peralatan dan mesin lebih jarang rusak/lebih tahan lama.
5. Kecelakaan berkurang.
6. Tanggung jawab menjadi lebih baik.
7. Disiplin menjadi lebih baik.

Jadi perusahaan akan memperoleh hasil pelatihan (*training*), juga memperoleh keuntungan dari pelaksanaan pelatihan (*training*) tersebut.

Adapun keuntungan-keuntungan dari pelaksanaan pelatihan (*training*) menurut Nitisemito (1996:54) adalah sebagai berikut :

1. Mengurangi pengawasan.
2. Meningkatkan harga diri.
3. Meningkatkan kerjasama antar mereka.
4. Memudahkan pelaksanaan promosi.
5. Memudahkan pelaksanaan pendelegasian wewenang.

Menurut Simamora (1997:349) beberapa manfaat nyata yang diperoleh dari program pelatihan (*training*) adalah sebagai berikut :

1. Meningkatkan kuantitas dan kualitas produktivitas.
2. Mengurangi waktu belajar yang diperlukan karyawan agar mencapai standar-standar kinerja yang dapat diterima.
3. Menciptakan sikap, loyalitas, dan kerjasama yang lebih menguntungkan.
4. Memenuhi kebutuhan-kebutuhan perencanaan sumber daya manusia.
5. Mengurangi jumlah dan biaya kecelakaan.
6. Membantu karyawan dalam peningkatan dan pengembangan pribadi mereka.

Menurut Flippo (1995:215) program-program pelatihan (*training*) yang direncanakan oleh perusahaan akan memberi manfaat bagi perusahaan tersebut berupa :

1. Peningkatan produktivitas
2. Peningkatan moral
3. Pengurangan biaya
4. Stabilitas organisasi
5. Keluwesan (fleksibilitas) organisasi

Manfaat-manfaat dari program pelatihan (*training*) diatas tersebut dapat membantu baik individu maupun organisasi dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan organisasi. Suatu pelatihan (*training*) dapat memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, ketrampilan serta pengetahuan dari karyawan sehingga sesuai dengan tuntutan pekerjaan.

Untuk mengetahui pelatihan (*training*) digunakan indikator-indikator menurut pendapat Simamora (1997:345), yaitu : "1. Ketrampilan; 2. Pengetahuan; 3. Pengalaman; dan 4. Perubahan sikap. Sesuai dengan tujuan dan masalah yang

akan dibahas dalam penelitian ini, maka penulis hanya menggunakan tiga indikator, yaitu :

- a) Keterampilan
- b) Pengetahuan
- c) Perubahan Sikap

Hal ini disebabkan karena pengetahuan dan keterampilan sangat diperlukan perusahaan untuk dapat membantu karyawannya dalam melaksanakan tugas pekerjaannya. Sedangkan sikap diperlukan karyawan untuk merespon tugas pekerjaan yang diberikan pimpinan. Selain itu karyawan diharapkan lebih aktif dan tanggap dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas pekerjaannya.

a. Keterampilan

Seorang karyawan mempunyai peran yang sangat penting dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Untuk mencapai tujuan tersebut dibutuhkan adanya keterampilan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan sehingga diharapkan dapat membantu karyawan dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya.

Keterampilan sendiri menurut Gibson (1988:55) adalah sebagai berikut :
“Keterampilan adalah kecakapan yang berhubungan dengan tugas yang dimiliki oleh seseorang dalam waktu yang tepat”.

Menurut Siagian (1986:52) bahwa, “Keterampilan adalah keterampilan teknis untuk melakukan kegiatan tertentu yang dapat dipelajari dan dikembangkan”.

Dengan demikian dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa keterampilan berarti penguasaan terhadap berbagai teknik atau prosedur serta peraturan yang berhubungan dengan bidang tugas yang dimiliki oleh seorang karyawan.

Dengan penguasaan berbagai keterampilan maka karyawan perusahaan memudahkan dalam melaksanakan tugas-tugasnya atau memecahkan berbagai macam masalah keorganisasian. Hal ini tentu saja dapat meningkatkan produktivitas kerja individu karyawan..

b. Pengetahuan

Seorang karyawan mempunyai peran yang sangat penting dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Untuk mencapai tujuan tersebut dibutuhkan adanya pengetahuan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan sehingga diharapkan dapat membantu karyawan dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya.

Pengetahuan menurut Hadi (1995:1) adalah sebagai berikut : “Kumpulan-kumpulan dari pengalaman-pengalaman dan pengetahuan-pengetahuan dari sejumlah orang yang dipadukan secara harmonik dalam sebuah bangunan yang teratur”.

Selanjutnya Poedjowidjatma (1980:14) mengemukakan pengetahuan adalah sebagai berikut : “Pengetahuan tidak lain dari hasil tahu, pengetahuan tersebut amat bermanfaat bagi hidup manusia untuk keperluan sehari-hari”.

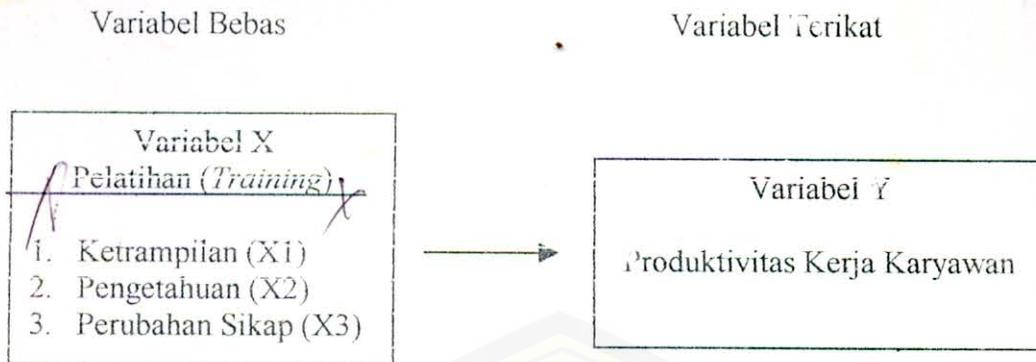
Dari beberapa definisi diatas maka yang dimaksud pengetahuan adalah kumpulan dari pengalaman dan pengetahuan dari sejumlah orang yang merupakan hasil tahu yang berhubungan dengan tugas pekerjaan sehingga dengan adanya pengetahuan tersebut dapat membantu dan melaksanakan tugas pekerjaan yang menjadi tanggung jawab seorang karyawan. Jadi pengetahuan tersebut bagi karyawan untuk mengerjakan pekerjaan sehari-hari dalam perusahaan.

c. Perubahan Sikap

Seorang karyawan mempunyai peran yang sangat penting dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Untuk mencapai tujuan tersebut dibutuhkan adanya sikap karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan sehingga diharapkan dapat membantu karyawan dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya.

Sikap menurut Ensiklopedia Nasional Indonesia (1991:31) adalah sebagai berikut : “Sikap adalah tindakan atau tingkah laku tertentu yang dipilih antara sejumlah pilihan tindakan yang bisa dilakukan”.

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (1996:938) disebutkan bahwa, “Sikap adalah perbuatan dan sebagainya yang berdasarkan pada pendirian (pendapat pribadi)”.



Gambar 1. Model Analisis

1.6. Hipotesis

Dalam penelitian ilmiah yang mengaitkan dua variabel atau lebih, maka perlu suatu adanya hipotesis yang merupakan tahapan yang dilakukan peneliti untuk membantu dalam pelaksanaan penelitian. Hipotesis tidak lain dari jawaban sementara terhadap masalah penelitian yang harus diuji kebenarannya secara empiris. Hipotesa menyatakan hubungan apa yang kita cari atau yang kita pelajari. Menurut Nazir (1988:182) hipotesa adalah bahwa, "Pernyataan yang diterima secara sementara sebagai suatu kebenaran sebagaimana adanya, pada saat fenomena dikenal dan merupakan dasar kerja serta pندان dalam verifikasi". Adapun perumusan hipotesis dalam penelitian ini adalah :

Ho : Tidak ada hubungan pelatihan (*training*) dengan produktivitas kerja karyawan

Ha : Ada hubungan pelatihan (*training*) dengan produktivitas kerja karyawan.

1.7. Operasionalisasi Konsep

Menurut Kontjaraningrat (1986:23) memberikan definisi operasional konsep adalah sebagai berikut : "Operasional konsep adalah konsep-konsep yang berupa konstruk-konstruk dengan kata-kata yang menggambarkan perilaku atau gejala yang dapat diamati dan diuji serta dapat ditentukan kebenarannya".

Dengan mengacu pada definisi di atas, maka yang dimaksud dengan operasional konsep adalah proses-proses penjabaran variabel-variabel yang akan diteliti. Operasional konsep sangat perlu dalam penelitian untuk menjabarkan

pengertian dari konsep yang dipergunakan sehingga indikator-indikator dalam variabel menjadi jelas. Dengan demikian operasional konsep dimaksudkan untuk mempermudah dan memperjelas dalam menentukan hubungan antara pelatihan (*training*) dengan produktivitas kerja karyawan.

1.7.1 Variabel Bebas

Variabel bebas adalah variabel yang menjadi sebab timbulnya/berubahnya variabel dependen. Variabel bebas disebut juga sebagai stimulus, input, prediktor, dan *antecedent*. Variabel yang tergantung atas variabel lain dinamakan variabel dependen (Nazir, 1988:150). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah pelatihan (*training*), yaitu serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan ketrampilan, pengetahuan dan perubahan sikap karyawan. Adapun indikator-indikator dari variabel bebas adalah sebagai berikut :

- a. Ketrampilan
- b. Pengetahuan
- c. Perubahan Sikap

a. Ketrampilan

Ketrampilan adalah kecakapan yang berhubungan dengan tugas yang dimiliki seseorang dalam waktu yang tepat. Dengan demikian ketrampilan berarti penguasaan terhadap berbagai teknik prosedur dan peraturan yang berhubungan dengan bidang tugas yang dimiliki seorang karyawan atau semua kegiatan yang diberikan dalam pelatihan (*training*) pada karyawan saat mengikuti kegiatan pelatihan (*training*).

Adapun item-item yang dipergunakan sebagai pengukuran adalah :

- 1) Ketrampilan yang diperoleh karyawan selama mengikuti pelatihan (*training*).
- 2) Ketrampilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan pimpinan setelah mengikuti pelatihan (*training*).

b. Pengetahuan

Dalam penelitian ini maksud pengetahuan adalah pengetahuan yang berhubungan dengan tugas pekerjaan sehingga dengan adanya pengetahuan tersebut dapat membantu dan melaksanakan tugas pekerjaan yang menjadi

tanggung jawab karyawan yang diperoleh selama mengikuti program pelatihan (*training*). Adapun item-item yang dipergunakan sebagai pengukuran adalah :

- 1) Pengetahuan yang diperoleh karyawan selama mengikuti pelatihan (*training*).
- 2) Pengetahuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan pimpinan setelah mengikuti pelatihan (*training*).

c. Perubahan Sikap

Dalam penelitian ini maksud perubahan sikap adalah sikap karyawan setelah mengikuti pelatihan (*training*) yang diharapkan dapat lebih bersikap aktif dan tanggap dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya sehingga dengan adanya sikap karyawan yang aktif dan tanggap dapat menyelesaikan tugas pekerjaannya lebih efektif dan efisien. Adapun item-item yang dipergunakan sebagai pengukuran adalah :

- 1) Sikap karyawan setelah mengikuti pelatihan (*training*).
- 2) Sikap karyawan yang tanggap dan aktif dalam menyelesaikan tugas pekerjaan yang diberikan pimpinan setelah mengikuti pelatihan (*training*).

Adapun untuk mengukur variabel pelatihan (*training*) tenaga kerja ini, penulis menggunakan Skala Likert. Tentang penggunaan metode ini Effendi dan Singarimbun (1989:111) menyatakan bahwa :

Salah satu cara yang sering yang digunakan dalam menentukan skor adalah dengan menggunakan "Skala Likert". Cara pengukuran adalah dengan menghadapkan seorang responden dengan sebuah pertanyaan dan kemudian diminta untuk memberikan jawaban : "selalu", "sering", "kadang-kadang", "jarang", "tidak pernah". Jawaban-jawaban ini diberi skor 1 sampai 5.

Jadi dalam skala Likert digunakan 5 (lima) pilihan jawaban untuk setiap pertanyaan, skor bergeser antara 1 sampai 5. Dalam mengukur variabel pelatihan (*training*) penulis menggunakan skala Likert yang mengukur nilai positif, jawaban responden dinilai dengan angka seperti berikut :

- 1) Responden menjawab (a) atau selalu diberi skor 5
- 2) Responden menjawab (b) atau sering diberi skor 4
- 3) Responden menjawab (c) atau kadang-kadang diberi skor 3

- 4) Responden menjawab (d) atau jarang diberi skor 2
- 5) Responden menjawab (e) atau tidak pernah diberi skor 1

1.7.2 Variabel Terikat

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi/menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Variabel terikat disebut juga sebagai respon, output, kriteria, dan konsekuensi. Dalam penelitian ini variabel terikatnya adalah produktivitas kerja, yaitu perbandingan terbalik antara hasil yang dicapai oleh karyawan dengan jumlah sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan. Adapun indikator-indikator dari Variabel terikat adalah :

- a. Masukan (*Input*)
- b. Keluaran (*Output*)
- a. **Masukan (*Input*)**

Masukan (*input*) berhubungan dengan efisiensi penggunaan sumber daya dalam proses produksi. Untuk mengukur input menggunakan item :

- 1) Ketrampilan
- 2) Teknologi, dalam hal ini adalah peralatan produksi
- 3) Sumber daya lain, dalam hal ini adalah upah

- b. **Keluaran (*Output*)**

Keluaran (*output*) berhubungan dengan efektivitas dalam pencapaian hasil atau prestasi. Untuk mengukur keluaran (*output*) menggunakan item :

- 1) Kuantitas kerja
- 2) Kualitas kerja

Dalam mengukur variabel produktivitas kerja karyawan ini, penulis menggunakan skala Likert yang mengukur nilai positif, jawaban responden dinilai dengan angka seperti berikut :

- 1) Responden menjawab (a) atau selalu diberi skor 5
- 2) Responden menjawab (b) atau sering diberi skor 4
- 3) Responden menjawab (c) atau kadang-kadang diberi skor 3
- 4) Responden menjawab (d) atau jarang diberi skor 2
- 5) Responden menjawab (e) atau tidak pernah diberi skor 1

1.8 Penelitian Pendahuluan

Sebagai tambahan informasi dalam penelitian ini penulis menuliskan kesimpulan dari peneliti terdahulu yang melakukan penelitian.

M. Hilmi Wibisono (9309104040)

Judul penelitian : pengaruh pelatihan (*Training*) tenaga kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Hotel Gajah Mada Lumajang.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dan analisis data serta pengujian hipotesis tentang pengaruh pelatihan (*Training*) tenaga kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Hotel Gajah Mada Lumajang dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

- a. Ada pengaruh yang signifikan antara pelatihan (*Training*) tenaga kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Hotel Gajah Mada Lumajang.
- b. Pengaruh yang signifikan antara pelatihan (*Training*) tenaga kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Hotel Gajah Mada Lumajang adalah sebesar 0,703 (pengaruh kuat).

1.9 Metode Penelitian

Dalam penelitian dan penulisan suatu karya ilmiah, maka penting sekali dipertahankan kadar ilmiahnya melalui suatu pengujian yang berdasarkan petunjuk metode research agar dapat memiliki nilai-nilai yang dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah. Dengan demikian metode penelitian merupakan cara yang dipergunakan suatu penelitian agar lebih sempurna, utamanya untuk pembuktian nyata terhadap pemecahan masalah.

Menurut Surachmad (1987:131) metode didefinisikan sebagai berikut :

Metode merupakan cara utama yang dipergunakan untuk mencapai suatu tujuan, misalnya untuk menguji serangkaian hipotesa, dengan mempergunakan teknik-teknik serta alat-alat tertentu. Cara utama itu dipergunakan setelah penyidik memperhitungkan kewajarannya ditinjau dari tujuan penyidik serta situasi penyidik.

Dalam penelitian ini langkah-langkah yang dilakukan oleh penulis adalah sebagai berikut :

1.9.1 Tahap Persiapan

a. Studi Kepustakaan

Pada langkah ini penulis mengumpulkan data dengan mempelajari literatur-literatur berupa tulisan para pakar dan praktisi yang ada relevansinya dengan masalah penelitian ini, untuk memperoleh gambaran permasalahan secara jelas dan mencari alternatif pemecahan berdasarkan teori.

b. Menentukan Daerah Penelitian

Dengan menentukan daerah penelitian akan mempermudah dalam mencari data yang dapat dipergunakan untuk memecahkan masalah. Penulis memilih daerah penelitian pada Hotel Graha Cakra Malang yang terletak di Jalan Cerme No.16 Malang, dengan dasar bahwa Hotel Graha Cakra Malang mempunyai tujuan selalu dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan yang di tetapkan melalui pelaksanaan program pelatihan (*training*).

c. Observasi Pendahuluan

Yaitu observasi pendahuluan yang dilakukan dengan jalan pengamatan secara langsung pada obyek penelitian untuk mendapatkan data awal, antara lain tentang bentuk perusahaan, jumlah karyawan, dan program pelatihan (*training*).

d. Penentuan Populasi dan Sampel

Populasi adalah jumlah unit analisis yang ciri-cirinya akan diduga. Jadi populasi yang akan dijadikan penelitian oleh penulis adalah karyawan Hotel Graha Cakra Malang, adapun karyawan Hotel Graha Cakra Malang berjumlah 80 orang yang terdiri dari 5 sub bagian. Perincian jumlah karyawan Hotel Graha Cakra Malang dari setiap sub bagian dapat dilihat dalam tabel di bawah ini :

Tabel 1. Jumlah Karyawan Hotel Graha Cakra Malang

No.	Sub Bagian	Jumlah Karyawan
1.	Bagian Marketing	2
2.	Bagian HRD and General Affair	23
3.	Bagian Food and Beverage	20
4.	Bagian Accounting	11
5.	Bagian Room Division	24
	Jumlah	80

Sumber Data : Manajemen Hotel Graha Cakra Malang

Berdasarkan tabel 1 diatas, maka jumlah karyawan Hotel Graha Cakra Malang sebanyak 80 orang yang terbagi dalam 5 bagian, yaitu Marketing sebanyak 2 orang, HRD and General Affair sebanyak 23 orang, Food and Beverage sebanyak 20 orang, Accounting sebanyak 11 orang dan Room Division sebanyak 24 orang.

Besarnya sampel merupakan bagian dari populasi yang dianggap dapat mewakili dari populasi yang ada. Adapun pengambilan sampel dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik proposional random sampling, yaitu pengambilan sampel dengan membatasi populasi ke dalam bagian tertentu dan diambil secara acak. Untuk menentukan besar kecilnya sampel, Hadi (1995:73) mengemukakan pendapat bahwa, "Sebenarnya tidak ada ketentuan atau ketepatan yang mutlak berapa persen suatu sampel diambil dari populasi".

Kemudian Arikunto (1993:107) menyatakan tentang penentuan besar kecilnya sampel adalah sebagai berikut :

Untuk sekedar ancer-ancer, maka apabila subyeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika jumlah subyeknya besar dapat diambil antara 10-15%, atau 20-25%, atau lebih tergantung kemampuan peneliti dilihat dari segi waktu, tenaga dan dana.

Dari pengertian definisi diatas, maka populasi yang ada sebanyak 80 orang karyawan, sampel yang diambil penulis sebanyak kurang lebih 40% dari total populasi. Jadi sampel yang diambil sebanyak 32 orang karyawan. Hal ini sesuai

pernyataan Hadi (1995:82) bahwa, “Proposional random sampling adalah sampel yang terdiri dari sub-sub sampel yang perimbangannya mengikuti perimbangan sub-sub populasi”. Perincian jumlah sampel dari setiap sub bagian dapat dilihat dalam tabel di bawah ini :

Tabel 2. Jumlah Sampel dari Setiap Sub Bagian

No.	Sub Bagian	Jumlah Karyawan	Jumlah Proporsi	Jumlah Sampel
1.	Bagian Marketing	2	$2/80 \times 32$	0,8 (1 orang)
2.	Bagian HRD and General Affair	23	$23/80 \times 32$	9,2 (9 orang)
3.	Bagian Food and Beverage	20	$20/80 \times 32$	8,0 (8 orang)
4.	Bagian Accounting	11	$11/80 \times 32$	4,4 (4 orang)
5.	Bagian Room Division	24	$24/80 \times 32$	9,6 (10 orang)
	Jumlah	80		32 (32 orang)

Sumber : Data diolah

1.9.2 Tahap Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini metode pengumpulan data dilakukan dengan cara sebagai berikut :

a. Metode Wawancara

Menurut Nitisemito (1996:23) wawancara didefinisikan sebagai berikut : “Wawancara (*interview*) adalah suatu percakapan yang diarahkan pada suatu masalah tertentu dan wawancara (*interview*) ini merupakan proses tanya jawab lisan dimana dua orang atau lebih berhadap-hadap secara fisik”. Dengan demikian pada dasarnya metode wawancara dapat digunakan untuk mencari informasi yang diperlukan dengan cara tanya jawab langsung dengan karyawan Hotel Graha Cakra Malang, adapun karyawan yang dijadikan sampel penelitian berjumlah 32 orang.

b. Metode Observasi

Observasi merupakan kegiatan penelitian dengan pencatatan dan pengamatan yang sistematis sehingga memperoleh gambaran dari obyek yang diselidiki, yaitu Hotel Graha Cakra Malang.

c. Metode Kuesioner

Metode ini dipakai untuk memperoleh data-data dan keterangan langsung dari responden, yaitu memperoleh data pokok dan data primer. Jenis angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket semi tertutup dan terbuka.

d. Metode Dokumenter

Metode dokumenter adalah metode penelitian untuk memperoleh informasi dari catatan-catatan yang ada, dokumen-dokumen, buku-buku, gambar-gambar yang ada di tempat penelitian.

1.9.3 Tahap Analisis Data

Setelah memperoleh data yang diperlukan untuk penelitian, maka kewajiban yang dilakukan adalah menganalisis data tersebut. Menurut Singarimbun dan Effendi (1989:263) tujuan analisis data adalah sebagai berikut :

Tujuan analisis data adalah proses penyederhanaan data ke dalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan. Dalam proses ini sering kali digunakan statistik karena memang salah satu fungsi statistik juga membandingkan (*by change*) hasil yang diperoleh dengan hasil yang terjadi secara kebetulan, sehingga memungkinkan peneliti untuk menguji apakah hubungan yang diamati benar-benar terjadi karena adanya hubungan sistematis antara variabel-variabel yang diteliti, atau hanya terjadi secara kebetulan.

Menurut Umar (2000:194) bahwa, "Analisis korelasi berguna untuk menentukan suatu besaran yang menyatakan bagaimana kuat hubungan suatu variabel dengan variabel lain". Jadi tidak mempersoalkan apakah suatu variabel tertentu tergantung kepada variabel lain.

Analisis data yang digunakan dalam mencari besarnya tingkat hubungan pelatihan (*training*) dengan produktivitas kerja karyawan adalah dengan menggunakan teknik korelasi "Product Moment" rumusnya sebagai berikut :

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

Keterangan :

r = koefisien korelasi product moment

N = jumlah responden

X = total skor variabel X

Y = total skor variabel Y

XY = hasil kali X dan Y (Singarimbun, 1989:137)

Adapun langkah-langkah yang ditempuh dalam menggunakan rumus korelasi Product Moment menurut Singarimbun dan Effendi (1989:132-137) adalah sebagai berikut :

1. Mendefinisikan secara operasional konsep yang akan diukur.
2. Melakukan uji coba skala pengukuran tersebut pada sejumlah responden.
3. Mempersiapkan tabel tabulasi jawaban.
4. Menghitung korelasi antara masing-masing pernyataan dengan skor total dengan menggunakan rumus teknik korelasi Product Moment.

Dalam perhitungan ini digunakan tingkat keyakinan 5 % dan derajat kebebasan sebesar $dk = N - 2$ sebagaimana yang tercantum dalam tabel korelasi nilai r sebagai nilai kritisnya. Jika nilai r tabel lebih besar dari nilai r perhitungan maka hipotesa nol (H_0) diterima dan hipotesa kerja (H_a) ditolak. Sebaliknya jika nilai r tabel lebih kecil dari nilai r perhitungan maka hipotesa nol (H_0) ditolak dan hipotesa kerja (H_a) diterima.

Koefisien korelasi ini bernilai antara 0,000 sampai 1,000. Adapun standar koefisien korelasi yang digunakan menurut Sugiyono (2000:183) adalah sebagai berikut :

Tabel 3. Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,000 – 0,199	Sangat rendah
0,200 – 0,399	Rendah
0,400 – 0,599	Sedang
0,600 – 0,799	Kuat
0,800 – 1,000	Sangat kuat

1.9.4 Tahap Penarikan Kesimpulan

Pengambilan kesimpulan didasarkan pada data yang diperoleh dalam kegiatan penelitian. Penarikan kesimpulan dalam penelitian ini dilakukan secara deduktif, yaitu cara penarikan berdasarkan hal-hal yang bersifat umum ke hal-hal yang bersifat khusus (Nazir, 1988:197). Berdasarkan hal-hal yang bersifat umum adalah teori dan hal-hal yang bersifat khusus adalah pelaksanaan dan penerapan dalam perusahaan.



II. GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

2.1 Sejarah Singkat Perusahaan

Hotel Graha Cakra Malang adalah salah satu hotel berbintang tiga yang terletak di Kota Malang. Pada awalnya, bangunan yang sekarang menjadi Hotel Graha Cakra Malang adalah merupakan tempat pertemuan orang-orang Belanda yang disebut *Society of freemasons*. Bangunan tersebut bergaya Kolonial, yang didirikan oleh seorang Arsitek Belanda, yaitu Ir. Muller. Pada tahun 1964 bangunan tersebut berubah fungsi, yaitu digunakan sebagai kantor RRI Malang.

Latar belakang pendirian Hotel Graha Cakra Malang pada mulanya diawali oleh ketertarikan pemilik akan benda-benda maupun bangunan-bangunan antik yang mempunyai nilai sejarah. Pada perkembangannya, pemilik merasa tertantang untuk terjun ke dunia bisnis perhotelan. Hal tersebut dikarenakan Kota Malang merupakan daerah tujuan wisata yang potensial dan memiliki berbagai macam obyek wisata, yang banyak dikunjungi wisatawan nusantara maupun mancanegara.

Pada tahun 1993, pendiri Hotel Graha Cakra Malang, yaitu Bapak dan Ibu Harjanto Tjokrosetiyo mengadakan perjanjian dengan RRI Malang untuk melaksanakan *ruislag* (tukar bangunan). Bangunan RRI di Jalan Cerme no. 16 Malang menjadi milik Bapak dan Ibu Harjanto Tjokrosetiyo dan ditukar dengan pembangunan gedung baru RRI di Jalan candi Panggung No. 58 Malang. Pada tahun itu juga renovasi terhadap gedung RRI Malang dilaksanakan, dengan tetap mempertahankan keaslian gaya arsitektur dan nilai-nilai sejarah pada beberapa ruangan di Hotel Graha Cakra Malang, meliputi *Lobby*, *Cenderawasih Restaurant*, *Candra Kirana Hall*, dan kamar-kamar *Junior Suites* serta *Royal Suites*. Renovasi juga disertai dengan pembangunan kamar-kamar baru untuk menampung tamu-tamu hotel.

Proyek renovasi dan pembangunan Hotel Graha Cakra Malang ini selesai pada akhir tahun 1994 dan pada tahun Januari 1995 Hotel Graha Cakra Malang mulai beroperasi sebagai perusahaan penyelenggara jasa perhotelan. Pada saat itu

Hotel Graha Cakra Malang masih merupakan sebuah Hotel Melati III dengan nama Malang Inn, kemudian pada Desember 1998 berubah menjadi Hotel berbintang III dengan nama Hotel Graha Cakra Malang.

Hotel Graha Cakra Malang memiliki 52 kamar, yang terdiri dari 3 kamar *Royal Suites*, 5 kamar *Junior Suites*, 18 kamar *Deluxe*, 6 kamar *Superior Deluxe* dan 20 kamar *Superior*. Semua kamar di Hotel Graha Cakra Malang mempunyai fasilitas TV warna, *Satelite Programmes*, Sambungan Langsung Internasional dan *Air Conditioner*, dan pelayanan kamar 24 jam. Selain menyediakan jasa pelayanan melalui penjualan kamar dengan fasilitas yang disesuaikan tarif kamar, hotel Graha Cakra Malang juga menyediakan fasilitas penunjang, seperti *Swimming Pool*, *Convention Hall*, *Cafe*, *Travel Desk*, *Car Rental*, *Drugstore*, dan jasa binatu (*laundry*).

2.2 Lokasi Perusahaan

Lokasi suatu perusahaan sangat berperan dalam menentukan kesuksesan perusahaan, karena itu mendapatkan lokasi yang tepat diperlukan pertimbangan-pertimbangan yang cermat. Pemilihan lokasi yang tepat berkaitan dengan tujuan yang ingin dicapai serta menunjukkan citra perusahaan yang tercermin dalam lingkungan hotel yang menarik, letaknya yang berdekatan dengan stasiun kereta api, terminal bis, pusat perbelanjaan/bisnis, kantor pemerintahan/swasta, dan sebagainya. Hal ini jelas menunjukkan adanya kemudahan-kemudahan yang diberikan kepada tamu hotel.

Hotel Graha Cakra Malang memiliki area seluas 3.038 m² dengan luas bangunan 3.531m². Bangunan atau gedung hotel sebelah utara berlantai empat (termasuk *basement*), sedangkan sebelah selatan berlantai dua. Hotel Graha Cakra Malang beralamat di Jalan Cerme No. 16 yang berada di tengah-tengah kawasan perumahan elite Kota Malang. Nomor Telepon yang dapat dihubungi untuk mengadakan reservasi adalah (62) (0341) 324989 (Hunting). Faximili (62) (0341) 367856. Alamat E-mail: grhcakra@indo.net.id. Sedangkan untuk mendapatkan informasi lebih jauh dapat diakses melalui internet dengan alamat: info@grahacakra.com. atau www.grahacakra.com

2.3 Ciri Bangunan

Hotel Graha Cakra Malang memiliki bangunan yang bercirikan arsitektur Kolonial Belanda dengan sentuhan tradisional Jawa. Hal tersebut dikarenakan cikal bakal Hotel Graha Cakra Malang adalah bangunan yang didirikan oleh orang Belanda dan sebagian masih dipertahankan. Sedangkan sentuhan tradisional Jawa merupakan konsep dari pemilik Hotel Graha Cakra Malang yang ingin menghadirkan suasana tradisional Jawa agar menjadi satu daya tarik bagi para tamu hotel.

Kamar-kamar pada Hotel Graha Cakra Malang gabungan yang sempurna dari kenyamanan dengan sentuhan modern dan dekorasi tradisional Jawa.

2.4 Bentuk Badan Usaha

Bentuk Badan Usaha dari Hotel Graha Cakra Malang yang didirikan pada tahun 1995 adalah Perseroan Terbatas dengan nama PT. Cakra Nilam Lestari. Badan Hukum dari perusahaan Hotel Graha Cakra Malang adalah dengan SIUP Nomor 309/13/SIUP/XII/1998 tertanggal 30 Desember 1998.

2.5 Tujuan Perusahaan

Dalam melaksanakan aktivitasnya Hotel Graha Cakra Malang mempunyai tujuan yang ingin dicapai. Tujuan tersebut bagi perusahaan adalah sangat penting, karena merupakan petunjuk serta pegangan bagi perusahaan untuk menghadapi masalah, baik dari dalam maupun dari luar perusahaan. Adapun tujuan yang hendak dicapai oleh Hotel Graha Cakra Malang dipisahkan menjadi dua, yaitu tujuan jangka pendek dan jangka panjang.

2.5.1 Tujuan jangka pendek

Tujuan jangka pendek adalah tujuan yang ingin dicapai dalam jangka waktu yang relatif pendek, yaitu paling lama satu tahun. Tujuan jangka pendek digunakan sebagai dasar dalam mencapai tujuan jangka panjang. Adapun tujuan jangka pendek Hotel Graha Cakra Malang adalah sebagai berikut :

- a. Mengusahakan penjualan kamar yang stabil dan meningkat.
- b. Memberikan jasa/pelayanan yang sebaik-baiknya pada tamu hotel.
- c. Menciptakan kooordinasi dan komunikasi antar karyawan dan manajemen baik vertikal maupun horisontal.

2.5.2 Tujuan jangka panjang

Tujuan jangka panjang adalah tujuan perusahaan yang ditetapkan dalam waktu relatif lama, yaitu paling sedikit satu tahun. Tujuan jangka panjang dapat dilaksanakan apabila tujuan jangka pendek telah dicapai, sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Tujuan jangka panjang perlu ditetapkan agar mampu untuk berkembang dengan terarah dan tepat. Adapun tujuan jangka panjang yang ingin dicapai meliputi :

- a. Menjaga kontinuitas perusahaan

Kelangsungan hidup perusahaan merupakan salah satu tujuan dari aktivitas yang dilakukan perusahaan. Apabila seluruh aktivitas tersebut dapat berjalan lancar, maka penghasilan yang diperoleh diharapkan dapat menjamin kelangsungan hidup perusahaan.

- b. Menjaga reputasi

Dalam hal ini perusahaan berusaha menciptakan citra atau *image* yang positif pada masyarakat khususnya dan pemerintah pada umumnya. Dengan mengkaji dan meningkatkan hubungan yang harmonis dengan berbagai pihak terutama pemerintah dan pelanggan, diharapkan akan membawa dampak yang menguntungkan bagi perusahaan.

- c. Mencapai keuntungan maksimal

Tujuan untuk mencapai keuntungan maksimal dengan berdasarkan waktu yang panjang ini hanya mungkin dapat dicapai apabila tujuan jangka pendek dapat terealisasi.

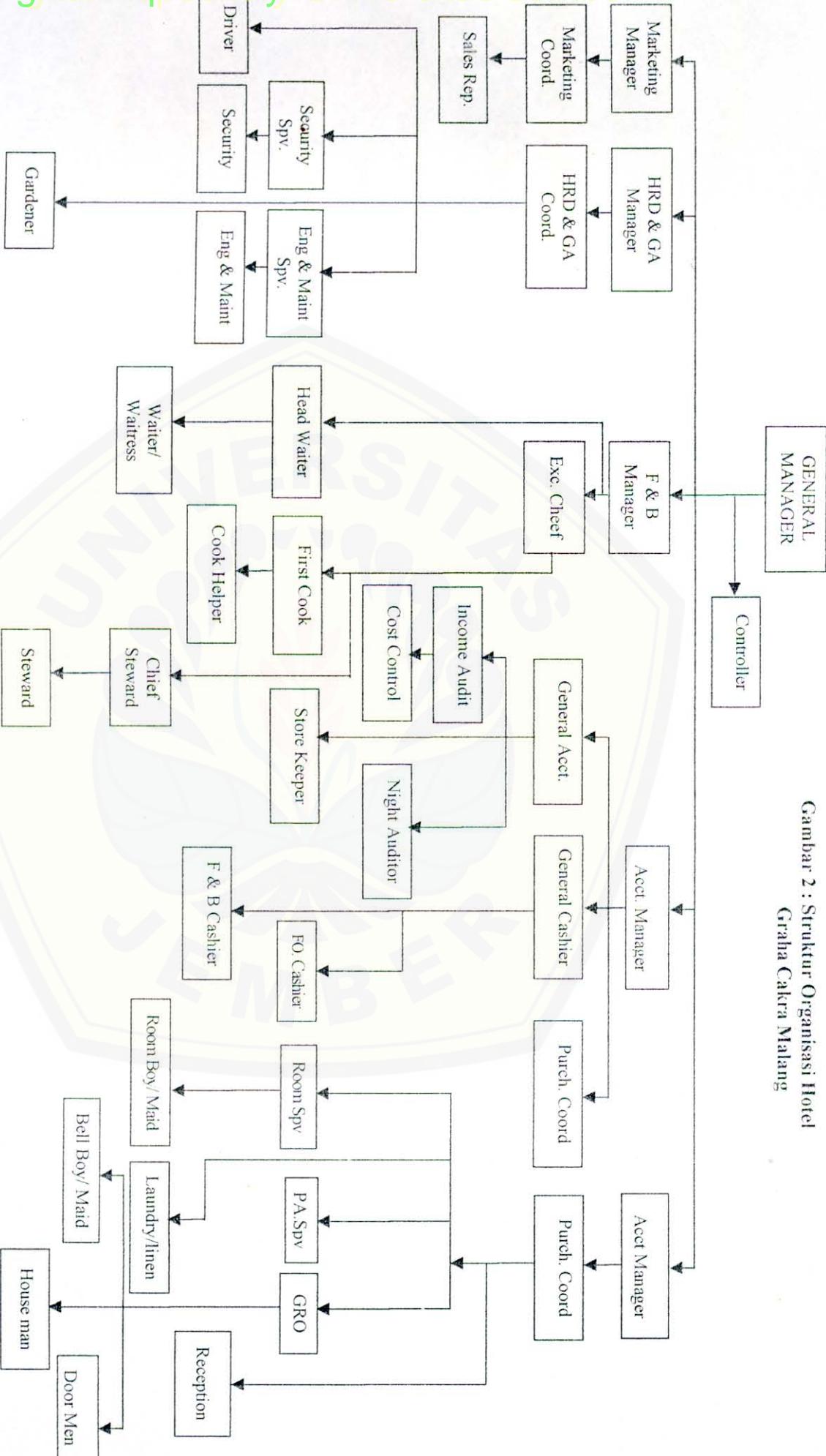
2.6 Struktur Organisasi

Struktur organisasi menunjukkan suatu tingkatan hierarkis, dimana dalam struktur tersebut dapat diketahui bagian-bagian yang terdapat di Hotel Graha

Cakra Malang, hubungan antara yang satu dengan yang lain, hubungan antara atasan dengan bawahan. Dengan struktur organisasi, maka setiap karyawan akan mengetahui posisi atau tingkat jabatannya berada., yang lebih penting lagi bahwa dengan struktur organisasi maka setiap karyawan akan mengetahui atasan langsungnya dan siapa bawahan langsungnya, sehingga dalam melaksanakan tugasnya karyawan dapat secara pasti mengetahui kepada siapa mereka bertanggung jawab atas pekerjaannya, dan apa serta siapa yang harus dipertanggung jawabkan.

Struktur organisasi dirancang dengan disesuaikan terhadap kebutuhan hotel, semakin besar dan lengkap fasilitasnya, maka struktur organisasinya juga semakin kompleks. Berdasarkan struktur organisasi, dapat ditentukan atau diperkirakan jumlah karyawan yang dibutuhkan secara keseluruhan. Struktur organisasi yang digunakan oleh Hotel Graha Cakra Malang adalah struktur organisasi yang berbentuk garis, yaitu struktur organisasi yang antara tugas-tugas perencanaan, pengendalian, dan pengawasannya berpusat pada satu tangan dengan garis komando dan wewenang dari atasan atau pimpinan kepada bawahan. Struktur organisasi pada Hotel Graha Cakra Malang dapat digambarkan sebagai berikut :

Gambar 2 : Struktur Organisasi Hotel
Graha Cakra Malang



Sumber Data : Hotel Graha Cakra Malang

Uraian tentang pembagian tugas dan tanggung jawab yang dilakukan oleh masing-masing bagian adalah sebagai berikut :

1. *General Manager*

General Manager merupakan pengelola hotel yang dapat membuat dan mengambil keputusan-keputusan atas nama pemilik. Tugas, wewenang, dan tanggung jawab dari *General Manager* :

- a. Membuat perencanaan dan melaksanakan hotel secara umum.
- b. Mengkoordinasikan semua kegiatan operasional hotel.
- c. Bertanggungjawab terhadap kelangsungan kegiatan, keamanan, dan kemajuan hotel.
- d. Bertanggungjawab terhadap pengawasan seluruh kegiatan yang berlangsung pada masing-masing departemen/bagian.

2. *Controller*

Controller mempunyai tugas untuk membantu *General Manager* dalam mengontrol semua departemen yang ada dibawahnya.

3. *Manager*

Seorang *Manager* harian yang selalu ada di tempat, yang mengurus manajemen harian secara rutin sesuai pengarahan dari *General Manager*. Tugas, wewenang, dan tanggung jawab dari *Manager* : bertanggung jawab atas jalannya operasional departemen/bagian yang dipimpinnya.

4. *Marketing and Sales Departement*

Tugas, wewenang, dan tanggung jawab dari *Marketing and Sales Departement*:

- a. Mewakili *Sales Departement* dalam menjalankan *door-to-door selling* untuk menjual fasilitas hotel (*room, restaurant, dan banquet*).
- b. Bertanggung jawab menjaga nama baik perusahaan dan ikut berusaha dalam meningkatkan *revenue* melalui usaha-usaha dan kiat-kiat *Marketing and Sales*.

5. *HRD and General Affair Departement*

Human Resource Departement and General Affair berfungsi melaksanakan pemilihan dan pengadaan tenaga kerja hotel, termasuk di dalamnya pemeliharaan moral dan kesejahteraan tenaga kerja serta peningkatan

pengetahuan dan ketrampilan, sikap tenaga kerja. *Human Resource Departement and General Affair* terdiri dari beberapa bagian, meliputi :

a. *Security*

Security atau keamanan bertanggung jawab terhadap keamanan hotel, pimpinan hotel, karyawan, tamu hotel, barang-barang milik hotel, karyawan, maupun tamu hotel.

b. *Maintenance and Engineering*

Maintenance and engineering bertanggung jawab terhadap perbaikan, perawatan, dan pemeliharaan seluruh perlengkapan ataupun alat-alat milik hotel.

c. *Driver*

Driver atau pengemudi bertanggung jawab terhadap perbaikan, perawatan dan pemeliharaan mobil-mobil milik hotel dan siap mengantar tamu yang membutuhkan.

d. *Gardener*

Gardener atau tukang kebun bertanggung jawab atas kebersihan seluruh tanaman yang berada di area hotel.

6. *Food and Beverage Departement*

Food and Beverage Departement berfungsi menyajikan makanan dan minuman. *Food and beverage Departement* terdiri bebrapa bagian, meliputi :

a. *Executive Chief*

Executive Chief bertugas mengolah semua jenis hidangan untuk outlet *kitchen*.

b. *Head Waiter*

Head Waiter bertugas melakukan pengawasan terhadap waiter atau waitress didalam melayani tamu dan mengatasi semua kegiatan di restoran.

c. *First Cook*

First cook bertugas membantu mengolah makanan untuk semua outlet restoran.

d. *Cook Helper*

Cook Helper bertugas membantu *First Cook* dalam mempersiapkan bahan makanan.

e. *Waiter/waitress*

Waiter/waitress bertugas melayani kebutuhan tamu di *Coffee Shop*, *Pool Terrace/Sun Terrace* dan *Room Service*.

f. *Chief Steward*

Chief Steward bertugas melakukan pengawasan, perawatan, dan penyimpanan peralatan dapur dan restoran.

g. *Steward*

Steward bertugas merawat dan menyimpan peralatan dapur, restoran, serta menjaga kebersihan dapur.

7. *Accounting Departement*

Accounting Departement bertugas mengelola keuangan, baik penerimaan maupun pengeluaran uang hotel.

8. *Room Division Departement*

Room Division Departement bertanggung jawab mengawasi, mengarahkan, membimbing, kelancaran jalannya operasional dan administrasi *House Keeping*. *Room Division Departement* terdiri dari beberapa bagian, meliputi :

a. *Reception*

Reception bertanggung jawab terhadap seluruh pelaksanaan tugas dan administrasi bagian *Front Office*.

b. *Room Boy/Room Maid*

Room Boy/Room Maid bertanggung jawab terhadap kebersihan kamar dan administrasi bagian *House Keeping*.

c. *Laundry/Linen*

Laundry/linen bertanggung jawab terhadap seluruh proses *laundry*, baik milik hotel maupun tamu hotel.

d. *Bell Boy/Maid*

Bell Boy/Maid bertanggung jawab terhadap seluruh barang-barang tamu dan mengerti informasi tentang fasilitas hotel.

e. *Door Men*

Door Men bertugas mengantar dan membawa barang-barang tamu menuju lobby hotel serta bertanggung jawab terhadap barang-barang tersebut.

f. *Public Area (Houseman)*

Public Area (houseman) bertanggung jawab terhadap kebersihan seluruh area hotel kecuali kamar dan kitchen.

2.7 Ketenagakerjaan

2.7.1 Jumlah Karyawan, Tingkat Pendidikan dan Penggunaan Jam Kerja

Tenaga kerja atau karyawan pada Hotel Graha Cakra Malang berjumlah 80 orang karyawan dan semua karyawan tetap. Sebagian besar dari seluruh jumlah karyawan yang ada pada Hotel Graha Cakra Malang adalah merupakan lulusan dari akademi perhotelan, yaitu sebanyak 25 orang karyawan.

Tingkat pendidikan yang dimiliki oleh karyawan pada Hotel Graha Cakra Malang adalah sebagai berikut :

1. Tingkat Sarjana (S2)	: 1 orang
2. Tingkat Sarjana (S1)	: 4 orang
3. Tingkat Diploma (Akademi Perhotelan)	: 25 orang
4. Tingkat SLTA/SMEA/SMIP	: 37 orang
5. Tingkat SLTP	: 13 orang
JUMLAH	: 80 orang

Rincian tenaga kerja yang ada pada masing-masing bagian di Hotel Graha Cakra Malang adalah sebagai berikut :

1. Tingkat Manager	: 4 orang
2. Accounting	: 11 orang
3. Front Office	: 3 orang
4. House Keeping	: 18 orang
5. Food and Beverage	: 10 orang
6. Kitchen	: 10 orang
7. Maintenance	: 4 orang
8. Laundry/Linen	: 3 orang

9. Security	: 6 orang
10. Driver	: 3 orang
11. Gardener	: 8 orang
JUMLAH	: 80 orang

Pemberlakuan jam kerja yang ada pada Hotel Graha Cakra Malang adalah selama 8 jam kerja dalam waktu satu hari yang terbagi menjadi 3 shift, yaitu :

1. *Shift* I, jam kerja 06.30 – 14.30 WIB
2. *Shift* II, Jam kerja 14.30 – 22.30 WIB
3. *Shift* III, jam kerja 22.30 – 06.30 WIB

Khusus bagi wanita, *shift* III tidak diberlakukan. Hal ini disebabkan pertimbangan keamanan dan norma yang berlaku di masyarakat.

2.7.2 Sistem Pemberian Upah/Gaji dan Asuransi Tenaga Kerja

1. Sistem Pemberian Upah/gaji

Upah/gaji yang diberikan kepada para karyawan adalah sistem gaji bulanan, yaitu banyaknya sejumlah insentif tertentu berupa gaji yang diberikan pada setiap bulannya setelah dikurangi pajak penghasilan yang diberlakukan oleh pihak manajemen. Pemberian upah/gaji disesuaikan dengan UMR yang diberlakukan oleh pemerintah dan Departemen Tenaga Kerja wilayah Kota Malang. Upah/gaji yang diterima oleh karyawan meliputi gaji pokok ditambah dengan uang servis. Gaji pokok berupa sejumlah insentif tertentu yang diberikan setiap bulannya setelah dikurangi pajak penghasilan yang diberlakukan oleh pihak manajemen. Uang servis berupa 10 % dari hasil penjualan dalam satu bulan, yang telah dibagi rata untuk seluruh karyawan disesuaikan dengan tingkat/kedudukannya di perusahaan. Karyawan juga mendapat hak menerima Tunjangan Hari Raya dengan pembagian sebagai berikut:

- a. Karyawan dengan masa kerja 0-1 tahun, menerima 100% gaji.
- b. Karyawan dengan masa kerja 1-2 tahun, menerima 105% gaji.
- c. Karyawan dengan masa kerja 2 tahun lebih, menerima 130 % gaji.

2. Asuransi Tenaga Kerja

Kepada seluruh karyawan yang ada di Hotel Graha Cakra Malang diberikan fasilitas jaminan sosial berupa asuransi tenaga kerja atau jaminan sosial tenaga kerja (ASTEK/JAMSOSTEK).

2.8 Sumber Dana Perusahaan

Sumber keuangan untuk membiayai aktivitas perusahaan diperoleh dari modal sendiri yang dikelola untuk memperoleh hasil produk yang baik. Sedangkan aktiva tetap yang ada pada Hotel Graha Cakra Malang adalah tanah dan bangunan, mesin-mesin dan peralatan, kendaraan, serta inventaris kantor.

2.9. Kesejahteraan Karyawan

Para karyawan selain untuk mendapatkan upah/gaji, juga diberi jaminan sosial selain ASTEK/JAMSOSTEK yang bertujuan untuk meringankan beban karyawan tersebut. Pemberian jaminan tersebut berupa :

1. Pemberian pakaian kerja
2. Penggantian biaya perawatan dan kesehatan bagi karyawan itu sendiri dan keluarganya yang disahkan perusahaan sepanjang pengobatan atau perawatan tersebut seijin perusahaan.
3. Rekreasi dan hiburan, bagi karyawan setiap satu tahun sekali secara cuma-cuma, baik transport maupun makanan di tanggung oleh perusahaan.

2.10 Pembinaan Karyawan

Pembinaan karyawan yang dilakukan oleh Hotel Graha Cakra Malang dapat dibedakan menjadi :

1. Pelatihan (*Training*)

Untuk meningkatkan pengetahuan, ketrampilan dan sikap karyawan perlu diadakan adanya kegiatan pelatihan (*training*), hal ini disebabkan karena tuntutan pekerjaan yang semakin kompleks sehingga menuntut karyawan untuk

dapat meningkatkan kemampuan yang disesuaikan dengan bidang tugas dan pekerjaannya.

2. Penghargaan

Penghargaan ini diberikan kepada karyawan yang mampu menunjukkan prestasi kerja yang baik. Penghargaan ini berupa pemberian bonus, piagam dan insentif.

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa dalam tahun 2000 terdapat 80 karyawan yang pernah mengikuti pelatihan (*training*), minimal satu kali dan maksimal dua kali. Dari 80 karyawan tersebut terbagi dalam lima bagian kerja, yaitu bagian *Marketing, Human Resource Department and General Affair, Food and Beverage, Accounting, dan Room Division*. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4. Jumlah Karyawan yang Pernah Mengikuti Pelatihan (*Training*)

No.	Bagian kerja	Jumlah Karyawan
1.	Marketing	2 orang
2.	HRD and General Affair	23 orang
3.	Food and Beverage	20 orang
4.	Accounting	11 orang
5.	Room Division	24 orang
Jumlah		80 orang

Sumber Data : Hotel Graha Cakra Malang

Adapun pelaksanaan kegiatan pelatihan (*training*) tersebut dengan jalan mengirimkan ke lembaga-lembaga pendidikan pariwisata di Malang dan juga mendatangkan pelatih khusus yang mengerti tentang kepariwisataan ke perusahaan. Di bawah ini disajikan jumlah karyawan pengikut kegiatan pelatihan (*training*) dan pembagian ke dalam metode pelatihan (*training*) yang digunakan.

Tabel 5. Metode yang Digunakan dalam Pelatihan (*Training*) Tahun 2000

No.	Bagian Kerja	Metode yang Digunakan		Jumlah
		Off The Job	On The Job	
1.	Marketing	2	-	2
2.	HRD and General Affair	10	13	23
3.	Food and Beverage	8	12	20
4.	Accounting	5	6	11
5.	Room Division	8	16	24
Jumlah		37	43	80

Sumber : Data perusahaan yang telah diolah kembali

Dengan adanya uraian diatas, maka dapat dilihat bahwa penyelenggaraan kegiatan pelatihan (*training*) yang dilaksanakan oleh Hotel Graha Cakra Malang hanya ada dua metode yang digunakan, yaitu metode *Off The Job Training* dan *On The Job Training*.

Adapun frekuensi pelatihan (*training*) yang pernah dijalani oleh responden dapat diketahui pada tabel berikut :

Tabel 6. Jumlah Responden yang Di *Training* Tahun 2000

No.	Bagian Kerja	Jumlah Responden	Frekuensi
1.	Marketing	1	1
2.	HRD and General Affair	10	2
3.	Food and Beverage	7	1
4.	Accounting	4	2
5.	Room Division	10	1
Jumlah		32	-

Sumber Data : Hotel Graha Cakra Malang

Berdasarkan tabel 5 bahwa responden yang pernah mengikuti pelatihan memiliki frekuensi yang bervariasi, yaitu minimal pernah mengikuti pelatihan sekali dan maksimal dua kali.

2.11 Harga/Tarif Kamar

Penetapan harga/tarif kamar disesuaikan dengan jenis atau kelas kamar, beserta fasilitas yang ditawarkannya. Penetapan harga/tarif kamar oleh pihak manajemen hotel harus mampu untuk menutup biaya dan mengembalikan modal yang telah diinvestasikan dalam jangka waktu tertentu. Berikut ini dicantumkan tabel harga/tarif kamar berdasar tipe/kelas kamar.

Tabel 7. Harga/Tarif Kamar Berdasarkan Jenis atau Kelas Kamar

No	Jenis/kelas kamar	Jumlah	Kapasitas	Harga/tarif dalam US \$
1.	Superior	20	2 orang	80.00
2.	Superior Deluxe	6	2 orang	90.00
3.	Deluxe	18	2 orang	120.00
4.	Junior Suites	5	2 orang	150.00
5	Royal Suites	3	2 orang	250.00

Catatan: Harga ditetapkan dalam US\$, per dolar senilai Rp.5000,-

Sumber Data: Hotel Graha Cakra Malang

Penetapan harga kamar dengan menggunakan US\$ merupakan salah satu kebijakan dari pihak Manajemen Hotel Graha Cakra Malang untuk menyikapi nilai rupiah yang tidak stabil dalam beberapa tahun terakhir ini. Penetapan harga/tarif kamar telah melalui pertimbangan-pertimbangan terhadap faktor-faktor seperti biaya produksi, pajak, biaya penyusutan, biaya servis, dan adanya faktor persaingan dengan hotel-hotel yang sekelas.

Harga/tarif tersebut bisa sewaktu-waktu berubah. Hal tersebut dapat dikarenakan, antara lain oleh adanya kenaikan biaya produksi ataupun persaingan dengan hotel-hotel lain yang sekelas. Pihak manajemen Hotel Graha Cakra Malang, disamping menetapkan harga/tarif kamar, juga menetapkan pemberian potongan harga/tarif (*discount*) serta pemberlakuan harga/tarif spesial (*special room rates*). Potongan harga /tarif diberikan pada pelanggan tetap hotel dan tamu yang tinggal dengan sistem kontrak (*long staying*) sebesar 10% sampai 20% dari harga/tarif yang berlaku. Harga/tarif spesial diberikan kepada tamu hotel untuk tujuan promosi pada kesempatan-kesempatan khusus, misalnya pada saat musim

liburan (sekitar bulan Juli-Agustus) dan pergantian tahun. Harga/tarif spesial ini juga berlaku apabila pihak manajemen Hotel Graha Cakra Malang berupaya untuk meningkatkan hunian kamar, disaat usaha mengalami kelesuan.

Adapun tingkat *occupancy* atau jumlah kamar yang terjual di Hotel Graha Cakra Malang pada tahun 2000 mengalami peningkatan meskipun negara masih mengalami krisis ekonomi. Hal ini dapat dilihat pada tabel 8 berikut ini :

Tabel 8. Jumlah Kamar yang Terjual Pada Hotel Graha Cakra Malang Periode Tahun 1996-2000

No.	Tahun	Jumlah Kamar Terjual
1.	1996	3.510
2.	1997	6.185
3.	1998	5.027
4.	1999	5.965
5.	2000	13.173

Sumber Data : Hotel Graha Cakra Malang

Berdasarkan tabel 8 diatas, maka dapat diketahui bahwa jumlah kamar yang terjual tahun 1998 mengalami penurunan. Hal ini disebabkan pada tahun 1998 negara sedang mengalami krisis dan banyak gejolak di berbagai daerah sehingga banyak wisatawan asing yang enggan berkunjung untuk menikmati berbagai obyek wisata di Indonesia. Akan tetapi pada tahun 1999 dan 2000 jumlah kamar pada Hotel Graha Cakra mengalami peningkatan yang cukup tinggi. Hal ini disebabkan pada tahun 1999 dan 2000 keadaan negara sudah mulai membaik.

III. ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

3.1 Deskripsi Umum Responden

Deskripsi umum responden pada dasarnya merupakan penjelasan dari identitas responden dan karakteristik dari populasi yang menjadi responden penelitian. Identitas responden yang dimaksud adalah ciri-ciri responden yang digunakan sebagai sampel dalam penelitian. Identitas responden memiliki persamaan dan perbedaan. Dengan persamaan dan perbedaan ini, maka peneliti akan semakin obyektif. Adapun yang dideskripsikan oleh peneliti adalah sebagai berikut: kelompok umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan, dan lama masa kerja. Adapun penjabaran data-data dari hasil kuesioner tersebut adalah :

3.1.1 Berdasarkan Umur Responden

Berdasarkan umur responden atas kuisisioner penelitian yang diterima kembali oleh penulis, maka kelompok umur responden dapat dibagi dalam kelompok umur seperti yang tercantum dalam tabel 9 berikut ini :

Tabel 9. Kelompok Umur Responden

No.	Kelompok Umur	Jumlah	Prosentase
1.	21-30 tahun	8	25,00 %
2.	31-40 tahun	12	37,50 %
3.	41-50 tahun	8	25,00 %
4.	51-60 tahun	4	12,50 %
Jumlah		32	100 %

Sumber data : Hasil penelitian

Berdasarkan tabel 9 diatas, maka dapat diketahui kelompok umur responden sebagai berikut : kelompok umur 21-30 tahun, yaitu 8 karyawan atau 25,00 % dari seluruh responden, kelompok umur 31-40 tahun, yaitu 12 karyawan atau 37,50 % dari seluruh responden, kelompok umur 41-50 tahun, yaitu 8 karyawan atau 25,00 % dari seluruh responden, dan kelompok umur 51-60 tahun, yaitu 4 karyawan atau 12,50 % dari seluruh responden.

3.1.2 Berdasarkan Jenis Kelamin Responden

Berdasarkan jenis kelamin responden atas kuisisioner penelitian yang diterima kembali oleh penulis, maka jenis kelamin responden dapat dibagi dalam jenis kelamin seperti yang tercantum dalam tabel 10 berikut ini :

Tabel 10. Jenis Kelamin Responden

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Prosentase
1.	Pria	22	68,75 %
2.	Wanita	10	31,25 %
Jumlah		32	100%

Sumber Data : Hasil Penelitian

Berdasarkan tabel 10 diatas, maka dapat diketahui bahwa jumlah responden yang berjenis kelamin pria lebih banyak daripada yang berjenis kelamin wanita, dari 32 responden tersebut yang berjenis kelamin pria sebanyak 22 karyawan atau 68,75 % dari seluruh responden dan yang berjenis kelamin wanita sebanyak 10 karyawan atau 31,25 % dari seluruh responden.

3.1.3 Berdasarkan Tingkat Pendidikan Responden

Berdasarkan tingkat pendidikan responden atas kuisisioner penelitian yang diterima kembali oleh penulis, maka tingkat pendidikan responden bervariasi, yaitu SLTP, SLTA/SMEA/SMIP, Diploma I dan III Pariwisata. Untuk mengetahui lebih jelasnya, maka tingkat pendidikan responden dapat dijabarkan dalam tabel 11 berikut ini :

Tabel 11. Tingkat Pendidikan Responden

No.	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Prosentase
1.	SLTP	5	15,63 %
2.	SLTA/SMEA/SMIP	10	31,25 %
3.	Diploma (DI&DIII) Pariwisata	17	53,12 %
Jumlah		32	100%

Sumber Data : Hasil Penelitian

Berdasarkan tabel 11 diatas, maka dapat diketahui bahwa jumlah responden yang memiliki tingkat pendidikan Diploma Perhotelan lebih besar daripada yang memiliki tingkat pendidikan SLTP atau SLTA. Hal ini dikarenakan memang sebagian besar karyawan Hotel Graha Cakra Malang didominasi lulusan Diploma Perhotelan, dari 32 responden tersebut yang memiliki tingkat pendidikan SLTP sebanyak 5 karyawan atau 15,63 % dari seluruh responden, yang memiliki tingkat pendidikan SLTA/SMEA/SMIP sebanyak 10 karyawan atau 31,25 % dari seluruh responden, dan yang memiliki tingkat pendidikan Diploma Perhotelan (DI&DIII) sebanyak 17 karyawan atau 53,12 % dari seluruh responden.

3.1.4 Berdasarkan Lama Masa Kerja Responden

Berdasarkan lama masa kerja responden atas kuisioner penelitian yang diterima kembali oleh penulis, maka lama masa kerja responden dapat dibagi dalam lama masa kerja responden seperti yang tercantum dalam tabel 12 berikut ini :

Tabel 12. Lama Masa Kerja Responden

No.	Lama Masa Kerja	Jumlah	Prosentase
1.	0-3 tahun	8	25 %
2.	4-6 tahun	24	75 %
	Jumlah	32	100%

Sumber Data : Hasil Penelitian

Berdasarkan tabel 12 diatas, maka dapat diketahui bahwa jumlah responden yang memiliki masa kerja antara 4-6 tahun lebih banyak daripada yang memiliki masa kerja 0-3 tahun. Jadi untuk tahun 2001 ini lama masa kerja karyawan yang 6 tahun merupakan masa kerja tertinggi, karena Hotel Graha Cakra Malang beroperasi mulai tahun 1995, dari 32 responden tersebut yang memiliki lama masa kerja 0-3 tahun sebanyak 8 karyawan atau 25 % dari seluruh responden dan yang memiliki lama masa kerja 4-6 tahun sebanyak 24 karyawan atau 75 % dari seluruh responden.

3.2 Deskripsi Data

3.2.1 Deskripsi Data Variabel Bebas

Vaiabel bebas dalam penelitian ini adalah pelatihan (*training*) yang terdiri dari 3 (tiga) indikator, yaitu ketrampilan, pengetahuan, dan sikap. Masing-masing indikator tersebut masih terdiri dari beberapa item yang digunakan sebagai pengukurannya. Untuk lebih jelasnya, maka disajikan dalam data berikut ini :

a. Ketrampilan

Indikator ketrampilan dibagi menjadi 3 (tiga) item, yaitu : ketrampilan karyawan yang diperoleh karyawan setelah mengikuti pelatihan (*training*), Ketrampilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, dan Ketrampilan dalam bidang tugas pekerjaan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Adapun hasil penelitian yang diterima penulis dapat disajikan dalam tabel berikut ini :

Tabel 13. Tanggapan Responden Untuk Item Ketrampilan Karyawan yang Diperoleh Setelah Mengikuti Pelatihan (*Training*)

Tanggapan Responden	Frekuensi	Prosentase
Selalu	22	68,75 %
Sering	7	21,87 %
Kadang-kadang	3	9,38 %
Jarang	-	-
Tidak Pernah	-	-
Total	32	100 %

Sumber Data : Hasil Penelitian

Berdasarkan tabel 13 diatas, maka dapat diketahui bahwa tanggapan responden untuk item ketrampilan karyawan yang diperoleh setelah mengikuti pelatihan (*training*) dari 32 responden yang menjawab selalu berjumlah 22 karyawan atau 68,75 % dari seluruh responden, sering berjumlah 7 karyawan atau 21,87 % dari seluruh responden, dan Kadang-kadang berjumlah 3 karyawan dari seluruh responden atau 9,38 % dari seluruh responden, sedangkan jarang dan tidak pernah yang menjawab tidak ada atau nihil. Sebagian besar responden menjawab selalu, ini menunjukkan bahwa ketrampilan mereka setelah mengikuti pelatihan (*training*) bertambah atau menjadi baik sehingga diharapkan karyawan dapat bekerja lebih efektif dan efisien.

Tabel 14. Tanggapan Responden Untuk Item Ketrampilan Karyawan yang Diperoleh Setelah Mengikuti Pelatihan (*Training*) Sesuai dengan Bidang Pekerjaan

Tanggapan Responden	Frekuensi	Prosentase
Selalu	22	68,75 %
Sering	6	18,75 %
Kadang-kadang	4	12,50 %
Jarang	-	-
Tidak Pernah	-	-
Total	32	100 %

Sumber Data : Hasil Penelitian

Berdasarkan tabel 14 diatas, maka dapat diketahui bahwa tanggapan responden untuk item ketrampilan karyawan yang diperoleh setelah mengikuti pelatihan (*training*) dari 32 responden yang menjawab selalu berjumlah 22 karyawan atau 68,75 % dari seluruh responden, sering berjumlah 6 karyawan atau 18,75 % dari seluruh responden, dan Kadang-kadang berjumlah 4 karyawan dari seluruh responden atau 12,50 % dari seluruh responden, sedangkan jarang dan tidak pernah yang menjawab tidak ada atau nihil. Sebagian besar responden menjawab selalu, ini menunjukkan bahwa ketrampilan yang mereka terima setelah mengikuti pelatihan (*training*) sudah sesuai dengan bidang tugas pekerjaan karyawan sehingga diharapkan karyawan dapat bekerja lebih efektif dan efisien.

Tabel 15. Tanggapan Responden Untuk Item Ketrampilan Karyawan yang Diperoleh Setelah Mengikuti Pelatihan (*Training*) Dapat Meningkatkan Produktivitas Kerja karyawan

Tanggapan Responden	Frekuensi	Prosentase
Selalu	21	65,63 %
Sering	7	21,87 %
Kadang-kadang	4	12,50 %
Jarang	-	-
Tidak Pernah	-	-
Total	32	100 %

Sumber Data : Hasil Penelitian

Berdasarkan tabel 15 diatas, maka dapat diketahui bahwa tanggapan responden untuk item ketrampilan karyawan yang diperoleh setelah mengikuti pelatihan (*training*) dari 32 responden yang menjawab selalu berjumlah 21 karyawan atau 65,63 % dari seluruh responden, sering berjumlah 7 karyawan atau 21,87 % dari seluruh responden, dan Kadang-kadang berjumlah 4 karyawan dari

seluruh responden atau 12,50 % dari seluruh responden, sedangkan jarang dan tidak pernah yang menjawab tidak ada atau nihil. Sebagian besar responden menjawab selalu, ini menunjukkan bahwa ketrampilan yang mereka terima setelah mengikuti pelatihan (*training*) dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan sehingga diharapkan karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang diberikan oleh perusahaan, dan dapat bekerja lebih efektif serta efisien.

Dari item-item tersebut diatas, maka indikator ketrampilan dapat digolongakan berdasarkan tinggi/sedang/rendah. Untuk mengetahui skor responden pada kategori tinggi/sedang/rendah perlu ditentukan interval kelasnya sebagai berikut :

$$\frac{\text{Skor tertinggi tiap jawaban} - \text{skor terendah tiap jawaban}}{\text{banyaknya interval}}$$

(Hadi, 1985:212)

$$\frac{(5 \times 3) - (1 \times 3)}{5} = \frac{15 - 3}{5} = \frac{12}{5} = 2,4 = 2 \text{ (pembulatan)}$$

Adapun kategorinya sebagai berikut :

- Skor 13 – 15 = kategori sangat tinggi
- Skor 10 – 12 = kategori tinggi
- Skor 7 – 9 = kategori sedang
- Skor 4 – 6 = kategori rendah
- Skor 1 – 3 = kategori sangat rendah

Tabel 16. Kategori Untuk Indikator Ketrampilan

Tanggapan Responden	Frekuensi	Prosentase
Sangat tinggi	27	84,37 %
Tinggi	5	15,63 %
Sedang	-	-
Rendah	-	-
Sangat rendah	-	-
Total	32	100 %

Sumber Data : Hasil Penelitian

Berdasarkan tabel 16 diatas, maka dapat diketahui bahwa ketrampilan yang masuk kategori sangat tinggi sebanyak 27 karyawan atau 84,37 % dari seluruh responden, tinggi sebanyak 5 karyawan atau 15,63 % dari 10 responden, sedangkan sedang, rendah, sangat rendah kosong/nihil. Sebagian besar jawaban responden sangat tinggi, karena karyawan memperoleh ketrampilan kerja sesuai dengan tugas pekerjaannya sehingga karyawan dapat melaksanakan tugas pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan dengan baik.

b. Pengetahuan

Indikator Pengetahuan dibagi menjadi 3 (tiga) item, yaitu : pengetahuan karyawan yang diperoleh karyawan setelah mengikuti pelatihan (*training*), Pengetahuan karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan pimpinan setelah mengikuti pelatihan (*training*), dan ketrampilan dalam bidang tugas pekerjaan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Adapun hasil penelitian yang diterima penulis dapat disajikan dalam tabel berikut ini :

Tabel 17. Tanggapan Responden Untuk Item Pengetahuan Karyawan yang Diperoleh Setelah Mengikuti Pelatihan (*Training*)

Tanggapan Responden	Frekuensi	Prosentase
Selalu	19	59,37 %
Sering	9	28,13 %
Kadang-kadang	4	12,50 %
Jarang	-	-
Tidak Pernah	-	-
Total	32	100 %

Sumber Data : Hasil Penelitian

Berdasarkan tabel 17 diatas, maka dapat diketahui bahwa tanggapan responden untuk item pengetahuan karyawan yang diperoleh setelah mengikuti pelatihan (*training*) dari 32 responden yang menjawab selalu berjumlah 19 karyawan atau 59,37 % dari seluruh responden, sering berjumlah 9 karyawan atau 28,13 % dari seluruh responden, dan Kadang-kadang berjumlah 4 karyawan dari seluruh responden atau 12,50 % dari seluruh responden, sedangkan jarang dan tidak pernah yang menjawab tidak ada atau nihil. Sebagian besar responden menjawab selalu, ini menunjukkan bahwa pengetahuan mereka setelah mengikuti pelatihan (*training*) bertambah atau menjadi baik sehingga diharapkan karyawan

dapat lebih menguasai dan mengerti tentang tugas pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.

Tabel 18. Tanggapan Responden Untuk Item Pengetahuan Karyawan yang Diperoleh Setelah Mengikuti Pelatihan (*Training*) Sesuai dengan Bidang Pekerjaan

Tanggapan Responden	Frekuensi	Prosentase
Selalu	21	65,62 %
Sering	9	28,13 %
Kadang-kadang	2	6,25 %
Jarang	-	-
Tidak Pernah	-	-
Total	32	100 %

Sumber Data : Hasil Penelitian

Berdasarkan tabel 18 diatas, maka dapat diketahui bahwa tanggapan responden untuk item ketrampilan karyawan yang diperoleh setelah mengikuti pelatihan (*training*) dari 32 responden yang menjawab selalu berjumlah 21 karyawan atau 65,62 % dari seluruh responden, sering berjumlah 9 karyawan atau 28,13 % dari seluruh responden, dan kadang-kadang berjumlah 2 karyawan dari seluruh responden atau 6,25 % dari seluruh responden, sedangkan jarang dan tidak pernah yang menjawab tidak ada atau nihil. Sebagian besar responden menjawab selalu, ini menunjukkan bahwa pengetahuan yang mereka terima setelah mengikuti pelatihan (*training*) sudah sesuai dengan bidang tugas pekerjaan karyawan sehingga diharapkan karyawan dapat bekerja lebih efektif dan efisien.

Tabel 19. Tanggapan Responden Untuk Item Pengetahuan Karyawan yang Diperoleh Setelah Mengikuti Pelatihan (*Training*) dapat Meningkatkan Produktivitas Kerja karyawan

Tanggapan Responden	Frekuensi	Prosentase
Selalu	18	56,25 %
Sering	8	25,00 %
Kadang-kadang	6	18,75 %
Jarang	-	-
Tidak Pernah	-	-
Total	32	100 %

Sumber Data : Hasil Penelitian

Berdasarkan tabel 19 diatas, maka dapat diketahui bahwa tanggapan responden untuk item ketrampilan karyawan yang diperoleh setelah mengikuti pelatihan (*training*) dari 32 responden yang menjawab selalu berjumlah 18

karyawan atau 56,25 % dari seluruh responden, sering berjumlah 8 karyawan atau 25,00 % dari seluruh responden, dan Kadang-kadang berjumlah 6 karyawan dari seluruh responden atau 18,75 % dari seluruh responden, sedangkan jarang dan tidak pernah yang menjawab tidak ada atau nihil. Sebagian besar responden menjawab selalu, ini menunjukkan bahwa pengetahuan yang mereka terima setelah mengikuti pelatihan (*training*) dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan sehingga diharapkan karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang diberikan oleh perusahaan, dan dapat bekerja lebih efektif serta efisien.

Dari item-item tersebut diatas, maka indikator pengetahuan dapat digolongkan berdasarkan tinggi/sedang/rendah. Adapun kategorinya sebagai berikut :

- Skor 13 – 15 = kategori sangat tinggi
- Skor 10 – 12 = kategori tinggi
- Skor 7 – 9 = kategori sedang
- Skor 4 – 6 = kategori rendah
- Skor 1 – 3 = kategori sangat rendah

Tabel 20. Kategori Untuk Indikator Pengetahuan

Tanggapan Responden	Frekuensi	Prosentase
Sangat tinggi	24	75,00 %
Tinggi	8	25,00 %
Sedang	-	-
Rendah	-	-
Sangat rendah	-	-
Total	32	100 %

Sumber Data : Hasil Penelitian

Berdasarkan tabel 20 diatas, maka dapat diketahui bahwa ketrampilan yang masuk kategori sangat tinggi sebanyak 24 karyawan atau 75,00 % dari seluruh responden, tinggi sebanyak 8 karyawan atau 25,00 % dari 10 responden, sedangkan sedang, rendah, sangat rendah kosong/nihil. Sebagian besar jawaban responden sangat tinggi, karena karyawan memperoleh pengetahuan tentang pekerjaan yang sesuai dengan tugas pekerjaannya sehingga karyawan dapat mengerti akan tugas pekerjaannya yang diberikan oleh pimpinan.

c. Perubahan Sikap

Indikator perubahan sikap dibagi menjadi 3 (tiga) item, yaitu : sikap karyawan yang diperoleh karyawan setelah mengikuti pelatihan (*training*), sikap karyawan yang tanggap dan aktif dalam menyelesaikan tugas pekerjaan, dan sikap dalam bidang tugas pekerjaan lebih efektif dan efisien dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Adapun hasil penelitian yang diterima penulis dapat disajikan dalam tabel berikut ini :

Tabel 21. Tanggapan Responden Untuk Item Perubahan Sikap Karyawan yang Diperoleh Setelah Mengikuti Pelatihan (*Training*)

Tanggapan Responden	Frekuensi	Prosentase
Sangat berubah	10	31,25 %
Berubah	20	62,50 %
Tidak tahu	2	6,25 %
Tidak berubah	-	-
Sangat tidak berubah	-	-
Total	32	100 %

Sumber Data : Hasil Penelitian

Berdasarkan tabel 21 diatas, maka dapat diketahui bahwa tanggapan responden untuk item perubahan sikap karyawan yang diperoleh setelah mengikuti pelatihan (*training*) dari 32 responden yang menjawab sangat berubah berjumlah 10 karyawan atau 31,25 % dari seluruh responden, berubah berjumlah 20 karyawan atau 62,50 % dari seluruh responden, dan tidak tahu berjumlah 2 karyawan dari seluruh responden atau 6,25 % dari seluruh responden, sedangkan tidak berubah dan sangat tidak berubah yang menjawab tidak ada atau nihil. Sebagian besar responden menjawab berubah, ini menunjukkan bahwa sikap mereka setelah mengikuti pelatihan (*training*) berubah atau menjadi lebih aktif dalam merespon setiap tugas pekerjaan sehingga diharapkan karyawan dapat lebih cepat dan tepat menyelesaikan tugas pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.

Tabel 22. Tanggapan Responden Untuk Item Perubahan Sikap Karyawan yang Tanggap dan Aktif Dalam Menyelesaikan Tugas Pekerjaan Setelah Mengikuti Pelatihan (*Training*)

No.	Tanggapan Responden	Jumlah	Prosentase
1.	Sangat setuju	24	75,00 %
2.	Setuju	6	18,75 %
3.	Tidak tahu	2	6,25 %
4.	Tidak setuju	-	-
5.	Sangat tidak setuju	-	-
Total		32	100 %

Sumber Data : Hasil Penelitian

Berdasarkan tabel 22 diatas, maka dapat diketahui bahwa tanggapan responden untuk item perubahan sikap karyawan yang tanggap dan aktif dalam menyelesaikan tugas pekerjaan setelah mengikuti pelatihan (*training*) dari 32 responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 24 karyawan atau 75,00 % dari seluruh responden, setuju berjumlah 6 karyawan atau 18,75 % dari seluruh responden, dan tidak tahu berjumlah 2 karyawan dari seluruh responden atau 6,25 % dari seluruh responden, sedangkan tidak setuju dan sangat tidak setuju yang menjawab tidak ada atau nihil. Sebagian besar responden menjawab sangat setuju, ini menunjukkan bahwa sikap yang tanggap dan aktif harus dimiliki oleh setiap karyawan Hotel Graha Cakra Malang. Sehingga diharapkan dengan adanya sikap karyawan yang tanggap dan aktif dapat menyelesaikan tugas pekerjaan secara cepat dan tepat sesuai dengan target yang diberikan oleh perusahaan.

Tabel 23. Tanggapan Responden Untuk Item Karyawan Dapat Menyelesaikan Tugas Pekerjaan yang Lebih Efektif dan Efisien Setelah Mengikuti Pelatihan (*Training*)

Tanggapan Responden	Frekuensi	Prosentase
Selalu	17	53,13 %
Sering	7	21,87 %
Kadang-kadang	8	25,00 %
Jarang	-	-
Tidak pernah	-	-
Total	32	100 %

Sumber Data : Hasil Penelitian

Berdasarkan tabel 23 diatas, maka dapat diketahui bahwa tanggapan responden untuk item sikap karyawan yang dapat menyelesaikan tugas pekerjaan

yang lebih efektif dan efisien setelah mengikuti pelatihan (*training*) dari 32 responden yang menjawab selalu berjumlah 17 karyawan atau 53,13 % dari seluruh responden, sering berjumlah 7 karyawan atau 21,87 % dari seluruh responden, dan kadang-kadang berjumlah 8 karyawan dari seluruh responden atau 25,00 % dari seluruh responden, sedangkan jarang dan tidak pernah yang menjawab tidak ada atau nihil. Sebagian besar responden menjawab selalu, ini menunjukkan bahwa karyawan selalu dapat menyelesaikan tugas pekerjaan lebih efektif dan efisien sehingga diharapkan karyawan meningkatkan produktivitas kerjanya.

Dari item-item tersebut diatas, maka indikator pengetahuan dapat digolongkan berdasarkan tinggi/sedang/rendah. Adapun kategorinya sebagai berikut :

- Skor 13 – 15 = kategori sangat tinggi
- Skor 10 – 12 = kategori tinggi
- Skor 7 – 9 = kategori sedang
- Skor 4 – 6 = kategori rendah
- Skor 1 – 3 = kategori sangat rendah

Tabel 24. Kategori Untuk Indikator Perubahan Sikap

Tanggapan Responden	Frekuensi	Prosentase
Sangat tinggi	25	78,12 %
Tinggi	6	18,75 %
Sedang	1	3,13 %
Rendah	-	-
Sangat rendah	-	-
Total	32	100 %

Sumber Data : Hasil Penelitian

Berdasarkan tabel 24 diatas, maka dapat diketahui bahwa ketrampilan yang masuk kategori sangat tinggi sebanyak 25 karyawan atau 78,12 % dari seluruh responden, tinggi sebanyak 6 karyawan atau 18,75 % dari seluruh responden, sedang sebanyak 1 karyawan atau 3,13 % dari seluruh responden, sedangkan rendah dan sangat rendah kosong/nihil. Sebagian besar jawaban responden sangat tinggi, karena karyawan memperoleh pelajaran tentang etika dalam bekerja sehingga sikap karyawan akan lebih tanggap dan aktif dalam

merespon segala tugas pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan, serta dapat bekerja lebih efektif dan efisien.

Dari indikator-indikator tersebut diatas, maka variabel pelatihan (*training*) dapat dikategorikan berdasarkan tinggi/sedang/rendah. Adapun kategorinya sebagai berikut :

- Skor 37 – 45 = kategori sangat tinggi
- Skor 28 – 36 = kategori tinggi
- Skor 19 – 27 = kategori sedang
- Skor 10 – 18 = kategori rendah
- Skor 1 – 9 = kategori sangat rendah

Tabel 25. Kategori Untuk Variabel Pelatihan (*Training*)

Tanggapan Responden	Frekuensi	Prosentase
Sangat tinggi	27	84,37 %
Tinggi	5	15,63 %
Sedang	-	-
Rendah	-	-
Sangat rendah	-	-
Total	32	100 %

Sumber Data : Hasil Penelitian

Berdasarkan tabel 25 diatas, maka dapat diketahui bahwa pendapat responden terhadap item upah yang diterima karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standart volume (kuantitas) produksi, yaitu selalu sebanyak 21 karyawan atau 65,63 % dari seluruh responden, sering sebanyak 7 karyawan atau 21,87 % dari seluruh responden, kadang-kadang sebanyak 4 karyawan atau 12,50 % dari seluruh responden, sedangkan jarang dan tidak pernah tidak ada atau nihil.

3.2.2 Deskripsi Data Variabel Terikat

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah produktivitas kerja karyawan yang terdiri dari 6 (enam) item, yaitu : ketrampilan dengan standart mutu (kualitas) produksi, ketrampilan sesuai dengan standart volume (kuantitas), peralatan produksi sesuai dengan standart mutu (kualitas) produksi, peralatan

produksi sesuai dengan atandart volume (kuantitas), upah yang diterima sesuai dengan standart mutu (kualitas) dalam menyelesaikan tugas pekerjaan, upah yang diterima sesuai dengan volume (kuantitas) dalam menyelesaikan pekerjaan. Untuk lebih jelasnya, hal ini dapat penulis jabarkan sebagai berikut :

a. Produktivitas Kerja Karyawan

Produktivitas kerja karyawan terdiri dari 6 (enam) item, yaitu ketrampilan dengan standart mutu (kualitas) produksi, ketrampilan sesuai dengan standart volume (kuantitas), peralatan produksi sesuai dengan standart mutu (kualitas) produksi, peralatan produksi sesuai dengan atandart volume (kuantitas), upah yang diterima sesuai dengan standart mutu (kualitas) dalam menyelesaikan tugas pekerjaan, upah yang diterima sesuai dengan volume (kuantitas) dalam menyelesaikan pekerjaan. Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, maka dapat penulis gambarkan sebagai berikut :

Tabel 26. Tanggapan Responden Untuk Item Ketrampilan Karyawan Dalam Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai Dengan Standart Mutu (Kualitas) Produksi

Tanggapan Responden	Frekuensi	Prosentase
Selalu	21	65,63 %
Sering	7	21,87 %
Kadang-kadang	4	12,50 %
Jarang	-	-
Tidak pernah	-	-
Total	32	100 %

Sumber Data : Hasil Penelitian

Berdasarkan tabel 26 diatas, maka dapat diketahui bahwa pendapat responden terhadap item ketrampilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standart mutu (kualitas) produksi, yaitu selalu sebanyak 21 karyawan atau 65,63 % dari seluruh responden, sering sebanyak 7 karyawan atau 21,87 % dari seluruh responden, kadang-kadang sebanyak 4 karyawan atau 12,50 % dari seluruh responden, sedangkan jarang dan tidak pernah tidak ada atau nihil.

Tabel 27. Tanggapan Responden Untuk Item Ketrampilan Karyawan Dalam Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai Dengan Standart Volume (Kuantitas) Produksi

Tanggapan Responden	Frekuensi	Prosentase
Selalu	15	46,87 %
Sering	15	46,87 %
Kadang-kadang	1	3,13 %
Jarang	1	3,13 %
Tidak pernah	-	-
Total	32	100 %

Sumber Data : Hasil Penelitian

Berdasarkan tabel 27 diatas, maka dapat diketahui bahwa pendapat responden terhadap item ketrampilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standart volume (kuantitas) produksi, yaitu selalu sebanyak 15 karyawan atau 46,87 % dari seluruh responden, sering sebanyak 15 karyawan atau 46,87 % dari seluruh responden, kadang-kadang sebanyak 1 karyawan atau 3,13 % dari seluruh responden, jarang sebanyak 1 karyawan atau 3,13 % dari seluruh responden dan tidak pernah tidak ada atau nihil.

Tabel 28. Tanggapan Responden Untuk Item Peralatan Produksi yang Mendukung Karyawan Dalam Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai Dengan Standart Mutu (Kualitas) Produksi

Tanggapan Responden	Frekuensi	Prosentase
Selalu	22	68,75 %
Sering	6	18,75 %
Kadang-kadang	3	9,37 %
Jarang	1	3,13 %
Tidak pernah	-	-
Total	32	100 %

Sumber Data : Hasil Penelitian

Berdasarkan tabel 28 diatas, maka dapat diketahui bahwa pendapat responden terhadap item peralatan produksi yang mendukung karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standart mutu (kualitas) produksi, yaitu selalu sebanyak 22 karyawan atau 68,75 % dari seluruh responden, sering sebanyak 6 karyawan atau 18,75 % dari seluruh responden, kadang-kadang sebanyak 3 karyawan atau 9,37 % dari seluruh responden, jarang sebanyak 1

karyawan atau 3,13 % dari seluruh responden dan tidak pernah tidak ada atau nihil.

Tabel 29. Tanggapan Responden Untuk Item Peralatan Produksi Mendukung Karyawan Dalam Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai Dengan Standart volume (Kuantitas) Produksi

Tanggapan Responden	Frekuensi	Prosentase
Selalu	24	75,00 %
Sering	5	15,63 %
Kadang-kadang	3	9,37 %
Jarang	-	-
Tidak pernah	-	-
Total	32	100 %

Sumber Data : Hasil Penelitian

Berdasarkan tabel 29 diatas, maka dapat diketahui bahwa pendapat responden terhadap item peralatan produksi yang mendukung karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standart volume (kuantitas) produksi, yaitu selalu sebanyak 24 karyawan atau 75 % dari seluruh responden, sering sebanyak 5 karyawan atau 15,63 % dari seluruh responden, kadang-kadang sebanyak 3 karyawan atau 9,37 % dari seluruh responden, sedangkan jarang dan tidak pernah tidak ada atau nihil.

Tabel 30. Tanggapan Responden Untuk Item Upah yang Diterima Karyawan Dalam Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai Dengan Standart Mutu (Kualitas) Produksi

Tanggapan Responden	Frekuensi	Prosentase
Selalu	21	65,63 %
Sering	7	21,87 %
Kadang-kadang	3	9,37 %
Jarang	1	3,13 %
Tidak pernah	-	-
Total	32	100 %

Sumber Data : Hasil Penelitian

Berdasarkan tabel 30 diatas, maka dapat diketahui bahwa pendapat responden terhadap item upah yang diterima karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standart mutu (kualitas) produksi, yaitu selalu sebanyak 21 karyawan atau 65,63 % dari seluruh responden, sering sebanyak 7 karyawan atau 21,87 % dari seluruh responden, kadang-kadang sebanyak 3 karyawan atau

9,37 % dari seluruh responden, jarang sebanyak 1 karyawan atau 3,13 % dan tidak pernah tidak ada atau nihil.

Tabel 31. Tanggapan Responden Untuk Item Upah yang Diterima Karyawan Dalam Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai Dengan Standart Volume (Kuantitas) Produksi

Tanggapan Responden	Frekuensi	Prosentase
Selalu	20	62,50 %
Sering	8	25,00 %
Kadang-kadang	3	9,37 %
Jarang	1	3,13 %
Tidak pernah	-	-
Total	32	100 %

Sumber Data : Hasil Penelitian

Berdasarkan tabel 31 diatas, maka dapat diketahui bahwa pendapat responden terhadap item upah yang diterima karyawan dalam meyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standart volume (kuantitas) produksi, yaitu selalu sebanyak 20 karyawan atau 62,50 % dari seluruh responden, sering sebanyak 8 karyawan atau 25,00 % dari seluruh responden, kadang-kadang sebanyak 3 karyawan atau 9,37 % dari seluruh responden, jarang sebanyak 1 atau 3,13 % dan tidak pernah tidak ada atau nihil.

Dari item-item tersebut diatas, maka variabel produktivitas kerja karyawan berdasarkan tinggi/sedang/rendah. Adapun kategorinya sebagai berikut :

- Skor 25 – 30 = kategori sangat tinggi
- Skor 19 – 24 = kategori tinggi
- Skor 13 – 18 = kategori sedang
- Skor 7 – 12 = kategori rendah
- Skor 1 – 6 = kategori sangat rendah

Tabel 32. Kategori Untuk Variabel Produktivitas Kerja Karyawan

Tanggapan Responden	Frekuensi	Prosentase
Sangat tinggi	27	84,37 %
Tinggi	5	15,63 %
Sedang	-	-
Rendah	-	-
Sangat rendah	-	-
Total	32	100 %

Sumber Data : Hasil Penelitian

Berdasarkan tabel 32 diatas, maka dapat diketahui bahwa pendapat responden terhadap item upah yang diterima karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standart volume (kuantitas) produksi, yaitu selalu sebanyak 21 karyawan atau 65,63 % dari seluruh responden, sering sebanyak 7 karyawan atau 21,87 % dari seluruh responden, kadang-kadang sebanyak 4 karyawan atau 12,50 % dari seluruh responden, sedangkan jarang dan tidak pernah tidak ada atau nihil.

3.3 Penyajian Data Variabel dan Analisis Data

Sebagai langkah lanjut dari penelitian ini akan disajikan mengenai data-data dari variabel penelitian. Penyajian data ini didasarkan pada hasil yang diperoleh dari jawaban responden yang selanjutnya data-data tersebut nantinya akan dianalisis.

Analisis data merupakan langkah nyata dalam pembuktian hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Sebagaimana yang telah penulis kemukakan dalam Bab I bahwa ada dua variabel dalam penelitian ini, yaitu :

- a. Variabel bebas (X), yaitu Pelatihan (*Training*)
- b. Variabel terikat (Y), yaitu Produktivitas Kerja

Dalam menentukan responden penelitian sesuai dengan apa yang telah dijelaskan dalam Bab I, yaitu dengan metode populatif dan dari hasil survey yang telah penulis lakukan menunjukkan bahwa jumlah populasi di daerah penelitian sebanyak 80 orang karyawan tersebut diambil secara acak dengan menggunakan proporsional random sampling menjadi 32 orang karyawan Hotel Graha Cakra Malang.

Sebelum mengadakan perhitungan harga korelasi dengan menggunakan teknik korelasi produk moment penulis akan terlebih dahulu menyajikan data-data berupa perhitungan skor atas jawaban responden terhadap kuisisioner penelitian.

3.3.1 Perhitungan Skor

Dalam hal ini penulis akan menyajikan skor-skor atas jawaban responden terhadap kuisioner penelitian. Untuk itu penulis akan menyajikan skor-skor dalam bentuk tabel untuk setiap variabel. Sebagaimana yang telah dijelaskan dimuka bahwa variabel bebas (X), yaitu pelatihan (*training*) dapat dilihat dari 3 indikator terdiri atas 9 item. Adapun 3 indikator tersebut adalah sebagai berikut :

- a. Ketrampilan
- b. Pengetahuan
- c. Perubahan Sikap

Sedangkan variabel terikat (Y), yaitu produktivitas kerja ada 2 indikator yang terdiri atas 6 item. Adapun 2 indikator tersebut adalah sebagai berikut :

- a. Masukan (*Input*)
- b. Keluaran (*Output*)

Setelah diadakan penelitian dengan menyebarkan angket penelitian kepada 32 responden diperoleh data yang disajikan dalam bentuk tabel sebagai berikut :

Tabel 33. Data Berdasarkan Skor Responden Terhadap Indikator Ketrampilan/X1

No. Responden	Skor Jawaban Item			Total Skor
	1	2	3	
1.	5	5	5	15
2.	3	3	4	10
3.	4	4	5	13
4.	5	5	5	15
5.	5	5	5	15
6.	5	5	4	14
7.	5	4	5	14
8.	5	5	5	15
9.	3	5	5	13
10.	5	5	4	14
11.	5	5	5	15
12.	5	5	5	15
13.	5	3	4	12
14.	4	5	5	14
15.	5	5	3	13
16.	4	5	5	14
17.	5	5	4	14
18.	5	5	3	13
19.	5	3	4	12
20.	5	5	5	15
21.	4	5	5	14
22.	5	5	5	15
23.	5	5	5	15
24.	4	4	3	11
25.	4	5	5	14
26.	3	4	3	10
27.	5	3	5	13
28.	4	4	5	13
29.	5	4	4	13
30.	5	5	5	15
31.	5	5	5	15
32.	5	5	5	15
Total				438

Sumber Data : Hasil Penelitian

Tabel 34. Data Berdasarkan Skor Responden Terhadap Indikator Pengetahuan/X2

No. Responden	Skor Jawaban Item			Total Skor
	1	2	3	
1.	5	5	4	14
2.	5	4	3	12
3.	4	4	5	13
4.	5	4	5	14
5.	5	5	4	14
6.	5	5	5	15
7.	5	4	5	14
8.	5	5	3	13
9.	4	5	5	14
10.	5	5	5	15
11.	5	5	5	15
12.	5	5	4	14
13.	3	5	4	12
14.	4	3	5	12
15.	5	5	3	13
16.	5	5	5	15
17.	5	5	5	15
18.	4	4	3	11
19.	4	3	5	12
20.	3	5	4	12
21.	5	5	5	15
22.	4	5	5	15
23.	5	4	4	13
24.	3	4	3	10
25.	5	5	5	15
26.	4	5	3	12
27.	3	5	5	13
28.	4	4	5	13
29.	5	4	4	13
30.	4	5	4	13
31.	5	5	5	15
32.	5	5	5	15
Total				431

Sumber Data : Hasil Penelitian

Tabel 35. Data Berdasarkan Skor Responden Terhadap Indikator Perubahan Sikap/X3

No. Responden	Skor Jawaban Item			Total Skor
	1	2	3	
1.	5	5	5	15
2.	4	5	4	13
3.	3	5	5	13
4.	4	5	5	14
5.	4	4	5	13
6.	4	5	3	12
7.	4	5	5	14
8.	4	5	5	14
9.	5	5	3	13
10.	5	5	5	15
11.	4	5	4	13
12.	4	3	4	11
13.	4	4	4	12
14.	5	5	3	13
15.	4	5	5	14
16.	5	5	3	13
17.	5	5	3	13
18.	4	5	5	14
19.	4	4	5	13
20.	4	5	5	14
21.	5	5	5	15
22.	5	5	5	15
23.	4	5	5	14
24.	4	5	3	12
25.	4	5	4	13
26.	4	4	3	11
27.	4	4	4	12
28.	3	3	3	9
29.	4	4	5	13
30.	5	5	4	14
31.	4	5	5	14
32.	5	5	5	15
	Total			423

Sumber Data : Hasil Penelitian

Tabel 36. Data Berdasarkan Responden Terhadap Variabel Pelatihan/*Training* (X)

No. Responden	Indikator			Total Skor
	X1	X2	X3	
1.	15	14	15	44
2.	10	12	13	35
3.	13	13	13	39
4.	15	14	14	43
5.	15	14	13	42
6.	14	15	12	41
7.	14	14	14	42
8.	15	13	14	42
9.	13	14	13	40
10.	14	15	15	44
11.	15	15	13	43
12.	15	14	11	40
13.	12	12	12	36
14.	14	12	13	39
15.	13	13	14	40
16.	14	15	13	42
17.	14	15	13	42
18.	13	11	14	38
19.	12	12	13	37
20.	15	12	14	41
21.	14	15	15	44
22.	15	15	15	45
23.	15	13	14	42
24.	11	10	12	33
25.	14	15	13	42
26.	10	12	11	33
27.	13	13	12	38
28.	13	13	9	35
29.	13	13	13	39
30.	15	13	14	42
31.	15	15	14	44
32.	15	15	15	45
Total				1292

Sumber Data : Hasil Pengolahan

Tabel 37. Data Berdasarkan Responden Terhadap Variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

No. Responden	Skor Jawaban Item						Total Skor
	1	2	3	4	5	6	
1.	5	4	5	5	5	5	29
2.	3	4	5	5	3	3	23
3.	5	5	4	5	3	5	26
4.	4	5	5	5	5	5	29
5.	4	5	5	5	5	4	28
6.	3	4	5	5	5	5	27
7.	5	4	5	5	5	4	28
8.	5	5	4	4	5	5	28
9.	5	4	5	3	5	5	27
10.	5	5	5	4	5	5	29
11.	4	4	5	5	5	5	28
12.	5	4	5	5	4	4	27
13.	4	3	5	5	4	3	24
14.	5	5	4	5	3	5	26
15.	5	2	5	4	5	5	26
16.	5	5	4	5	4	5	28
17.	5	4	5	5	5	4	28
18.	5	4	3	3	5	5	25
19.	5	5	5	5	2	3	25
20.	3	4	5	5	5	5	27
21.	5	5	5	4	5	5	29
22.	5	5	5	5	5	5	30
23.	4	5	5	5	5	4	28
24.	5	4	5	4	5	5	28
25.	5	5	4	5	5	4	28
26.	3	4	4	5	4	2	22
27.	5	4	2	5	5	4	25
28.	5	4	3	3	4	4	23
29.	4	5	3	5	4	5	26
30.	5	4	5	5	4	5	28
31.	4	5	5	5	5	5	29
32.	5	5	5	5	5	5	30
Total							864

Sumber Data : Hasil Pengolahan

3.4 Analisis Korelasi

Setelah diketahui Diskripsi data variabel bebas dan terikat serta analisis data secara statistik, maka selanjutnya menganalisis data tersebut secara statistik. Pada penelitian ini dalam menganalisis data secara statistik menggunakan teknik korelasi product moment, yaitu untuk mengetahui hubungan antara pelatihan (*training*) dengan produktivitas kerja karyawan (variabel bebas dengan variabel terikat) pada Hotel Graha Cakra Malang.

3.4.1 Hubungan Pelatihan (*Training*) dengan Produktivitas Kerja Karyawan

Dalam tahap ini diduga ada hubungan pelatihan (*training*) dengan produktivitas kerja karyawan, dari data yang dikumpulkan sebanyak 32 responden sebagai sampel penelitian diperoleh jawaban yang diklasifikasikan dalam bentuk tabel berikut :

Tabel 38. Perhitungan Korelasi Parsial Pelatihan (*Training*) Untuk Item Ketrampilan (X1) Dengan Produktivitas Kerja Karyawan

No. Responden	X1	Y	X1 ²	Y ²	X1.Y
1.	15	29	225	841	435
2.	10	23	100	529	230
3.	13	26	169	676	338
4.	15	29	225	841	435
5.	15	28	225	784	420
6.	14	27	196	729	378
7.	14	28	196	784	392
8.	15	28	225	784	420
9.	13	27	169	729	351
10.	14	29	196	841	406
11.	15	28	225	784	420
12.	15	27	225	729	405
13.	12	24	144	576	288
14.	14	26	196	676	364
15.	13	26	169	676	338
16.	14	28	196	784	392
17.	14	28	196	784	392
18.	13	25	169	625	325
19.	12	25	144	625	300
20.	15	27	225	729	405
21.	14	29	196	841	406
22.	15	30	225	900	450
23.	15	28	225	784	420
24.	11	28	121	784	308
25.	14	28	196	784	392
26.	10	22	100	484	220
27.	13	25	169	625	325
28.	13	23	169	529	299
29.	13	26	169	676	338
30.	15	28	225	784	420
31.	15	29	225	841	435
32.	15	30	225	900	450
Σ	438	864	6060	23458	11897

Sumber Data : Hasil Pengolahan

Memasukan semua angka ke dalam rumus korelasi product moment,

$$\begin{aligned}
 r_{X1} &= \frac{N(\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{(N\sum X^2 - (\sum X)^2)(N\sum Y^2 - (\sum Y)^2)}} \\
 &= \frac{(32 \times 11.897) - (438 \times 864)}{\sqrt{(32 \times 6.060) - (438 \times 438)(32 \times 23.458) - (864 \times 864)}} \\
 &= \frac{380.704 - 378.432}{\sqrt{(193.920 - 191.844)(750.656 - 746.496)}} \\
 &= \frac{2.272}{\sqrt{(2.076)(4.160)}} \\
 &= \frac{2.272}{\sqrt{8.636.160}} \\
 &= \frac{2.272}{2.938,73} \\
 &= 0,7731
 \end{aligned}$$

Secara statistik, angka korelasi yang diperoleh harus dibandingkan dengan angka kritik tabel korelasi nilai r . Tabel ini dapat dilihat pada lampiran. Selanjutnya r empirik dibandingkan dengan r teoritis/ r_{tab} pada taraf signifikansi 5%. Dengan menggunakan tingkat koefisien sebesar 5%, dengan cara melihat angka kritiknya pada tabel Product Moment untuk baris ($N=32$), yaitu didapatkan angka r tabel (0,349) dan dari hasil perhitungan (r empirik/ r_{hit}) secara parsial untuk hubungan pelatihan (*training*) dalam ketrampilan ($X1$) dengan produktivitas kerja karyawan (Y) menunjukkan angka $r_{hit} = 0,7731$ dan $r_{tab} = 0.349$, hal ini berarti r_{hit} lebih besar dari r_{tab} . Dengan demikian berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara pelatihan (*training*) dalam

ketrampilan dengan produktivitas kerja karyawan pada Hotel Graha Cakra Malang.

Tabel 39. Perhitungan Korelasi Parsial Pelatihan (*Training*) Untuk Item Pengetahuan (X2) Dengan Produktivitas Kerja Karyawan

No. Responden	X2	Y	X2 ²	Y ²	X2.Y
1.	14	29	196	841	406
2.	12	23	144	529	276
3.	13	26	169	676	338
4.	14	29	196	841	406
5.	14	28	196	784	392
6.	15	27	225	729	405
7.	14	28	196	784	392
8.	13	28	169	784	364
9.	14	27	196	729	378
10.	15	29	225	841	435
11.	15	28	225	784	420
12.	14	27	196	729	378
13.	12	24	144	576	288
14.	12	26	144	676	312
15.	13	26	169	676	338
16.	15	28	225	784	420
17.	15	28	225	784	420
18.	11	25	121	625	275
19.	12	25	144	625	300
20.	12	27	144	729	324
21.	15	29	225	841	435
22.	15	30	225	900	450
23.	13	28	169	784	364
24.	10	28	100	784	280
25.	15	28	225	784	420
26.	12	22	144	484	264
27.	13	25	169	625	325
28.	13	23	169	529	299
29.	13	26	169	676	338
30.	13	28	169	784	364
31.	15	29	225	841	435
32.	15	30	225	900	450
Σ	431	864	5863	23458	11691

Sumber Data : Hasil Pengolahan

Memasukan semua angka ke dalam rumus korelasi product moment,

$$\begin{aligned}
 r_{X2} &= \frac{N(\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{(N\sum X^2 - (\sum X)^2)(N\sum Y^2 - (\sum Y)^2)}} \\
 &= \frac{(32 \times 11.691) - (431 \times 864)}{\sqrt{(32 \times 5.863) - (431 \times 431)(32 \times 23.458) - (864 \times 864)}} \\
 &= \frac{374.112 - 372.384}{\sqrt{(187.616 - 185.761)(750.656 - 746.496)}} \\
 &= \frac{1.728}{\sqrt{(1.855)(4.160)}} \\
 &= \frac{1.728}{\sqrt{7.716.800}} \\
 &= \frac{1.728}{2.777,91} \\
 &= 0,6220
 \end{aligned}$$

Secara statistik, angka korelasi yang diperoleh harus dibandingkan dengan angka kritik tabel korelasi nilai r . Tabel ini dapat dilihat pada lampiran. Selanjutnya r empirik/ r_{hit} dibandingkan dengan r teoritis/ r_{tab} pada taraf signifikansi 5%. Dengan menggunakan tingkat koefisien sebesar 5%, dengan cara melihat angka kritiknya pada tabel Product Moment untuk baris ($N=32$), yaitu didapatkan angka r tabel (0,349) dan dari hasil perhitungan (r empirik/ r_{hit}) secara parsial untuk hubungan pelatihan (*training*) dalam pengetahuan (X_2) dengan produktivitas kerja karyawan (Y) menunjukkan angka $r_{hit} = 0,6220$ dan $r_{tab} = 0.349$, hal ini berarti r_{hit} lebih besar dari r_{tab} . Dengan demikian berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara pelatihan

(training) dalam pengetahuan dengan produktivitas kerja karyawan pada Hotel Graha Cakra Malang.

Tabel 40. Perhitungan Korelasi Parsial Pelatihan (*Training*) Untuk Item Perubahan Sikap (X3) Dengan Produktivitas Kerja Karyawan

No. Responden	X3	Y	X3 ²	Y ²	X3.Y
1.	15	29	225	841	435
2.	13	23	169	529	299
3.	13	26	169	676	338
4.	14	29	196	841	406
5.	13	28	169	784	364
6.	12	27	144	729	324
7.	14	28	196	784	392
8.	14	28	196	784	392
9.	13	27	169	729	351
10.	15	29	225	841	435
11.	13	28	169	784	364
12.	11	27	121	729	297
13.	12	24	144	576	288
14.	13	26	169	676	338
15.	14	26	196	676	364
16.	13	28	169	784	364
17.	13	28	169	784	364
18.	14	25	196	625	350
19.	13	25	169	625	325
20.	14	27	196	729	378
21.	15	29	225	841	435
22.	15	30	225	900	450
23.	14	28	196	784	392
24.	12	28	144	784	336
25.	13	28	169	784	364
26.	11	22	121	484	242
27.	12	25	144	625	300
28.	9	23	81	529	207
29.	13	26	169	676	338
30.	14	28	196	784	392
31.	14	29	196	841	406
32.	15	30	225	900	450
Σ	423	864	5647	23458	11480

Sumber Data : Hasil Pengolahan

Memasukan semua angka ke dalam rumus korelasi product moment,

$$\begin{aligned}
 r_{X3} &= \frac{N(\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{(N\sum X^2 - (\sum X)^2)(N\sum Y^2 - (\sum Y)^2)}} \\
 &= \frac{(32 \times 11.480) - (423 \times 864)}{\sqrt{(32 \times 5.647) - (423 \times 423)(32 \times 23.458) - (864 \times 864)}} \\
 &= \frac{367.360 - 365.472}{\sqrt{(180.704 - 178.929)(750.656 - 746.496)}} \\
 &= \frac{1.888}{\sqrt{(1.755)(4.160)}} \\
 &= \frac{1.888}{\sqrt{7.384.000}} \\
 &= \frac{1.888}{2.717,35} \\
 &= 0,6947
 \end{aligned}$$

Secara statistik, angka korelasi yang diperoleh harus dibandingkan dengan angka kritik tabel korelasi nilai r . Tabel ini dapat dilihat pada lampiran. Selanjutnya r empirik/ r_{hit} dibandingkan dengan r teoritis/ r_{tab} pada taraf signifikansi 5%. Dengan menggunakan tingkat koefisien sebesar 5%, dengan cara melihat angka kritiknya pada tabel Product Moment untuk baris ($N=32$), yaitu didapatkan angka r tabel/ r_{tab} (0,349) dan dari hasil perhitungan (r empirik/ r_{hit}) secara parsial untuk hubungan pelatihan (*training*) dalam perubahan sikap (X_3) dengan produktivitas kerja karyawan (Y) menunjukkan angka $r_{hit} = 0,6947$ dan $r_{tab} = 0.349$, hal ini berarti r_{hit} lebih besar dari r_{tab} . Dengan demikian berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara pelatihan

(*training*) dalam sikap dengan produktivitas kerja karyawan pada Hotel Graha Cakra Malang.

Untuk lebih jelasnya dapat kita lihat dalam tabel perbandingan dari angka tersebut:

Tabel 41. Perbandingan Hasil Angka Koefisien Korelasi Parsial Pelatihan (*Training*) Dengan Produktivitas Kerja Karyawan

Korelasi	r_{hit}	r_{tab}	Tingkat Korelasi
rX1	0,7731	0,349	Kuat
rX2	0,6220	0,349	Kuat
rX3	0,6947	0,349	Kuat

Sumber Data : Hasil Pengolahan

Sesuai dengan penjelasan Sugiyono (2000:183), maka tingkat koefisien korelasi parsial pelatihan (*training*) dengan produktivitas kerja karyawan pada Hotel Graha Cakra Malang termasuk ke dalam kategori kuat karena nilai r_{hit} dari ketiga indikator berada di antara 0,600 – 0,799.

Secara teori pelatihan (*training*) mempunyai hubungan dengan produktivitas kerja karyawan. Hotel Graha Cakra Malang harus selalu memberikan pelatihan (*training*) kepada karyawannya. Pelatihan (*training*) yang telah diselenggarakan oleh Hotel Graha Cakra Malang membuat karyawannya memperoleh ketrampilan, pengetahuan, dan sikap yang sesuai dengan tugas pekerjaan sehingga produktivitas kerja karyawan meningkat. Pernyataan diatas hanya berlaku pada Hotel Graha Cakra Malang.

3.5 Pembahasan

Ada beberapa hal yang perlu mendapat pembahasan dari hasil penelitian hubungan pelatihan (*training*) dengan produktivitas kerja karyawan pada Hotel Graha Cakra Malang. Secara teoritis pelatihan (*training*) mempunyai hubungan dengan produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian dengan menggunakan analisis korelasi product moment dengan taraf signifikansi 0,05 % atau taraf kepercayaan 95 % yang dihitung secara parsial menunjukkan bahwa ada hubungan pelatihan (*training*) dengan produktivitas kerja karyawan pada Hotel Graha Cakra Malang.

Hal ini didasarkan pada hasil penelitian dengan menggunakan data primer dari jawaban responden.

Variabel pelatihan (*training*) dalam penelitian ini meliputi, pelatihan (*training*) dalam ketrampilan, pelatihan (*training*) dalam pengetahuan, dan pelatihan (*training*) dalam sikap ada hubungannya dengan variabel produktivitas kerja karyawan yang indikatornya terdiri dari input dan output. Input mempunyai item-item, yaitu ketrampilan, peralatan produksi, dan upah. Sedangkan output mempunyai item-item, yaitu kualitas dan kuantitas kerja karyawan pada Hotel Graha Cakra Malang.

Berdasarkan hasil penelitian hubungan pelatihan (*training*) dalam ketrampilan (X1) dengan produktivitas kerja karyawan (Y) diperoleh $r_{hit} = 0,7731$ dan $r_{tab} = 0,349$. Dengan demikian berarti ada hubungan yang signifikan antara pelatihan (*training*) dalam ketrampilan dengan produktivitas kerja karyawan. Hal ini disebabkan karyawan memperoleh ketrampilan kerja yang sesuai dengan tugas pekerjaannya sehingga karyawan dapat melaksanakan tugas pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan dengan baik.

Berdasarkan hasil penelitian hubungan pelatihan (*training*) dalam pengetahuan (X2) dengan produktivitas kerja karyawan (Y) diperoleh $r_{hit} = 0,6220$ dan $r_{tab} = 0,349$. Dengan demikian berarti ada hubungan yang signifikan antara pelatihan (*training*) dalam pengetahuan dengan produktivitas kerja karyawan. Hal ini disebabkan karyawan memperoleh pengetahuan kerja yang sesuai dengan tugas pekerjaannya sehingga karyawan dapat mengerti akan tugas pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan.

Berdasarkan hasil penelitian hubungan pelatihan (*training*) dalam perubahan sikap (X3) dengan produktivitas kerja karyawan (Y) diperoleh $r_{hit} = 0,6947$ dan $r_{tab} = 0,349$. Dengan demikian berarti ada hubungan yang signifikan antara pelatihan (*training*) dalam perubahan sikap dengan produktivitas kerja karyawan. Hal ini disebabkan karyawan memperoleh pelajaran tentang etika dalam bekerja sehingga sikap karyawan akan lebih tanggap dan aktif dalam merespon segala tugas pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan, serta dapat bekerja lebih efektif dan efisien.

Produktivitas kerja karyawan pada Hotel Graha Cakra Malang disebabkan oleh faktor input dan output. Faktor input terdiri dari item ketrampilan, peralatan produksi, dan upah. Sedangkan faktor output terdiri dari item kualitas dan kuantitas kerja. Indikator tersebut mempunyai pengaruh dengan produktivitas kerja karyawan pada Hotel Graha Cakra Malang, karena dengan ketrampilan yang mahir dalam bidang pekerjaannya, peralatan produksi yang modern, dan upah yang disesuaikan dengan UMR membuat karyawan menjadi bersemangat dalam melaksanakan tugas pekerjaannya. Jadi pelatihan (*training*) mempunyai hubungan yang kuat dengan produktivitas kerja karyawan pada Hotel Graha Cakra Malang, hal ini diperkuat dengan hasil perhitungan secara parsial dengan angka r_{hit} dari ketiga indikator variabel X menunjukkan angka r_{hit} berkisar antara 0,600 – 0,799 dan diatas angka $r_{tab} = 0,349$. (dalam Sugiyono,2000:183)



Nomor : 789/J25.3.1/PL.5/2001
Lampiran : -
Perihal : *Permohonan ijin melaksanakan penelitian*

16 Juni 2001

Kepada : *Yth. Sdr. Pimpinan*
HOTEL GRAHA CAKRA MALANG
di-
MALANG.

Menunjuk surat pengantar dari Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Jember No. 2124/J25.1.2/PL.5*2001 Tanggal 15 Juni 2001, perihal ijin penelitian mahasiswa :

Nama/NIM : HENDRA NEVI HARI P. / 96-2044
Fakultas/Jurusan : Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik/Administrasi Niaga
Alamat : Jl. Karimata No. 111 Jember 68121.
Judul Penelitian : Analisis Hubungan Pelatihan (Training) Dengan Produktivitas Kerja Karyawan Pada Hotel Graha-Cakra Malang.
Lokasi : Malang.
Lama Penelitian : 2 (dua) bulan.

maka kami mohon dengan hormat bantuan serta perkenan saudara untuk memberikan ijin kepada mahasiswa bersangkutan dalam melaksanakan kegiatan penelitian sesuai dengan judul di atas.

Demikian atas kerjasama dan bantuan saudara disampaikan terima kasih.



Tembusan Kepada Yth. :

1. Sdr. Dekan Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Jember
2. Mahasiswa ybs
3. Arsip

Lampiran

TABEL NILAI-NILAI : PRODUCT t MOMENT

N	Tarf Signifikan		N	Tarf Signifikan	
	5 %	1 %		5 %	1 %
3	0,997	0,999	38	0,320	0,413
4	0,950	0,990	39	0,316	0,408
5	0,878	0,959	40	0,312	0,403
6	0,811	0,917	41	0,308	0,398
7	0,754	0,874	42	0,304	0,393
8	0,707	0,834	43	0,301	0,389
9	0,666	0,798	44	0,297	0,384
10	0,632	0,765	45	0,294	0,380
11	0,602	0,735	46	0,291	0,376
12	0,576	0,708	47	0,288	0,372
13	0,553	0,684	48	0,284	0,368
14	0,532	0,661	49	0,281	0,364
15	0,514	0,641	50	0,279	0,361
16	0,497	0,623	55	0,266	0,345
17	0,482	0,606	60	0,254	0,330
18	0,468	0,590	65	0,244	0,317
19	0,456	0,575	70	0,235	0,306
20	0,444	0,561	75	0,227	0,296
21	0,433	0,549	80	0,220	0,286
22	0,423	0,537	85	0,213	0,278
23	0,413	0,526	90	0,207	0,270
24	0,404	0,515	95	0,202	0,263
25	0,396	0,505	100	0,195	0,256
26	0,388	0,496	125	0,176	0,230
27	0,381	0,487	150	0,159	0,210
28	0,374	0,478	175	0,148	0,194
29	0,367	0,470	200	0,138	0,181
30	0,361	0,463	300	0,113	0,148
31	0,355	0,456	400	0,098	0,128
32	0,349	0,449	500	0,088	0,115
33	0,344	0,442	600	0,080	0,105
34	0,399	0,436	700	0,074	0,097
35	0,334	0,430	800	0,070	0,091
36	0,325	0,424	900	0,065	0,086
37	0,325	0,418	1000	0,062	0,081