

**PENGARUH PELATIHAN, PENDIDIKAN DAN PENEMPATAN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
WILTOP HOTEL JAMBI**



**Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana (S1) Pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Batanghari Jambi**

OLEH :

**Nama : Siti Fatimah
NIM : 2100861201187
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS BATANGHARI JAMBI
TAHUN 2025**

TANDA PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

Dengan ini komisi Pembimbing Skripsi Menyatakan bahwa Skripsi
Sebagai berikut:

Nama : Siti Fatimah
NIM : 2100861201187
Program Studi : Manajemen
Judul : Pengaruh Pelatihan, Pendidikan dan Penempatan
Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Wiltop Hotel
Jambi.

Telah memenuhi persyaratan ujian skripsi sesuai dengan prosedur yang
berlaku pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas
Batanghari Jambi.

Jambi, Februari 2025

Pembimbing Skripsi I

Pembimbing Skripsi II

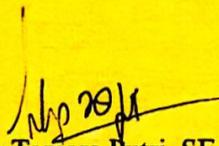


Dr. Osrita Hapsara, SE, MM



Sakinah AS, SE, MM

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Hana Tamara Putri, SE, MM

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini dipertahankan dihadapan Tim Penguji Ujian Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi pada :

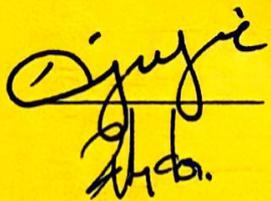
Hari : Jum'at

Tanggal : 21 februari 2025

Jam : 13.30-15.30 WIB

Tempat : Ruang Sidang Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari

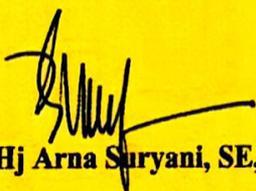
PANITIA PENGUJI

| NAMA | JABATAN | TANDA TANGAN |
|------------------------------|---------------|---|
| Dr. H. Saiyid Syekh, SE, MSi | Ketua |  |
| Sakinah AS, SE, MM | Sekretaris |  |
| Ubaidillah, SE, MM | Penguji Utama |  |
| Dr. Osrita Hapsara, SE, MM | Anggota |  |

Disahkan Oleh

Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Batanghari

Ketua Program
Studi Manajemen


Prof. Dr. Hj Arna Suryani, SE, MAk, Ak, CA


Dr. Hana Tamara Putri, SE, MM

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Siti Fatimah
NIM : 2100861201187
Program Studi : Manajemen
Dosen Pembimbing : 1. Dr. Osrita Hapsara, SE, MM
2. Sakinah AS, SE, MM
Judul Skripsi : Pengaruh Pelatihan, Pendidikan dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Wiltop Hotel Jambi.

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan skripsi ini berdasarkan penelitian, pemikiran dan pemaparan asli dari saya sendiri, bahwa data-data yang saya cantumkan pada skripsi ini adalah benar bukan hasil rekayasa, bahwa skripsi ini adalah karya orisinil bukan hasil plagiatisme atau diupahkan pada pihak lain. Jika terdapat karya atau pemikiran orang lain, saya akan mencantumkan sumber yang jelas.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini dan sanksi lain sesuai dengan peraturan yang berlaku di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi. Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tanpa paksaan dari pihak manapun.

Jambi, Februari 2025

Yang Membuat Pernyataan



Siti Fatimah

ABSTRACT

(SITI FATIMAH / 2100861201187 / 2025 / THE EFFECT OF TRAINING, EDUCATION AND JOB PLACEMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT WILTOP HOTEL JAMBI / LECTURER I DR. OSRITA HAPSARA, SE, MM. / LECTURER II SAKINAH AS, SE, MM.)

Training, education and job placement play a very important role in employee performance. Therefore, the purpose of this study is to describe training, education, job placement and employee performance at Wiltop Hotel Jambi and to analyze the effect of training, education and job placement on employee performance at Wiltop Hotel Jambi simultaneously and partially.

The research method in this study is descriptive and quantitative. The distribution of questionnaires with the number of samples in this study were all employees at the Wiltop Jambi Hotel in 2024 as many as 41 people, Data analysis using SPSS Ver 23 and using a multiple linear regression model with the calculation results $Y = a + b_1.X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$.

Multiple linear regression model with the results $Y = 1.927 + 0.386X_1 + 0.439X_2 + 0.452X_3 + e$. The Training regression coefficient (X_1) is 0.386, the Education regression coefficient (X_2) is 0.439 and the Job Placement regression coefficient (X_3) is 0.452.

The coefficient of determination = R square (R^2) of 0.879, this figure states that the variables Training (X_1), Education (X_2) and Job Placement (X_3) are able to explain the Performance variable (Y) by 87.9% and the remaining 12.1% is explained by other factors not included in this research model such as, Work Motivation, Work Environment, etc.

Training (X_1), Education (X_2) and Job Placement (X_3) simultaneously have a significant effect on the Employee Performance variable (Y). Training (X_1), Education (X_2) and Job Placement (X_3) partially have a positive and significant effect on Employee Performance (Y).

Keywords: Training, Education, Job Placement, Performance

KATA PENGANTAR

Saya panjatkan puji dan syukur atas kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Pengaruh Pelatihan, Pendidikan dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Wiltop Hotel Jambi”.

Skripsi ini disusun dan diajukan untuk memenuhi salah satu syarat mencapai Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi. Dalam menyelesaikan skripsi ini penulis mengucapkan terimakasih sebesar-besarnya kepada Ayahanda Hasan (Alm) dan Ibunda Anisa serta Kakak tercinta M Ali, Siti Kholijah S.Pd. dan Abdul Riki yang selama ini telah memberikan dorongan moril dan material serta do'a yang tulus.

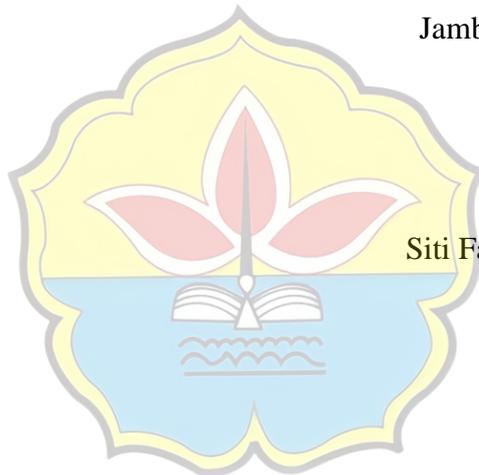
Pada kesempatan ini penulis juga mengucapkan terimakasih kepada pihak-pihak yang telah membantu menyelesaikan skripsi ini, kepada yang terhormat:

1. Ibu Afdalisma, SH, M.Pd, selaku Pj. Rektor Sementara Universitas Batanghari Jambi.
2. Ibu Prof. Dr. Hj. Arna Suryani, SE, MAk, Ak, CA selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi.
3. Ibu Dr. Hana Tamara Putri, SE, MM, selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Batanghari Jambi dan selaku dosen Pembimbing Akademik saya yang selama ini mendampingi selama proses masa perkuliahan.
4. Ibu Dr. Osrita Hapsara, SE, MM dan Ibu Sakinah AS, SE, MM selaku pembimbing skripsi I dan pembimbing skripsi II yang telah meluangkan waktu

dan tenaga serta pikiran memberikan bimbingan dan pengarahan serta saran sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.

6. Dosen dan Staf Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi yang telah memberikan ilmu dan memperlancar aktivitas penulis selama mengikuti perkuliahan.
7. Kepada Pimpinan beserta Staf hotel yang telah memberikan saya izin untuk menjadikan Wiltop Hotel Jambi sebagai objek penelitian.

Jambi, Februari 2025



Siti Fatimah

DAFTAR ISI

| | |
|---|-------------|
| HALAMAN JUDUL | i |
| HALAMAN PERSETUJUAN | ii |
| HALAMAN PENGESAHAN..... | iii |
| LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI | iv |
| ABSTRACT | v |
| KATA PENGANTAR..... | vi |
| DAFTAR ISI..... | viii |
| DAFTAR TABEL | xii |
| DAFTAR GAMBAR..... | xiv |
| DAFTAR LAMPIRAN | xv |

BAB I PENDAHULUAN

| | |
|-------------------------------------|----|
| 1.1 Latar Belakang Penelitian | 1 |
| 1.2 Identifikasi Masalah | 11 |
| 1.3 Rumusan Masalah | 12 |
| 1.4 Tujuan Penelitian..... | 12 |
| 1.5 Manfaat Penelitian..... | 13 |

BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN METODE PENELITIAN

| | |
|---|----|
| 2.1 Landasan Teori | 14 |
| 2.1.1 Ekonomi..... | 14 |
| 2.1.2 Manajemen | 15 |
| 2.1.3 Fungsi Manajemen | 16 |
| 2.1.4 Manajemen Sumber Daya Manusia..... | 18 |
| 2.1.5 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia..... | 21 |
| 2.1.6 Pelatihan | 24 |
| 2.1.6.1 Definisi Pelatihan | 24 |
| 2.1.6.2 Manfaat Pelatihan | 25 |
| 2.1.6.3 Tujuan Pelatihan | 26 |
| 2.1.6.4 Jenis-Jenis Pelatihan | 27 |
| 2.1.6.5 Faktor yang Mempengaruhi Pelatihan..... | 28 |
| 2.1.6.6 Dimensi Pelatihan..... | 28 |
| 2.1.6.7 Indikator Pelatihan..... | 34 |
| 2.1.7 Pendidikan | 37 |
| 2.1.7.1 Definisi Pendidikan | 37 |
| 2.1.7.2 Jalur Pendidikan | 38 |
| 2.1.7.3 Tujuan Pendidikan..... | 40 |
| 2.1.7.4 Manfaat Pendidikan..... | 40 |

| | | |
|---------|--|----|
| 2.1.7.5 | Faktor yang Mempengaruhi Pendidikan..... | 41 |
| 2.1.7.6 | Dimensi Pendidikan..... | 42 |
| 2.1.7.7 | Indikator Pendidikan..... | 44 |
| 2.1.8 | Penempatan..... | 47 |
| 2.1.8.1 | Definisi Penempatan..... | 47 |
| 2.1.8.2 | Tujuan Penempatan | 49 |
| 2.1.8.3 | Manfaat Penempatan | 50 |
| 2.1.8.4 | Jenis-Jenis Penempatan | 50 |
| 2.1.8.5 | Faktor yang Mempengaruhi Penempatan | 51 |
| 2.1.8.6 | Dimensi Penempatan | 53 |
| 2.1.8.7 | Indikator Penempatan | 56 |
| 2.1.9 | Kinerja | 59 |
| 2.1.9.1 | Definisi Kinerja | 59 |
| 2.1.9.2 | Tujuan Kinerja | 61 |
| 2.1.9.3 | Manfaat Kinerja..... | 61 |
| 2.1.9.4 | Jenis – Jenis Kinerja | 62 |
| 2.1.9.5 | Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja..... | 63 |
| 2.1.9.6 | Dimensi Kinerja..... | 63 |
| 2.1.9.7 | Indikator Kinerja..... | 67 |
| 2.1.10 | Kerangka Pemikiran | 69 |
| 2.1.11 | Hipotesis Penelitian | 71 |
| 2.2 | Metode Penelitian | 71 |
| 2.2.1 | Metode Penelitian yang Digunakan..... | 71 |
| 2.2.2 | Jenis dan Sumber Data | 72 |
| 2.2.3 | Metode Pengumpulan Data | 73 |
| 2.2.4 | Populasi dan Sampel..... | 73 |
| 2.2.5 | Metode Analisis Data | 74 |
| 2.2.6 | Alat Analisis Data..... | 75 |
| 2.2.7 | Operasional Variabel | 81 |

BAB III GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

| | | |
|-----|---------------------------------|----|
| 3.1 | Sejarah Wiltop Hotel Jambi..... | 85 |
| 3.2 | Visi dan Misi | 86 |
| 3.3 | Struktur Organisasi | 87 |
| 3.4 | Ruang Lingkup Usaha | 95 |

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

| | | |
|---------|---|----|
| 4.1 | Hasil Penelitian..... | 97 |
| 4.1.1 | Karakteristik Responden..... | 97 |
| 4.1.1.1 | Responden Berdasarkan Jenis Kelamin | 97 |

| | |
|---|-----|
| 4.1.1.2 Responden Berdasarkan Umur | 97 |
| 4.1.1.3 Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan | 98 |
| 4.1.1.4 Responden Berdasarkan Masa Kerja | 99 |
| 4.1.2 Deskripsi Variabel Pelatihan (X1) | 99 |
| 4.1.3 Deskripsi Variabel Pendidikan (X2) | 105 |
| 4.1.4 Deskripsi Variabel Penempatan (X3) | 108 |
| 4.1.5 Deskripsi Variabel Kinerja (Y) | 113 |
| 4.1.6 Pengaruh Pelatihan, Pendidikan dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja pegawai pada Hotel Wiltop Jambi | 118 |
| 4.1.6.1 Uji Validitas | 118 |
| 4.1.6.2 Uji Reliabilitas | 122 |
| 4.1.6.3 Uji Asumsi Klasik | 124 |
| 4.1.6.4 Analisis Regresi Linier Berganda | 127 |
| 4.1.6.5 Koefisien Korelasi (r) dan Determinasi (R ²) | 129 |
| 4.1.6.6 Pengujian Hipotesis | 130 |
| 4.2 Analisis dan Pembahasan | 132 |
| 4.2.1 Analisis Pelatihan Pegawai pada Hotel Wiltop Jambi | 132 |
| 4.2.2 Analisis Pendidikan Pegawai pada Hotel Wiltop Jambi .. | 134 |
| 4.2.3 Analisis Penempatan Pegawai pada Hotel Wiltop Jambi .. | 135 |
| 4.2.4 Analisis Kinerja Pegawai pada Hotel Wiltop Jambi | 136 |
| 4.2.5 Pengaruh Pelatihan, Pendidikan dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Hotel Wiltop Jambi | 137 |

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

| | |
|----------------------|-----|
| 5.1 Kesimpulan | 139 |
| 5.2 Saran | 140 |

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

| No Tabel | Keterangan | Hal |
|----------|---|-----|
| 1.1 | Jumlah Pegawai pada Hotel Wiltop Jambi Tahun 2019-2024 | 3 |
| 1.2 | Jenis-Jenis Pelatihan yang Diikuti oleh Pegawai Wiltop Hotel Jambi Tahun 2019 – 2024 | 5 |
| 1.3 | Latar Belakang Pendidikan Pegawai Wiltop Hotel Jambi Tahun 2019-2024.. | 6 |
| 1.4 | Data Penempatan Kerja Pegawai Hotel Wiltop Jambi Tahun 2019-2024 | 8 |
| 1.5 | Program Kerja Target dan Realisasi Kinerja Pegawai pada Hotel Wiltop Jambi Tahun 2019- 2024..... | 10 |
| 2.1 | Skala Instrumen..... | 74 |
| 2.2 | Rentang Skala | 75 |
| 2.3 | Nilai Interval Koefisien dan Tingkat Hubungan | 78 |
| 2.4 | Operasional Variabel..... | 82 |
| 4.1 | Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin. | 97 |
| 4.2 | Karakteristik Responden Berdasarkan Umur..... | 98 |
| 4.3 | Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan..... | 98 |
| 4.4 | Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja..... | 99 |
| 4.5 | Hasil Skor Responden Terhadap Dimensi Instruktur | 100 |
| 4.6 | Hasil Skor Responden Terhadap Dimensi Peserta..... | 101 |
| 4.7 | Hasil Skor Responden Terhadap Dimensi Materi..... | 102 |
| 4.8 | Hasil Skor Responden Terhadap Dimensi Metode | 103 |
| 4.9 | Hasil Skor Responden Terhadap Dimensi Tujuan | 104 |
| 4.10 | Rekap Jawaban 5 Dimensi Pelatihan | 104 |
| 4.11 | Hasil Skor Responden Terhadap Dimensi Jejang Pendidikan | 105 |
| 4.12 | Hasil Skor Responden Terhadap Dimensi Kesesuaian Jurusan..... | 106 |
| 4.13 | Hasil Skor Responden Terhadap Dimensi Kompetensi | 107 |
| 4.14 | Rekap Jawaban 3 Dimensi Pendidikan | 108 |
| 4.15 | Hasil Skor Responden Terhadap Dimensi Pendidikan | 109 |
| 4.16 | Hasil Skor Responden Terhadap Dimensi Pengetahuan | 110 |
| 4.17 | Hasil Skor Responden Terhadap Dimensi Keterampilan Kerja..... | 111 |
| 4.18 | Hasil Skor Responden Terhadap Dimensi Pengalaman Kerja..... | 112 |
| 4.19 | Rekap Jawaban 4 Dimensi Penempatan..... | 113 |
| 4.20 | Hasil Skor Responden Terhadap Dimensi Target..... | 114 |
| 4.21 | Hasil Skor Responden Terhadap Dimensi Kualitas Kerja | 115 |
| 4.22 | Hasil Skor Responden Terhadap Dimensi Waktu Penyelesaian..... | 116 |
| 4.23 | Hasil Skor Responden Terhadap Dimensi Taat Asas | 117 |
| 4.24 | Rekap Jawaban 4 Dimensi Kinerja | 117 |
| 4.25 | Hasil Uji Validitas Pelatihan (X1) | 119 |
| 4.26 | Hasil Uji Validitas Pendidikan (X2) | 120 |
| 4.27 | Hasil Uji Validitas Penempatan (X3)..... | 120 |

| | |
|---|-----|
| 4.28 Hasil Uji Validitas Kinerja (Y) | 121 |
| 4.29 Hasil Pengujian Reliabilitas Terhadap Variabel Pelatihan (X1)..... | 122 |
| 4.30 Hasil Pengujian Reliabilitas Terhadap Variabel Pendidikan (X2)..... | 122 |
| 4.31 Hasil Pengujian Reliabilitas Terhadap Variabel Penempatan (X3) | 123 |
| 4.32 Hasil Pengujian Reliabilitas Terhadap Variabel Kinerja (Y)..... | 123 |
| 4.33 Uji Autokorelasi | 124 |
| 4.34 Uji Multikolinieritas..... | 126 |
| 4.35 Analisis Regresi Linier Berganda | 128 |
| 4.36.Uji Korelasi dan Determinasi..... | 129 |
| 4.37.Uji F (Simultan) | 130 |
| 4.38 Uji t (Parsial)..... | 131 |
| 4.39 Hasil Rekap Jawaban Responden Terhadap 5 Dimensi Pelatihan | 132 |
| 4.40 Hasil Rekap Jawaban Responden Terhadap 3 Dimensi Pendidikan..... | 134 |
| 4.41 Hasil Rekap Jawaban Responden Terhadap 4 Dimensi Penempatan | 135 |
| 4.42 Hasil Rekap Jawaban Responden Terhadap 4 Dimensi Kinerja..... | 136 |



DAFTAR GAMBAR

| No Gambar | Keterangan | Hal |
|-----------|---|-----|
| 2.1 | Bagan Kerangka Pemikiran..... | 70 |
| 3.1 | Bagan Struktur Organisasi Wiltop Hotel Jambi..... | 87 |



DAFTAR LAMPIRAN

| No Lampiran | Keterangan | Hal |
|-------------|------------------------------|-----|
| 1. | Kuisisioner Penelitian | 147 |
| 2. | Tabulasi Data Ordinal | 151 |
| 3. | Tabulasi Data MSI | 159 |
| 4. | Hasil Output SPSS | 167 |



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Manajemen sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting dalam suatu perusahaan baik secara individu ataupun kelompok. Dengan kata lain, sumber daya manusia merupakan aset terpenting yang harus dimiliki oleh suatu perusahaan agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Setiap perusahaan yang menghasilkan barang atau jasa dalam rangka untuk mencapai tujuan perusahaan harus memerhatikan kualitas dan kuantitas dari sumber daya yang dimiliki, karena sumber daya manusia sebagai perencana, pelaku dan penentu tercapainya tujuan perusahaan (Hasibuan,2017:4).

Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, diantaranya adalah pelatihan, disiplin kerja dan penempatan kerja sebagai langkah untuk mencapai tujuan perusahaan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu. Maka dari itu pelatihan dan disiplin kerja merupakan faktor penentu kinerja pegawai disuatu perusahaan (Nugraha dan Wijayanto, 2017:8).

Pentingnya pelatihan kerja kepada pegawai perusahaan guna untuk meningkatkan kinerja pegawai. Selain itu pelatihan kerja pada pegawai dapat meningkatkan kualitas dan kuantitas kerja pegawai, menciptakan sikap, loyalitas, dan kerjasama yang lebih menguntungkan baik antara organisasi dan pegawai, pimpinan dan pegawai, maupun antara

pegawai yang ada di dalam organisasi, memenuhi persyaratan-persyaratan perencanaan SDM yang ada serta membantu pegawai dalam peningkatan dan pengembangan pribadi mereka di dalam organisasi (Priansa, 2014:179).

Pentingnya latar belakang pendidikan pegawai dalam mempengaruhi kinerjanya. Pendidikan yang dilakukan yaitu menyesuaikan tingkat pendidikan terakhir yang dimiliki pegawai sesuai dengan kualifikasi jabatan yang diduduki dan menyesuaikan pendidikan formal yang dimiliki pegawai sesuai dengan bidang pekerjaan yang dihadapi pegawai. Latar belakang pendidikan akan mampu menghadapi tantangan dan menjadikan seorang manusia yang penuh tanggung jawab, produktif dan optimis dalam menghadapi dan menyelesaikan masalah yang ternyata sangat diperlukan di dalam lingkungan kerjanya (Budiasa, 2021:52).

Pentingnya penempatan kerja yang tepat didalam perusahaan. Dimana penempatan merupakan akhir dari proses seleksi, banyak orang yang berpendapat demikian, namun pendapat tersebut tidak salah apabila menyangkut pegawai baru. Pegawai tersebut akan memperoleh status dan di tempatkan pada posisi atau jabatan tertentu untuk melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya, namun dalam teori sumber daya manusia, penempatan berlaku pula bagi pegawai lama yang mengalami alih tugas dan mutasi. Pegawai lama pun perlu direkrut, dipilih, dan menjalani program pengenalan sebelum ditempatkan pada pekerjaan barunya (Hasibuan 2010:63).

Menurut Mangkunegara (2015:133) kegiatan penempatan pegawai dalam fungsi kepegawaian, dimulai setelah organisasi melaksanakan kegiatan penarikan dan seleksi, yaitu pada saat seorang calon pegawai dinyatakan diterima dan siap untuk ditempatkan pada jabatan atau unit kerja yang sesuai dengan kualifikasinya. Namun ternyata keberhasilan dari keseluruhan program pengadaan tenaga kerja terletak pada ketepatan dalam menempatkan pegawai yang bersangkutan.

Wilton Hotel Jambi merupakan hotel bintang 3 yang terletak strategis di daerah pusat bisnis dan dapat dicapai dengan berjalan kaki dari *WTC Shopping Mall*. Wilton Hotel Jambi menawarkan berbagai fasilitas kelas atas seperti WiFi gratis di seluruh area hotel dan tempat parkir pribadi gratis untuk kendaraan tamu Hotel.

Adapun jumlah pegawai Hotel Wilton Jambi selama periode 2019-2024 yaitu sebagai berikut :

Tabel 1.1
Jumlah Pegawai pada Hotel Wilton Jambi
Tahun 2019-2024

| No | Bagian Pekerja | 2019 (Orang) | 2020 (Orang) | 2021 (Orang) | 2022 (Orang) | 2023 (Orang) | 2024 (Orang) |
|-------------------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| 1. | General Manajer | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 2. | HRD | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 3. | Front Office | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4. | Cook Helper | 5 | 5 | 4 | 7 | 9 | 9 |
| 5. | Engineering | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 6. | Sales Market | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| 7. | FB Trainer | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 8. | House Keeping | 5 | 4 | 5 | 6 | 6 | 6 |
| 9. | Waiter/ss | 5 | 5 | 4 | 6 | 7 | 7 |
| 10. | Security | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| Jumlah Pegawai | | 33 | 31 | 30 | 37 | 41 | 41 |
| Perkembangan (%) | | - | (0,61) | (3,23) | 23,33 | 10,81 | 0 |

Sumber : Hotel Wilton Jambi Tahun 2025

Dari tabel 1.1 diatas jumlah pegawai pada hotel wiltop Jambi selama periode 2019-2024 mengalami penurunan pada tahun 2020 dan 2021. Dimana pada tahun 2019 jumlah pegawai yaitu 33 orang, pada tahun 2020 jumlah pegawai mengalami penurunan yaitu 31 orang atau sebesar -0,61%, pada tahun 2021 jumlah pegawai mengalami penurunan yaitu 30 orang atau sebesar -3,23%, pada tahun 2022 jumlah pegawai mengalami peningkatan yaitu 37 orang atau sebesar 22,33%, pada tahun 2023 jumlah pegawai mengalami peningkatan kembali yaitu sebanyak 41 orang atau sebesar 10,81%, pada tahun 2024 jumlah pegawai tetap yaitu 41 orang.

Sejalan dengan naik turunnya jumlah pegawai pada Hotel Wiltop Jambi selama periode 2019-2024 maka diperlukan pelatihan dan disiplin kerja yang baik. Pelatihan kerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Cara cepat yang dapat dilakukan dalam upaya peningkatan kinerja pegawai yaitu dengan melalui sistem pelatihan yang diterapkan dengan harapan pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan bertanggung jawab atas pekerjaannya sehingga mampu meningkatkan kinerja pegawai. Pelatihan adalah bagian dari pendidikan menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku, dalam waktu yang relatif singkat dan dengan metode yang lebih mengutamakan praktek dari pada teori.

Adapun pelatihan pegawai pada Wiltop Hotel Jambi periode 2019-2024 sebagai berikut :

Tabel 1.2
Jenis-Jenis Pelatihan yang Diikuti oleh Pegawai Wiltop Hotel Jambi
Tahun 2019 – 2024

| Tahun | Nama Pelatihan | Kebutuhan (Orang) | Jumlah yang Mengikuti (Orang) | Persentase (%) |
|-------|--------------------------------------|-------------------|-------------------------------|----------------|
| 2019 | - Motivation Training | 33 | 29 | 88 |
| | - Customer Satisfaction | 33 | 31 | 94 |
| | - Kitchen Equipment Maintenance | 17 | 17 | 100 |
| | - Laundry Equipment Maintenance | 9 | 8 | 89 |
| | - Panel Control System | 3 | 3 | 100 |
| | - AC & Electrical System | 5 | 5 | 100 |
| 2020 | - Hotel Study | 31 | 29 | 94 |
| | - Body Language | 30 | 28 | 93 |
| | - Employee Productivity | 31 | 30 | 97 |
| | - Customer Satisfaction | 31 | 31 | 100 |
| | - Kitchen Equipment Maintenance | 16 | 16 | 100 |
| 2021 | - Product Knowledge Training | 23 | 21 | 91 |
| | - Customer Satisfaction | 30 | 30 | 100 |
| | - Kitchen Equipment Maintenance | 15 | 14 | 93 |
| | - Laundry Equipment Maintenance | 9 | 8 | 89 |
| | - Panel Control System | 3 | 3 | 100 |
| | - AC & Electrical System | 5 | 4 | 80 |
| 2022 | - Service Excellence | 34 | 32 | 94 |
| | - Hospitality Training | 34 | 31 | 91 |
| | - How To Handle Difficult People | 31 | 30 | 97 |
| | - Team Building | 35 | 35 | 100 |
| | - Customer Satisfaction | 32 | 31 | 97 |
| 2023 | - Onboarding and Orientation | 4 | 4 | 100 |
| | - Compliance Training in Hospitality | 38 | 36 | 95 |
| | - Hard Skill Training | 31 | 30 | 97 |
| | - Soft Skill Training | 29 | 29 | 100 |
| | - Panel Control System | 3 | 3 | 100 |
| 2024 | - Customer Satisfaction | 39 | 39 | 100 |
| | - Compliance Training in Hospitality | 38 | 37 | 97 |
| | - Hard Skill Training | 31 | 31 | 100 |
| | - Soft Skill Training | 29 | 26 | 90 |
| | - Panel Control System | 3 | 3 | 100 |

Sumber : Wiltop Hotel Jambi Tahun 2025

Berdasarkan tabel pelatihan pegawai Wiltop Hotel Jambi diatas, dimana masih ada pegawai Wiltop Hotel Jambi yang tidak mengikuti pelatihan setiap tahunnya. Dapat disimpulkan pelatihan pada pegawai Wiltop Hotel Jambi belum optimal. Dimana masih ada pegawai yang tidak mengikuti pelatihan sehingga belum mencapai persentase 100%.

Pelatihan karyawan menjadi salah satu faktor penting yang mampu meningkatkan jenjang karir karyawan dan membantu

pengembangan untuk penyelesaian-penyelesaian tanggung jawabnya di masa yang akan datang (Werther dan Davis dalam Priansa, 2014:178)..

Latar belakang pendidikan merupakan salah satu faktor yang sangat di perhatikan oleh hotel ketika melaksanakan proses seleksi masuk pegawai. Sumber daya manusia yang memiliki latar belakang tertentu akan terlihat pada proses seleksi mengenai bidang yang dikuasainya, sehingga dapat meyakinkan manajer SDM untuk menempatkan orang tersebut pada tempat yang tepat. Menurut Tirtarahardja (2015:89) latar belakang pendidikan dapat dilihat dari dua sisi, yaitu kesesuaian antara bidang ilmu yang ditempuh dan jenjang pendidikan..

Adapun data latar belakang pendidikan pegawai pada Wiltop Hotel Jambi periode 2019-2024 sebagai berikut :

Tabel 1.3
Latar Belakang Pendidikan Pegawai Wiltop Hotel Jambi
Tahun 2019-2024

| Tahun | Latar Belakang Pendidikan Pegawai | | | | |
|-------|-----------------------------------|----|----|----|----|
| | SMA/SMK | D3 | D4 | S1 | S2 |
| 2019 | 12 | 7 | 3 | 9 | 2 |
| 2020 | 11 | 7 | 3 | 8 | 2 |
| 2021 | 11 | 6 | 3 | 8 | 2 |
| 2022 | 14 | 7 | 4 | 9 | 3 |
| 2023 | 15 | 8 | 4 | 11 | 3 |
| 2024 | 15 | 8 | 4 | 11 | 3 |

Sumber : Wiltop Hotel Jambi Tahun 2025

Berdasarkan tabel latar belakang pendidikan pegawai diatas dimana masih ada pegawai Wiltop Hotel Jambi dalam lima tahun terakhir yang memiliki latar belakang pendidikan SMA/SMK. Hal ini tentunya perlu sangat diperhatikan oleh manajemen hotel karna dapat mempengaruhi kinerja pegawai di Wiltop Hotel Jambi. Menurut Widhayu, (2017:7)

pendidikan sebagai landasan untuk membentuk, mempersiapkan, membina dan mengembangkan kemampuan sumber daya manusia yang sangat menentukan dalam keberhasilan dimasa yang akan datang. Maka dari itu pendidikan merupakan faktor penting dalam mempengaruhi tinggi atau rendahnya kinerja pegawai Wiltop Hotel Jambi. Dengan mengetahui latar belakang pendidikan pegawai, maka proses seleksi pegawai di hotel dapat dilakukan dengan efektif karena penyeleksi mampu melihat sesuai atau tidak sesuai nya jabatan yang akan diisi dengan *basic* latar belakang pendidikan yang dimiliki calon pegawai tersebut.

Penempatan kerja pegawai ditempat yang tepat merupakan suatu hal yang harus diperhatikan oleh setiap pimpinan perusahaan. Tujuan dan Prinsip Penempatan Pegawai yaitu salah satu tujuan organisasi dalam menempatkan pegawainya secara tepat adalah agar pegawai tersebut dapat berdaya guna dan berhasil guna dalam melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Menurut Hasibuan (2010:62) penempatan pegawai berpedoman kepada prinsip penempatan orang-orang yang tepat dengan tempat yang tepat dan penempatan orang yang tepat untuk jabatan yang tepat atau *the right man in the right place and the right man behind in the right job*. Penempatan yang tepat dapat terlihat dari latar belakang pendidikan SDM, kesehatan jasmani dan rohani, pengalaman kerja, umur SDM yang bersangkutan.

Berikut ini penempatan kerja pegawai pada Hotel Wiltop Jambi dari Tahun 2019 sampai tahun 2024 sebagai berikut :

Tabel 1.4
Data Penempatan Kerja Pegawai pada Hotel Wiltop Jambi
Tahun 2019-2024

| No | Bagian Kerja | Penempatan Kerja Pegawai | | | | | | | | | | | |
|-----------------------|-----------------|--------------------------|----|-----------|----|-----------|----|-----------|----|-----------|----|-----------|----|
| | | 2019 | | 2020 | | 2021 | | 2022 | | 2023 | | 2024 | |
| | | S | KS | S | KS | S | KS | S | KS | S | KS | S | KS |
| 1. | General Manajer | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 |
| 2. | HRD | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 |
| 3. | Front Office | 3 | 1 | 3 | 1 | 3 | 1 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 4. | Cook Helper | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 4 | 3 | 6 | 3 | 6 | 3 |
| 5. | Engineering | 3 | 0 | 3 | 0 | 3 | 0 | 3 | 0 | 3 | 0 | 3 | 0 |
| 6. | Sales Market | 3 | 1 | 3 | 1 | 3 | 1 | 3 | 1 | 4 | 1 | 4 | 1 |
| 7. | FB Trainer | 3 | 0 | 2 | 0 | 2 | 0 | 3 | 0 | 3 | 0 | 3 | 0 |
| 8. | House Keeping | 3 | 2 | 3 | 1 | 4 | 1 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 |
| 9. | Waiter/ss | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 4 | 2 | 5 | 2 | 5 | 2 |
| 10. | Security | 2 | 0 | 2 | 0 | 2 | 0 | 2 | 0 | 2 | 0 | 2 | 0 |
| Jumlah Pegawai | | 33 | | 31 | | 30 | | 37 | | 41 | | 41 | |

Sumber : Hotel Wiltop Jambi Tahun 2025

Keterangan :

S : Sesuai

KS : Kurang Sesuai

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa penempatan kerja pegawai pada Hotel Wiltop Jambi dari tahun 2019 sampai tahun 2024 dimana masih ada pegawai yang kurang sesuai antara penempatan dengan latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja yang ia miliki dengan ketentuan Hotel Wiltop Jambi. Penempatan kerja pegawai sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Menurut Sinambela, (2016 :65), kinerja sebagai implementasi dari teori keseimbangan yang mengatakan bahwa seseorang akan menunjukkan prestasi yang optimal bila ia mendapatkan manfaat (*benefit*) dan terdapat rangsangan (*inducement*) dalam pekerjaannya secara adil dan masuk akal (*reasonable*). Teori keseimbangan di atas memperlihatkan bahwa kinerja yang optimal akan dapat dicapai jika terdapat rasa keadilan yang dirasakan pegawai. Berbagai indikator yang dapat mengakibatkan rasa keadilan tersebut menurut teori ini antara lain manfaat yang berarti bahwa seorang pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya dapat merasakan manfaatnya. Menurut Mangkunegara, (2013:75) kinerja pegawai dapat dilihat dari hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Kasmir (2016:45) kinerja karyawan dapat dilihat melalui hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Adapun program kerja target dan realisasi kinerja pegawai pada Hotel Wiltop Jambi dari tahun 2019-2024 dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 1.5
Program Kerja Target dan Realisasi Kinerja Pegawai pada Hotel Wiltop Jambi
Tahun 2019- 2024

| No | Program Kinerja | 2019 | | | 2020 | | | 2021 | | | 2022 | | | 2023 | | | 2024 | | |
|----|--|--------------|--------------|-------|--------------|--------------|------|--------------|--------------|-------|--------------|--------------|-------|--------------|--------------|-------|--------------|--------------|-------|
| | | T (Orang) | R (Orang) | % | T (Orang) | R (Orang) | % | T (Orang) | R (Orang) | % | T (Orang) | R (Orang) | % | T (Orang) | R (Orang) | % | T (Orang) | R (Orang) | % |
| 1 | Menawarkan promo kamar hotel kepada tamu hotel | 10.800 | 10.938 | 101,3 | 11.520 | 10.248 | 88,9 | 11.020 | 9.935 | 90,2 | 10.850 | 11.138 | 102,7 | 12.600 | 12.472 | 98,9 | 12.600 | 12.621 | 100,2 |
| 2 | Menawarkan promo candlelight dinner package | 18.000 | 16.491 | 94,1 | 14.400 | 13.278 | 92,2 | 13.650 | 15.478 | 113,4 | 16.200 | 17.027 | 105,1 | 19.800 | 18.982 | 95,9 | 19.800 | 19.849 | 100,3 |
| 3 | Menawarkan promo birthday party package | 1.080 | 1.128 | 104,4 | 1.440 | 1.227 | 85,2 | 1.260 | 1.318 | 104,6 | 1.480 | 1.526 | 103,1 | 1.570 | 1.498 | 95,4 | 1.570 | 1.558 | 99,2 |
| 4 | Menawarkan promo honeymoon room package | 240 | 218 | 90,8 | 204 | 187 | 91,7 | 180 | 169 | 93,9 | 264 | 278 | 105,3 | 300 | 326 | 108,7 | 320 | 339 | 105,9 |
| 5 | Menawarkan promo bakoel arisan | 9.000 | 8.861 | 98,5 | 8.540 | 8.129 | 95,8 | 7.865 | 7.322 | 93,1 | 7.640 | 8.493 | 111,2 | 9.720 | 10.128 | 104,2 | 10.100 | 10.235 | 101,3 |
| 6 | Menawarkan promo akad nikah spesial package | 240 | 228 | 95 | 216 | 187 | 86,7 | 192 | 123 | 64,1 | 180 | 192 | 106,7 | 264 | 238 | 90,2 | 250 | 247 | 98,8 |
| 7 | Menawarkan promo quick lunch | 18.000 | 16.112 | 89,5 | 16.200 | 14.128 | 87,2 | 14.400 | 15.012 | 104,3 | 16.560 | 17.192 | 103,8 | 18.720 | 17.928 | 95,8 | 18.100 | 18.241 | 100,8 |
| 8 | Menawarkan promo shabu-shabu & bbq grill | 3.600 | 3.526 | 97,9 | 3.600 | 3.118 | 86,6 | 3.200 | 3.329 | 104,1 | 3.850 | 3.962 | 102,9 | 4.240 | 4.021 | 94,8 | 4.100 | 4.198 | 102,4 |

Sumber : Hotel Wiltop Jambi Tahun 2025

Keterangan:

T : Target

R : Realisasi

Berdasarkan tabel diatas dijelaskan bahwa program kerja target dan realisasi kinerja pegawai pada Hotel Wiltop Jambi lima tahun terakhir masih ada yang belum mencapai target yang telah ditetapkan Hotel. Dapat disimpulkan kinerja pegawai pada Hotel Wiltop Jambi belum optimal. Menurut Mangkunegara (2014:82), kinerja dapat didefinisikan sebagai tingkat keberhasilan seseorang dalam melakukan tugas serta kemampuan dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Kinerja dapat dikatakan sukses dan telah baik jika tujuan yang diinginkan telah tercapai dengan baik.

Berdasarkan latar belakang penelitian dan data diatas, penulis tertarik mengadakan penelitian pada Hotel Wiltop Jambi dengan judul “**Pengaruh Pelatihan, Pendidikan dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Wiltop Hotel Jambi**”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka masalah dalam penelitian ini dapat di identifikasikan sebagai berikut:

1. Jumlah pegawai pada Hotel Wiltop Jambi selama periode 2019-2024 mengalami penurunan pada tahun 2020 dan 2021.
2. Masih ada pegawai Wiltop Hotel Jambi yang tidak mengikuti pelatihan setiap tahunnya dari tahun 2019-2024.
3. Masih ada pegawai Wiltop Hotel Jambi dalam lima tahun terakhir yang memiliki latar belakang pendidikan SMA/SMK. Hal ini tentunya perlu sangat diperhatikan oleh manajemen hotel karna dapat mempengaruhi

kinerja pegawai di Wiltop Hotel Jambi..

4. Penempatan kerja pegawai pada Wiltop Hotel Jambi dari tahun 2019 sampai tahun 2024 dimana masih ada pegawai yang kurang sesuai antara penempatan dengan latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja yang ia miliki dengan ketentuan Hotel Wiltop Jambi.
5. Kinerja pegawai pada Wiltop Hotel Jambi dari tahun 2019 sampai tahun 2024 masih ada yang belum mencapai target yang telah ditetapkan Hotel.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka dapat di rumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana pelatihan, pendidikan, penempatan kerja dan kinerja pegawai pada Wiltop Hotel Jambi?
2. Bagaimana pengaruh pelatihan, pendidikan dan penempatan kerja terhadap kinerja pegawai pada Wiltop Hotel Jambi secara simultan?
3. Bagaimana pengaruh pelatihan, pendidikan, dan penempatan kerja terhadap kinerja pegawai pada Wiltop Hotel Jambi secara parsial?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah dirumuskan dalam rumusan masalah, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan pelatihan, pendidikan, penempatan kerja dan kinerja pegawai pada Wiltop Hotel Jambi.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan, pendidikan dan penempatan kerja terhadap kinerja pegawai pada Wiltop Hotel Jambi

secara simultan.

3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan, pendidikan dan penempatan kerja terhadap kinerja pegawai pada Wiltop Hotel Jambi secara parsial.

1.5 Manfaat Penelitian

Dengan tercapainya tujuan yang dirumuskan di atas maka manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

1. Manfaat Akademis

Diharapkan hasil penelitian ini dapat dikembangkan sehingga dapat digunakan sebagai salah satu referensi untuk mengembangkan ilmu pengetahuan sesuai keperluan masing-masing pihak.

2. Manfaat Praktis

Diharapkan dapat dijadikan sebagai masukan dan bahan pertimbangan pimpinan Wiltop Hotel Jambi sehingga dapat memberikan informasi dan meningkatkan kinerja pegawai.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN METODE PENELITIAN

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Ekonomi

Menurut Samuelson (dalam Putong, 2013:3), ekonomi adalah suatu studi bagaimana orang-orang dan masyarakat membuat pilihan, dengan atau tanpa penggunaan uang, dengan menggunakan sumber-sumber daya yang terbatas tetapi dapat dipergunakan dalam berbagai cara untuk menghasilkan berbagai jenis barang dan jasa dan mendistribusikannya untuk keperluan konsumsi, sekarang dan di masa datang, kepada berbagai orang dan golongan masyarakat. Sedangkan menurut Mankiw (dalam Putong, 2013:4), ekonomi adalah studi tentang bagaimana masyarakat mengelola sumber daya-sumber daya yang selalu terbatas atau langka. Menurut Smith (dalam Ismail, 2012:5) ekonomi adalah suatu ilmu yang mempelajari usaha manusia dalam mencapai kemakmuran atau usaha manusia dalam mengelolah sumber daya material yang dimiliki untuk mencapai tujuannya dalam pasar atau perdagangannya.

Menurut Rosyidi (2013:7) ekonomi adalah cabang ilmu pengetahuan yang sungguh-sungguh memberikan pengetahuan. Sedangkan menurut Ekananda (2014:5) ekonomi adalah ilmu untuk menentukan sebuah keputusan yang efektif. Keputusan ini diambil guna

mengelola sumber daya yang ada. Kegiatan ini dilakukan untuk memenuhi kebutuhan individu atau masyarakat.

2.1.2 Manajemen

Menurut Terry (dalam Hasibuan 2010;16) menjelaskan bahwa manajemen merupakan suatu proses khas yang terdiri atas tindakan – tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengendalian untuk mennetukan serta mencapai tujuan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya. Menurut Follet (dalam Handoko 2014:8) menyebutkan bahwa pengertian manajemen adalah sebagai suatu seni, tiap tiap pekerjaan bisa diselesaikan dengan orang lain. Menurut Stoner (dalam Sukarna 2011:10) menyatakan bahwa manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, dan penggunaan sumber daya organisasi yang lain dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Menurut Millet (dalam Sukarna 2011:14) menyampaikan bahwa definisi manajemen adalah proses dalam memberikan arahan pekerjaan kepada orang-orang dalam suatu orgniasasi guna mencapai tujuan. Menurut Lawerence (dalam Sukarna 2011:16) mengutarakan arti manajemen sebagai seni pencapaian tujuan yang dilakukan melalui usaha orang lain.

Sedangkan menurut Hasibuan (2013;1), manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien. Johnson, sebagaimana dikutip oleh Pidarta mengemukakan bahwa manajemen adalah proses

mengintegrasikan sumber-sumber yang tidak berhubungan menjadi sistem total untuk menyelesaikan suatu tujuan. (Cholih, 2011: 2).

2.1.3 Fungsi Manajemen

Definisi manajemen memberikan tekanan terhadap kenyataan bahwa manajer mencapai tujuan atau sasaran dengan mengatur karyawan dan mengalokasikan sumber-sumber material dan finansial. Bagaimana manajer mengoptimasi pemanfaatan sumber-sumber, memadukan menjadi satu dan mengkonversi hingga menjadi output, maka manajer harus melaksanakan fungsi-fungsi manajemen untuk mengoptimalkan pemanfaatan sumber-sumber dan koordinasi pelaksanaan tugas-tugas untuk mencapai tujuan. Sebagaimana disebutkan oleh Daft, manajemen mempunyai empat fungsi, yakni perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), kepemimpinan (*leading*), dan pengendalian (*controlling*). Dari fungsi dasar manajemen tersebut, kemudian dilakukan tindak lanjut setelah diketahui bahwa yang telah ditetapkan “tercapai” atau “belum Tercapai” (Cholih, 2011: 36).

Adapun fungsi – fungsi manajemen yang dikemukakan oleh para ahli diantaranya: menurut Terry dalam bukunya *Principles of Management* (Sukarna,2011:10), membagi empat fungsi dasar manajemen, yaitu:

a. *Planning* (perencanaan)

Perencanaan adalah memilih fakta dan penghubungan fakta – fakta serta pembuatan dan penggunaan perkiraan – perkiraan atau

asumsi – asumsi untuk masa yang akan datang dengan jalan menggambarkan dan merumuskan kegiatan – kegiatan yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan.

b. *Organizing* (pengorganisasian)

Pengorganisasian ialah penentuan, pengelompokan, dan penyusunan macam – macam kegiatan yang diperlukan untuk mencapai tujuan, penempatan orang – orang (pegawai), terhadap kegiatan – kegiatan ini, penyediaan faktor – faktor fisik yang cocok bagi keperluan kerja dan penunjukan hubungan wewenang, yang dilimpahkan terhadap setiap orang dalam hubungannya dengan pelaksanaan setiap orang dalam hubungannya dengan pelaksanaan setiap kegiatan yang diharapkan.

c. *Actuating* (pelaksanaan)

Penggerakan adalah membangkitkan dan mendorong semua anggota kelompok agar supaya berkehendak dan berusaha dengan keras untuk mencapai tujuan dengan ikhlas serta serasi dengan perencanaan dan usaha – usaha pengorganisasian dari pihak pimpinan.

d. *Controlling* (pengawasan)

Pengawasan dapat dirumuskan sebagai proses penentuan apa yang harus dicapai yaitu standard, apa yang sedang dilakukan yaitu pelaksanaan, menilai pelaksanaan, dan bilamana perlu

melakukan perbaikan – perbaikan, sehingga pelaksanaan sesuai dengan rencana, yaitu selaras dengan *standard* (ukuran).

Menurut Fayol (2010;179), manajer menjalankan fungsi manajemen, yaitu merencanakan, mengorganisasi, mengkoordinasi, dan mengendalikan. Dan biasa juga dengan: perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian. Dari beberapa fungsi manajemen diatas, dapat dipahami bahwa semua manajemen diawali dengan perencanaan (*Planning*). Setelah itu pengorganisasian (*Organizing*). Selanjutnya menerapkan fungsi pengarahan yang diartikan dalam kata yang berbeda seperti *actuating* dan *leading*. Lalu fungsi yang terakhir dalam manajemen adalah pengendalian (*Controlling*).

2.1.4 Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Mangkunegara (2010:4) Ilmu yang mempelajari bagaimana memberdayakan karyawan dalam perusahaan, membuat pekerjaan, kelompok kerja, mengembangkan para karyawan yang mempunyai kemampuan, mengidentifikasi suatu pendekatan untuk dapat mengembangkan kinerja karyawan dan memberikan imbalan kepada mereka atas usahanya dan bekerja. Menurut Dessler (dalam Hasibuan 2015:3), manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan. Menurut Mathis & Jackson (dalam Hasibuan 2012:5) manajemen sumber daya manusia (MSDM) dapat

diartikan sebagai ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam penggunaan kemampuan manusia agar dapat mencapai tujuan di setiap perusahaan. Menurut Flippo (dalam Hasibuan 2013:11) manajemen personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemberhentian karyawan, dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan, individu, karyawan dan masyarakat. Menurut Noe, Hollenbeck, Gerhart, dan Wright (dalam Hasibuan 2013:17) manajemen sumber daya manusia adalah kombinasi kebijakan, praktik dan sistem yang mempengaruhi kebiasaan, tingkah laku dan performa karyawan dalam aktivitas berorganisasi.

Wahyono (2015:14) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia berdasarkan pada aktivitas pengelolaan manusia mulai dari perekrutan sampai pensiun karyawan. Sedangkan menurut Hasibuan (2012:10), menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah ilmu dan seni yang dipergunakan dalam mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Menurut Sedarmayanti (2014:25), Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah rancangan sistem formal dalam organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi. Menurut Rival (2005:1) Manajemen sumber daya

manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksana dan pengendalian. Menurut Nawawi (2011:45) Manajemen sumber daya manusia mengandung pengertian yang erat kaitannya dengan pengelolaan sumber daya manusia atau pegawai dalam perusahaan. Sumber daya manusia dapat juga disebut sebagai personil. Tenaga kerja, pekerja, karyawan, potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya, atau potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal non material dalam organisasi bisnis, yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi.

Sumber daya manusia merupakan asset penting dan berperan sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktivitas instansi, sehingga harus dikelola dengan baik melalui Manajemen Sumber Daya Manusia. Menurut (Sedarmayanti, 2017:3) mengatakan bahwa : “Manajemen sumber daya manusia adalah proses pendayagunaan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi agar semua potensi fisik dan psikis yang dimiliki berfungsi maksimal untuk mencapai tujuan”. Menurut (Fahmi 2016,2) mengatakan bahwa : “Manajemen sumber daya manusia (human resources management) adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif”. Menurut (Sinambela 2016, 8) mengatakan bahwa : “Manajemen sumber

daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup pegawai, buruh, manajer, dan tenaga kerja lainnya untuk menunjang aktivitas organisasi atau organisasi demi mencapai tujuan yang telah ditentukan”.

2.1.5 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Kegiatan sumber daya manusia merupakan bagian proses manajemen sumber daya manusia yang paling sentral, dan merupakan suatu rangkaian dalam mencapai tujuan organisasi. Kegiatan tersebut akan berjalan lancar apabila memanfaatkan fungsi-fungsi manajemen. Menurut (Hasibuan 2017:34), fungsi manajemen sumber daya manusia yang dimaksud adalah sebagai berikut:

1. Perencanaan

Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, intergrasi, dan koordinasi dalam bentuk organisasi.

3. Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu

tercapainya tujuan organisasi. Pengarahan dilakukan oleh pemimpin dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya.

4. Pengendalian

Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan karyawan agar menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerja sama, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

5. Pengadaan

Adapun pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

6. Pengembangan

Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

7. Kompensasi

Kompensasi adalah merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil artinya sesuai dengan prestasi kerja, sedangkan layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman

pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

8. Pengintegrasian

Pengintegrasian merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

9. Pemeliharaan

Pemeliharaan merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas agar mereka tetap mau bekerja sama dengan perusahaan.

10. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi, karena tanpa adanya kedisiplinan maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal. Kedisiplinan merupakan keinginan atau kesadaran untuk menaati peraturan organisasi dan norma sosial.

11. Pemberhentian

Pemberhentian merupakan putusannya hubungan kerja seorang karyawan dari suatu organisasi. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan organisasi, berakhirnya kontrak kerja, pensiun, atau sebab lainnya.

2.1.6 Pelatihan

2.1.6.1 Definisi Pelatihan

Menurut Chan dalam Priansa (2014:175) pelatihan merupakan pembelajaran yang disediakan dalam rangka meningkatkan kinerja terkait dengan pekerjaan saat ini. Sedangkan menurut Mangkunegara (2011:44) mengemukakan bahwa pelatihan merupakan suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi, pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan yang terbatas. merupakan suatu pegangan yang penting dalam rangka pelaksanaan suatu kegiatan pelatihan. Menurut Instruksi Presiden No. 15 Tahun 1974 dalam Sedarmayanti (2016:188) menyatakan bahwa “Pelatihan adalah bagian dari pendidikan menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku, dalam waktu yang relatif singkat dan dengan metode yang lebih mengutamakan praktek dari pada teori”.

Menurut Rivai (2012:211) menajelaskan, bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktek dari pada teori. Adapun uraian lain dari Desseler dalam Benyamin (2011:89) pelatihan yaitu, memberikan keterampilan yang dibutuhkan bagi karyawan baru atau karyawan yang sudah ada untuk

menyelenggarakan pekerjaannya. Pelatihan salah satu faktor penting yang mampu meningkatkan jenjang karir pegawai dan membantu pengembangan untuk penyelesaian-penyelesaian tanggung jawabnya di masa yang akan datang (Werther dan Davis dalam Priansa, 2014:178). Menurut Hasibuan, (2010:92) pelatihan adalah kegiatan untuk mempelajari pengetahuan dan meningkatkan kemampuan teknis pegawai di dalam pekerjaannya yang sekarang atau pekerjaan yang akan dijabatnya segera dengan prosedur yang sistematis dalam jangka waktu yang singkat dan lebih mengutamakan praktek dari pada teori.

2.1.6.2 Manfaat Pelatihan

Simamora dalam Priansa (2014:179) menyatakan bahwa manfaat dari pelatihan antara lain:

1. Meningkatkan kualitas dan kuantitas produktivitas.
2. Mengurangi waktu belajar yang diperlukan pegawai untuk mencapai standarstandar kinerja yang dapat diterima.
3. Menciptakan sikap, loyalitas, dan kerjasama yang lebih menguntungkan baik antara organisasi dan pegawai, pimpinan dan pegawai, maupun antara pegawai yang ada di dalam organisasi.
4. Memenuhi persyaratan-persyaratan perencanaan SDM yang ada.
5. Mengurangi jumlah dan biaya kecelakaan kerja yang terjadi di dalam organisasi.
6. Membantu pegawai dalam peningkatan dan pengembangan pribadi mereka di dalam organisasi.

2.1.6.3 Tujuan Pelatihan

Menurut Nainggolan (2021:62) tujuan dari pelatihan adalah :

- 1 Memperbaiki kinerja karyawan. Karyawan dengan kinerja buruk akibat kurangnya pengetahuan dan keterampilan adalah kandidat yang sesuai menjadi peserta pelatihan. Dengan program pelatihan dan pengembangan yang sesuai dengan bidangnya akan membentuk kemampuan dan pengetahuan baru untuk memperbaiki kinerja karyawan.
- 2 Meningkatkan kompetensi sumber daya searah dengan perkembangan teknologi. Teknologi dan pengetahuan saat ini berkembang pesat, karyawan dituntut menguasai teknologi dan pengetahuan terbaru. Dengan pelatihan diharapkan pegawai dapat menguasai teknologi terbaru saat ini.
- 3 Mengurangi waktu pembelajaran bagi pegawai baru guna meningkatkan kompetensi dalam pekerjaan. Individu pegawai baru biasanya kurang menguasai atau memahami keahlian dan kemampuan yang dibutuhkan untuk menjadi pegawai profesional, yaitu mampu mencapai target kerja yang diharapkan perusahaan. Dengan adanya pelatihan diharapkan dapat mengurangi waktu karyawan baru untuk belajar guna meningkatkan kompetensinya.
- 4 Meringankan persoalan operasional Pelatihan merupakan salah satu cara efektif untuk memecahkan masalah yang harus dihadapi oleh

para karyawan pada saat melaksanakan operasional perusahaan.
Guna meningkatkan kinerja karyawan perusahaan.

- 5 Mempersiapkan karyawan untuk promosi. Dengan diadakan pelatihan, karyawan mampu menguasai kemampuan dan pengetahuan guna meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan, dan dimasa depan mendapatkan peluang untuk mendapatkan promosi. Promosi menjadi motivasi dan daya tarik bagi karyawan untuk memaksimalkan kinerjanya.

2.1.6.4 Jenis-Jenis Pelatihan

Menurut Mathis dan Jackson dalam Priansa (2014:179) mengatakan ada beberapa jenis pelatihan di antaranya:

1. Pelatihan rutin

Pelatihan yang dibutuhkan dan rutin dilakukan untuk memenuhi berbagai syarat hukum yang diharuskan dan berlaku sebagai pelatihan untuk semua pegawai.

2. Pelatihan teknis

Pelatihan pekerjaan/teknis memungkinkan pegawai untuk melakukan pekerjaan, tugas, dan tanggung jawab mereka dengan baik.

3. Pelatihan antar pribadi dan pemecahan masalah

Pelatihan dimaksud untuk mengatasi masalah operasional dan antar pribadi serta meningkatkan hubungan dalam pekerjaan organisasional.

4. Pelatihan perkembangan dan inovatif

Menyediakan fokus jangka panjang untuk meningkatkan kapabilitas individual dan organisasional untuk masa depan.

2.1.6.5 Faktor yang Mempengaruhi Pelatihan

Berdasarkan penjelasan Rivai (2010:225-226), dalam melakukan pelatihan ada beberapa faktor yang mempengaruhi yaitu instruktur, peserta, materi (bahan), metode, tujuan pelatihan, dan lingkungan yang menunjang. Faktor-faktor yang perlu dipertimbangkan dalam pelatihan yaitu :

1. Efektivitas biaya
2. Materi program yang dibutuhkan
3. Prinsip-prinsip pembelajaran
4. Ketepatan dan kesesuaian fasilitas
5. Kemampuan dan preferensi peserta pelatihan
6. Kemampuan dan preferensi instruktur pelatihan

2.1.6.6 Dimensi Pelatihan

Ada beberapa dimensi dalam pelatihan seperti yang akan dijelaskan oleh Mangkunegara (2011:57), dimensi pelatihan tersebut yaitu sebagai berikut:

1. Instruktur

a. Pendidikan

Pendidikan lebih diarahkan pada peningkatan kemampuan (*ability*) seseorang melalui jalur formal dengan jangka waktu yang panjang, guna memaksimalkan penyampaian materi kepada peserta pelatihan.

b. Penguasaan materi

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

2. Peserta

a. Semangat mengikuti pelatihan

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

b. Seleksi

Sebelum melaksanakan program pelatihan terlebih dahulu perusahaan melakukan proses seleksi, yaitu pemilihan sekelompok orang yang paling memenuhi kriteria untuk posisi yang tersedia di perusahaan.

3. Materi

a. Sesuai tujuan

Materi yang diberikan dalam program pelatihan kepada peserta pelatihan harus sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan.

b. Sesuai komponen peserta

Materi yang diberikan dalam program pelatihan akan lebih efektif apabila sesuai dengan komponen peserta sehingga program pelatihan tersebut dapat menambah kemampuan peserta.

c. Penetapan sasaran

Materi yang diberikan kepada peserta harus tepat sasaran sehingga mampu mendorong peserta pelatihan untuk mengaplikasikan materi yang telah disampaikan dalam melaksanakan pekerjaannya.

4. Metode

a. Pensosialisasian tujuan

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

b. Memiliki sasaran yang jelas

Agar lebih menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif apabila memiliki sasaran yang jelas yaitu memperlihatkan pemahaman terhadap kebutuhan peserta pelatihan.

5. Tujuan

a. Meningkatkan keterampilan

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

Untuk mengukur pelatihan terdapat beberapa dimensi dalam melakukan penilaian terhadap pelatihan, menurut Kasmir (2016: 140) diantaranya:

1. Instruktur

Untuk meningkatkan skill dari karyawan maka pelatih yang akan dipilih dalam program pelatihan pun harus benar-benar memiliki kualifikasi yang baik sesuai dengan bidangnya, kompeten dan memiliki pendidikan untuk pelatihan yang baik pula.

2. Peserta

Peserta pelatihan harus dipilih sesuai kualifikasi tertentu dan harus memiliki semangat yang tinggi untuk mengikuti pelatihan.

3. Materi Pelatihan

Materi yang digunakan untuk pelatihan harus sesuai dengan tujuan pelatihan yang diadakan oleh suatu perusahaan, dan materi pelatihan harus update agar para peserta dapat mengikuti materi terbaru dan memecahkan masalah yang terjadi pada kondisi sekarang ini.

4. Lokasi Pelatihan

Lokasi pelatihan merupakan tempat untuk memberikan pelatihan apakah di luar perusahaan atau di dalam perusahaan. Jika dilakukan di dalam perusahaan, khususnya untuk karyawan lama tentu akan membuat jenuh. Apabila dilakukan untuk karyawan baru akan menambah wawasan mengenai pekerjaan barunya dan akan menyesuaikan dengan lingkungan pekerjaan. Demikian pula untuk lokasi yang berada di luar perusahaan, biasanya akan memberikan kesegaran bagi peserta pelatihan, terutama bagi karyawan lama. Mereka akan terbebas dari tugas-tugas rutin yang dibebankan kepadanya. Jika dilakukan di dalam perusahaan mereka menjadi tidak fokus mengikuti pelatihan sehingga hasilnya kurang optimal dan dianggap bahwa pelatihan tersebut tidak ada manfaatnya.

5. Lingkungan

Pengaruh dari lingkungan seperti kenyamanan tempat pelatihan yang didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai tentu akan memberikan hasil yang lebih positif. Demikian pula sebaliknya jika lingkungan pelatihan kurang memadai akan membuat peserta pelatihan merasa tidak nyaman dan berakibat kepada hasil yang diperolehnya kurang maksimal. Di samping faktor kenyamanan, dalam hal faktor lingkungan juga dipengaruhi oleh keamanan di sekitar lokasi pelatihan. Jika lingkungan tidak

aman dalam arti banyak gangguan tentu akan menyebabkan hasil pelatihan kurang optimal, demikian pula sebaliknya.

6. Waktu Pelatihan

Waktu Pelatihan maksudnya adalah waktu dimulai dan berakhirnya suatu pelatihan. Misalnya pelatihan sehari penuh 8 jam atau lebih tentu akan membuat peserta kelelahan.

Menurut Rae dalam Sofyandi (2013:119) Dimensi program pelatihan yang efektif yang diberikan perusahaan kepada pegawainya dapat diukur melalui:

1. Isi pelatihan, yaitu apakah isi program pelatihan relevan dan sejalan dengan kebutuhan pelatihan, dan apakah pelatihan tersebut *up to date*.
2. Metode pelatihan, apakah metode pelatihan yang diberikan sesuai untuk subjek itu dan apakah metode pelatihan tersebut sesuai dengan gaya belajar peserta pelatihan.
3. Sikap dan keterampilan instruktur, yaitu apakah instruktur mempunyai sikap dan keterampilan yang penyampaian yang mendorong orang untuk belajar.
4. Lama waktu pelatihan, yaitu berapa lama waktu pemberian materi pokok yang harus dipelajari dan seberapa cepat tempo penyampaian materi tersebut.
5. Fasilitas pelatihan, yaitu apakah tempat penyelenggaraan pelatihan dapat dikendalikan oleh instruktur, apakah relevan

dengan jenis pelatihan, dan apakah maknanya memuaskan.

2.1.6.7 Indikator Pelatihan

Menurut Desseler dalam Simamora, (2016:244) mengemukakan terdapat 5 indikator pelatihan, diantaranya :

1. Instruktur : mengingatkan pelatihan umumnya berorientasi pada peningkatan *skill*, maka para pelatih yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus benar-benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai dengan bidangnya, professional dan kompeten.
2. Peserta pelatihan tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai , selain itu peserta pelatihan juga harus memiliki semangat yang tinggi untuk mengikuti pelatihan.
3. Metode pelatihan akan menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif, apabila sesuai dengan jenis materi dan kemampuan peserta pelatihan
4. Tujuan pelatihan, pelatihan memerlukan tujuan yang telah ditetapkan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi (*action plan*) dan penetapan sasaran, serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang diselenggarakan.

Mangkunegara (2011:57) mengemukakan terdapat 5 indikator pelatihan, diantaranya :

1. Instruktur berupa, Instruktur mempunyai kompetensi dalam melakukan pelatihan, Instruktur mampu memotivasi peserta,

Instruktur menguasai materi pelatihan sehingga mampu menjelaskan materi dengan baik.

2. Peserta berupa, Peserta Pelatihan selalu bersemangat mengikuti pelatihan, Mempunyai keinginan untuk memahami Materi yang diberikan oleh instruktur ketika pelatihan, Pelatihan dipandu oleh instruktur yang sesuai.
3. Materi atau kurikulum berupa, Materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan anda, sehingga mampu menunjang pekerjaan yang anda lakukan, Materi yang diberikan lengkap dan dapat dengan mudah dipahami, Mampu menguasai berbagai materi pelatihan yang diberikan dengan cepat.
4. Metode pelatihan berupa, Metode pelatihan sudah sesuai dengan jenis pelatihan, Kesesuaian metode dengan materi pelatihan, Tingkat ketepatan metode pelatihan yang digunakan dengan penyampaian materi.
5. Tujuan pelatihan berupa, Setelah mengikuti pelatihan, anda mempunyai keterampilan lebih dalam pekerjaan, Pelatihan memotivasi pegawai agar dapat bekerja lebih baik lagi, Pelatihan memberikan wawasan ilmu pengetahuan kepada pegawai..

Menurut Wahyuningsih (2019:6) terdapat 5 indikator dalam pelatihan, yaitu:

1. Tujuan Pelatihan

Tujuan pelatihan wajib realistis serta dapat disampaikan sedemikian rupa sehingga pelatihan dilakukan untuk mengembangkan keterampilan kerja sehingga peserta dapat meningkatkan kesadaran akan pekerjaan yang harus dilakukan oleh para peserta.

2. Materi

Dalam bentuk manajemen kerja, esai, korespondensi kerja, psikologi kerja, disiplin kerja dan etika, serta pelaporan kerja, bahan ajar dapat digunakan.

3. Metode yang digunakan

Dalam pelatihan, metode yang dipakai merupakan cara pengajaran dengan pendekatan partisipatif seperti pembahasan kelompok, seminar, latihan, praktek (*demonstrasi*) serta permainan, acara pendidikan, tes, kunjungan kerja kelompok serta studi (studi banding).

4. Kualifikasi Peserta

Peserta merupakan karyawan yang telah melewati persyaratan kualifikasi, seperti karyawan tetap dan karyawan dengan rekomendasi dari pemimpin.

5. Kualifikasi pelatih

Pelatih/pemberi pelatihan kepada peserta harus memenuhi persyaratan kualifikasi seperti: memiliki keterampilan terkait materi pelatihan, mampu menghasilkan inspirasi dan motivasi pada peserta dan menggunakan metode partisipatif.

2.1.7 Pendidikan

2.1.7.1 Definisi Pendidikan

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional menyebutkan bahwa pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara. Pendidikan merupakan suatu proses yang diperlukan untuk mendapatkan keseimbangan dan kesempurnaan dalam perkembangan individu maupun masyarakat.

Menurut Malayu (2012:69) pendidikan merupakan tindakan yang dilakukan oleh pihak karyawan dalam upaya menguasai, keterampilan, pengetahuan, dan sikap tertentu yang mengakibatkan perubahan yang relatif bersifat permanen dalam perilaku kerja mereka. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa pelatihan merupakan bagian dari pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku, dalam waktu yang singkat dan metode yang lebih mengutamakan praktik dari pada teori. Tingkat pendidikan adalah suatu proses jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan

terorganisir, yang mana tenaga kerja manjerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan-tujuan umum (Sikula,2016:212)

Menurut Widhayu (2017:7), pendidikan sebagai landasan untuk membentuk, mempersiapkan, membina dan mengembangkan kemampuan sumber daya manusia yang sangat menentukan dalam keberhasilan dimasa yang akan datang. Pendidikan yang dilakukan yaitu menyesuaikan tingkat pendidikan terakhir yang dimiliki karyawan sesuai dengan kualifikasi jabatan yang diduduki dan menyesuaikan pendidikan formal yang dimiliki karyawan sesuai dengan bidang pekerjaan yang dihadapi karyawan. Latar belakang pendidikan merupakan salah satu faktor yang sangat di perhatikan oleh perusahaan ketika melaksanakan proses seleksi masuk karyawan. Sumber daya manusia yang memiliki latar belakang tertentu akan terlihat pada proses seleksi mengenai bidang yang dikuasainya, sehingga dapat meyakinkan manajer SDM untuk menempatkan orang tersebut pada tempat yang tepat. Menurut Tirtarahardja (2015:89) pendidikan dapat dilihat dari dua sisi, yaitu kesesuaian antara bidang ilmu yang ditempuh dan jenjang pendidikan.

2.1.7.2 Jalur Pendidikan

Menurut pasal 3 UU No. 20 Tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional, jalur pendidikan terdiri atas pendidikan formal, nonformal, dan informal yang dapat saling melengkapi dan memperkaya. Penjelasan mengenai jalur pendidikan adalah sebagai berikut :

1. Jalur pendidikan sekolah (*formal*)

Jalur pendidikan sekolah adalah pendidikan yang diselenggarakan di sekolah melalui kegiatan belajar mengajar secara berjenjang dan bersinambungan (pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan tinggi). Sifat jalur pendidikan ini adalah formal, yang diatur berdasarkan ketentuan pemerintah, dan mempunyai keseragaman pola yang bersifat nasional

2. Jalur pendidikan luar sekolah (*nonformal*)

Jalur pendidikan luar sekolah adalah pendidikan yang bersifat kemasyarakatan yang diselenggarakan diluar sekolah melalui kegiatan belajar mengajar yang tidak berjenjang dan tidak berkesinambungan. Pendidikan luar sekolah memberikan kemungkinan perkembangan sosial yang dapat dimanfaatkan oleh anggota masyarakat untuk mengembangkan dirinya dan membangun masyarakatnya. Sifat dari pendidikan luar sekolah adalah tidak formal dalam artian tidak ada keseragaman pola yang bersifat nasional.

3. Jalur pendidikan *informal*

Jalur pendidikan informal adalah melalui pendidikan yang diberikan oleh keluarga dan lingkungan berbentuk kegiatan belajar secara mandiri. Jalur pendidikan informal ini bertujuan untuk menanamkan keyakinan agama, nilai budaya dan moral, serta keterampilan praktis.

2.1.7.3 Tujuan Pendidikan

Menurut pasal 3 UU no.20 Tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional pendidikan berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga Negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Adapun tujuan dari pendidikan menurut Safitri (2018:76) adalah:

- a. Tujuan umum pendidikan nasional adalah untuk membentuk manusia pancasila
- b. Tujuan institusional adalah tujuan yang menjadi tugas lembaga pendidikan tertentu untuk mencapainya
- c. Tujuan kulikuler adalah tujuan studi atau mata pelajaran
- d. Tujuan instruksional adalah tujuan materi kurikulum yang berupa bidang. Berupa bahasan atau sub bahasan..

2.1.7.4 Manfaat Pendidikan

Menurut Tirtarahardja (2015:95) manfaat pendidikan adalah sebagai berikut :

1. Meningkatkan kualitas dan kuantitas produktivitas.
2. Mengurangi waktu belajar yang diperlukan karyawan untuk mencapai

standar kinerja yang dapat diterima.

3. Membentuk sikap, loyalitas, dan kerjasama yang lebih menguntungkan.
4. Memenuhi kebutuhan perencanaan sumber daya manusia.
5. Mengurangi frekuensi dan biaya kecelakaan kerja.
6. Membantu karyawan dalam peningkatan dan pengembangan pribadi mereka..

2.1.7.5 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pendidikan

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi latar belakang pendidikan adalah sebagai berikut :

1. Pendidikan

Pendidikan merupakan bimbingan yang diberikan seseorang terhadap perkembangan orang lain menuju impian atau cita-cita tertentu yang menentukan manusia untuk berbuat dan mengisi kehidupan agar tercapai keselamatan dan kebahagiaan. Pendidikan diperlukan untuk mendapatkan informasi berupa hal-hal yang menunjang kesehatan sehingga dapat meningkatkan kualitas hidup. Pendidikan dapat mempengaruhi seseorang termasuk juga perilaku akan pola hidup terutama dalam memotivasi, pada umumnya semakin tinggi Pendidikan seseorang maka semakin mudah menerima informasi.

2. Pekerjaan

Pekerjaan adalah suatu keburukan yang harus dilakukan demi menunjang kehidupannya dan kehidupan keluarganya. Pekerjaan tidak

diartikan sebagai sumber kesenangan, akan tetapi merupakan cara mencari nafkah yang membosankan, berulang, dan memiliki banyak tantangan. Sedangkan bekerja merupakan kegiatan yang menyita waktu. Tetapi harus tetap dilaksanakan demi menjalankan kewajiban.

3. Umur

Umur adalah umur individu yang dihitung mulai saat dilahirkan sampai berulang tahun, semakin cukup umur, tingkat kematangan dan kekuatan seseorang akan lebih matang dalam berfikir dan bekerja.

Dari segi yang belum tinggi kedewasaannya

4. Faktor Lingkungan

Lingkungan adalah seluruh kondisi yang ada sekitar manusia dan pengaruhnya dapat mempengaruhi perkembangan dan perilaku individu atau Sosial budaya Sistem sosial budaya pada masyarakat dapat memberikan pengaruh dari sikap dalam menerima informasi, (Setiawan, 2015)..

2.1.7.6 Dimensi Pendidikan

Menurut Tirtarahardja (2015:91), dimensi pendidikan terdiri dari :

a. Jenjang pendidikan

Jenjang pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai dan kemampuan yang dikembangkan.

b. Kesesuaian jurusan

Kesesuaian jurusan adalah sebelum pegawai direkrut atau ditempatkan terlebih dahulu organisasi menganalisis tingkat pendidikan dan kesesuaian jurusan pendidikan pegawai tersebut agar nantinya dapat ditempatkan pada posisi jabatan yang sesuai dengan kualifikasi pendidikan.

c. Kompetensi

Kompetensi adalah pengetahuan, penguasaan terhadap tugas, keterampilan dan nilai-nilai dasar yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak.

Menurut Notoatmodjo, (2017:81) dimensi pendidikan sebagai berikut :

1. Pendidikan

Pendidikan diperlukan untuk mendapatkan informasi berupa hal-hal yang menunjang kesehatan sehingga dapat meningkatkan kualitas hidup.

2. Pekerjaan

Pekerjaan adalah suatu kegiatan yang harus dilakukan demi menunjang kehidupannya dan kehidupan keluarganya.

3. Usia

Usia adalah usia individu yang dihitung mulai saat dilahirkan sampai berulang tahun, semakin cukup usia, tingkat kematangan dan kekuatan seseorang akan lebih matang dalam berfikir dan bekerja.

4. Faktor Lingkungan

Faktor Lingkungan ialah seluruh kondisi yang ada sekitar manusia dan pengaruhnya dapat mempengaruhi perkembangan dan perilaku individu atau kelompok.

5. Sosial Budaya

Sistem sosial budaya pada masyarakat dapat memberikan pengaruh dari sikap dalam menerima informasi.

Menurut Priatama, (2020:73), yaitu dimensi pendidikan yang terdiri dari :

1. Jenjang pendidikan.

Jenjang pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik dengan tujuan yang akan dicapai dan kemampuan yang akan dikembangkan.

2. Kesesuaian Jurusan

Keseuaian jurusan adalah sebelum pegawai direkrut terlebih dahulu perusahaan menganalisis tingkat pendidikan dan kesesuaian jurusan pendidikan pegawai tersebut agar nantinya dapat ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan kualifikasi pendidikan.

2.1.7.7 Indikator Pendidikan

Menurut Tanjung dalam Adibah (2014: 16-17) indikator-indikator pendidikan sebagai berikut:

1. Jenjang Pendidikan Menurut Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional No 20 tahun 2003, Jenjang pendidikan adalah tahapan

pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai, dan kemampuan yang dikembangkan, terdiri dari:

- a. Pendidikan dasar yaitu jenjang pendidikan awal selama 9 (sembilan) tahun pertama masa sekolah anak-anak yang melandasi jenjang pendidikan menengah.
 - b. Pendidikan atas yaitu jenjang pendidikan lanjutan pendidikan menengah.
 - c. Pendidikan tinggi yaitu jenjang pendidikan setelah pendidikan atas yang mencakup program sarjana, magister, doktor, dan spesialis yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi.
2. Spesifikasi/Jurusan Keilmuan Kesesuaian jurusan adalah sebelum karyawan direkrut terlebih dahulu perusahaan menganalisis tingkat pendidikan dan kesesuaian jurusan pendidikan karyawan tersebut agar nantinya dapat ditempatkan pada posisi jabatan yang sesuai dengan kualifikasi pendidikannya tersebut. Dengan demikian karyawan dapat memberikan kinerja yang baik bagi perusahaan.

Moehariono (2014:53) menyebutkan bahwa Indikator Pendidikan adalah:

- a. Kedudukan pegawai adalah menunjukkan jabatan dari pegawai
- b. Kualitas kerja adalah mutu kerja yang dihasilkan oleh pegawai.
- c. Peningkatan keahlian adalah menunjukkan kemajuan keahlian
- d. Manfaat bagi pegawai adalah keuntungan yang diperoleh pegawai

- e. Kecakapan adalah tindakan bijaksana dalam pekerjaan
- f. Keselarasan adalah dimana tingkat pendidikan sesuai dengan pekerjaan
- g. Semangat kerja adalah keinginan kerja yang tinggi yang ditunjukkan
- h. Disiplin kerja adalah ketepatan dan keakuratan dalam bekerja
- i. Kemampuan pegawai adalah daya upaya untuk melakukan pekerjaan
- j. Kemampuan sesuai pendidikan adalah upaya yang sesuai Pendidikan

Menurut Tirtarahardja (2015:92), indikator pendidikan terdiri dari beberapa hal yaitu :

a. Jenjang pendidikan

Jenjang pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai dan kemampuan yang dikembangkan.

b. Kesesuaian jurusan

Kesesuaian jurusan adalah sebelum pegawai direkrut atau ditempatkan terlebih dahulu organisasi menganalisis tingkat pendidikan dan kesesuaian jurusan pendidikan pegawai tersebut agar nantinya dapat ditempatkan pada posisi jabatan yang sesuai dengan kualifikasi pendidikan.

c. Kompetensi

Kompetensi adalah pengetahuan, penguasaan terhadap tugas, keterampilan dan nilai-nilai dasar yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak.

2.1.8 Penempatan

2.1.8.1 Definisi Penempatan

Mathis & Jackson (dalam Suwanto dan Priansa 2018:109) mendefinisikan penempatan adalah menempatkan posisi seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seorang karyawan cocok dengan pekerjaannya akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan. Uraian sebelumnya dapat disimpulkan penempatan adalah suatu proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus dalam seleksi sesuai minat, bakat, pendidikan, dan prestasi yang dimiliki dengan persyaratan yang dibutuhkan organisasi.

Penempatan merupakan akhir dari proses seleksi, banyak orang yang berpendapat demikian, namun pendapat tersebut tidak salah apabila menyangkut pegawai baru. Pegawai tersebut akan memperoleh status dan ditempatkan pada posisi atau jabatan tertentu untuk melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya, namun dalam teori sumber daya manusia, penempatan berlaku pula bagi pegawai lama yang mengalami alih tugas dan mutasi. Pegawai lama pun perlu direkrut, dipilih, dan menjalani program pengenalan sebelum ditempatkan pada pekerjaan barunya. Bernadin & Rusel 1993 (dalam Suwanto dan Priansa 2018:109) menyatakan bahwa pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan merupakan kriteria yang harus dipenuhi dalam pelaksanaan penempatan pegawai.

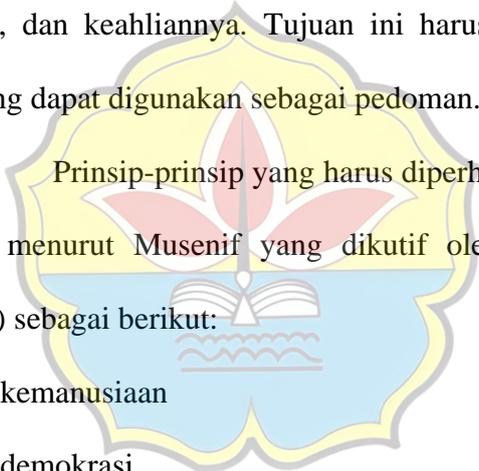
Menurut Desseler 2005 (dalam Suwanto dan Priansa 2018:110) menyatakan bahwa : “Penempatan merupakan proses penugasan/pengisian jabatan atau penugasan kembali pegawai pada tugas/jabatan baru atau jabatan yang berbeda”. Menurut Hasibuan (2010:62) penempatan pegawai berpedoman kepada prinsip penempatan orang-orang yang tepat dengan tempat yang tepat dan penempatan orang yang tepat untuk jabatan yang tepat atau *the right man in the right place and the right man behind in the right job*. Penempatan yang tepat dapat terlihat dari latar belakang pendidikan SDM, kesehatan jasmani dan rohani, pengalaman kerja, umur SDM yang bersangkutan.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2015:131) penempatan pegawai adalah menempatkan pegawai sebagai unsur pelaksana pekerjaan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan, kecakapan dan keahliannya. Kegiatan penempatan pegawai dalam fungsi kepegawaian, dimulai setelah organisasi melaksanakan kegiatan penarikan dan seleksi, yaitu pada saat seorang calon pegawai dinyatakan diterima dan siap untuk ditempatkan pada jabatan atau unit kerja yang sesuai dengan kualifikasinya. Namun ternyata permasalahannya tidak sesederhana itu, karena justru keberhasilan dari keseluruhan program pengadaan tenaga kerja terletak pada ketepatan dalam menempatkan pegawai yang bersangkutan.

2.1.8.2 Tujuan Penempatan

Tujuan dan Prinsip Penempatan Pegawai yaitu salah satu tujuan organisasi dalam menempatkan pegawainya secara tepat adalah agar pegawai tersebut dapat berdaya guna dan berhasil guna dalam melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Sastrohadiwiryono (2012:38) mengungkapkan bahwa maksud dan tujuan dari penempatan pegawai adalah untuk menempatkan pegawai sebagai unsur pelaksana pekerjaan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan, kecakapan, dan keahliannya. Tujuan ini harus didukung oleh prinsip-prinsip yang dapat digunakan sebagai pedoman.

Prinsip-prinsip yang harus diperhatikan dalam penempatan karyawan menurut Musenif yang dikutip oleh Suwatno dan Priansa (2018:113) sebagai berikut:

- 
- a) Prinsip kemanusiaan
 - b) Prinsip demokrasi
 - c) Prinsip *the right man on the right place*
 - d) Prinsip *equal pay for equal work*
 - e) Prinsip kesatuan arah
 - f) Prinsip kesatuan tujuan
 - g) Prinsip kesatuan komando

2.1.8.3 Manfaat Penempatan

Menurut Hasibuan (2010:118) manfaat analisis penempatan kerja pada suatu jabatan sangat besar sekali dalam suatu organisasi, dimana analisis jabatan membantu dan mengkomunikasikan harapan sebuah pekerjaan terhadap pemegang jabatan, pengawasannya dan teman sekerja. Dengan meninjau deskripsi pekerjaan, spesifikasi pekerjaan dan standar kinerja pekerjaan yang ada, sehingga pegawai bisa lebih cepat mempelajari ruang lingkup dan batasan perencanaan kerja.

2.1.8.4 Jenis-Jenis Penempatan

Jenis-jenis penempatan kerja menurut Rivai (2012:211) sebagai berikut :

1. Promosi

Promosi terjadi apabila seorang pegawai dipindahkan dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lain yang lebih tinggi dalam pembayaran, tanggung jawab dan atau level. Umumnya diberikan sebagai penghargaan, hadiah (*reward system*) atas usaha dan prestasi dimasa lampau.

2. Transfer dan demosi

Transfer dan demosi adalah dua kegiatan utama penempatan pegawai lainnya yang ada pada perusahaan. Transfer terjadi jika seorang pegawai dipindahkan dari suatu bidang tugas kebidang tugas lainnya yang tingkatannya hampir sama baik tingkat gaji, tanggung jawab,

maupun tingkat strukturalnya. Demosi terjadi apabila seorang pegawai dipindahkan dari suatu posisi keposisi lainnya yang lebih rendah tingkatannya, baik tingkat gaji, tanggung jawab, maupun tingkatan strukturalnya.

3. *Job-Posting Programs*

Job-posting programs memberikan informasi kepada pegawai tentang pembukaan lowongan kerja dan persyaratannya. Pengumuman tentang lowongan kerja tersebut mengundang para pegawai yang memenuhi syarat untuk melamar. Tujuan program *job-posting* adalah untuk memberi dorongan bagi pegawai yang sedang mencari promosi dan transfer serta membantu departemen SDM dalam mengisi jabatan internal.

2.1.8.5 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penempatan

Faktor-faktor yang mempengaruhi dalam penempatan pegawai menurut Musenif yang dikutip oleh Suwatno dan Priansa (2018:113) sebagai berikut :

1. Faktor kemanusiaan

Faktor ini menganggap manusia sebagai unsur pekerja yang mempunyai persamaan harga diri, kemauan, keinginan, cita-cita dan kemampuan harus dihargai posisinya sebagai manusia yang layak tidak dianggap mesin.

2. Faktor demokrasi

Menunjukkan adanya saling menghormati, saling menghargai, dan saling mengisi dalam melaksanakan kegiatan.

3. *The right man on the right place*

Ini penting dilaksanakan dalam arti bahwa penempatan setiap orang dalam setiap organisasi yang berarti bahwa penempatan setiap orang dalam organisasi perlu didasarkan pada kemampuan, keahlian, pengalaman, serta pendidikan yang dimiliki oleh orang yang bersangkutan.

4. Faktor *equal pay for equal work*

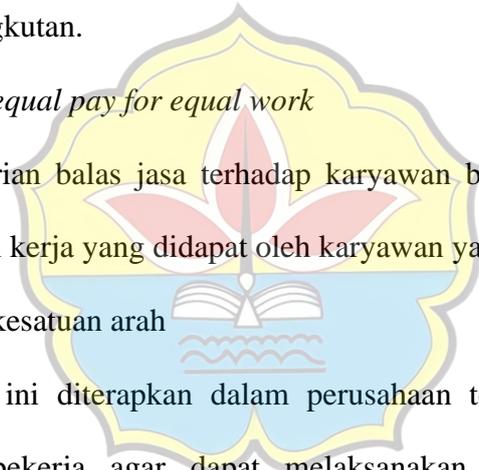
Pemberian balas jasa terhadap karyawan baru didasarkan atas hasil prestasi kerja yang didapat oleh karyawan yang bersangkutan.

5. Faktor kesatuan arah

Faktor ini diterapkan dalam perusahaan terhadap setiap karyawan yang bekerja agar dapat melaksanakan tugas-tugas, dibutuhkan kesatuan arah, kesatuan pelaksanaan tugas, sejalan dengan program dan rencana yang digariskan.

6. Faktor kesatuan tujuan

Faktor ini erat hubungannya dengan kesatuan arah, artinya arah yang dilaksanakan karyawan harus difokuskan pada tujuan yang dicapai.



7. Faktor kesatuan komando

Karyawan yang bekerja selalu dipengaruhi adanya komando yang diberikan sehingga setiap karyawan hanya mempunyai satu orang atasan.

8. Faktor efisiensi dan produktifitas kerja

Faktor ini merupakan kunci kearah tujuan perusahaan karena efisiensi dan produktifitas kerja harus dicapai dalam rangka mencapai tujuan perusahaan.

Faktor-Faktor yang Dipertimbangkan dalam Penempatan Pegawai Menurut Sastrohadiwiryono (2012:162), faktor-faktor yang perlu dipertimbangkan dalam penempatan pegawai adalah:

1. Faktor latar belakang pendidikan
2. Faktor kesehatan jasmani dan rohani
3. Faktor pengalaman kerja
4. Faktor jenis kelamin
5. Faktor status perkawinan
6. Faktor minat dan hobi

2.1.8.6 Dimensi Penempatan

Dimensi yang perlu dipertimbangkan dalam penempatan pegawai menurut Hasibuan (2010:67) adalah sebagai berikut :

1. Pendidikan, merupakan pendidikan minimum yang diisyaratkan perusahaan.

2. Pengetahuan, merupakan pengetahuan yang harus dimiliki oleh seseorang tenaga kerja agar dapat melakukan kerja dengan wajar.
3. Keterampilan kerja, merupakan kecakapan/keahlian untuk melakukan sesuatu pekerjaan yang hanya diperoleh dalam praktek.
4. Pengalaman kerja, merupakan pengalaman seseorang tenaga kerja untuk melakukan pekerjaan tertentu.

Adapun dimensi penempatan kerja pegawai menurut Siagian (2012:127) diantaranya:

1. Keahlian

Keahlian merupakan kesanggupan dan kecakapan pegawai dalam mengemban tugasnya dan pekerjaannya. Setiap tugas dan pekerjaannya yang diemban pegawai harus didukung oleh keahlian memadai.

2. Keterampilan

Merupakan kemampuan dan penguasaan operasional spesifik dari pegawai dalam tugas dan pekerjaan. Keterampilan diperoleh melalui pelatihan, pengalaman, dan proses belajar.

3. Kualifikasi

Kualifikasi merupakan syarat dan non teknis dalam mengemban tugas tertentu sesuai dengan jabatan tertentu yang ada di dalam organisasi. Untuk menduduki jabatan structural dalam organisasi maka kualifikasi dibutuhkan sebagai persyaratan untuk menduduki jabatan tertentu.

4. Pengetahuan

Merupakan data, informasi, maupun rekaman peristiwa tertentu yang ada di benak pegawai. Pengetahuan pegawai dapat diperoleh melalui pengalaman kerja, pendidikan formal, pendidikan informal, pelatihan, membaca buku, dan berbagai aktivitas lainnya. Pegawai dituntut untuk memiliki pengetahuan yang memadai yang mampu mendukung tugas dan pekerjaan yang diembannya.

5. Kemampuan

Kemampuan sangat penting karena bertujuan untuk mengukur kinerja pegawai maksudnya dapat mengukur sejauh mana pegawai tersebut mampu mengemban tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Hal ini berkaitan dengan kenyataan bahwa setiap jenis pekerjaan menuntut pengetahuan, keterampilan dan sikap tertentu agar dapat melakukan pekerjaan dengan baik.

6. Sikap merupakan pernyataan evaluative yang baik dan menguntungkan, hal ini menyangkut mengenai objek, orang atau peristiwa dimana sikap dapat mencerminkan bagaimana pegawai merasakan sesuatu.

Sedangkan dimensi penempatan pegawai menurut Simamora (2016:89) yakni :

a. Pekerjaan yang Tepat

Seseorang yang bekerja sesuai dengan kriteria pendidikan dan keahliannya serta dapat bekerja secara profesional karena sudah terlatih di bidang yang ditekuninya.

b. Pengetahuan dan Keterampilan

Pengetahuan adalah fakta-fakta dan pelajaran yang dapat kita pelajari agar mampu menghadapi masalah yang akan datang kedepannya, khususnya dalam masalah belajar dan pekerjaan. Sedangkan keterampilan adalah hal-hal atau langkah-langkah yang dapat kita kuasai karena selalu melatih atau melakukannya secara terus menerus sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan yang sudah ada.

c. Kemampuan

Pada dasarnya kemampuan terdiri atas dua kelompok yaitu: Kemampuan intelektual (*intellectual ability*), yaitu kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktifitas mental berpikir, menalar dan memecahkan masalah. Kemampuan fisik (*physical ability*), yaitu kemampuan melakukan tugastugas yang menuntut stamina, keterampilan, kekuatan, dan karakteristik serupa.

2.1.8.7 Indikator Penempatan

Menurut Rivai (2012:93) adapun beberapa indikator penempatan kerja Sebagai berikut :

1. Kemampuan

Kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktivitas mental -berpikir, menalar, dan memecahkan masalah.

2. Kecakapan

merupakan kecakapan yang diperlukan semua orang, baik mereka yang bekerja, belum bekerja, tidak bekerja maupun mereka yang masih menempuh pendidikan

3. Keahlian

kemahiran atau kepandaian dalam sesuatu bidang kepakaran.

Menurut Mangkunegara (2012:179) terdapat empat indikator dari penempatan karyawan yaitu:

1. Tingkat pendidikan.

Prestasi akademis yang dimiliki tenaga kerja selama mengikuti Pendidikan sebelumnya harus dipertimbangkan, khususnya dalam penempatan pegawai tersebut untuk menyelesaikan tugas pekerjaan serta mengemban wewenang dan tanggung jawab.

2. Pengalaman kerja.

Pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan.

3. Keterampilan kerja. Keterampilan adalah kemampuan seseorang dalam mengoperasikan pekerjaan secara lebih mudah dan tepat.

a. Keterampilan menyelesaikan pekerjaan

- b. Keterampilan mengoperasikan peralatan
4. Pengetahuan kerja. Pengetahuan adalah informasi yang telah dikombinasikan dengan pemahaman dan potensi untuk menindaki; yang lantas melekat di benak seseorang.
- a. Pengetahuan akan prosedur perusahaan
 - b. Pengetahuan mengenai peraturan

Indikator yang perlu dipertimbangkan dalam penempatan pegawai menurut Hasibuan (2010:68) adalah sebagai berikut :

1. Pendidikan, yaitu berupa posisi anda sesuai dengan latar belakang pendidikan anda, hotel sudah melihat latar belakang akademis terlebih dahulu sebelum pegawai ditempatkan dan faktor pendidikan sangat dipertimbangkan dalam penempatan pegawai.
2. Pengetahuan, yaitu berupa memiliki pengetahuan tentang pekerjaan, bermanfaat dalam menyelesaikan pekerjaan dan Hotel telah melihat pengetahuan pegawai sebelum pegawai ditempatkan.
3. Keterampilan kerja, yaitu berupa kemampuan dan keterampilan kerja sangat menentukan posisi saya di dalam hotel, pegawai yang ditempatkan memiliki keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan hotel dan keterampilan pegawai merupakan hal yang penting, karena untuk bahan pertimbangan dalam menempatkan pegawai.
4. Pengalaman kerja, yaitu berupa penempatan pegawai di hotel sudah sesuai dengan pengalaman kerja yang dimiliki, saya sangat terbantu dengan pengalaman yang saya miliki selama ini dalam mendapatkan

jabatan dan saya sudah mengenal pekerjaan dan peralatan kerja yang disediakan oleh hotel.

2.1.9 Kinerja

2.1.9.1 Definisi Kinerja

Menurut Sinambela, (2016 :65), kinerja merupakan implementasi dari teori keseimbangan yang mengatakan bahwa seseorang akan menunjukkan prestasi yang optimal bila ia mendapatkan manfaat (*benefit*) dan terdapat rangsangan (*inducement*) dalam pekerjaannya secara adil dan masuk akal (*reasonable*). Teori keseimbangan di atas memperlihatkan bahwa kinerja yang optimal akan dapat dicapai jika terdapat rasa keadilan yang dirasakan pegawai. Berbagai indikator yang dapat mengakibatkan rasa keadilan tersebut menurut teori ini antara lain manfaat yang berarti bahwa seorang pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya dapat merasakan manfaatnya. Selanjutnya, seorang pegawai juga harusnya memperoleh rangsangan dari berbagai pihak terkait dalam bentuk pemberian motivasi sehingga mereka dapat terpacu untuk melakukan tugas-tugasnya, dan pekerjaan yang dilakukan harus adil dan masuk akal, dalam artian bahwa diantara sesama pegawai haruslah terdapat keadilan pembagian tugas dan insentif yang diperoleh. Kinerja organisasi atau lembaga sangat dipengaruhi oleh kinerja individu, karenanya jika kinerja organisasi ingin diperbaiki tentunya kinerja individu perlu diperhatikan.

Menurut Edison, (2019:193) Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Budiasa (2021: 41) mendefenisikan “kinerja merupakan keseluruhan proses bekerja dari individu yang hasilnya dapat digunakan landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu tersebut baik atau sebaliknya”.

Menurut Zainur (2010: 41) mendefenisikan “kinerja merupakan keseluruhan proses bekerja dari individu yang hasilnya dapat digunakan landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu tersebut baik atau sebaliknya”.Kasmir (2016:45) mengatakan kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Rivai (2012 : 32) menyatakan bahwa, kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, sesuai dengan moral maupun etika”. Sutrisno (2013:43) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan.

2.1.9.2 Tujuan Kinerja

Adapun tujuan kinerja pegawai menurut Rivai (2012:149):

1. Untuk perbaikan hasil kinerja pegawai, baik secara kualitas maupun kuantitas
2. Memberikan pengetahuan baru dimana akan membantu pegawai dalam memecahkan masalah yang kompleks, dengan serangkaian aktifitas yang terbatas dan teratur, melalui tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan organisasi.
3. Memperbaiki hubungan antar pegawai dalam aktivitas kerja dalam suatu organisasi.

Kinerja pegawai di pengaruhi oleh beberapa faktor (Budiasa, 2021:175), antara lain:

1. Faktor individu, yaitu kemampuan dan keterampilan (mental dan fisik), latar belakang (pengalaman, keluarga, dst), dan demografis (umur, asal usul, dll)
2. Faktor organisasi, adalah sumber daya, kepemimpinan, imbalan (kompensasi), struktur organisasi, dan deskripsi pekerjaan (*job descriptions*)
3. Faktor psikologis, ialah persepsi, sikap, kepribadian, pola belajar dan motivasi.

2.1.9.3 Manfaat Kinerja

Menurut Rivai (2013: 315) manfaat kinerja pada dasarnya meliputi :

1. Perbaikan prestasi, dalam bentuk kegiatan untuk meningkatkan prestasi karyawan.
2. Keputusan penempatan, membantu dalam promosi, perpindahan dan penurunan pangkat pada umumnya.
3. Sebagai perbaikan kinerja pegawai.
4. Sebagai latihan dan pengembangan pegawai.
5. Umpan balik sumber daya manusia. Prestasi yang baik atau buruk diseluruh perusahaan mengidentifikasikan seberapa baik Sumber Daya Manusianya berfungsi.

2.1.9.4 Jenis-Jenis Kinerja

Menurut Edison (2019:201) dalam suatu organisasi dikenal tiga jenis kinerja yang dapat dibedakan sebagai berikut:

1. Kinerja operasional (*operation performance*), kinerja ini berkaitan dengan efektivitas penggunaan setiap sumber daya yang digunakan oleh perusahaan seperti modal, bahan baku, teknologi dan lain. Sejauh mana penggunaan tersebut secara maksimal untuk mencapai keuntungan atau mencapai visi dan misinya.
2. Kinerja administrative (*administrative performance*), kinerja ini berkaitan dengan kinerja administrasi organisasi. Termasuk di dalamnya struktur administrative yang mengatur hubungan otoritas wewenang dan tanggung jawab dari orang yang menduduki jabatan. Selain itu, berkaitan dengan kinerja mekanisme aliran informasi antarunit kerja dalam organisasi.

3. Kinerja strategik (*strategic performance*), kinerja ini berkaitan atas kinerja perusahaan dievaluasi ketepatan perusahaan lingkungannya dan dalam kemampuan memilih adaptasi perusahaan, khususnya secara strategi perusahaan dalam menjalankan visi dan misinya.

2.1.9.5 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Hasibuan (2010:32), sebagai berikut:

1. Iklim organisasi, iklim kerja dalam suatu organisasi sangatlah penting bagi pimpinan untuk memahami kondisi organisasi.
2. Kepemimpinan, peranan pemimpin harus mampu dan dapat memainkan perannya dalam suatu organisasi.
3. Kualitas pekerjaan, pekerjaan yang dilakukan dengan kualitas yang tinggi dapat memuaskan yang bersangkutan dan perusahaan.
4. Motivasi, merupakan subyek yang penting bagi pemimpin, karena menurut definisi pimpinan harus bekerja dengan melalui orang lain.

2.1.9.6 Dimensi Kinerja

Menurut Edison (2019:195) dimensi kinerja terdiri dari empat dimensi yaitu sebagai berikut :

1. Target

Target merupakan pemenuhan jumlah barang, pekerjaan, atau jumlah uang yang dihasilkan.

2. Kualitas Kerja

Kualitas adalah elemen penting, karena kualitas yang dihasilkan menjadi kekuatan dalam mempertahankan loyalitas pelanggan.

3. Waktu penyelesaian

Penyelesaian yang tepat waktu membuat kepastian distribusi dan penyerahan pekerjaan menjadi pasti. Ini adalah modal untuk membuat kepercayaan pelanggan.

4. Taat asas

Tidak saja harus memenuhi target, kualitas dan tepat waktu tapi juga harus dilakukan dengan cara yang benar, transparan dan dapat dipertanggung jawabkan.

Dimensi kinerja pegawai menurut Wibowo (2017:71) adalah sebagai berikut:

1. Produktifitas

Produktifitas biasanya dinyatakan sebagai hubungan antara input dan output fisik suatu proses. Oleh karena itu, produktifitas merupakan hubungan antara jumlah output dibandingkan dengan sumber daya yang ada di konsumsi dalam memproduksi output.

2. Kualitas

Kualitas, biasanya termasuk baik ukuran internal seperti susut, jumlah ditolak, dan cacat per unit, maupun ukuran eksternal rating seperti kepuasan pelanggan atau penilaian frekuensi pemesanan ulang pelanggan.

3. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu menyangkut presentase pengiriman tepat waktu atau presentase pesanan sesuai di janjikan.pada dasarnya,ukuran 5 dikatakan dengan yang dilakukan.

4. *Cycle Time*

Cycle Time yaitu menunjukkan jumlah yang diperlukan untuk maju dari satu titik ke titik yang lain dalam proses.pengukuran *Cycle time* mengukur berapa lama sesuatu dilakukan.misalnya adalah berapa lama waktu rata-rata diperlukan dari pelanggan menyampaikan pesanan sampai pelanggan benar-benar menerima pesanan.

5. Pemanfaatan Sumber Daya

Pemanfaatan Sumber Daya merupakan pengukuran sumber daya yang dipergunakan lawan sumber daya tersedia untuk dipergunakan. Pemanfaatan Sumber Daya dapat di terapkan untuk mesin, computer, kendaraan bahkan orang.

6. Biaya

Ukuran biaya terutama berguna apabila dilakukan kalkulasi dalam dasar per unit. Namun,banyak perusahaan hanya mempunyai sedikit informasi tentang biaya per unit. Pada umumnya dilakukan kalkulasi biaya secara menyeluruh.

Menurut Hasibuan (2017:95) adapun dimensi kinerja antara lain adalah:

1. Kesetiaan, penilaian mengukur kesetiaan pegawai terhadap pegawai serta jabatannya dalam organisasi.
2. Prestasi kerja, penilai menilai hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan pegawai tersebut dari uraian pekerjaannya.
3. Kejujuran, penilaian kejujuran dalam melaksanakan tugas, memenuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain.
4. Kedisiplinan, penilaian disiplin pegawai dalam mematuhi peraturan yang ada dan melakukan pekerjaan sesuai dengan intruksi yang diberikan.
5. Kreativitas, penilaian kemampuan pegawai dalam mengembangkan kreativitas untuk menyelesaikan pekerjaannya.
6. Kerjasama, penilaian kesediaan pegawai berpartisipasi dan bekerjasama dengan pegawai lainnya sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.
7. Kepemimpinan, penilaian kemampuan untuk memimpin, berpengaruh, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa, dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara efektif.
8. Pengalaman, penilaian pengalaman kerja menunjukkan suatu kemampuan atau keterampilan yang dimiliki seseorang.
9. Prakasa, penilaian kemampuan berfikir yang berdasarkan inisiatif sendiri untuk menganalisa, menilai, menciptakan, memberikan alasan, menadapatkan kesimpulan, dan membuat keputusan penyelesaian masalah yang dihadapinya.

10. Kecakapan, penilaian kecakapan pegawai dalam menyatukan dan menyelaraskan bermacam-macam elemen yang semuanya terlibat didalam penyusunan kebijaksanaan dan didalam situasi manajemen.

Berdasarkan teori di atas, dapat disimpulkan bahwa dimensi-dimensi kinerja pegawai dapat dilihat dari kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawaban, ketaatan, kejujuran, kerjasama, prakarsa, dan kepemimpinan sehingga seorang pegawai memiliki kemampuan untuk mengambil keputusan atau melaksanakan sesuatu tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah dari atasan.

2.1.9.7 Indikator Kinerja

Terdapat beberapa indikator kinerja menurut Edison (2019:198) terdiri dari:

1. Target berupa Menyelesaikan tugas sesuai target yang ditentukan, Ketuntasan dalam menyelesaikan prosedur dan Keinginan untuk mencapai target yang ditentukan.
2. Kualitas Kerja berupa Kemampuan menyelesaikan pekerjaan yang ditentukan, Kemampuan menentukan ukuran volume dan Kualitas kerja sudah memenuhi standar yang telah ditetapkan perusahaan.
3. Waktu Penyelesaian berupa Tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya, Melakukan ketepatan dan kecepatan kerja dalam menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dan Menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan..

4. Taat Asas berupa, Melaksanakan pekerjaan dengan tanggung jawab, Setiap hasil kerja harus dapat dipertanggung jawabkan dan Tidak melanggar aturan dari SOP kerja hotel.

Adapun indikator kinerja menurut Mangkunegara (2013:75) menyatakan indikator kinerja yaitu:

1. Kualitas Kerja, adalah seberapa baik seseorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. Kuantitas Kerja, adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja dari setiap pegawai itu masing-masing.
3. Kerjasama, kesediaan pegawai untuk berpartisipasi dengan pegawai yang lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.
4. Tanggung Jawab Terhadap Pekerjaan, adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Menurut Serdamayanti (2016:51) indikator kinerja karyawan dapat diukur melalui :

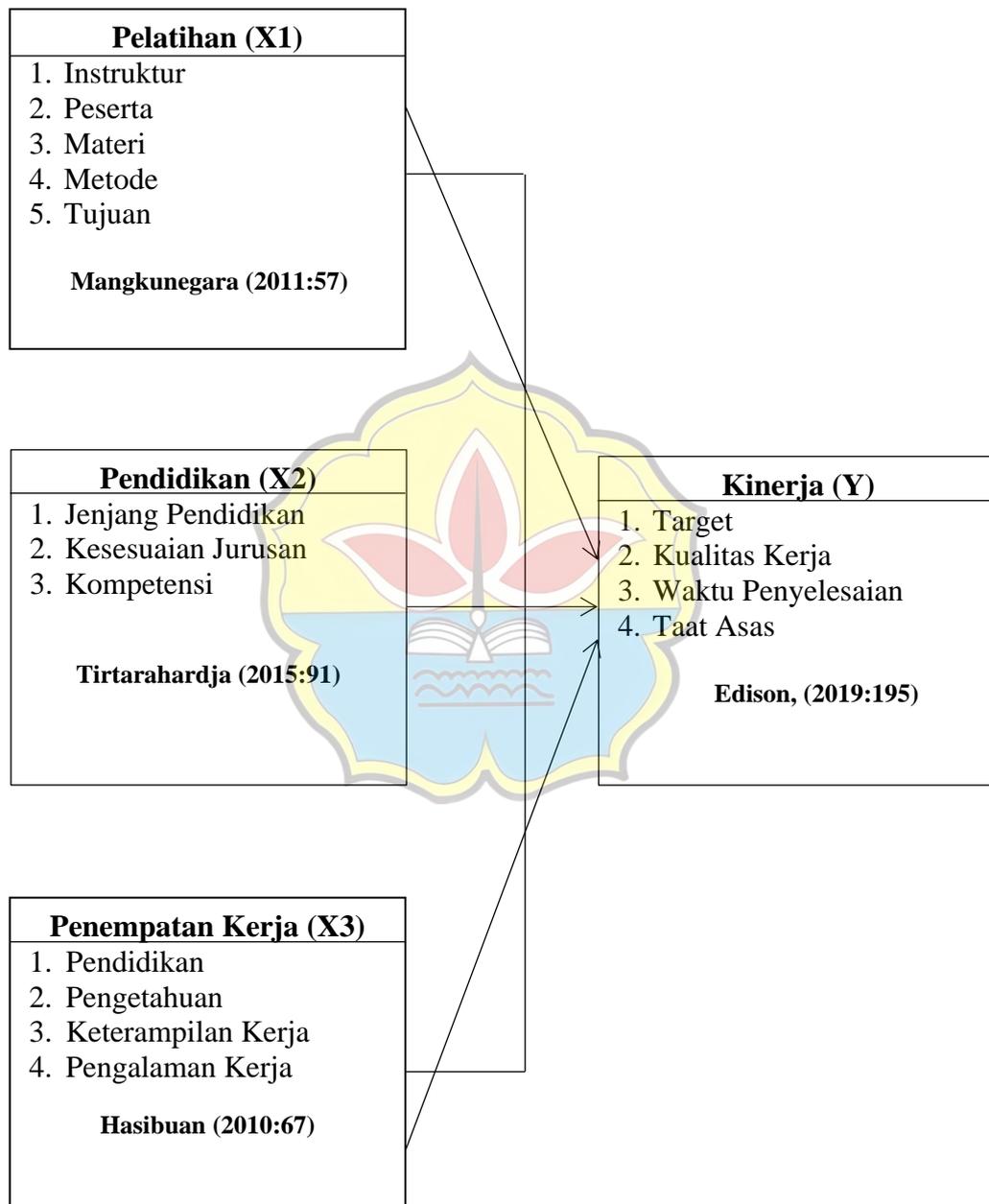
1. Kualitas kerja (*Quality of work*) adalah kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya yang tinggi pada gilirannya akan melahirkan penghargaan dan kemajuan serta perkembangan organisasi melalui pengembangan pengetahuan dan teknologi yang semakin berkembang pesat.

2. Ketetapan waktu (*pomptnees*) yaitu berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang direncanakan setiap pekerjaan diusahakan untuk selesai sesuai dengan rencana agar tidak mengganggu pada pekerjaan yang lain.
3. Inisiatif (*initiative*) yaitu mempunyai kesadaran diri untuk melakukan sesuatu dalam melaksanakan tugas tanpa harus bergantung terus menerus kepada atasan.
4. Kemampuan (*capability*) ialah diantara beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, ternyata dapat di intervensi atau diterapi melalui pendidikan dan pelatihan adalah faktor kemampuan yang dapat di kembangkan.
5. Komunikasi (*communication*) merupakan interaksi yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan untuk mengemukakan saran dan pendapatnya dalam memecahkan masalah yang dihadapi, komunikasi akan menimbulkan kerjasama yang lebih baik dan akan terjadi hubungan yang semakin harmonis diantara para pegawai dan para atasan, yang juga dapat menimbulkan perasaan senasib sepenanggungan.

2.1.10 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran dibuat untuk mengetahui gambaran tentang pengaruh pelatihan, pendidikan dan penempatan kerja terhadap kinerja pegawai pada Wiltop Hotel Jambi. Dimana Menurut Sugiyono (2018:60) mengemukakan bahwa :“Kerangka berpikir merupakan model

konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai hal yang penting.” Berikut dapat dilihat pada kerangka pemikiran dibawah ini :

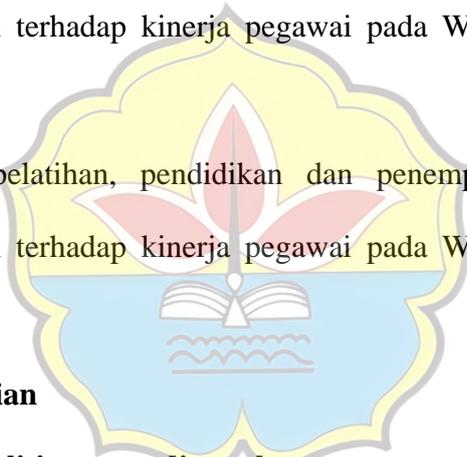


Gambar 2.1
Bagan Kerangka Pemikiran

2.1.11 Hipotesis Penelitian

Hipotesis deskriptif dapat didefinisikan sebagai dugaan atau jawaban sementara terhadap masalah deskriptif yang berhubungan dengan variabel tunggal/mandiri (Sumanto, 2014:15). Berdasarkan uraian dalam kerangka pemikiran maka disusun hipotesis sebagai berikut:

1. Diduga pelatihan, pendidikan, penempatan kerja sesuai dan kinerja pegawai pada Wiltop Hotel Jambi tinggi.
2. Diduga pelatihan, pendidikan dan penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Wiltop Hotel Jambi secara simultan.
3. Diduga pelatihan, pendidikan dan penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Wiltop Hotel Jambi secara parsial.



2.2 Metode Penelitian

2.2.1 Metode penelitian yang digunakan

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskripsi kuantitatif yaitu dengan mengadakan perbandingan antara pelatihan, pendidikan dan penempatan kerja terhadap kinerja pegawai pada Hotel Wiltop Jambi. Menurut Bungin (2015:48) penelitian deskriptif kuantitatif adalah metode yang digunakan untuk menggambarkan, menjelaskan, atau meringkaskan berbagai kondisi, situasi, fenomena, atau berbagai variabel penelitian menurut kejadian

sebagaimana adanya yang dapat dipotret, diwawancara, diobservasi, serta yang dapat diungkapkan melalui bahan-bahan dokumenter.

2.2.2 Jenis dan Sumber Data

Dalam penggunaannya jenis data dapat diklarifikasikan menjadi :

1. Data primer

Menurut Sunyoto (2013:21) data primer adalah data asli yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti untuk menjawab masalah penelitiannya secara khusus. Dalam pengumpulan data primer peneliti mengadakan survey kuisisioner dan wawancara langsung dengan pegawai pada Hotel Wiltop Jambi.

2. Data sekunder

Menurut Sunyoto (2013:21) data sekunder adalah data yang bersumber dari catatan yang ada pada perusahaan dan dari sumber lainnya. Dalam pengumpulan data sekunder, peneliti memperoleh dari studi dokumen untuk mempelajari data-data pada Hotel Wiltop Jambi. Disamping itu juga dilengkapi dengan studi atau penelitian keputusan (*Libray research*) sebagai data pendukung.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari :

1. Wawancara dengan pegawai Hotel Wiltop Jambi.
2. Angket (Kursioner).

2.2.3 Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data dan informasi yang diperlukan maka pengumpulan data dan informasi tersebut dilakukan dengan cara sebagai berikut :

1. Penelitian Pustaka (*Library Research*)

Yaitu suatu penelitian kepustakaan dengan jalan mempelajari literatur dan hasil-hasil penelitian yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

2. Penelitian Lapangan (*Field Reseacrh*)

Yaitu suatu penelitian yang dilakukan melalui tehnik observasi dengan melakukan pengamatan langsung terhadap kegiatan pegawai Hotel Wiltop Jambi serta melakukan wawancara kepada mereka untuk mendapatkan informasi.

2.2.4 Populasi dan Sampel

Populasi merupakan jumlah dari keseluruhan objek (satu-satuan atau individu-individu) yang karakteristiknya hendak diduga (Djarwanto; 2011:107), Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Hotel Wiltop Jambi tahun 2024 sebanyak 41 orang.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sensus yaitu semua populasi dijadikan responden. Menurut Istijanto (2014:114) ini dimungkinkan karena jumlah populasinya terbatas dan kecil.

2.2.5 Analisis Deskriptif

Untuk menghitung pelatihan, pendidikan dan penempatan kerja terhadap kinerja pada Hotel Wiltop Jambi digunakan skala penelitian dengan menghitung frekuensi skor setiap item pertanyaan seperti ditemukan oleh Husein (2011 : 225) sebagai berikut :

$$\text{Skor terendah} = \text{bobot terendah} \times \text{jumlah sampel}$$

$$\text{Skor tertinggi} = \text{bobot tertinggi} \times \text{jumlah sampel}$$

$$\text{Skor terendah} = 1 \times 41$$

$$= 41$$

$$\text{Skor tertinggi} = 5 \times 41$$

$$= 205$$

Sedangkan untuk mencari rentang skala digunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Rentang Skala (RS)} = \frac{n(m-1)}{m}$$

$$\text{Dimana : } n = \text{Jumlah sampel}$$

$$m = \text{Nilai skor tinggi}$$

$$\text{RS} = \frac{41(5-1)}{5}$$

$$= 32,8$$

Sehinga interval kelasnya adalah:

Tabel 2.2
Rentang Skala

| Rentang Skala | Kategori |
|----------------------|-----------------------------------|
| 41 -73,7 | Sangat Tidak Sesuai/Sangat Rendah |
| 73,8 - 106,5 | Tidak Sesuai/Rendah |
| 106,6 - 139,3 | Cukup Sesuai/Cukup |
| 139,4 - 172,1 | Sesuai/Tinggi |
| 172,2 -205 | Sangat Sesuai/Sangat Tinggi |

Sumber : Olah Data 2025

2.2.6 Alat Analisis Data

1) Uji *Instrument*

a. Validitas

Menurut Ghozali (2016:135) uji yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur yang diukur. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah, atau *valid* tidaknya suatu kuesioner.

Uji validitas mengkorelasikan pilihan jawaban dengan skor total yang diperoleh. Uji validitas menggunakan nilai signifikansi $\alpha = 5\%$. Apabila r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} maka indikator dikatakan *valid* (Wiyono, 2011:36)

b. Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2017:130) menyatakan bahwa uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dapat dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban dari seorang (*responden*) terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. (Ghozali, 2016:112). Penelitian ini menggunakan pengujian reliabilitas *One Shot* atau pengujian sekali saja. Suatu konstruk atau *variable* dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* $> 0,70$ (Ghozali, 2016:114).

2) Analisis Regresi Linier Berganda

Uji regresi Menurut Sugiyono (2016:192) analisis linear berganda merupakan regresi yang memiliki satu variabel *dependen* dan dua atau lebih variabel *independen*. Adapun dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e_i$$

Keterangan :

Y = Kinerja

a = Konstanta

b1 = Koefisien Regresi Pelatihan

b2 = Koefisien Regresi Pendidikan

b3 = Koefisien Regresi Penempatan Kerja

x1 = Pelatihan

x2 = Pendidikan

x3 = Penempatan Kerja

e_i = error

3) Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik adalah pengujian asumsi statistik yang harus dilakukan pada analisis regresi linear berganda. Uji asumsi klasik dilakukan untuk menguji asumsi yang ada dalam pemodelan regresi linear berganda sehingga data dapat dianalisa lebih lanjut tanpa menghasilkan data yang bias.

a. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2016: 153), uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Diharapkan pada pengujian ini asumsi multikolinearitas tidak terjadi.

b. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2016: 134), uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamat ke pengamat lain. Pada pengujian ini diharapkan heteroskedastisitas tidak terjadi karena berarti model regresi linear berganda memiliki asumsi varian residual yang konstan. Hal ini dapat terjadi ketika data memiliki varian yang sistematis akibat manipulasi maupun kesalahan memasukkan data.

c. Uji Autokorelasi

Menurut Ghozali (2016: 107), uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linier terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu dalam periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya). Autokorelasi terjadi karena residual tidak bebas dari satu observasi ke observasi lainnya. Pada pengujian autokorelasi diharapkan pengujian ini tidak terpenuhi.

d. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2016: 154), uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel residual memiliki distribusi normal. Penyebab terjadinya kasus normalitas umumnya dikarenakan:

- 1 Terdapat data residual dari model regresi dengan nilai yang jauh dari himpunan data sehingga penyebaran data menjadi tidak normal.
- 2 Terdapat kondisi alam dari data yang pada dasarnya tidak berdistribusi normal.

4) Koefisien Korelasi (r)

Koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui arah dan kuatnya hubungan antara dua variabel atau lebih. Arah dinyatakan dalam bentuk hubungan positif atau negatif, sedangkan kuat atau lemahnya hubungan dinyatakan dalam besarnya koefisien korelasi (Sugiyono, 2017:224). Interpretasi koefisien korelasi interval koefien korelasi :

Tabel 2.3
Nilai Interval Koefisien dan Tingkat Hubungan

| | |
|--------------|---------------|
| 0,00 – 0,199 | Sangat Rendah |
| 0,20 – 0,399 | Rendah |
| 0,40 – 0,599 | Sedang |
| 0,60 – 0,799 | Tinggi |
| 0,80 – 1,000 | Sangat Tinggi |

Sumber: (Sugiyono, 2017:224)

5) Koefisien Determinasi (R²)

Menurut Sujarweni (2015:225) koefisien determinasi yang dinotasikan dengan R² merupakan suatu ukuran yang penting dalam regresi. Determinasi (R²) mencerminkan kemampuan variabel *dependen*. Tujuan analisis ini adalah untuk menghitung besarnya pengaruh variabel *independen* terhadap variabel *dependen*. Nilai R² menunjukkan seberapa besar proporsi dari total variasi variabel tidak bebas yang dapat dijelaskan oleh variabel penjelasnya. Semakin nilai R² maka semakin

besar proporsi dari total variasi variabel *dependen* yang dapat dijelaskan oleh variabel *independen*. Bila nilai koefisiensi determinasi sama dengan 0 ($R^2=0$), artinya variasi dari Y tidak dapat diterangkan oleh X sama sekali. Sementara bila $R^2=1$, artinya variasi dari Y secara keseluruhan dapat diterangkan oleh variasi X. Dengan kata lain bila $R^2=1$, maka semua titik pengamatan berada tepat pada garis regresi. Dengan demikian, baik atau buruknya suatu persamaan regresi ditentukan oleh R^2 nya yang mempunyai nilai antara nol dan satu.

$$Kd = R^2 \times 100\%$$

Keterangan :

Kd = Koefisien Deteminasi

R^2 = Koefisien Determinasi

6) Uji Hipotesis

6.1 Uji F (Uji Simultan)

Menurut Sujarweni (2015:162) Uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh variabel-variabel *independen* secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel *dependen*. Dengan kriteria pengambilan keputusannya dengan menggunakan angka probabilitas signifikan, yaitu:

Jika probabilitas signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Jika probabilitas signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Menghitung F_{tabel} (Sarwono, 2012:191) menggunakan ketentuan berikut : $\alpha = 0,05$ dan $F_{\text{tabel}} = \text{Degree Of Freedom (DF)} = (n-k - 1)$ atau $41 - 3 - 1 = 37$ dan $F_{\text{tabel}} = 2,86$

Uji F juga bisa dilihat:

$F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}} 2,86$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh yang signifikan antara variabel *independen* (X) secara bersama-sama terhadap variabel *dependen* (Y)

$F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}} 2,86$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel *independen* (X) secara bersama-sama terhadap variabel *dependen* (Y)

6.2 Uji t (Uji Parsial)

Menurut Sujarweni (2015:161) Uji t adalah pengujian koefisien regresi parsial individual yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel *independen* (X) secara individual mempengaruhi variabel *dependen* (Y). Digunakan untuk menentukan apakah variabel Pelatihan (X1), Pendidikan (X2) dan Penempatan Kerja (X3) berpengaruh secara parsial terhadap variabel Kinerja (Y) pada Hotel Wiltop Jambi.

Jika nilai signifikansi hasil uji t kecil dari 0,05 variabel *independen* memiliki pengaruh pada variabel *dependen*.

Jika nilai signifikansi hasil uji t besar dari 0,05 variabel *independen* tidak memiliki pengaruh pada variabel *dependen*.

Menghitung t_{tabel} (Sarwono, 2012:191) menggunakan ketentuan berikut : $\alpha = 0,05$ dan *Degree Of Freedom* (DF) = (n-k - 1) atau $41 - 3 - 1 = 37$ dan $t_{\text{tabel}} = 2,02619$.

$t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}} 2,02619$ maka H_0 ditolak, H_a diterima, artinya ada pengaruh yang signifikan antara masing-masing variabel *independen* dan variabel *dependen*.

$t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}} 2,02619$ maka H_0 diterima, H_a ditolak, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara masing-masing variabel *independen* dan variabel *dependen*.

Uji t juga bisa dilihat pada tingkat signifikansinya:

Jika tingkat probabilitas signifikansinya $> 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Jika tingkat probabilitas signifikansinya $< 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak

2.2.7 Operasional Variabel

Operasional variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari *independen* yaitu Pelatihan (X1), Pendidikan (X2), Penempatan Kerja (X3) dan variabel *dependen* yaitu kinerja (Y).

Tabel 2.4
Operasional Variabel

| Variabel | Konsep Variabel | Dimensi | Indikator | Skala |
|-----------------|---|-----------------------|--|---------|
| Pelatihan (X1) | Pelatihan merupakan pembelajaran yang disediakan dalam rangka meningkatkan kinerja terkait dengan pekerjaan saat ini. Mangkunegara (2011:57) | 1 Instruktur | 1. Instruktur mempunyai kompetensi dalam melakukan pelatihan 2. Instruktur mampu memotivasi peserta 3. Instruktur menguasai materi pelatihan sehingga mampu menjelaskan materi dengan baik | Ordinal |
| | | 2 Peserta | 4. Peserta Pelatihan selalu bersemangat mengikuti pelatihan 5. Mempunyai keinginan untuk memahami materi yang diberikan oleh instruktur ketika pelatihan 6. Pelatihan dipandu oleh instruktur yang sesuai | Ordinal |
| | | 3 Materi | 7. Materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan anda, sehingga mampu menunjang pekerjaan yang anda lakukan 8. Materi yang diberikan lengkap dan dapat dengan mudah dipahami 9. Mampu menguasai berbagai materi pelatihan yang diberikan dengan cepat | Ordinal |
| | | 4 Metode | 10. Metode pelatihan sudah sesuai dengan jenis pelatihan 11. Kesesuaian metode dengan materi pelatihan 12. Tingkat ketepatan metode pelatihan yang digunakan dengan penyampaian materi | Ordinal |
| | | 5 Tujuan | 13. Setelah mengikuti pelatihan, anda mempunyai keterampilan lebih dalam pekerjaan 14. Pelatihan memotivasi pegawai agar dapat bekerja lebih baik lagi 15. Pelatihan memberikan wawasan ilmu pengetahuan kepada pegawai | Ordinal |
| Pendidikan (X2) | Pendidikan dapat dilihat dari dua sisi, yaitu kesesuaian antara bidang ilmu yang ditempuh dan jenjang pendidikan. Tirtarahardja (2015:91) | 1. Jenjang Pendidikan | 1. Pegawai ditempatkan berdasarkan tingkat pendidikan. 2. Jenjang pendidikan pegawai harus sesuai dengan tujuan yang akan dicapai. 3. Kemampuan pegawai harus dikembangkan sesuai jenjang pendidikannya | Ordinal |
| | | 2. Kesesuaian Jurusan | 4. Pegawai direkrut dan ditempatkan berdasarkan tingkat pendidikan dan kesesuaian jurusan pendidikan pegawai 5. Pegawai ditempatkan pada posisi jabatan yang sesuai dengan kualifikasi pendidikan. | Ordinal |
| | | 3. Kompetensi | 6. Saya memiliki keahlian seperti yang dibutuhkan oleh | |

| | | | | |
|-----------------------|---|-----------------------|---|---------|
| | | | <ul style="list-style-type: none"> 7. Beban kerja saya sesuai dengan keahlian yang saya miliki. 8. Saya memiliki pemahaman yang baik tentang pekerjaan saya . | Ordinal |
| Penempatan Kerja (X3) | <p>Penempatan pegawai adalah untuk menempatkan pegawai sebagai unsur pelaksana pekerjaan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan, kecakapan dan keahliannya.</p> <p>Hasibuan (2010:67)</p> | 1. Pendidikan | <ul style="list-style-type: none"> 1. Posisi anda sesuai dengan latar belakang pendidikan anda 2. Hotel sudah melihat latar belakang akademis terlebih dahulu sebelum pegawai ditempatkan 3. Faktor pendidikan sangat dipertimbangkan dalam penempatan pegawai | Ordinal |
| | | 2. Pengetahuan | <ul style="list-style-type: none"> 4. Memiliki pengetahuan tentang pekerjaan 5. Bermanfaat dalam menyelesaikan pekerjaan 6. Hotel telah melihat pengetahuan pegawai sebelum pegawai ditempatkan. | Ordinal |
| | | 3. Keterampilan Kerja | <ul style="list-style-type: none"> 7. Kemampuan dan keterampilan kerja sangat menentukan posisi saya di dalam hotel 8. Pegawai yang ditempatkan memiliki keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan hotel 9. Keterampilan pegawai merupakan hal yang penting, karena untuk bahan pertimbangan dalam menempatkan pegawai | Ordinal |
| | | 4. Pengalaman Kerja | <ul style="list-style-type: none"> 10. Penempatan pegawai di hotel sudah sesuai dengan pengalaman kerja yang dimiliki 11. Saya sangat terbantu dengan pengalaman yang saya miliki selama ini dalam mendapatkan jabatan 12. Saya sudah mengenal pekerjaan dan peralatan kerja yang disediakan oleh hotel. | Ordinal |
| Kinerja (Y) | <p>Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.</p> <p>Edison (2019:195)</p> | 1. Target | <ul style="list-style-type: none"> 1. Menyelesaikan tugas sesuai target yang ditentukan 2. Ketuntasan dalam menyelesaikan prosedur 3. Keinginan untuk mencapai target yang ditentukan | Ordinal |
| | | 2. Kualitas | <ul style="list-style-type: none"> 4. Kemampuan menyelesaikan pekerjaan yang ditentukan 5. Kemampuan menentukan ukuran volume 6. Kualitas kerja sudah memenuhi standar yang telah ditetapkan hotel. | Ordinal |
| | | 3. Waktu Penyelesaian | <ul style="list-style-type: none"> 7. Tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya 8. Melakukan ketepatan dan kecepatan kerja dalam menyelesaikan tugas dengan tepat waktu | Ordinal |

| | | | | |
|--|--|--------------|---|---------|
| | | | 9. Menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan. | |
| | | 4. Taat Asas | 10. Melaksanakan pekerjaan dengan tanggung jawab 11. Setiap hasil kerja harus dapat dipertanggung jawabkan. 12. Tidak melanggar aturan dari SOP kerja hotel | Ordinal |



BAB III

GAMBARAN UMUM HOTEL

3.1. Sejarah Wiltop Hotel Jambi

Wiltop Hotel Jambi merupakan hotel bintang 3 yang terletak strategis di daerah pusat bisnis dan dapat dicapai dengan berjalan kaki dari *WTC Shopping Mall*. Wiltop Hotel Jambi terletak menghadap Sungai Batanghari, sungai terbesar dan terpanjang yang membelah Pulau Sumatera, berdiri pada tahun 2009 yang beralamat di Jl. Sultan Thaha No.17, Pasar Jambi, Kecamatan Pasar Jambi, Kode Pos 36111. Perusahaan ini menempati lahan PT Pembangunan Mendalo Perkasa (PMP), yang disebut milik Tanoto Jacobes alias Ayong, pemilik Hotel Wiltop. Wiltop Hotel Jambi menawarkan berbagai fasilitas menarik untuk menghibur tamu selama menginap. Tersedia berbagai fasilitas kelas atas seperti WiFi gratis di seluruh area hotel dan tempat parkir pribadi gratis untuk kendaraan tamu Hotel.

Wiltop Hotel Jambi juga menawarkan layanan antar-jemput bandara, layanan antar-jemput gratis, dan meja depan 24-jam yang siap membantu tamu dengan keperluan tamu setiap hari. Hotel ini juga memiliki ruang pertemuan dan *lounge* untuk bertemu dengan partner bisnis tamu di Jambi. Staf hotel yang ramah dapat membantu tamu dengan layanan penyimpanan bagasi, layanan binatu dan cuci kering, serta layanan *concierge*. Untuk tempat bersantai, *Sky Cafe* menawarkan menu spesial dan juga terhubung dengan *Swan Executive Karaoke*. Wiltop Hotel Jambi menawarkan kamar-kamar dengan ruang tamu, ruang kerja, dan minibar untuk pengalaman

menginap tamu yang maksimal. Setiap kamarnya memiliki sofa, meja kerja, dan air mineral kemasan gratis. Tersedia juga sandal, pengering rambut,



handuk, dan fasilitas membuat kopi/teh. Sementara itu, kamar mandi pribadinya dilengkapi dengan shower air panas dan perlengkapan mandi gratis untuk kenyamanan tamu.

Adapun kebijakan Wiltop Hotel Jambi kepada tamu hotel yang ingin menginap sebagai berikut :

1. Tamu umur berapapun boleh menginap, anak-anak 17 tahun ke atas dianggap sebagai tamu dewasa
2. Tamu perlu membayar deposit saat *check-in*
3. Sarapan tersedia puku 06.00 – 10.00 waktu lokal
4. Tidak diperbolehkan membawa hewan peliharaan
5. Tamu diperbolehkan merokok di ruangan yang telah disediakan
6. Minuman beralkohol tidak diperbolehkan
7. Tamu yang ingin menginap diwajibkan menunjukkan KTP saat *check-in*

3.2. Visi dan Misi Wiltop Hotel Jambi

3.2.1 Visi

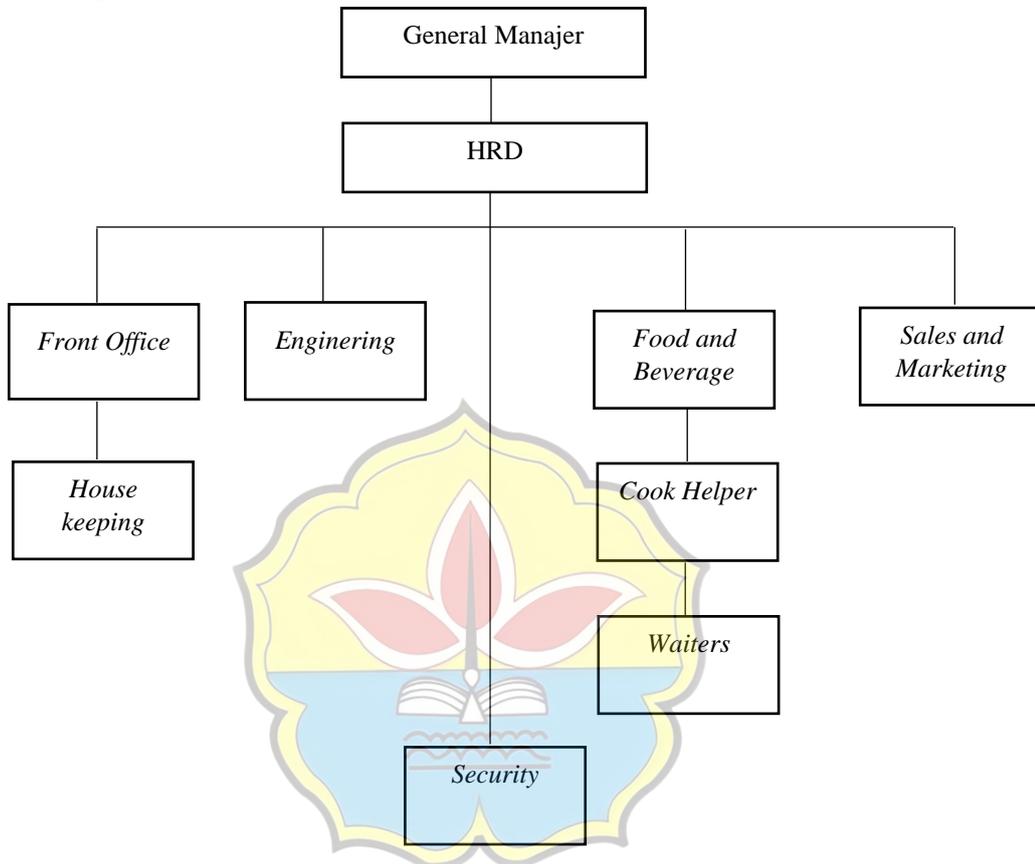
1. Memberikan pelayanan yang terbaik kepada tamu
2. Menjadi hotel terbaik dengan pelayanan yang nyaman serta memprioritaskan kepuasan konsumennya.

3.2.2 Misi

Memberikan kenyamanan kepada tamu dan bagi pengunjung hotel dengan melakukan pelayanan dan penataan yang terbaik dan menjadi hotel terbaik khususnya untuk destinasi Kota Jambi.

3.3. Struktur Organisasi

Adapun struktur organisasi pada Wiltop Hotel Jambi adalah sebagai berikut :



Sumber : Wiltop Hotel Jambi Tahun 2025

Gambar 3.1
Bagan Struktur Organisasi Wiltop Hotel Jambi Tahun 2025

Adapun uraian tugas pokok dan fungsi pada struktur organisasi Wiltop Hotel Jambi adalah sebagai berikut :

1. *General Manager*

- a. Memutuskan, menentukan peraturan dan kebijakan kinerja perusahaan yang telah ditetapkan oleh cabang pusat.

- b. Merencanakan strategi untuk mengolah market yang ada di Jambi, mengatur strategi untuk penjualan, memberi masukan untuk semua devisi agar pekerjaan berjalan seperti prosedur yang ditetapkan.
- c. Memberi arahan kepada semua devisi agar peningkatan untuk produktif dalam bidang penjualan dan pendapatan serta pelayanan.

2. HRD (*Human Resources Of Development*) Department

- a. Menyusun, merencanakan, mengawasi dan mengevaluasi anggaran biaya kegiatan secara efektif dan efisien serta bertanggung jawab terhadap setiap pengeluaran hasil kegiatan.
- b. Bertanggung jawab terhadap perencanaan, pengawasan dan melaksanakan evaluasi terhadap jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan oleh perusahaan.
- c. Melaksanakan seleksi, promosi, tranfering, demosi, terhadap karyawan yang dianggap perlu.
- d. Melaksanakan kegiatan-kegiatan pembinaan, pelatihan dan kegiatan lain yang berhubungan dengan pengembangan mental, keterampilan dan pengetahuan karyawan sesuaiin dengan standar perusahaan.
- e. Bertanggung jawab terhadap kegiatan yang berhubungan dengan rekapitulasi absensi karyawan, perhitungan gaji, tunjangan dan bonus.

3. *Housekeeping Department*

- a. Menciptakan suasana hotel yang bersih, menarik, nyaman dan aman.
- b. Memberikan pelayanan di kamar dengan sebaik-baiknya kepada tamu, supaya tamu merasa puas saat berkunjung maupun menginap di Hotel.

- c. Penyiapan, penataan, dan pemeliharaan kebersihan kamar-kamar.
- d. Bertanggung jawab atas pemeliharaan kebersihan seluruh outlet dan ruangan umum di Hotel.

4. *Front Office Department*

- a. Memastikan meja depan dengan keadaan rapi dan mempunyai semua media tulis dan materi yang dibutuhkan (misalnya pena, formulir dan selebaran informatif).
- b. Melatih dan mengawasi serta mendukung staf kantor, termasuk resepsionis, penjaga keamanan dan agen call center.
- c. Memastikan layanan pelanggan tepat waktu dan akurat.
- d. Menangani keluhan dan permintaan pelanggan tertentu.
- e. Memecahkan masalah keadaan darurat.
- f. Memantau stok dan pesan perlengkapan kantor.
- g. Memastikan distribusi surat yang tepat.
- h. Menyiapkan dan pantau aturan kantor.
- i. Menyimpan catatan biaya kantor yang sudah di perbarui.
- j. Memastikan kebijakan dan persyaratan keamanan perusahaan terpenuhi.

5. *FB (Food and Beverage) Product Department*

- a. Membersihkan dan memeriksa area restoran sebelum melakukan pelayanan kepada pelanggan langsung sesuai dengan prosedur Hotel.
- b. Membersihkan dan memeriksa fasilitas pelanggan sebelum pelayanan.

- c. Mempersiapkan area yang nyaman secara rapi untuk pelayanan termasuk penyesuaian penerangan dan musik bila perlu.
- d. Menyesuaikan dan menata meja kursi sesuai dengan persyaratan perusahaan atau permintaan pelanggan.
- e. Memastikan kenyamanan rancangan perabotan dan keselamatan staff dan pelanggan.
- f. Mempersiapkan dan memeriksa perlengkapan untuk pelayanan.
- g. Selalu mencari informasi tentang variasi menu dengan cara selalu mengontak staff dapur.

6. *FB (Food and Beverage) Service Department*

Food and beverage department merupakan departemen yang sangat mutlak diperlukan di hotel dalam penyediaan dan pelayanan makanan dan minuman dalam menjalankan tugasnya *food and beverage department* terbagi menjadi dua bagian yang saling bergantung satu sama lain dan harus saling kerja sama. Dua bagian tersebut adalah:

a. *Food and beverage* bagian depan (*front service*)

Yaitu bagian yang langsung berhubungan dengan tamu, terdiri dari bar, restoran, *banquet* dan *room service*.

b. *Food and beverage* bagian belakang (*back service*)

Yaitu bagian yang tidak langsung berhubungan dengan tamu karena harus melalui prantara pramusaji, terdiri dari *kitchen*, *stewarding*.

Tujuan *food and beverage department* adalah sebagai berikut ini:

- a. Menjual makanan dan minuman sebanyak-banyaknya dengan harga yang sesuai.
- b. Memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada tamu sehingga tamu merasa puas. Hal ini menyangkut mutu pelayanan, mutu makanan, mutu minuman, sikap karyawan, dekorasi ruangan serta suasana sekitar, peralatan yang di pakai.
- c. Mendapatkan keuntungan sebesar-besarnya dan untuk kesinambungan usaha.

7. *Cook Helper*

- a. Mempersiapkan Peralatan Memasak
- b. Menyiapkan Bahan Masakan
- c. Memastikan Stok Bahan Masakan Terjaga
- d. Membersihkan Peralatan Memasak
- e. Membantu Koki Memasak Makanan

8. *Waiters*

- a. Menyambut dan Mengarahkan Pelanggan ke Meja
- b. Menjelaskan Menu dan Memberikan Rekomendasi
- c. Mencatat Pesanan Pelanggan
- d. Menyajikan Makanan dan Minuman
- e. Memberikan Pelayanan Tambahan
- f. Memeriksa Kepuasan Pelanggan dan Menangani Keluhan
- g. Menyiapkan dan Membersihkan Meja
- h. Mengelola Pembayaran

9. *Engineering Department*

- a. Pemeliharaan dan perbaikan seluruh instalasi, alat mesin, bangunan dan fasilitas hotel lainnya.
- b. Penghematan energi dalam menggunakan segala keperluan.
- c. Menangani alat, mesin dan instalasi lainnya yang menggunakan distrik, gas dan air.
- d. Mencegah instalasi, mesin, alat dan bangunan terhadap bahaya kebakaran dan segala situasi yang membahayakan.
- e. Menyiapkan keperluan air, gas dan listrik secara teratur dan melaporkannya.
- f. Menangani pekerjaan yang sifatnya umum seperti, mengecat, dan lain-lain.

10. *Sales and Marketing Department*

- a. Melaksanakan kegiatan penjualan melalui telepon terhadap target konsumen (perusahaan-perusahaan perdagangan dan industri, kantor-kantor pemerintah, asosiasi perkumpulan keagamaan, olahraga, sosial) secara sistematis, serta melengkapi laporan kegiatan untuk setiap hubungan yang di lakukan.
- b. Memelihara semua hasil analisis penjualan yang telah di buat.
- c. Atas persetujuan pimpinan, dalam melaksanakan kerja sama dengan perwakilan perusahaan lain dalam memperoleh peluang usaha, melakukan penjualan bersama, mendiskusikan strategi dan sebagainya.

- d. Melakukan tindak lanjut pelayanan, untuk memberikan kepuasan kepada konsumen.
- e. Melakukan tindak lanjut setiap kegiatan yang dilakukan untuk memperoleh peluang usaha pada saat mendatang.
- f. Menghubungi humas setiap saat dan memberikan bantuan apabila diperlukan, misalnya dalam memberikan hadiah-hadiah promosi kepada para pelanggan.
- g. Melaksanakan kegiatan pemasaran lainnya sesuai dengan tugas yang diberikan oleh manajer penjualan.

11. *Accounting Department*

- a. Menerima dan melakukan pembayaran.
- b. Menerima pembayaran *cash (cash payment)*, melakukan pembayaran secara cash maupun cek.
- c. Melakukan pencatatan uang dan barang (pembukuan).
- d. Mencatat semua pembelian barang oleh hotel yang tidak di bayar cash.
- e. Melakukan pencatatan pembelian barang-barang yang diperlukan oleh Hotel.
- f. Melakukan pencatatan penyimpanan dan pengeluaran barang-barang.
- g. Mencatat hasil penjualan Hotel.

12. *Security Department*

Tugas pokok yaitu menyelenggarakan keamanan dan ketertiban dilingkungan obyek pengaman khususnya pengamanan fisik yang bersifat preventif.

- a. Mengamankan suatu aset, instansi, proyek, bangunan, properti atau tempat dan melakukan pemantauan peralatan, pengawasan, pemeriksaan dan jalur akses, untuk memastikan keamanan dan mencegah kerugian atau kerusakan yang disengaja.
- b. Melakukan tindakan preventif keamanan.
- c. Kontrol dengan mengarahkan driver.
- d. Melengkapi laporan dengan mencatat pengamatan, informasi, kejadian, dan kegiatan pengawasan.
- e. Mempertahankan lingkungan dengan memantau dan pengaturan bangunan serta kontrol peralatan.
- f. Menjaga stabilitas dan reputasi organisasi dengan memenuhi persyaratan hukum.
- g. Memastikan pengoperasian peralatan dengan melengkapi persyaratan pemeliharaan preventif, mengikuti instruksi, mengevaluasi peralatan baru dan teknik.
- h. Kontribusi untuk tim upaya mencapai hasil terkait yang diperlukan.
- i. Mencegah dan deteksi dini penyusup, kegiatan atau orang yang masuk secara tidak sah, vandalism atau penerobos/peloncat pagar di wilayah kuasa tempat.
- j. Mencegah dan deteksi dini pencurian, kehilangan, penyalahgunaan atau penggelapan perkakas, mesin, komputer, peralatan, sediaan barang, uang, obligasi, saham, catatan atau dokumen atau surat-surat berharga milik perusahaan.

- k. Melindungi (pengawasan) terhadap bahaya fisik (orang dan barang yang menjadi aset milik perusahaan atau perorangan).
- l. Melakukan kontrol atau pengendalian, pengaturan lalu lintas (orang, kendaraan dan barang) untuk menjamin perlindungan aset perusahaan.
- m. Melakukan upaya kepatuhan, penegakan tata tertib dan menerapkan kebijakan perusahaan, peraturan kerja dan praktik-praktik dalam rangka pencegahan tindak kejahatan.
- n. Melapor dan menangani awal (TPTKP) terhadap pelanggaran.
- o. Melapor dan menangani kejadian dan panggilan atau permintaan bantuan satpam, termasuk konsep pemasangan

3.4. Ruang Lingkup Usaha

Fungsi hotel sebenarnya merupakan tempat tinggal sementara bagi para pelaku bisnis, wisatawan, olah ragawan, pemimpin-pemimpin negara, pejabat birokrasi pemerintahan dan masyarakat umum lainnya. Jadi tamu hotel datang dari beraneka ragam latar belakang profesi, kehidupan, dan budaya. Lokasi hotel biasanya dipilih di lingkungan daerah yang merupakan pusat-pusat bisnis, obyek-obyek wisata alam, wisata agro, pusat-pusat budaya/ adat istiadat masyarakat, pusat pemerintahan, keagamaan, dan sebagainya.

Hotel menjadi penggerak sekaligus penunjang kehidupan ekonomi dan budaya masyarakat sekitarnya. Khususnya Wiltop Hotel Jambi merupakan bagian integral dari usaha pariwisata, dengan menyediakan fasilitas-fasilitas sebagai berikut:

1. Pelayanan *Room Service, Meeting Room, dan Ballroom.*
2. Pelayanan makanan dan minuman (*Food and Beverage*)
3. Pelayanan cucian tamu (*Laundry Service*)
4. Pelayanan publik penunjang lainnya, seperti:
 - a. Area parkir
 - b. Restoran *Balcon View* Jembatan Gentala Arasy Jambi
 - c. *Airport Shuttle*



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

Dari kuesioner peneliti yang telah disebarakan sebanyak 41 orang pegawai pada Hotel Wiltop Jambi di dapat karakteristik responden sebagai berikut:

4.1.1 Karakteristik Responden

Adapun karakteristik responden yang dijadikan sampel adalah sebagai berikut:

4.1.1.1 Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin

Karakteristik menurut jenis kelamin dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.1
Responden Menurut Jenis Kelamin

| No | Jenis Kelamin | Jumlah (Orang) | Persentase (%) |
|----|---------------|----------------|----------------|
| 1. | Laki-Laki | 26 | 63,41 |
| 2. | Perempuan | 15 | 36,59 |
| | Jumlah | 41 | 100 |

Sumber: Hasil Olah Data Tahun 2025

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa berdasarkan jenis kelamin yang menjadi responden penelitian ini didominasi oleh jenis kelamin laki-laki dengan komposisi sebanyak 63,41% sedangkan yang perempuan sebanyak 36,59%.

4.1.1.2 Karakteristik Responden Menurut Umur

Karakteristik responden menurut umurnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Menurut Umur

| No | Umur Responden (Tahun) | Jumlah (Orang) | Persentase (%) |
|----|------------------------|----------------|----------------|
| 1. | 20-25 | 7 | 17,07 |
| 2. | 26-30 | 9 | 21,95 |
| 3. | 31-35 | 11 | 26,83 |
| 4. | > 35 | 14 | 34,15 |
| | Jumlah | 41 | 100 |

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2025

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa persentase umur responden terbanyak pada usia > 35 tahun sebanyak 34,15%, umur 20-25 tahun sebanyak 17,07%, umur 26-30 tahun sebanyak 21,95% dan umur 31-35 tahun sebanyak 26,83%.

4.1.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.3
Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir

| No | Pendidikan Responden | Jumlah (Orang) | Persentase (%) |
|----|----------------------|----------------|----------------|
| 1. | SMA/SMK | 11 | 26,83 |
| 2. | D3 | 9 | 21,95 |
| 3. | D4 | 6 | 14,63 |
| 4. | S1 | 13 | 31,71 |
| 5. | S2 | 2 | 4,88 |
| | Jumlah | 41 | 100 |

Sumber: Hasil Olah Data Tahun 2025

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa pendidikan terakhir di dominasi dengan pendidikan S1 sebanyak 13 orang, dengan persentase 31,71%, tamatan SMA sebanyak 11 orang atau sebesar 26,83%, tamatan D3 sebanyak 9 orang atau sebesar

21,95%, tamatan D4 sebanyak 6 orang atau sebesar 14,63% dan tamatan S2 sebanyak 2 orang atau sebesar 4,88%.

4.1.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

| No | Masa Kerja (Tahun) | Jumlah (Orang) | Persentase (%) |
|----|--------------------|----------------|----------------|
| 1. | 0 – 2 | 4 | 9,76 |
| 2. | 2 – 5 | 7 | 17,07 |
| 3. | 5 – 10 | 12 | 29,27 |
| 4. | >10 | 18 | 43,90 |
| | Jumlah | 41 | 100 |

Sumber: Hasil Olah Data Tahun 2025

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa masa kerja responden paling banyak yaitu >10 tahun dengan persentase sebesar 43,90%, 0-2 tahun sebesar 9,76%, 2-5 tahun sebesar 17,07% dan 5-10 tahun sebesar 29,27%.

4.1.2. Analisis Deskriptif Variabel Pelatihan

Analisis pelatihan pada pegawai Hotel Wiltop Jambi dapat terlihat dari hasil jawaban responden sebagai berikut:

1. Instruktur

Dimana Instruktur berpengaruh dalam memberikan kinerja pegawai pada Hotel Wiltop Jambi yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 4.5
Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Instruktur

| Item | Pertanyaan | Tanggapan Responden | | | | | Skor | Ket |
|------------------|--|---------------------|----|----|----|----|--------------|---------------|
| | | STS | TS | CS | S | SS | | |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | |
| 1. | Instruktur mempunyai kompetensi dalam melakukan pelatihan. | - | 2 | 11 | 23 | 5 | 154 | Sesuai |
| 2. | Instruktur mampu memotivasi peserta. | - | - | 15 | 18 | 8 | 157 | Sesuai |
| 3. | Instruktur menguasai materi pelatihan sehingga mampu menjelaskan materi dengan baik. | - | - | 13 | 23 | 5 | 156 | Sesuai |
| Total | | | | | | | 467 | |
| Rata-rata | | | | | | | 155,7 | Sesuai |

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.5 diatas dapat diketahui bahwa secara keseluruhan rata-rata pegawai pada Hotel Wiltop Jambi menilai Instruktur berada pada skor 155,7 artinya Sesuai karena berada pada rentang skala 139,4 - 172,1. Maka dari itu Instruktur dikategorikan Sesuai pada pegawai Hotel Wiltop Jambi.

2. Peserta

Dimensi Peserta berpengaruh dalam memberikan kinerja pegawai pada Hotel Wiltop Jambi yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 4.6
Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Peserta

| Item | Pertanyaan | Tanggapan Responden | | | | | Skor | Ket |
|------------------|--|---------------------|----|----|----|----|--------------|---------------|
| | | STS | TS | CS | S | SS | | |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | |
| 4. | Peserta Pelatihan selalu bersemangat mengikuti pelatihan. | - | 7 | 13 | 16 | 5 | 142 | Sesuai |
| 5. | Mempunyai keinginan untuk memahami Materi yang diberikan oleh instruktur ketika pelatihan. | - | - | 15 | 17 | 9 | 158 | Sesuai |
| 6. | Pelatihan dipandu oleh instruktur yang sesuai | - | 2 | 15 | 21 | 3 | 148 | Sesuai |
| Total | | | | | | | 448 | |
| Rata-rata | | | | | | | 149,3 | Sesuai |

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.6 diatas dapat diketahui bahwa secara keseluruhan rata-rata pegawai pada Hotel Wiltop Jambi menilai Peserta berada pada skor 149,3 artinya Sesuai karena berada pada rentang skala 139,4 - 172,1. Maka dari itu Peserta dikategorikan Sesuai pada pegawai Hotel Wiltop Jambi.

3. Materi

Dimensi Materi berpengaruh dalam memberikan kinerja pegawai pada Hotel Wiltop Jambi yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 4.7
Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Materi

| Item | Pertanyaan | Tanggapan Responden | | | | | Skor | Ket |
|------------------|--|---------------------|----|----|----|----|--------------|---------------|
| | | STS | TS | CS | S | SS | | |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | |
| 7. | Materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan anda, sehingga mampu menunjang pekerjaan yang anda lakukan. | - | - | 18 | 17 | 6 | 152 | Sesuai |
| 8. | Materi yang diberikan lengkap dan dapat dengan mudah dipahami. | - | - | 12 | 26 | 3 | 155 | Sesuai |
| 9. | Mampu menguasai berbagai materi pelatihan yang diberikan dengan cepat. | - | 3 | 15 | 16 | 7 | 150 | Sesuai |
| Total | | | | | | | 457 | |
| Rata-rata | | | | | | | 152,3 | Sesuai |

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.7 diatas dapat diketahui bahwa secara keseluruhan rata-rata pegawai pada Hotel Wiltop Jambi menilai Materi berada pada skor 152,3 artinya Sesuai karena berada pada rentang skala 139,4 - 172,1. Maka dari itu Materi dikategorikan Sesuai pada pegawai Hotel Wiltop Jambi.

4. Metode

Dimana Metode berpengaruh dalam memberikan kinerja pegawai pada Hotel Wiltop Jambi yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 4.8
Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Metode

| Item | Pertanyaan | Tanggapan Responden | | | | | Skor | Ket |
|------------------|--|---------------------|----|----|----|----|------------|---------------|
| | | STS | TS | CS | S | SS | | |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | |
| 10. | Metode pelatihan sudah sesuai dengan jenis pelatihan. | - | 2 | 15 | 21 | 3 | 148 | Sesuai |
| 11. | Kesesuaian metode dengan materi pelatihan. | - | 3 | 12 | 22 | 4 | 150 | Sesuai |
| 12. | Tingkat ketepatan metode pelatihan yang digunakan dengan penyampaian materi. | - | 2 | 16 | 18 | 5 | 149 | Sesuai |
| Total | | | | | | | 447 | |
| Rata-rata | | | | | | | 149 | Sesuai |

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.8 diatas dapat diketahui bahwa secara keseluruhan rata-rata pegawai pada Hotel Wiltop Jambi menilai Metode berada pada skor 149 artinya Sesuai karena berada pada rentang skala 139,4 - 172,1. Maka dari itu Metode dikategorikan Sesuai pada pegawai Hotel Wiltop Jambi.

5. Tujuan

Dimana Tujuan berpengaruh dalam memberikan kinerja pegawai pada Hotel Wiltop Jambi yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 4.9
Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Tujuan

| Item | Pertanyaan | Tanggapan Responden | | | | | Skor | Ket |
|------------------|---|---------------------|----|----|----|----|------------|---------------|
| | | STS | TS | CS | S | SS | | |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | |
| 13. | Setelah mengikuti pelatihan, anda mempunyai keterampilan lebih dalam pekerjaan. | - | 3 | 13 | 17 | 8 | 153 | Sesuai |
| 14. | Pelatihan memotivasi pegawai agar dapat bekerja lebih baik lagi. | - | 4 | 11 | 19 | 7 | 152 | Sesuai |
| 15. | Pelatihan memberikan wawasan ilmu pengetahuan kepada pegawai. | - | 1 | 14 | 23 | 3 | 151 | Sesuai |
| Total | | | | | | | 456 | |
| Rata-rata | | | | | | | 152 | Sesuai |

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.9 diatas dapat diketahui bahwa secara keseluruhan rata-rata pegawai pada Hotel Wiltop Jambi menilai Tujuan berada pada skor 152 artinya Sesuai karena berada pada rentang skala 139,4 - 172,1. Maka dari itu Tujuan dikategorikan Sesuai pada pegawai Hotel Wiltop Jambi.

Adapun rekap rata-rata skor untuk masing-masing dimensi Pelatihan pegawai pada Hotel Wiltop Jambi adalah sebagai berikut :

Tabel 4.10
Rekap Jawaban 5 Dimensi Pelatihan

| No | Dimensi | Skor Rata-Rata | Ket |
|------------------|------------|----------------|---------------|
| 1. | Instruktur | 155,7 | Sesuai |
| 2. | Peserta | 149,3 | Sesuai |
| 3. | Materi | 152,3 | Sesuai |
| 4. | Metode | 149 | Sesuai |
| 5. | Tujuan | 152 | Sesuai |
| Rata-rata | | 151,7 | Sesuai |

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.10 diatas diketahui bahwa konsumen menempatkan dimensi Pelatihan yaitu Instruktur sebagai yang tertinggi dengan rata-rata skor sebesar 155,7. Sedangkan dimensi Metode dinilai sebagai yang terendah dengan skor rata-rata 149. Dan rata-rata dari jawaban dimensi Pelatihan sebesar 151,7.

4.1.3 Analisis Deskripsi Variabel Pendidikan

Pendidikan pegawai pada Hotel Wiltop Jambi dapat dilihat dari hasil jawaban responden sebagai berikut :

1. Jenjang Pendidikan

Dimana Jenjang Pendidikan berpengaruh dalam memberikan kinerja pegawai pada Hotel Wiltop Jambi yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 4.11
Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Jenjang Pendidikan

| Item | Pertanyaan | Tanggapan Responden | | | | | Skor | Ket |
|------------------|--|---------------------|----|----|----|----|--------------|---------------|
| | | STS | TS | CS | S | SS | | |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | |
| 1. | Pegawai ditempatkan berdasarkan tingkat pendidikan. | - | 3 | 6 | 25 | 7 | 159 | Sesuai |
| 2. | Jenjang pendidikan pegawai harus sesuai dengan tujuan yang akan dicapai. | - | - | 14 | 22 | 5 | 155 | Sesuai |
| 3. | Kemampuan pegawai harus dikembangkan sesuai jenjang pendidikannya | - | - | 12 | 23 | 6 | 158 | Sesuai |
| Total | | | | | | | 472 | |
| Rata-rata | | | | | | | 157,3 | Sesuai |

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.11 diatas dapat diketahui bahwa secara keseluruhan rata-rata pegawai pada Hotel Wiltop Jambi menilai Jenjang Pendidikan berada pada skor 157,3 artinya Sesuai karena berada pada rentang skala 139,4 - 172,1. Maka dari itu Jenjang Pendidikan dikategorikan Sesuai pada pegawai Hotel Wiltop Jambi.

2. Kesesuaian Jurusan

Dimana Kesesuaian Jurusan berpengaruh dalam memberikan kinerja pegawai pada Hotel Wiltop Jambi yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 4.12
Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Kesesuaian Jurusan

| Item | Pertanyaan | Tanggapan Responden | | | | | Skor | Ket |
|------------------|---|---------------------|----|----|----|----|------------|---------------|
| | | STS | TS | CS | S | SS | | |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | |
| 4. | Pegawai direkrut dan ditempatkan berdasarkan tingkat pendidikan dan kesesuaian jurusan pendidikan pegawai | - | - | 18 | 21 | 2 | 148 | Sesuai |
| 5. | Pegawai ditempatkan pada posisi jabatan yang sesuai dengan kualifikasi pendidikan. | - | 4 | 12 | 19 | 6 | 150 | Sesuai |
| 6. | Kemampuan pegawai sesuai dengan dengan kualifikasi pendidikan. | - | 2 | 16 | 21 | 2 | 146 | Sesuai |
| Total | | | | | | | 444 | |
| Rata-rata | | | | | | | 148 | Sesuai |

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.12 diatas dapat diketahui bahwa secara keseluruhan rata-rata pegawai pada Hotel Wiltop Jambi menilai

Kesesuaian Jurusan berada pada skor 148 artinya Sesuai karena berada pada rentang skala 139,4 - 172,1. Maka dari itu Kesesuaian Jurusan dikategorikan Sesuai pada pegawai Hotel Wiltop Jambi.

3. Kompetensi

Dimana Kompetensi berpengaruh dalam memberikan kinerja pegawai pada Hotel Wiltop Jambi yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 4.13
Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Kompetensi

| Item | Pertanyaan | Tanggapan Responden | | | | | Skor | Ket |
|------------------|--|---------------------|----|----|----|----|--------------|---------------|
| | | STS | TS | CS | S | SS | | |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | |
| 7. | Saya memiliki keahlian seperti yang dibutuhkan oleh hotel. | - | 2 | 13 | 21 | 5 | 152 | Sesuai |
| 8. | Beban kerja saya sesuai dengan keahlian yang saya miliki. | - | 2 | 17 | 19 | 3 | 146 | Sesuai |
| 9. | Saya memiliki pemahaman yang baik tentang pekerjaan saya | - | 2 | 14 | 23 | 2 | 148 | Sesuai |
| Total | | | | | | | 446 | |
| Rata-rata | | | | | | | 148,7 | Sesuai |

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.13 diatas dapat diketahui bahwa secara keseluruhan rata-rata pegawai pada Hotel Wiltop Jambi menilai Kompetensi berada pada skor 148,7 artinya Sesuai karena berada pada rentang skala 139,4 - 172,1. Maka dari itu Kompetensi dikategorikan Sesuai pada pegawai Hotel Wiltop Jambi.

Adapun rekap rata-rata skor untuk masing-masing dimensi Pendidikan pegawai pada Hotel Wiltop Jambi adalah sebagai berikut :

Tabel 4.14
Rekap Jawaban 3 Dimensi Pendidikan

| No | Dimensi | Skor Rata-Rata | Ket |
|------------------|--------------------|----------------|---------------|
| 1. | Jenjang Pendidikan | 157,3 | Sesuai |
| 2. | Kesesuaian Jurusan | 148 | Sesuai |
| 3. | Kompetensi | 148,7 | Sesuai |
| Rata-rata | | 151,3 | Sesuai |

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.14 diatas diketahui bahwa konsumen menempatkan dimensi pendidikan yaitu Jenjang Pendidikan sebagai yang tertinggi dengan rata-rata skor sebesar 157,3. Sedangkan dimensi Kesesuaian Jurusan dinilai sebagai yang terendah dengan skor rata-rata 148. Rata-rata dari jawaban dimensi pendidikan sebesar 151,3.

4.1.4 Analisis Deskripsi Variabel Penempatan Kerja

Penempatan Kerja pegawai pada Hotel Wiltop Jambi dapat dilihat dari hasil jawaban responden sebagai berikut :

1. Pendidikan

Dimana Pendidikan berpengaruh dalam memberikan kinerja pegawai pada Hotel Wiltop Jambi yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 4.15
Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Pendidikan

| Item | Pertanyaan | Tanggapan Responden | | | | | Skor | Ket |
|------------------|---|---------------------|----|----|----|----|------------|---------------|
| | | STS | TS | CS | S | SS | | |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | |
| 1. | Posisi anda sesuai dengan latar belakang pendidikan anda. | - | 6 | 14 | 18 | 3 | 141 | Sesuai |
| 2. | Menurut saya hotel sudah melihat latar belakang akademis terlebih dahulu sebelum pegawai ditempatkan. | - | - | 14 | 22 | 5 | 155 | Sesuai |
| 3. | Faktor pendidikan sangat dipertimbangkan dalam penempatan pegawai. | - | - | 15 | 24 | 2 | 151 | Sesuai |
| Total | | | | | | | 447 | |
| Rata-rata | | | | | | | 149 | Sesuai |

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.15 diatas dapat diketahui bahwa secara keseluruhan rata-rata pegawai pada Hotel Wiltop Jambi menilai Pendidikan berada pada skor 149 artinya Sesuai karena berada pada rentang skala 139,4 - 172,1. Maka dari itu Pendidikan dikategorikan Sesuai pada pegawai Hotel Wiltop Jambi.

2. Pengetahuan

Dimana Pengetahuan berpengaruh dalam memberikan kinerja pegawai pada Hotel Wiltop Jambi yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 4.16
Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Pengetahuan

| Item | Pertanyaan | Tanggapan Responden | | | | | Skor | Ket |
|------------------|--|---------------------|----|----|----|----|--------------|---------------|
| | | STS | TS | CS | S | SS | | |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | |
| 4. | Memiliki pengetahuan tentang pekerjaan. | - | - | 15 | 23 | 3 | 152 | Sesuai |
| 5. | Bermanfaat dalam menyelesaikan pekerjaan | - | - | 15 | 21 | 5 | 154 | Sesuai |
| 6. | Hotel telah melihat pengetahuan pegawai sebelum pegawai ditempatkan. | - | 3 | 17 | 19 | 2 | 143 | Sesuai |
| Total | | | | | | | 449 | |
| Rata-rata | | | | | | | 149,7 | Sesuai |

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.16 diatas dapat diketahui bahwa secara keseluruhan rata-rata pegawai pada Hotel Wiltop Jambi menilai Pengetahuan berada pada skor 149,7 artinya Sesuai karena berada pada rentang skala 139,4 - 172,1. Maka dari itu Pengetahuan dikategorikan Sesuai pada pegawai Hotel Wiltop Jambi.

3. Kerampilan Kerja

Dimana Keterampilan Kerja berpengaruh dalam memberikan kinerja pegawai pada Hotel Wiltop Jambi yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 4.17
Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Keterampilan Kerja

| Item | Pertanyaan | Tanggapan Responden | | | | | Skor | Ket |
|------------------|---|---------------------|----|----|----|----|--------------|---------------|
| | | STS | TS | CS | S | SS | | |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | |
| 7. | Kemampuan dan keterampilan kerja sangat menentukan posisi saya di dalam hotel | - | - | 18 | 20 | 3 | 149 | Sesuai |
| 8. | Pegawai yang ditempatkan memiliki keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan hotel. | - | - | 11 | 21 | 9 | 162 | Sesuai |
| 9. | Keterampilan pegawai merupakan hal yang penting, karena untuk bahan pertimbangan dalam menempatkan pegawai. | - | - | 13 | 24 | 4 | 155 | Sesuai |
| Total | | | | | | | 466 | |
| Rata-rata | | | | | | | 155,3 | Sesuai |

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.17 diatas dapat diketahui bahwa secara keseluruhan rata-rata pegawai pada Hotel Wiltop Jambi menilai Keterampilan Kerja berada pada skor 155,3 artinya Sesuai karena berada pada rentang skala 139,4 - 172,1. Maka dari itu Keterampilan Kerja dikategorikan Sesuai pada pegawai Hotel Wiltop Jambi.

4. Pengalaman Kerja

Dimana Pengalaman Kerja berpengaruh dalam memberikan kinerja pegawai pada Hotel Wiltop Jambi yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 4.18
Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Pengalaman Kerja

| Item | Pertanyaan | Tanggapan Responden | | | | | Skor | Ket |
|------------------|--|---------------------|----|----|----|----|------------|---------------|
| | | STS | TS | CS | S | SS | | |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | |
| 10. | Menurut saya penempatan pegawai di instansi sudah sesuai dengan pengalaman kerja yang dimiliki | - | - | 18 | 17 | 6 | 152 | Sesuai |
| 11. | Saya sangat terbantu dengan pengalaman yang saya miliki selama ini dalam mendapatkan jabatan. | - | - | 19 | 18 | 4 | 149 | Sesuai |
| 12. | Saya sudah mengenal pekerjaan dan peralatan kerja yang disediakan oleh hotel. | - | - | 14 | 19 | 8 | 158 | Sesuai |
| Total | | | | | | | 459 | |
| Rata-rata | | | | | | | 153 | Sesuai |

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.18 diatas dapat diketahui bahwa secara keseluruhan rata-rata pegawai pada Hotel Wiltop Jambi menilai Pengalaman Kerja berada pada skor 153 artinya Sesuai karena berada pada rentang skala 139,4 - 172,1. Maka dari itu Pengalaman Kerja dikategorikan Sesuai pada pegawai Hotel Wiltop Jambi.

Adapun rekap rata-rata skor untuk masing-masing dimensi Penempatan Kerja pegawai pada Hotel Wiltop Jambi adalah sebagai berikut :

Tabel 4.19
Rekap Jawaban Dimensi Penempatan Kerja

| No | Dimensi | Skor Rata-Rata | Ket |
|------------------|--------------------|----------------|---------------|
| 1. | Pendidikan | 149 | Sesuai |
| 2. | Pengetahuan | 149,7 | Sesuai |
| 3. | Keterampilan Kerja | 155,3 | Sesuai |
| 4. | Pengalaman Kerja | 153 | Sesuai |
| Rata-rata | | 151,8 | Sesuai |

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.19 diatas diketahui bahwa konsumen menempatkan dimensi Penempatan kerja yaitu Keterampilan Kerja sebagai yang tertinggi dengan rata-rata skor sebesar 155,3. Sedangkan dimensi Pendidikan sebagai yang terendah dengan skor rata-rata 149. Dan rata-rata dari jawaban dimensi penempatan kerja sebesar 151,8.

4.1.5 Analisis Deskripsi Variabel Kinerja

Kinerja pegawai pada Hotel Wiltop Jambi dapat dilihat dari hasil jawaban responden sebagai berikut :

1. Target

Dimana Target berpengaruh dalam memberikan kinerja pegawai pada Hotel Wiltop Jambi yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 4.20
Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Target

| Item | Pertanyaan | Tanggapan Responden | | | | | Skor | Ket |
|------------------|--|---------------------|---|----|----|----|--------------|---------------|
| | | SR | R | C | T | ST | | |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | |
| 1. | Pegawai mampu menyelesaikan tugas dengan kemampuannya | - | - | 16 | 22 | 3 | 151 | Tinggi |
| 2. | Ketuntasan kinerja pegawai dalam melakukan prosedur | - | - | 12 | 27 | 2 | 154 | Tinggi |
| 3. | Saya memiliki keinginan untuk mencapai target yang ditentukan hotel. | - | - | 11 | 24 | 6 | 159 | Tinggi |
| Total | | | | | | | 464 | |
| Rata-rata | | | | | | | 154,7 | Tinggi |

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.20 diatas dapat diketahui bahwa secara keseluruhan rata-rata pegawai pada Hotel Wiltop Jambi menilai Target berada pada skor 154,7 artinya Tinggi karena berada pada rentang skala 139,4 - 172,1. Maka dari itu Target dikategorikan tinggi pada pegawai Hotel Wiltop Jambi.

2. Kualitas Kerja

Dimana Kualitas Kerja berpengaruh dalam memberikan kinerja pegawai pada Hotel Wiltop Jambi yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 4.21
Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Kualitas Kerja

| Item | Pertanyaan | Tanggapan Responden | | | | | Skor | Ket |
|------------------|--|---------------------|---|----|----|----|------------|---------------|
| | | SR | R | C | T | ST | | |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | |
| 4. | Saya memiliki kemampuan dalam menyelesaikan tugas yang telah ditentukan. | - | - | 15 | 19 | 7 | 156 | Tinggi |
| 5. | Saya memiliki kemampuan dalam menentukan ukuran volume | - | - | 16 | 22 | 3 | 151 | Tinggi |
| 6. | Kualitas kerja saya sudah memenuhi standar yang telah ditetapkan hotel. | - | - | 13 | 24 | 4 | 155 | Tinggi |
| Total | | | | | | | 462 | |
| Rata-rata | | | | | | | 154 | Tinggi |

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.21 diatas dapat diketahui bahwa secara keseluruhan rata-rata pegawai pada Hotel Wiltop Jambi menilai Kualitas Kerja berada pada skor 154 artinya Tinggi karena berada pada rentang skala 139,4 - 172,1. Maka dari itu Kualitas Kerja dikategorikan tinggi pada pegawai Hotel Wiltop Jambi.

3. Waktu Penyelesaian

Dimana Waktu Penyelesaian berpengaruh dalam memberikan kinerja karyawan pegawai pada Hotel Wiltop Jambi yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 4.22
Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Waktu Penyelesaian

| Item | Pertanyaan | Tanggapan Responden | | | | | Skor | Ket |
|------------------|--|---------------------|---|----|----|----|--------------|---------------|
| | | SR | R | C | T | ST | | |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | |
| 7. | Saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan | - | 7 | 14 | 17 | 3 | 139 | Tinggi |
| 8. | Mampu melakukan hubungan baik antar pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan. | - | 2 | 14 | 19 | 6 | 152 | Tinggi |
| 9. | Saya selalu menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan. | - | 3 | 13 | 22 | 3 | 148 | Tinggi |
| Total | | | | | | | 439 | |
| Rata-rata | | | | | | | 146,3 | Tinggi |

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.22 diatas dapat diketahui bahwa secara keseluruhan rata-rata pegawai pada Hotel Wiltop Jambi menilai Waktu Penyelesaian berada pada skor 146,3 artinya Tinggi karena berada pada rentang skala 139,4 - 172,1. Maka dari itu Waktu Penyelesaian dikategorikan tinggi pada pegawai Hotel Wiltop Jambi.

4. Taat Asas

Dimana Taat Asas berpengaruh dalam memberikan kinerja pegawai pada Hotel Wiltop Jambi yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 4.23
Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Taat Asas

| Item | Pertanyaan | Tanggapan Responden | | | | | Skor | Ket |
|------------------|--|---------------------|---|----|----|----|------------|---------------|
| | | SR | R | C | T | ST | | |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | |
| 10. | Pegawai mampu melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab | - | - | 18 | 21 | 2 | 148 | Tinggi |
| 11. | Setiap hasil kerja karyawan harus dipertanggung jawabkan | - | - | 13 | 21 | 7 | 158 | Tinggi |
| 12. | Tidak melanggar aturan dari SOP kerja hotel. | - | - | 8 | 24 | 9 | 165 | Tinggi |
| Total | | | | | | | 471 | |
| Rata-rata | | | | | | | 157 | Tinggi |

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.23 diatas dapat diketahui bahwa secara keseluruhan rata-rata pegawai pada Hotel Wiltop Jambi menilai Taat Asas berada pada skor 157 artinya Tinggi karena berada pada rentang skala 139,4 - 172,1. Taat Asas dikategorikan tinggi pada pegawai Hotel Wiltop Jambi.

Adapun rekap rata-rata skor untuk masing-masing dimensi Kinerja pada pegawai Hotel Wiltop Jambi adalah sebagai berikut :

Tabel 4.24
Rekap Jawaban Dimensi Kinerja

| No | Dimensi | Skor Rata-Rata | Ket |
|------------------|--------------------|----------------|---------------|
| 1. | Target | 154,7 | Tinggi |
| 2. | Kualitas Kerja | 154 | Tinggi |
| 3. | Waktu Penyelesaian | 146,3 | Tinggi |
| 4. | Taat Asas | 157 | Tinggi |
| Rata-rata | | 153 | Tinggi |

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.24 diatas diketahui bahwa konsumen menempatkan dimensi kinerja yaitu Taat Asas sebagai yang tertinggi dengan rata-rata skor sebesar 157. Sedangkan dimensi Waktu Penyelesaian dinilai sebagai yang terendah dengan skor rata-rata 146,3. Dan rata-rata dari jawaban dimensi kinerja sebesar 153.

4.1.6 Pengaruh Pelatihan, Pendidikan dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja pegawai pada Hotel Wiltop Jambi

4.1.6.1 Uji Validitas

Menurut Yusuf (2014:131) sebelum peneliti menggunakan instrument yang telah disusun untuk pengumpulan data, peneliti harus yakin apakah instrument itu valid? Betulkah akan mengukur konstruk, atau perilaku yang ingin diukur? Anastasi menyatakan : *“The validity of a test concern what do test measure and how well it does so,”* sedangkan Adkin menyatakan pula: *The validity of a test concern how well a test measure an external criterion.* beberapa pendapat itu menunjukkan bahwa validitas suatu instrumen yaitu seberapa jauh instrument itu benar-benar mengukur apa (objek) yang hendak diukur.

1. Uji Validitas Variabel Pelatihan (X1)

Uji validitas kuesioner untuk variabel Pelatihan (X1) menggunakan r tabel sebesar 0,3160 dengan jumlah responden sebanyak 41 orang, hasil uji validitas instrument untuk variabel Pelatihan (X1) dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.25
Hasil Uji Validitas Pelatihan (X1)

| Pernyataan | R hitung | R tabel | Keterangan |
|-------------------|-----------------|----------------|-------------------|
| Pernyataan 1 | 0,529 | 0,3160 | <i>Valid</i> |
| Pernyataan 2 | 0,482 | 0,3160 | <i>Valid</i> |
| Pernyataan 3 | 0,594 | 0,3160 | <i>Valid</i> |
| Pernyataan 4 | 0,513 | 0,3160 | <i>Valid</i> |
| Pernyataan 5 | 0,398 | 0,3160 | <i>Valid</i> |
| Pernyataan 6 | 0,382 | 0,3160 | <i>Valid</i> |
| Pernyataan 7 | 0,431 | 0,3160 | <i>Valid</i> |
| Pernyataan 8 | 0,552 | 0,3160 | <i>Valid</i> |
| Pernyataan 9 | 0,469 | 0,3160 | <i>Valid</i> |
| Pernyataan 10 | 0,509 | 0,3160 | <i>Valid</i> |
| Pernyataan 11 | 0,591 | 0,3160 | <i>Valid</i> |
| Pernyataan 12 | 0,515 | 0,3160 | <i>Valid</i> |
| Pernyataan 13 | 0,477 | 0,3160 | <i>Valid</i> |
| Pernyataan 14 | 0,392 | 0,3160 | <i>Valid</i> |
| Pernyataan 15 | 0,481 | 0,3160 | <i>Valid</i> |

Sumber: Olah data (2025)

Berdasarkan tabel 4.25 dapat dilihat bahwa 15 item pernyataan kuesioner untuk dimensi variabel Pelatihan (X1) yang di uji validitas, semua item pernyataan kuesioner dinyatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ yaitu 0,3160.

2. Uji Validitas Variabel Pendidikan (X2)

Uji validitas kuesioner untuk variabel Pendidikan (X2) menggunakan r tabel sebesar 0,3160 dengan jumlah responden sebanyak 41 orang, hasil uji validitas instrument untul variabel Pendidikan (X2) dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.26
Hasil Uji Validitas Pendidikan (X2)

| Pernyataan | R hitung | R tabel | Keterangan |
|-------------------|-----------------|----------------|-------------------|
| Pernyataan 1 | 0,491 | 0,3160 | <i>Valid</i> |
| Pernyataan 2 | 0,497 | 0,3160 | <i>Valid</i> |
| Pernyataan 3 | 0,533 | 0,3160 | <i>Valid</i> |
| Pernyataan 4 | 0,461 | 0,3160 | <i>Valid</i> |
| Pernyataan 5 | 0,412 | 0,3160 | <i>Valid</i> |
| Pernyataan 6 | 0,451 | 0,3160 | <i>Valid</i> |
| Pernyataan 7 | 0,537 | 0,3160 | <i>Valid</i> |
| Pernyataan 8 | 0,435 | 0,3160 | <i>Valid</i> |
| Pernyataan 9 | 0,496 | 0,3160 | <i>Valid</i> |

Sumber: Olah data (2025)

Berdasarkan tabel 4.26 dapat dilihat bahwa 9 item pernyataan kuesioner untuk dimensi variabel Pendidikan (X2) yang di uji validitas, semua item pernyataan kuesioner dinyatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ yaitu 0,3160.

3. Uji Validitas Variabel Penempatan Kerja (X3)

Uji validitas kuesioner untuk variabel Penempatan Kerja (X3) menggunakan r tabel sebesar 0,3160 dengan jumlah responden sebanyak 41 orang, hasil uji validitas instrument untuk variabel Penempatan Kerja (X3) dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.27
Hasil Uji Validitas Penempatan Kerja (X3)

| Pernyataan | R hitung | R tabel | Keterangan |
|-------------------|-----------------|----------------|-------------------|
| Pernyataan 1 | 0,597 | 0,3160 | <i>Valid</i> |
| Pernyataan 2 | 0,482 | 0,3160 | <i>Valid</i> |
| Pernyataan 3 | 0,599 | 0,3160 | <i>Valid</i> |
| Pernyataan 4 | 0,518 | 0,3160 | <i>Valid</i> |
| Pernyataan 5 | 0,399 | 0,3160 | <i>Valid</i> |
| Pernyataan 6 | 0,357 | 0,3160 | <i>Valid</i> |
| Pernyataan 7 | 0,432 | 0,3160 | <i>Valid</i> |
| Pernyataan 8 | 0,535 | 0,3160 | <i>Valid</i> |
| Pernyataan 9 | 0,546 | 0,3160 | <i>Valid</i> |
| Pernyataan 10 | 0,509 | 0,3160 | <i>Valid</i> |
| Pernyataan 11 | 0,518 | 0,3160 | <i>Valid</i> |
| Pernyataan 12 | 0,551 | 0,3160 | <i>Valid</i> |

Sumber: Olah data (2025)

Berdasarkan tabel 4.27 dapat dilihat bahwa 12 item pernyataan kuesioner untuk dimensi variabel Penempatan Kerja (X3) yang di uji validitas, semua item pernyataan kuesioner dinyatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ yaitu 0,3160.

4. Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

Uji validitas kuesioner untuk variabel Kinerja (Y) menggunakan r tabel sebesar 0,3160 dengan jumlah responden sebanyak 41 orang, hasil uji validitas instrument untuk variabel Kinerja (Y) dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.28
Hasil Uji Validitas Kinerja (Y)

| Pernyataan | R hitung | R tabel | Keterangan |
|-------------------|-----------------|----------------|-------------------|
| Pernyataan 1 | 0,571 | 0,3160 | <i>Valid</i> |
| Pernyataan 2 | 0,558 | 0,3160 | <i>Valid</i> |
| Pernyataan 3 | 0,486 | 0,3160 | <i>Valid</i> |
| Pernyataan 4 | 0,498 | 0,3160 | <i>Valid</i> |
| Pernyataan 5 | 0,503 | 0,3160 | <i>Valid</i> |
| Pernyataan 6 | 0,491 | 0,3160 | <i>Valid</i> |
| Pernyataan 7 | 0,498 | 0,3160 | <i>Valid</i> |
| Pernyataan 8 | 0,443 | 0,3160 | <i>Valid</i> |
| Pernyataan 9 | 0,546 | 0,3160 | <i>Valid</i> |
| Pernyataan 10 | 0,509 | 0,3160 | <i>Valid</i> |
| Pernyataan 11 | 0,518 | 0,3160 | <i>Valid</i> |
| Pernyataan 12 | 0,551 | 0,3160 | <i>Valid</i> |

Sumber: Olah data (2025)

Berdasarkan tabel 4.28 dapat dilihat bahwa 12 item pernyataan kuesioner untuk dimensi variabel Kinerja (Y) yang di uji validitas, semua item pernyataan kuesioner dinyatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ yaitu 0,3160

4.1.6.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas Secara garis besar, ada dua jenis reliabilitas, yaitu reliabilitas eksternal dan internal. Reliabilitas suatu dimensi atau variabel menyangkut tiga faktor: *stable reliability*, *representative reliability*, dan *equivalence reliability*. Dimensi yang stabil harus memberikan hasil pengukuran yang sama meskipun dilakukan pada waktu pengukuran yang berbeda.

1. Uji Reliabilitas Variabel Pelatihan (X1)

Tabel 4.29
Hasil Pengujian Reliabilitas Terhadap Variabel Pelatihan (X1)
Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .648 | 15 |

Sumber : Olah Data (2025)

Hasil dari uji reliabilitas pada variabel Pelatihan (X1) dapat dilihat bahwa *cronbach's alpha* pada variabel ini lebih tinggi dari pada nilai dasar yaitu $0,648 > 0,60$ hasil tersebut membuktikan bahwa semua pernyataan dalam kuesioner variabel (X1) dinyatakan *reliabel*.

2. Uji Reliabilitas Variabel Pendidikan (X2)

Tabel 4.30
Hasil Pengujian Reliabilitas Terhadap Variabel Pendidikan (X2)
Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .679 | 9 |

Sumber : Olah Data (2025)

Hasil dari uji reliabilitas pada variabel Pendidikan (X2) dapat dilihat bahwa *cronbach's alpha* pada variabel ini lebih tinggi dari

pada nilai dasar yaitu $0,679 > 0,60$ hasil tersebut membuktikan bahwa semua pernyataan dalam kuesioner variabel (X2) dinyatakan *reliabel*.

3. Uji Reliabilitas Variabel Penempatan Kerja (X3)

Tabel 4.31
Hasil Pengujian *Reliabilitas* Terhadap Variabel Penempatan Kerja (X3)
Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .683 | 12 |

Sumber : Olah Data (2025)

Hasil dari uji reliabilitas pada variabel Penempatan Kerja (X3) dapat dilihat bahwa *cronbach's alpha* pada variabel ini lebih tinggi dari pada nilai dasar yaitu $0,683 > 0,60$ hasil tersebut membuktikan bahwa semua pernyataan dalam kuesioner variabel (X3) dinyatakan *reliabel*.

4. Uji Reliabilitas Variabel Kinerja (Y)

Tabel 4.32
Hasil Pengujian *Reliabilitas* Terhadap Variabel Kinerja (Y)
Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .762 | 12 |

Sumber : Olah Data (2025)

Hasil dari uji reliabilitas pada variabel Kinerja (Y) dapat dilihat bahwa *cronbach's alpha* pada variabel ini lebih tinggi dari pada nilai dasar yaitu $0,762 > 0,60$ hasil tersebut membuktikan bahwa semua pernyataan dalam kuesioner variabel (Y) dinyatakan *reliabel*.

4.1.6.3 Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik adalah pengujian asumsi statistik yang harus dilakukan pada analisis regresi linear berganda. Uji asumsi klasik dilakukan untuk menguji asumsi yang ada dalam pemodelan regresi linear berganda sehingga data dapat dianalisa lebih lanjut tanpa menghasilkan data yang bias.

a. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi adalah keadaan dimana terjadinya korelasi dari residual untuk pengamatan satu dengan pengamatan yang lain yang disusun menurut runtun waktu. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah autokorelasi.

Tabel 4.33
Uji Autokorelasi
Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1 | ,843 ^a | ,879 | ,886 | 2,738 | 1,958 |

a. Predictors: (Constant), Penempatan Kerja (X3), Pendidikan (X2), Pelatihan (X1)

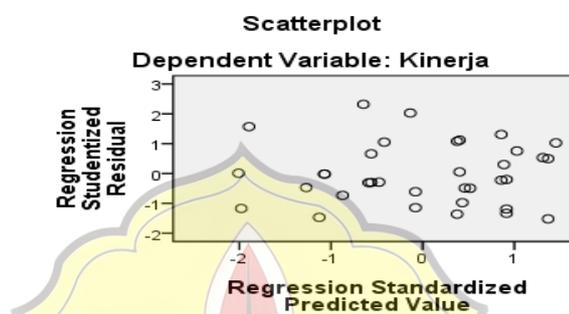
b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Olah Data (2025)

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi ada korelasi antara keseluruhan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada $t-1$ (sebelumnya). berdasarkan tabel diatas, ditemukan *Durbin-Watson Test* = 1,958. Maka dikatakan tidak terjadi autokorelasi.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang memenuhi syarat adalah dimana terdapat kesamaan varians dari residual satu ke pengamatan lain tetap atau disebut homokedastisitas.



Sumber : Olah Data (2025)

Grafik diatas adalah grafik *Scatterplot* yang ditampilkan untuk uji heteroskedastisitas dapat dilihat bahwa titik-titik data tidak membentuk pola tertentu dan data menyebar diatas angka 0 pada sumbu Y. maka dari itu dapat disimpulkan tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas artinya model regresi ini sudah baik.

c. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linear berganda. Jika ada korelasi yang tinggi diantara variabel terikatnya menjadi terganggu.

Tabel 4.34
Uji multikolinieritas
Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|-----------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| (Constant) | 1.927 | 1.631 | | 3.592 | .002 | | |
| Pelatihan (X1) | .386 | .153 | .472 | 3.708 | .002 | .257 | 2.971 |
| Pendidikan (X2) | .439 | .171 | .619 | 3.475 | .001 | .318 | 3.526 |
| Penempatan Kerja (X3) | .452 | .189 | .332 | 3.162 | .000 | .249 | 3.419 |

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

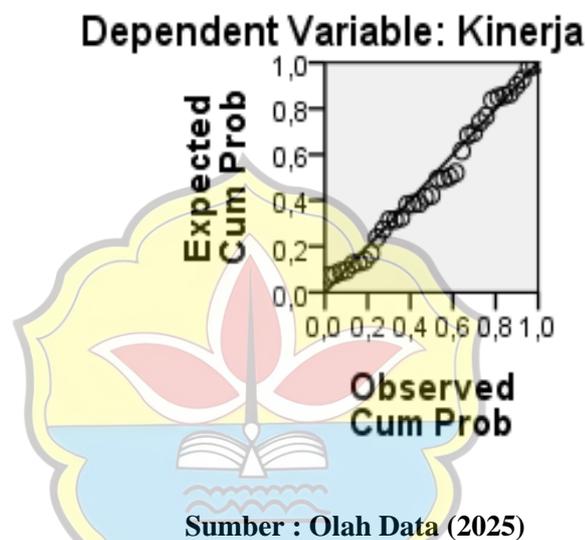
Sumber : Olah Data (2025)

Berdasarkan hasil diatas dapat dilihat pada output *coefficient* model, dikatakan bahwa nilai *tolerance* variabel Pelatihan (X1) yakni 0,257 lebih besar dari 0,1. Sementara itu, nilai VIF variabel Pelatihan (X1) yakni 2,971 lebih kecil dari 10. Maka varibel Pelatihan (X1) dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas. Kemudian nilai *tolerance* variabel Pendidikan (X2) yakni 0,318 lebih besar dari 0,1. Sementara itu, nilai VIF variabel Pendidikan (X2) yakni 3,526 lebih kecil dari 10. Maka varibel Pendidikan (X2) dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas. Kemudian nilai *tolerance* variabel Penempatan Kerja (X3) yakni 0,249 lebih besar dari 0,1. Sementara itu, nilai VIF variabel Penempatan Kerja (X3) yakni 3,419 lebih kecil dari 10. Maka varibel Penempatan Kerja (X3) dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas.

d. Uji Normalitas

Uji normalitas untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang terdistribusi normal.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Grafik diatas menunjukkan bahwa grafik normal P-Plot of *regression standardized residual* menggambarkan penyebaran ada disekitar garis diagonal dan penyebaran mengikuti arah diagonal grafik tersebut, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

4.1.6.4 Analisis Regresi Linear Berganda

Pengaruh Pelatihan, Pendidikan dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Hotel Wiltop Jambi, berdasarkan perhitungan SPSS 23 dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 4.35
Analisis regresi linear berganda
Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|-----------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| (Constant) | 1.927 | 1.631 | | 3.592 | .002 | | |
| Pelatihan (X1) | .386 | .153 | .472 | 3.708 | .002 | .257 | 2.971 |
| Pendidikan (X2) | .439 | .171 | .619 | 3.475 | .001 | .318 | 3.526 |
| Penempatan Kerja (X3) | .452 | .189 | .332 | 3.162 | .000 | .249 | 3.419 |

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Olah Data (2025)

Persamaan regresinya sebagai berikut :

$$Y = 1,927 + 0,386x_1 + 0,439x_2 + 0,452x_3 + e$$

Dari persamaan regresi diatas dapat diketahui nilai *constant* sebesar 1,927 memberikan arti bahwa jika variabel Pelatihan (X1), Pendidikan (X2) dan Penempatan Kerja (X2) bernilai 0, maka variabel Kinerja (Y) bernilai 1,927. Selanjutnya dengan persamaan regresi linear berganda diatas, terdapat nilai koefisien regresi variabel Pelatihan (X1) yang bernilai positif yaitu sebesar 0,386 artinya apabila skor Pelatihan (X1) meningkat sebesar satu satuan maka Kinerja Pegawai mengalami kenaikan sebesar 0,386. Koefisien regresi variabel Pendidikan (X2) bernilai positif yaitu sebesar 0,439 artinya apabila skor Pendidikan (X2) meningkat sebesar satu satuan maka Kinerja Pegawai mengalami peningkatan sebesar 0,439. Koefisien regresi variabel Penempatan Kerja (X3) bernilai positif yaitu sebesar 0,452 artinya apabila skor Penempatan Kerja (X3) meningkat sebesar satu satuan maka Kinerja Pegawai mengalami peningkatan sebesar 0,452.

Persamaan regresi linear berganda diatas dapat dijelaskan bahwa variabel Pelatihan (X1) berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai sebesar 0,386, variabel Pendidikan (X2) berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai sebesar 0,439 dan variabel Penempatan Kerja (X3) berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai sebesar 0,452.

4.1.6.5 Koefisien Korelasi dan Determinasi

Menurut Sugiyono, (2017:224) persamaan regresi yang diperoleh dalam suatu proses perhitungan tidak selalu untuk mengestimasi nilai variabel terikat (Y), sehingga diperlukan perhitungan koefisien determinasi. Koefisien determinasi disimbolkan dengan R^2 ini adalah sebuah besaran yang mengukur ketepatan garis regresi. Maksimum nilai R^2 adalah 100% dan minimal nilai 0, jika R^2 kecil maka keeratan hubungan antara X dan Y kuat dan jika $R^2 = 0$ menunjukkan bahwa X tidak memiliki hubungan dengan Y. Model umum persamaan regresi adalah sebagai berikut :

$$R^2 = R^2 \times 100\%$$

Dimana R^2 = Koefisien Determinasi

r = Koefisien Korelasi

Tabel 4.36
Korelasi dan Determinasi

| Model Summary ^b | | | | | |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
| 1 | .843 ^a | .879 | .886 | 2,738 | 1,958 |

a. Predictors: (Constant), Penempatan Kerja (X3), Pendidikan (X2), Pelatihan (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Olah Data (2025)

Koefisien korelasi antara variabel Pelatihan (X1), Pendidikan (X2) dan Penempatan Kerja (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah 0,843 artinya terdapat hubungan yang kuat antara variabel Pelatihan (X1), Pendidikan (X2) dan Penempatan Kerja (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Dari hasil pengujian SPSS maka diperoleh nilai koefisien determinasi =R square (R^2) sebesar 0,879 angka ini menyatakan bahwa variabel Pelatihan (X1), Pendidikan (X2) dan Penempatan Kerja (X3) mampu menjelaskan variabel Kinerja (Y) sebesar 87,9% dan sisanya sebesar 12,1% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini seperti, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dll.

4.1.6.6 Pengujian Hipotesis

a. Uji signifikan Simultan (Uji F)

Pengujian ini dimaksudkan untuk melihat apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam metode mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel terikat.

Tabel 4.37
Uji F hitung

| ANOVA ^a | | | | | | |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 312,827 | 3 | 293,546 | 23,926 | ,000 ^b |
| | Residual | 324,291 | 37 | 4,549 | | |
| | Total | 637,118 | 40 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Penempatan Kerja (X3), Pendidikan (X2), Pelatihan (X1)

Sumber : Olah Data (2025)

Hasil hipotesis SPSS 23 dapat dilihat sebagai berikut :

Pengujian secara simultan X1, X2 dan X3 terhadap Y dari tabel diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 23,926. Nilai F_{hitung} $23,926 > F_{tabel}$ 2,86 dengan tingkat signifikan dibawah 0,05 yaitu 0,000. Berdasarkan cara pengambilan keputusan uji simultan dalam analisis regresi dapat disimpulkan bahwa H_a diterima, berarti variabel Pelatihan (X1), Pendidikan (X2) dan Penempatan Kerja (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).

b. Uji signifikan Parsial (Uji t Parsial)

Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah secara individu parsial variabel *independen* mempengaruhi variabel *dependen* secara signifikan atau tidak. Hasil output SPSS 23 dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 4.38
Uji t parsial
Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|-----------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| (Constant) | 1.927 | 1.631 | | 3.592 | .002 | | |
| Pelatihan (X1) | .386 | .153 | .472 | 3.708 | .002 | .257 | 2.971 |
| Pendidikan (X2) | .439 | .171 | .619 | 3.475 | .001 | .318 | 3.526 |
| Penempatan Kerja (X3) | .452 | .189 | .332 | 3.162 | .000 | .249 | 3.419 |

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Olah Data (2025)

Hasil uji t diatas adalah sebagai berikut :

Nilai t_{hitung} pada variabel Pelatihan (X1) adalah 3,708 dengan tingkat signifikan 0,000. Karena nilai t_{hitung} $3,708 >$ nilai t_{tabel} 2,02619 dan tingkat signifikan $0,000 <$ probabilitas signifikan $\alpha = 0,05$ maka H_a

diterima. Sedangkan nilai t_{hitung} pada variabel Pendidikan (X2) 3,475 dengan tingkat signifikan 0,000. Karena nilai t_{hitung} 3,475 > t_{tabel} 2,02619 dan tingkat signifikan 0,000 < probabilitas signifikan $\alpha = 0,05$ maka H_a diterima. Sedangkan nilai t_{hitung} pada variabel Penempatan Kerja (X3) 3,162 dengan tingkat signifikan 0,000. Karena nilai t_{hitung} 3,162 > t_{tabel} 2,02619 dan tingkat signifikan 0,000 < probabilitas signifikan $\alpha = 0,05$ maka H_a diterima. Hal ini berarti bahwa variabel Pelatihan (X1), Pendidikan (X2) dan Penempatan Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

4.2 Analisis dan Pembahasan

4.2.1 Analisis Pelatihan Pegawai pada Hotel Wiltop Jambi

Adapun hasil rekap jawaban responden secara keseluruhan berdasarkan urutan prioritas terhadap Pelatihan pegawai pada Hotel Wiltop Jambi dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.39
Hasil Rekapian Jawaban Responden Terhadap 5 Dimensi Pelatihan

| No | Dimensi | Skor | Ket |
|---------------------------|--|--------------|---------------|
| Dimensi Instruktur | | | |
| 1. | Instruktur mempunyai kompetensi dalam melakukan pelatihan. | 154 | Sesuai |
| 2. | Instruktur mampu memotivasi peserta. | 157 | Sesuai |
| 3. | Instruktur menguasai materi pelatihan sehingga mampu menjelaskan materi dengan baik. | 156 | Sesuai |
| | Skor Rata-rata | 155,7 | Sesuai |
| Dimensi Peserta | | | |
| 4. | Peserta Pelatihan selalu bersemangat mengikuti pelatihan. | 142 | Sesuai |
| 5. | Mempunyai keinginan untuk memahami Materi yang diberikan oleh instruktur ketika pelatihan. | 158 | Sesuai |
| 6. | Pelatihan dipandu oleh instruktur yang sesuai | 148 | Sesuai |
| | Skor Rata-rata | 149,3 | Sesuai |

| Dimensi Materi | | | |
|-----------------------|--|--------------|---------------|
| 7. | Materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan anda, sehingga mampu menunjang pekerjaan yang anda lakukan. | 152 | Sesuai |
| 8. | Materi yang diberikan lengkap dan dapat dengan mudah dipahami. | 155 | Sesuai |
| 9. | Mampu menguasai berbagai materi pelatihan yang diberikan dengan cepat. | 150 | Sesuai |
| | Skor Rata-rata | 152,3 | Sesuai |
| Dimensi Metode | | | |
| 7. | Metode pelatihan sudah sesuai dengan jenis pelatihan. | 148 | Sesuai |
| 8. | Kesesuaian metode dengan materi pelatihan. | 150 | Sesuai |
| 9. | Tingkat ketepatan metode pelatihan yang digunakan dengan penyampaian materi. | 149 | Sesuai |
| | Skor Rata-rata | 149 | Sesuai |
| Dimensi Tujuan | | | |
| 7. | Setelah mengikuti pelatihan, anda mempunyai keterampilan lebih dalam pekerjaan. | 153 | Sesuai |
| 8. | Pelatihan memotivasi pegawai agar dapat bekerja lebih baik lagi. | 152 | Sesuai |
| 9. | Pelatihan memberikan wawasan ilmu pengetahuan kepada pegawai. | 151 | Sesuai |
| | Skor Rata-rata | 152 | Sesuai |
| | Total Rata-rata | 758,3 | |
| | Rata-rata Keseluruhan | 151,7 | Sesuai |

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.39 diatas diketahui rata-rata skor jawaban sebesar 151,7. Jawaban karyawan tertinggi yaitu Mempunyai keinginan untuk memahami Materi yang diberikan oleh instruktur ketika pelatihan. yaitu sebesar 158. Sedangkan jawaban karyawan terendah yaitu berkaitan dengan Peserta Pelatihan selalu bersemangat mengikuti pelatihan sebesar 142.

4.2.2 Analisis Pendidikan Pegawai pada Hotel Wiltop Jambi

Adapun hasil rekap jawaban responden secara keseluruhan berdasarkan urutan prioritas terhadap pendidikan pegawai pada Hotel Wiltop Jambi dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 4.40
Hasil Rekapkan Jawaban Responden Terhadap 3 Dimensi Pendidikan

| No | Dimensi | Skor | Ket |
|---|---|--------------|---------------|
| Dimensi Jenjang Pendidikan | | | |
| 1. | Pegawai ditempatkan berdasarkan tingkat pendidikan. | 159 | Sesuai |
| 2. | Jenjang pendidikan pegawai harus sesuai dengan tujuan yang akan dicapai. | 155 | Sesuai |
| 3. | Kemampuan pegawai harus dikembangkan sesuai jenjang pendidikannya. | 158 | Sesuai |
| | Skor rata-rata | 157,3 | Sesuai |
| Dimensi Kesesuaian Jurusan | | | |
| 4. | Pegawai direkrut dan ditempatkan berdasarkan tingkat pendidikan dan kesesuaian jurusan pendidikan pegawai | 148 | Sesuai |
| 5. | Pegawai ditempatkan pada posisi jabatan yang sesuai dengan kualifikasi pendidikan. | 150 | Sesuai |
| 6. | Kemampuan pegawai sesuai dengan dengan kualifikasi pendidikan. | 146 | Sesuai |
| | Skor rata-rata | 148 | Sesuai |
| Dimensi Tekanan Lingkungan Fisik | | | |
| 7. | Saya memiliki keahlian seperti yang dibutuhkan oleh hotel. | 152 | Sesuai |
| 8. | Beban kerja saya sesuai dengan keahlian yang saya miliki. | 146 | Sesuai |
| 9. | Saya memiliki pemahaman yang baik tentang pekerjaan saya. | 148 | Sesuai |
| | Skor rata-rata | 148,7 | Sesuai |
| | Total | 454 | |
| | Rata-Rata | 151,3 | Sesuai |

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.40 diatas diketahui rata-rata skor jawaban sebesar 151,3. Jawaban karyawan tertinggi yaitu berkaitan dengan Pegawai ditempatkan berdasarkan tingkat pendidikan yaitu sebesar 159. Sedangkan

jawaban karyawan terendah yaitu berkaitan dengan Kemampuan pegawai sesuai dengan dengan kualifikasi pendidikan dan Beban kerja saya sesuai dengan keahlian yang saya miliki yaitu sebesar 146.

4.2.3 Analisis Penempatan Kerja Pegawai pada Hotel Wiltop Jambi

Adapun hasil rekap jawaban responden secara keseluruhan berdasarkan urutan prioritas terhadap penempatan kerja pegawai pada Hotel Wiltop Jambi dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 4.41
Hasil Rekap Jawaban Responden Terhadap 4 Dimensi Penempatan Kerja

| No | Dimensi | Skor | Ket |
|-----------------------------------|---|--------------|---------------|
| Dimensi Pendidikan | | | |
| 1. | Posisi anda sesuai dengan latar belakang pendidikan anda | 141 | Sesuai |
| 2. | Menurut saya hotel sudah melihat latar belakang akademis terlebih dahulu sebelum pegawai ditempatkan | 155 | Sesuai |
| 3. | Faktor pendidikan sangat dipertimbangkan dalam penempatan pegawai | 151 | Sesuai |
| | Skor Rata-rata | 149 | Sesuai |
| Dimensi Pengetahuan | | | |
| 4. | Memiliki pengetahuan tentang pekerjaan | 152 | Sesuai |
| 5. | Bermanfaat dalam menyelesaikan pekerjaan | 154 | Sesuai |
| 6. | Hotel telah melihat pengetahuan pegawai sebelum pegawai ditempatkan. | 143 | Sesuai |
| | Skor Rata-rata | 149,7 | Sesuai |
| Dimensi Keterampilan Kerja | | | |
| 7. | Kemampuan dan keterampilan kerja sangat menentukan posisi saya di dalam hotel | 149 | Sesuai |
| 8. | Pegawai yang ditempatkan memiliki keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan hotel. | 162 | Sesuai |
| 9. | Keterampilan pegawai merupakan hal yang penting, karena untuk bahan pertimbangan dalam menempatkan pegawai. | 155 | Sesuai |
| | Skor Rata-rata | 155,3 | Sesuai |
| Dimensi Pengalaman Kerja | | | |
| 10. | Menurut saya penempatan pegawai di instansi sudah sesuai dengan pengalaman kerja yang dimiliki | 152 | Sesuai |

| | | | |
|-----|---|--------------|---------------|
| 11. | Saya sangat terbantu dengan pengalaman yang saya miliki selama ini dalam mendapatkan jabatan. | 149 | Sesuai |
| 12. | Saya sudah mengenal pekerjaan dan peralatan kerja yang disediakan oleh hotel. | 158 | Sesuai |
| | Skor Rata-rata | 153 | Sesuai |
| | Total Rata-rata | 607 | |
| | Rata-rata Keseluruhan | 151,8 | Sesuai |

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.41 diatas diketahui rata-rata skor jawaban sebesar 151,8. Jawaban karyawan tertinggi yaitu berkaitan dengan kinerja yaitu Pegawai yang ditempatkan memiliki keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan hotel yaitu sebesar 162. Sementara itu, jawaban karyawan terendah berkaitan dengan Posisi anda sesuai dengan latar belakang pendidikan anda yaitu sebesar 141.

4.2.4 Analisis Kinerja Pegawai pada Hotel Wiltop Jambi

Adapun hasil rekap jawaban responden secara keseluruhan berdasarkan urutan prioritas terhadap kinerja pegawai pada Hotel Wiltop Jambi dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 4.42
Hasil Rekap Jawaban Responden Terhadap 4 Dimensi Kinerja

| No | Dimensi | Skor | Ket |
|-------------------------------|--|--------------|---------------|
| Dimensi Target | | | |
| 1. | Pegawai mampu menyelesaikan tugas dengan kemampuannya. | 151 | Tinggi |
| 2. | Ketuntasan kinerja pegawai dalam melakukan <i>prosedure</i> . | 154 | Tinggi |
| 3. | Saya memiliki keinginan untuk mencapai target yang ditentukan hotel. | 159 | Tinggi |
| | Skor Rata-rata | 154,7 | Tinggi |
| Dimensi Kualitas Kerja | | | |
| 4. | Kemampuan anda dalam menyelesaikan tugas yang telah ditentukan. | 156 | Tinggi |

| | | | |
|-----------------------------------|--|--------------|---------------|
| 5. | Saya memiliki kemampuan dalam menentukan ukuran volume | 151 | Tinggi |
| 6. | Kualitas kerja saya sudah memenuhi standar yang telah ditetapkan hotel. | 155 | Tinggi |
| | Skor Rata-rata | 154 | Tinggi |
| Dimensi Waktu Penyelesaian | | | |
| 7. | Saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan | 139 | Tinggi |
| 8. | Mampu melakukan hubungan baik antar pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan. | 152 | Tinggi |
| 9. | Saya selalu menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan. | 148 | Tinggi |
| | Skor Rata-rata | 146,3 | Tinggi |
| Dimensi Taat Asas | | | |
| 10. | Saya mampu melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab. | 148 | Tinggi |
| 11. | Setiap hasil kerja pegawai harus dipertanggung jawabkan | 158 | Tinggi |
| 12. | Tidak melanggar aturan dari SOP kerja hotel. | 165 | Tinggi |
| | Skor Rata-rata | 157 | Tinggi |
| | Total Rata-rata | 612 | |
| | Rata-rata Keseluruhan | 153 | Tinggi |

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.42 diatas diketahui rata-rata skor jawaban sebesar 153. Jawaban karyawan tertinggi yaitu berkaitan dengan kinerja yaitu Tidak melanggar aturan dari SOP kerja hotel yaitu sebesar 165. Sementara itu, jawaban karyawan terendah berkaitan dengan Saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yaitu sebesar 139.

4.2.5 Pengaruh Pelatihan, Pendidikan dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Hotel Wiltop Jambi

Sesuai dengan tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui Pelatihan, Pendidikan dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Hotel Wiltop Jambi dan untuk menganalisis Pengaruh Pelatihan,

Pendidikan dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Hotel Wiltop Jambi, maka dibahas hal-hal sebagai berikut.

Pengujian secara simultan X1, X2 dan X3 terhadap Y dari tabel diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 23,926. Nilai $F_{hitung} 23,926 > F_{tabel} 2,86$ dengan tingkat signifikan dibawah 0,05 yaitu 0,000. Berdasarkan cara pengambilan keputusan uj simultan dalam analisis regresi dapat disimpulkan bahwa H_a diterima, berarti variabel Pelatihan (X1), Pendidikan (X2) dan Penempatan Kerja (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).

Berdasarkan nilai t_{hitung} pada variabel Pelatihan (X1) adalah 3,708 dengan tingkat signifikan 0,000. Karena nilai $t_{hitung} 3,708 > \text{nilai } t_{tabel} 2,02619$ dan tingkat signifikan $0,000 < \text{probabilitas signifikan } \alpha = 0,05$ maka H_a diterima. Sedangkan nilai t_{hitung} pada variabel Pendidikan (X2) 3,475 dengan tingkat signifikan 0,000. Karena nilai $t_{hitung} 3,475 > t_{tabel} 2,02619$ dan tingkat signifikan $0,000 < \text{probabilitas signifikan } \alpha = 0,05$ maka H_a diterima. Sedangkan nilai t_{hitung} pada variabel Penempatan Kerja (X3) 3,162 dengan tingkat signifikan 0,000. Karena nilai $t_{hitung} 3,162 > t_{tabel} 2,02619$ dan tingkat signifikan $0,000 < \text{probabilitas signifikan } \alpha = 0,05$ maka H_a diterima. Hal ini berarti bahwa variabel Pelatihan (X1), Pendidikan (X2) dan Penempatan Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Bedasarkan data yang diperoleh dan hasil pengujian/analisis yang telah dilakukan, maka kesimpulan yang dapat diberikan dalam penelitian ini berdasarkan tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Dimana pelatihan pegawai pada Hotel Wiltop Jambi dikategorikan Sesuai.

Pendidikan pegawai pada Hotel Wiltop Jambi dikategorikan Sesuai.

Penempatan Kerja pegawai pada Hotel Wiltop Jambi dikategorikan Sesuai.

Kinerja pegawai pada Hotel Wiltop Jambi dikategorikan Tinggi.

2. Pengujian secara simultan X_1 , X_2 dan X_3 terhadap Y dari tabel diperoleh

nilai F_{hitung} sebesar 23,926. Nilai F_{hitung} 23,926 > F_{tabel} 2,86 dengan tingkat signifikan dibawah 0,05 yaitu 0,000. Berdasarkan cara pengambilan

keputusan uj simultan dalam analisis regresi dapat disimpulkan bahwa H_a diterima, berarti variabel Pealtihan (X_1), Pendidikan (X_2) dan Penempatan Kerja (X_3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).

3. Berdasarkan nilai t_{hitung} pada variabel Pelatihan (X_1) adalah 3,708 dengan

tingkat signifikan 0,000. Karena nilai t_{hitung} 3,708 > nilai t_{tabel} 2,02619 dan tingkat signifikan 0,000 < probabilitas signifikan $\alpha = 0,05$ maka H_a

diterima. Sedangkan nilai t_{hitung} pada variabel Pendidikan (X_2) 3,475 dengan tingkat signifikan 0,000. Karena nilai t_{hitung} 3,475 > t_{tabel} 2,02619

dan tingkat signifikan 0,000 < probabilitas signifikan $\alpha = 0,05$ maka H_a

diterima. Sedangkan nilai t_{hitung} pada variabel Penempatan Kerja (X3) 3,162 dengan tingkat signifikan 0,000. Karena nilai t_{hitung} 3,162 > t_{tabel} 2,02619 dan tingkat signifikan 0,000 < probabilitas signifikan $\alpha = 0,05$ maka H_a diterima. Hal ini berarti bahwa variabel Pelatihan (X1), Pendidikan (X2) dan Penempatan Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

5.2 Saran

Bagi pihak Hotel Wiltop Jambi penulis memberikan saran-saran sebagai berikut :

1. Berdasarkan jawaban terendah pada dimensi pelatihan yaitu Peserta Pelatihan selalu kurang bersemangat mengikuti pelatihan. Maka dari itu disarankan bagi pihak atasan hotel sebaiknya memberikan motivasi kepada pegawai berupa *marchandise* bagi pegawai yang aktif bertanya ketika proses pelatihan serta menciptakan pelatihan yang inovatif dan kreatif sehingga pegawai tidak bosan dan bisa lebih bersemangat mengikuti pealtihan yang ada.
2. Berdasarkan jawaban terendah pada dimensi pendidikan yaitu, Kemampuan pegawai kurang sesuai dengan dengan kualifikasi pendidikan dan Beban kerja saya kurang sesuai dengan keahlian yang saya miliki. Maka dari itu disarankan bagi pihak atasan hotel sebaiknya lebih selektif lagi dalam perekrutan pegawai hotel serta memberikan pengembangan SDM kepada pegawai hotel agar pegawai memiliki kemampuan dalam bekerja di hotel.

3. Berdasarkan jawaban terendah pada dimensi penempatan kerja yaitu, Posisi anda kurang sesuai dengan latar belakang pendidikan anda. Maka dari itu disarankan bagi pihak atasan hotel sebaiknya menyesuaikan antara jabatan yang diemban pegawai hotel dengan latar belakang pendidikan pegawai hotel sehingga pegawai bekerja lebih optimal di hotel.
4. Berdasarkan jawaban terendah pada dimensi kinerja yaitu, Saya selalu kurang tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Maka dari itu disarankan bagi pihak atasan hotel sebaiknya mengawasi serta mengontrol kinerja pegawai yang ada di hotel.



DAFTAR PUSTAKA

- Abdul, Choliq. (2011). **Pengantar Manajemen**. Yogyakarta: Mitra Cendikia.Aksara: Jakarta.
- Agusyana, (2012), **Olah Data Skripsi dan Penelitian dengan SPSS**. PT. Elex Media Komputido: Jakarta.
- Arikunto, S. (2019). **Prosedur Penelitian**. Jakarta: Rineka cipta.
- Budiasa. (2021). **Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia**. Penerbit CV. Pena Persada : Bnyumas Jawa Tengah.
- Bungin, Burhan. (2015). **Metodologi Penelitian Kualitatif**. Jakarta : Rajawali Pers.
- Dharma, Agus. (2013). **Manajemen Supervisi**. Jakarta : Raja Grafindo.
- Djarwanto PS dan Pangestu Subagyo. (2011). **Statistik Induktif**. Edisi 4 Yogyakarta: Penerbit BPFPE.
- Edison, Emron. Yohny anwar, Imas komariyah. (2019). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Bandung: Alfabeta.
- Fahmi, Irham. (2016). **Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi**. Bandung: PT.Alfabeta.
- Ghozali, Imam. (2016). **Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)**. Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hapsara dkk, (2024). **Manajemen Sumber Daya Manusia yang Terarah pada Strategi**. Batam. Yayasan Cendikia Mulia Mandiri.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2010). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. (2017). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Husein, Umar. (2011). **Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis Edisi 11**. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Istijanto, 2009, **Riset Sumber Daya Manusia**. PT. Gramedia Pustaka Jakarta.

- Kasmir. 2016. **Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)**. Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2011), **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2017), **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Nitisemito, Alex (2015), **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Pustaka setia, Bandung.
- Nugraha, A., Nugraha, H.S. dan Wijayanto, A. (2017). **Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**. Jurnal Administrasi Ekonomi Manajemen. Volume 41. Nomor 1 (hlm 16-24).
- Priansa, Donni Juni. (2014). **Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia**. Bandung: Alfabeta.
- Putong, Iskandar. (2013). **Economics Pengantar Mikro dan Makro**. Jakarta : Mitra
- Rivai, Veithzal. (2012). **Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan**. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sarwono, (2012), **Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif**. Graha Ilmu: Yogyakarta
- Sedarmayanti. (2016). **Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil**. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Siagian. Sondang P. (2012). **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Bumi Aksara. Jakarta.
- Simamora, Henry. (2016), **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Gramedia, Jakarta.
- Sinambela. Lijan Poltak. (2016). **Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja**, Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2017). **Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D**. Bandung : Alfabeta, CV.

- Sugiyono. (2018). **Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)**. Bandung: CV Alfabeta.
- Sukarna. (2011). **Dasar –dasar Manajemen**. Bandung: Mandar Maju
- Sutrisno, E. (2013). **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Suwatno dan Priansa, DJ. (2018), **Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis**. Bandung: ALFABETA.
- Syekh , Said. (2011). **Metode Penelitian Kuantitatif**. Jambi : Alfabeta.
- Tirtarahardja, Umar dan S. L. La Sulo. (2015). **Pengantar pendidikan**. Jakarta: Rineka Cipta.
- Wahyono, T. (2010). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Cetakan Kesatu. Gaya.
- Wibowo. (2017). **Manajemen Kinerja. Edisi Kelima**. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Pratama, T. O., Zahari, M., & Hapsara, O. (2023). **Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kompetensi Serta Dampaknya pada Kinerja Guru SMA Negeri 1 Batang Hari**. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 8(2), 1750-1756.
- Pratama, Teguh Okni, M. Zahari, and Osrita Hapsara. "Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kompetensi Serta Dampaknya pada Kinerja Guru SMA Negeri 1 Batang Hari." *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)* 8, no. 2 (2023): 1750-1756.

LAMPIRAN
SURAT PERMOHONAN PENGISIAN KUISIONER

Kepada Yth,
Bapak/Ibu/Saudara/i.Pegawai.
Hotel Wiltop Jambi.

Dengan Hormat,

Dalam rangka penelitian penyusunan tugas akhir skripsi yang merupakan salah satu syarat akademis untuk memperoleh gelar sarjana ekonomi pada fakultas ekonomi Universitas Batanghari Jambi, Maka bersama ini saya mohon kesediaan waktu Bapak/Ibu/Sdr untuk dapat menjadi responden dalam penelitian yang saya lakukan.

Adapun identitas saya adalah sebagai berikut:

Nama : Siti Fatimah
Nim : 2100861201187
Judul : Pengaruh Pelatihan, Pendidikan dan Penempatan Kerja
Terhadap Kinerja Pegawai pada Hotel Wiltop Jambi.

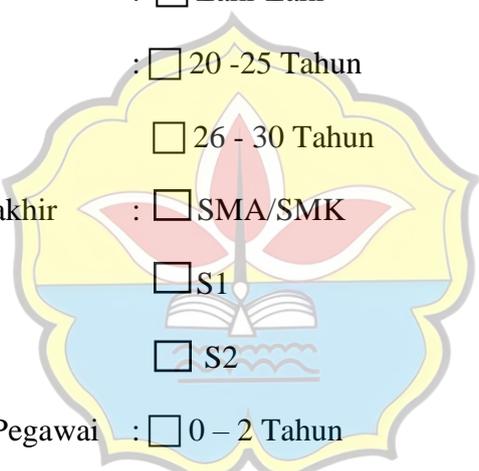
Kuisoner ini ditunjukkan untuk diisi oleh Bapak/Ibu/Sdr dengan menjawab seluruh pertanyaan yang telah disediakan. Saya mengharapkan jawaban yang Bapak/Ibu/Sdr berikan nantinya sesuai kondisi yang sebenarnya. Perlu diketahui bahwa seluruh informasi/jawaban yang diberikan dijamin kerahasiaannya dan hanya dipergunakan untuk kepentingan penyusunan skripsi ini, serta bukan merupakan penilaian pekerjaan anda, sehingga tidak mempengaruhi status dan jabatan Bapak/Ibu/Sdr.

Demikianlah surat permohonan ini saya sampaikan, atas partisipasi dan ketulusan hati Bapak/Ibu/Sdr, saya ucapkan terimakasih.

Jambi, Desember 2024

Hormat Saya

KARAKTERISTIK RESPONDEN

1. No Responden :
2. Jenis Kelamin : Laki-Laki Perempuan
3. Umur : 20 -25 Tahun 31-35 Tahun
 26 - 30 Tahun > 35 Tahun
4. Pendidikan Terakhir : SMA/SMK D3
 S1 D4
 S2
5. Lama Menjadi Pegawai : 0 – 2 Tahun
 2 - 5 Tahun
 5 – 10 Tahun
 > 10 Tahun
- 

KUISIONER PENELITIAN

Berilah tanda (x) untuk pilihan yang paling tepat dari pertanyaan dibawah ini.

Nilai :

- | | |
|---|--|
| 1. Sangat Tidak Sesuai (STS) /Sangat Rendah (SR) | 4. Sesuai (S) /Tinggi (T) |
| 2. Tidak Sesuai (TS) /Rendah (R) | 5. Sangat Sesuai (SS) /Sangat Tinggi (ST) |
| 3. Cukup Sesuai (CS)/Cukup (C) | |

Pelatihan (X1)

| NO | PERNYATAAN | STS | TS | CS | S | SS |
|----|--|-----|----|----|---|----|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | Instruktur | | | | | |
| 1. | Instruktur mempunyai kompetensi dalam melakukan pelatihan. | | | | | |
| 2. | Instruktur mampu memotivasi peserta. | | | | | |
| 3. | Instruktur menguasai materi pelatihan sehingga mampu menjelaskan materi dengan baik. | | | | | |
| | Peserta | | | | | |
| 4. | Peserta Pelatihan selalu bersemangat mengikuti pelatihan. | | | | | |
| 5. | Mempunyai keinginan untuk memahami Materi yang diberikan oleh instruktur ketika pelatihan. | | | | | |
| 6. | Pelatihan dipandu oleh instruktur yang sesuai | | | | | |
| | Materi | | | | | |
| 7. | Materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan anda, sehingga mampu menunjang | | | | | |

| | | | | | | |
|-----|---|--|--|--|--|--|
| | pekerjaan yang anda lakukan. | | | | | |
| 8. | Materi yang diberikan lengkap dan dapat dengan mudah dipahami. | | | | | |
| 9. | Mampu menguasai berbagai materi pelatihan yang diberikan dengan cepat. | | | | | |
| | Metode | | | | | |
| 10. | Metode pelatihan sudah sesuai dengan jenis pelatihan. | | | | | |
| 11. | Kesesuaian metode dengan materi pelatihan. | | | | | |
| 12. | Tingkat ketepatan metode pelatihan yang digunakan dengan penyampaian materi. | | | | | |
| | Tujuan | | | | | |
| 13. | Setelah mengikuti pelatihan, anda mempunyai keterampilan lebih dalam pekerjaan. | | | | | |
| 14. | Pelatihan memotivasi pegawai agar dapat bekerja lebih baik lagi. | | | | | |
| 15. | Pelatihan memberikan wawasan ilmu pengetahuan kepada pegawai. | | | | | |

Pendidikan (X2)

| NO | PERTANYAAN | STS | TS | CS | S | SS |
|----|---|-----|----|----|---|----|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | Jenjang Pendidikan | | | | | |
| 1. | Pegawai ditempatkan berdasarkan tingkat pendidikan. | | | | | |
| 2. | Jenjang pendidikan pegawai harus sesuai dengan tujuan yang akan dicapai. | | | | | |
| 3. | Kemampuan pegawai harus dikembangkan sesuai jenjang pendidikannya | | | | | |
| | Kesesuaian Jurusan | | | | | |
| 4. | Pegawai direkrut dan ditempatkan berdasarkan tingkat pendidikan dan kesesuaian jurusan pendidikan pegawai | | | | | |
| 5. | Pegawai ditempatkan pada posisi jabatan yang sesuai dengan kualifikasi pendidikan. | | | | | |
| 6. | Kemampuan pegawai sesuai dengan dengan kualifikasi pendidikan. | | | | | |
| | Kompetensi | | | | | |
| 7. | Saya memiliki keahlian seperti yang dibutuhkan oleh hotel. | | | | | |
| 8. | Beban kerja saya sesuai dengan keahlian | | | | | |

| | | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|--|
| | yang saya miliki. | | | | | |
| 9. | Saya memiliki pemahaman yang baik tentang pekerjaan saya | | | | | |

Penempatan Kerja (X3)

| NO | PERNYATAAN | STS | TS | CS | S | SS |
|-----|---|-----|----|----|---|----|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | Pendidikan | | | | | |
| 1. | Posisi anda sesuai dengan latar belakang pendidikan anda | | | | | |
| 2. | Menurut saya hotel sudah melihat latar belakang akademis terlebih dahulu sebelum pegawai ditempatkan | | | | | |
| 3. | Faktor pendidikan sangat dipertimbangkan dalam penempatan pegawai | | | | | |
| | Pengetahuan | | | | | |
| 4. | Memiliki pengetahuan tentang pekerjaan | | | | | |
| 5. | Bermanfaat dalam menyelesaikan pekerjaan | | | | | |
| 6. | Hotel telah melihat pengetahuan pegawai sebelum pegawai ditempatkan. | | | | | |
| | Keterampilan Kerja | | | | | |
| 7. | Kemampuan dan keterampilan kerja sangat menentukan posisi saya di dalam hotel | | | | | |
| 8. | Pegawai yang ditempatkan memiliki keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan hotel. | | | | | |
| 9. | Keterampilan pegawai merupakan hal yang penting, karena untuk bahan pertimbangan dalam menempatkan pegawai. | | | | | |
| | Pengalaman Kerja | | | | | |
| 10. | Menurut saya penempatan pegawai di instansi sudah sesuai dengan pengalaman kerja yang dimiliki | | | | | |

| | | | | | | |
|-----|---|--|--|--|--|--|
| 11. | Saya sangat terbantu dengan pengalaman yang saya miliki selama ini dalam mendapatkan jabatan. | | | | | |
| 12. | Saya sudah mengenal pekerjaan dan peralatan kerja yang disediakan oleh hotel. | | | | | |

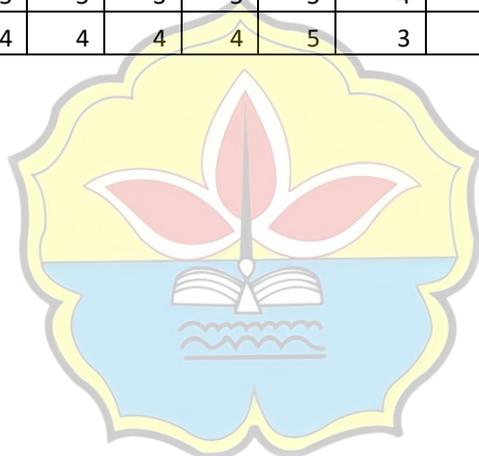
Kinerja (Y)

| NO | PERNYATAAN | SR | R | C | T | ST |
|-----|--|----|---|---|---|----|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | Target | | | | | |
| 1. | Pegawai mampu menyelesaikan tugas dengan kemampuannya | | | | | |
| 2. | Ketuntasan kinerja pegawai dalam melakukan prosedur | | | | | |
| 3. | Keinginan untuk mencapai target yang ditentukan | | | | | |
| | Kualitas Kerja | | | | | |
| 4. | Kemampuan anda dalam menyelesaikan tugas yang telah ditentukan. | | | | | |
| 5. | Kemampuan anda menentukan ukuran volume | | | | | |
| 6. | Kualitas kerja sudah memenuhi standar yang telah ditetapkan hotel. | | | | | |
| | Waktu Penyelesaian | | | | | |
| 7. | Tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya | | | | | |
| 8. | Mampu melakukan hubungan baik antar pegawai. | | | | | |
| 9. | Menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan. | | | | | |
| | Taat Asas | | | | | |
| 10. | Pegawai mampu melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab | | | | | |
| 11. | Setiap hasil kerja pegawai harus dipertanggung jawabkan | | | | | |
| 12. | Tidak melanggar aturan dari SOP kerja hotel | | | | | |

Tabulasi Data Ordinal

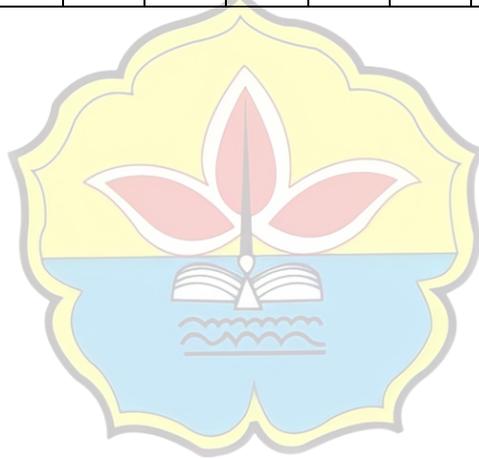
| No | PELATIHAN (X1) | | | | | | | | | | | | | | | Total |
|----|----------------|------|------|------|------|------|------|------|------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | X1.1 | X1.2 | X1.3 | X1.4 | X1.5 | X1.6 | X1.7 | X1.8 | X1.9 | X1.10 | X1.11 | X1.12 | X1.13 | X1.14 | X1.15 | |
| 1 | 2 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 2 | 4 | 2 | 2 | 4 | 5 | 5 | 58 |
| 2 | 5 | 3 | 4 | 2 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 3 | 2 | 4 | 54 |
| 3 | 2 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 63 |
| 4 | 5 | 3 | 5 | 2 | 4 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 | 5 | 5 | 3 | 2 | 2 | 49 |
| 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 63 |
| 6 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 2 | 3 | 55 |
| 7 | 5 | 3 | 5 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 5 | 4 | 5 | 2 | 4 | 55 |
| 8 | 3 | 5 | 5 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 3 | 54 |
| 9 | 3 | 5 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 57 |
| 10 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 52 |
| 11 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 55 |
| 12 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 56 |
| 13 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 2 | 4 | 3 | 56 |
| 14 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 56 |
| 15 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 54 |
| 16 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 2 | 3 | 3 | 54 |
| 17 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 54 |
| 18 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 53 |
| 19 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 3 | 4 | 56 |
| 20 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 52 |
| 21 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 52 |
| 22 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 3 | 51 |
| 23 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 50 |
| 24 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 53 |
| 25 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 5 | 3 | 3 | 51 |
| 26 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 55 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 27 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 48 |
| 28 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 52 |
| 29 | 3 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 55 |
| 30 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 54 |
| 31 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 52 |
| 32 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 5 | 52 |
| 33 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 51 |
| 34 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 52 |
| 35 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 58 |
| 36 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 53 |
| 37 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 54 |
| 38 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 2 | 3 | 5 | 3 | 5 | 58 |
| 39 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 53 |
| 40 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 61 |
| 41 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 57 |



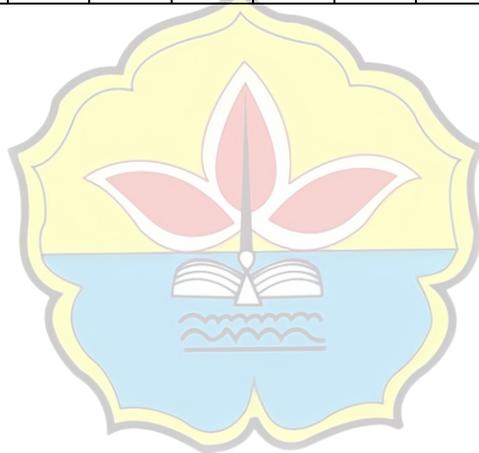
| No | PENDIDIKAN (X2) | | | | | | | | | Total |
|----|-----------------|------|------|------|------|------|------|------|------|-------|
| | X2.1 | X2.2 | X2.3 | X2.4 | X2.5 | X2.6 | X2.7 | X2.8 | X2.9 | |
| 1 | 2 | 4 | 3 | 5 | 2 | 4 | 2 | 2 | 4 | 28 |
| 2 | 3 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 36 |
| 3 | 2 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 32 |
| 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 5 | 3 | 36 |
| 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 2 | 5 | 33 |
| 6 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 35 |
| 7 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 5 | 35 |
| 8 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 34 |
| 9 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 35 |
| 10 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 5 | 4 | 2 | 32 |
| 11 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 33 |
| 12 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 36 |
| 13 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 31 |
| 14 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 33 |
| 15 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 33 |
| 16 | 5 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 31 |
| 17 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 31 |
| 18 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 31 |
| 19 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 31 |
| 20 | 3 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 32 |
| 21 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 34 |
| 22 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 33 |
| 23 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 34 |
| 24 | 4 | 3 | 5 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 32 |
| 25 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 34 |
| 26 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 33 |
| 27 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 29 |

| | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 28 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 32 |
| 29 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 35 |
| 30 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 33 |
| 31 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 34 |
| 32 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 31 |
| 33 | 5 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 34 |
| 34 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 |
| 35 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 34 |
| 36 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 34 |
| 37 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 32 |
| 38 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 31 |
| 39 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 34 |
| 40 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 29 |
| 41 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 34 |



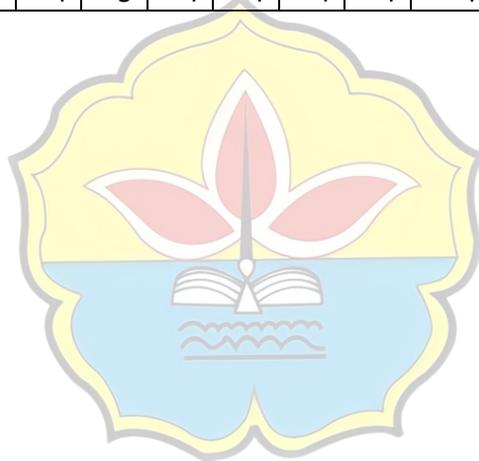
| No | PENEMPATAN KERJA(X3) | | | | | | | | | | | | Total |
|----|----------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|-------|-------|-------|-------|
| | X3.1 | X3.2 | X3.3 | X3.4 | X3.5 | X3.6 | X3.7 | X3.8 | X3.9 | X3.10 | X3.11 | X3.12 | |
| 1 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 53 |
| 2 | 3 | 3 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 4 | 47 |
| 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 2 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 47 |
| 4 | 2 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 4 | 47 |
| 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 45 |
| 6 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 46 |
| 7 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 48 |
| 8 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 45 |
| 9 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 46 |
| 10 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 46 |
| 11 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 43 |
| 12 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 46 |
| 13 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 43 |
| 14 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 46 |
| 15 | 2 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 41 |
| 16 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 44 |
| 17 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 40 |
| 18 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 43 |
| 19 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 41 |
| 20 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 41 |
| 21 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 43 |
| 22 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 41 |
| 23 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 40 |
| 24 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 43 |
| 25 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 44 |
| 26 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 41 |
| 27 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 41 |

| | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 28 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 40 |
| 29 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 42 |
| 30 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 42 |
| 31 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 42 |
| 32 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 42 |
| 33 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 43 |
| 34 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 41 |
| 35 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 46 |
| 36 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 39 |
| 37 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 42 |
| 38 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 45 |
| 39 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 41 |
| 40 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 41 |
| 41 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 42 |



| No | KINERJA (Y) | | | | | | | | | | | | Total |
|----|-------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|------|------|------|-------|
| | Y.1 | Y.2 | Y.3 | Y.4 | Y.5 | Y.6 | Y.7 | Y.8 | Y.9 | Y.10 | Y.11 | Y.12 | |
| 1 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 52 |
| 2 | 5 | 3 | 3 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 47 |
| 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 5 | 5 | 49 |
| 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 43 |
| 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 2 | 4 | 5 | 5 | 50 |
| 6 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 3 | 46 |
| 7 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 2 | 3 | 3 | 3 | 47 |
| 8 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 41 |
| 9 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 45 |
| 10 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 5 | 3 | 5 | 3 | 45 |
| 11 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 41 |
| 12 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 45 |
| 13 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 5 | 44 |
| 14 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 38 |
| 15 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 48 |
| 16 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 5 | 2 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 42 |
| 17 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 45 |
| 18 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 43 |
| 19 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 5 | 46 |
| 20 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 43 |
| 21 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 42 |
| 22 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 43 |
| 23 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 43 |
| 24 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 44 |
| 25 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 42 |
| 26 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 43 |
| 27 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 40 |

| | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 28 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 40 |
| 29 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 44 |
| 30 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 40 |
| 31 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 44 |
| 32 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 40 |
| 33 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 43 |
| 34 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 44 |
| 35 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 44 |
| 36 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 42 |
| 37 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 43 |
| 38 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 46 |
| 39 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 45 |
| 40 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 38 |
| 41 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 49 |



Transformasi Data MSI

| PELATIHAN (X1) | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|-----------|
| No | X.1 | X.2 | X.3 | X.4 | X.5 | X.6 | X.7 | X.8 | X.9 | X.10 | X.11 | X.12 | X.13 | X.14 | X.15 | Rata-rata |
| 1 | 1,00 | 1,00 | 1,00 | 5,47 | 1,00 | 5,69 | 3,04 | 5,42 | 5,73 | 3,05 | 5,47 | 5,73 | 5,47 | 1,00 | 5,73 | 3,72 |
| 2 | 2,73 | 1,00 | 1,00 | 1,00 | 6,33 | 1,60 | 1,00 | 3,38 | 1,87 | 1,00 | 3,41 | 1,87 | 1,00 | 6,09 | 1,87 | 2,34 |
| 3 | 1,00 | 2,89 | 1,94 | 1,00 | 3,01 | 5,69 | 4,61 | 1,00 | 5,73 | 4,59 | 1,00 | 5,73 | 1,00 | 3,04 | 5,73 | 3,20 |
| 4 | 2,73 | 1,00 | 2,97 | 2,11 | 1,75 | 1,60 | 1,00 | 2,07 | 1,87 | 1,00 | 2,08 | 1,87 | 2,11 | 1,87 | 1,87 | 1,86 |
| 5 | 1,00 | 2,89 | 1,94 | 1,00 | 3,01 | 5,69 | 1,00 | 1,00 | 5,73 | 1,00 | 1,00 | 5,73 | 1,00 | 3,04 | 5,73 | 2,72 |
| 6 | 2,73 | 1,00 | 2,97 | 1,00 | 1,75 | 1,60 | 4,61 | 2,07 | 1,87 | 4,59 | 2,08 | 1,87 | 1,00 | 1,87 | 1,87 | 2,19 |
| 7 | 1,00 | 2,89 | 1,94 | 2,11 | 3,01 | 1,00 | 1,00 | 1,00 | 1,00 | 1,00 | 1,00 | 1,00 | 2,11 | 3,04 | 1,00 | 1,61 |
| 8 | 1,00 | 3,90 | 1,94 | 1,00 | 3,01 | 2,64 | 1,00 | 1,00 | 2,90 | 1,00 | 1,00 | 2,90 | 1,00 | 3,04 | 2,90 | 2,02 |
| 9 | 1,00 | 3,90 | 2,97 | 2,11 | 3,01 | 2,64 | 1,00 | 2,07 | 2,90 | 1,00 | 2,08 | 2,90 | 2,11 | 3,04 | 2,90 | 2,38 |
| 10 | 2,73 | 2,89 | 1,94 | 1,00 | 3,01 | 2,64 | 4,61 | 2,07 | 2,90 | 4,59 | 2,08 | 2,90 | 1,00 | 3,04 | 2,90 | 2,69 |
| 11 | 1,00 | 2,89 | 2,97 | 2,11 | 3,01 | 2,64 | 1,00 | 1,00 | 2,90 | 1,00 | 1,00 | 2,90 | 2,11 | 3,04 | 2,90 | 2,17 |
| 12 | 2,73 | 1,00 | 1,94 | 2,11 | 3,01 | 4,01 | 4,61 | 2,07 | 4,18 | 4,59 | 2,08 | 4,18 | 2,11 | 3,04 | 4,18 | 3,06 |
| 13 | 2,73 | 2,89 | 2,97 | 2,11 | 1,75 | 2,64 | 1,00 | 2,07 | 2,90 | 1,00 | 2,08 | 2,90 | 2,11 | 1,87 | 2,90 | 2,26 |
| 14 | 2,73 | 2,89 | 2,97 | 1,00 | 3,01 | 2,64 | 4,61 | 3,38 | 2,90 | 4,59 | 3,41 | 2,90 | 1,00 | 3,04 | 2,90 | 2,93 |
| 15 | 1,00 | 2,89 | 2,97 | 2,11 | 3,01 | 2,64 | 1,89 | 2,07 | 2,90 | 1,90 | 2,08 | 2,90 | 2,11 | 3,04 | 2,90 | 2,43 |
| 16 | 2,73 | 1,00 | 1,94 | 2,11 | 3,01 | 2,64 | 1,89 | 2,07 | 2,90 | 1,90 | 2,08 | 2,90 | 2,11 | 3,04 | 2,90 | 2,35 |
| 17 | 2,73 | 2,89 | 2,97 | 2,11 | 3,01 | 2,64 | 1,89 | 1,00 | 2,90 | 3,05 | 5,47 | 5,73 | 2,11 | 3,04 | 2,90 | 2,96 |
| 18 | 2,73 | 2,89 | 2,97 | 2,11 | 3,01 | 4,01 | 3,04 | 2,07 | 4,18 | 3,05 | 2,08 | 4,18 | 2,11 | 3,04 | 4,18 | 3,04 |
| 19 | 1,00 | 2,89 | 2,97 | 2,11 | 3,01 | 2,64 | 1,89 | 2,07 | 2,90 | 1,90 | 2,08 | 2,90 | 2,11 | 3,04 | 2,90 | 2,43 |
| 20 | 2,73 | 1,00 | 2,97 | 2,11 | 3,01 | 2,64 | 1,89 | 2,07 | 2,90 | 1,90 | 2,08 | 2,90 | 2,11 | 3,04 | 2,90 | 2,42 |
| 21 | 2,73 | 2,89 | 1,94 | 2,11 | 1,75 | 2,64 | 3,04 | 2,07 | 2,90 | 3,05 | 2,08 | 2,90 | 2,11 | 1,87 | 2,90 | 2,47 |
| 22 | 2,73 | 2,89 | 2,97 | 2,11 | 3,01 | 2,64 | 1,89 | 2,07 | 2,90 | 1,90 | 2,08 | 2,90 | 2,11 | 3,04 | 2,90 | 2,54 |
| 23 | 2,73 | 2,11 | 2,97 | 3,44 | 3,01 | 2,64 | 1,89 | 3,38 | 2,90 | 3,05 | 5,47 | 5,73 | 3,44 | 3,04 | 2,90 | 3,25 |
| 24 | 2,02 | 2,89 | 2,97 | 2,11 | 3,01 | 2,64 | 3,04 | 2,07 | 2,90 | 3,05 | 2,08 | 2,90 | 2,11 | 3,04 | 2,90 | 2,65 |
| 25 | 2,73 | 2,89 | 2,97 | 2,11 | 4,42 | 4,01 | 1,89 | 3,38 | 4,18 | 1,90 | 3,41 | 4,18 | 2,11 | 4,38 | 4,18 | 3,25 |
| 26 | 2,73 | 2,11 | 4,14 | 2,11 | 3,01 | 2,64 | 3,04 | 2,07 | 2,90 | 3,05 | 2,08 | 2,90 | 2,11 | 3,04 | 2,90 | 2,72 |
| 27 | 2,02 | 2,89 | 2,97 | 2,11 | 3,01 | 2,64 | 1,89 | 2,07 | 2,90 | 1,90 | 2,08 | 2,90 | 2,11 | 3,04 | 2,90 | 2,50 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| 28 | 2,73 | 2,11 | 2,97 | 3,44 | 3,01 | 2,64 | 1,89 | 3,38 | 2,90 | 3,05 | 5,47 | 5,73 | 3,44 | 3,04 | 2,90 | 3,25 |
| 29 | 2,73 | 2,89 | 2,97 | 2,11 | 3,01 | 2,64 | 1,89 | 2,07 | 2,90 | 1,90 | 2,08 | 2,90 | 2,11 | 3,04 | 2,90 | 2,54 |
| 30 | 2,73 | 2,89 | 2,97 | 2,11 | 3,01 | 2,64 | 1,89 | 2,07 | 2,90 | 1,90 | 2,08 | 2,90 | 2,11 | 3,04 | 2,90 | 2,54 |
| 31 | 2,02 | 2,11 | 4,14 | 2,11 | 3,01 | 2,64 | 1,89 | 3,38 | 2,90 | 1,90 | 3,41 | 2,90 | 2,11 | 3,04 | 2,90 | 2,70 |
| 32 | 2,02 | 2,11 | 2,97 | 3,44 | 3,01 | 2,64 | 1,89 | 2,07 | 2,90 | 1,90 | 2,08 | 2,90 | 3,44 | 3,04 | 2,90 | 2,62 |
| 33 | 2,02 | 2,89 | 2,97 | 2,11 | 3,01 | 2,64 | 3,04 | 2,07 | 2,90 | 3,05 | 2,08 | 2,90 | 2,11 | 3,04 | 2,90 | 2,65 |
| 34 | 2,73 | 2,11 | 2,97 | 2,11 | 4,42 | 2,64 | 1,89 | 3,38 | 2,90 | 1,90 | 3,41 | 2,90 | 2,11 | 4,38 | 2,90 | 2,85 |
| 35 | 2,02 | 2,11 | 2,97 | 2,11 | 3,01 | 2,64 | 1,89 | 2,07 | 2,90 | 1,90 | 2,08 | 2,90 | 2,11 | 3,04 | 2,90 | 2,44 |
| 36 | 2,02 | 2,11 | 2,97 | 2,11 | 3,01 | 4,01 | 3,04 | 2,07 | 4,18 | 3,05 | 2,08 | 4,18 | 2,11 | 3,04 | 4,18 | 2,94 |
| 37 | 2,73 | 2,11 | 4,14 | 2,11 | 3,01 | 2,64 | 1,89 | 2,07 | 2,90 | 1,90 | 2,08 | 2,90 | 2,11 | 3,04 | 2,90 | 2,57 |
| 38 | 2,02 | 2,89 | 2,97 | 2,11 | 3,01 | 4,01 | 3,04 | 3,38 | 4,18 | 3,05 | 3,41 | 4,18 | 2,11 | 3,04 | 4,18 | 3,17 |
| 39 | 2,02 | 2,11 | 2,97 | 3,44 | 4,42 | 2,64 | 3,04 | 2,07 | 2,90 | 3,05 | 2,08 | 2,90 | 3,44 | 4,38 | 2,90 | 2,96 |
| 40 | 2,02 | 2,11 | 2,97 | 3,44 | 3,01 | 2,64 | 1,89 | 3,38 | 2,90 | 1,90 | 3,41 | 2,90 | 3,44 | 3,04 | 2,90 | 2,80 |
| 41 | 2,02 | 2,89 | 2,97 | 2,11 | 3,01 | 4,01 | 3,04 | 3,38 | 4,18 | 3,05 | 3,41 | 4,18 | 2,11 | 3,04 | 4,18 | 3,17 |



| PENDIDIKAN (X2) | | | | | | | | | | |
|-----------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|-----------|
| No | X.1 | X.2 | X.3 | X.4 | X.5 | X.6 | X.7 | X.8 | X.9 | Rata-rata |
| 1 | 1,00 | 1,00 | 1,00 | 5,47 | 1,00 | 5,73 | 3,05 | 5,47 | 5,73 | 3,27 |
| 2 | 2,73 | 1,00 | 1,00 | 1,00 | 6,09 | 1,87 | 1,00 | 3,41 | 1,87 | 2,22 |
| 3 | 1,00 | 2,89 | 1,94 | 1,00 | 3,04 | 5,73 | 4,59 | 1,00 | 5,73 | 2,99 |
| 4 | 2,73 | 1,00 | 2,97 | 2,11 | 1,87 | 1,87 | 1,00 | 2,08 | 1,87 | 1,95 |
| 5 | 1,00 | 2,89 | 1,94 | 1,00 | 3,04 | 5,73 | 1,00 | 1,00 | 5,73 | 2,59 |
| 6 | 2,73 | 1,00 | 2,97 | 1,00 | 1,87 | 1,87 | 4,59 | 2,08 | 1,87 | 2,22 |
| 7 | 1,00 | 2,89 | 1,94 | 2,11 | 3,04 | 1,00 | 1,00 | 1,00 | 1,00 | 1,66 |
| 8 | 1,00 | 3,90 | 1,94 | 1,00 | 3,04 | 2,90 | 1,00 | 1,00 | 2,90 | 2,08 |
| 9 | 1,00 | 3,90 | 2,97 | 2,11 | 3,04 | 2,90 | 1,00 | 2,08 | 2,90 | 2,43 |
| 10 | 2,73 | 2,89 | 1,94 | 1,00 | 3,04 | 2,90 | 4,59 | 2,08 | 2,90 | 2,67 |
| 11 | 1,00 | 2,89 | 2,97 | 2,11 | 3,04 | 2,90 | 1,00 | 1,00 | 2,90 | 2,20 |
| 12 | 2,73 | 1,00 | 1,94 | 2,11 | 3,04 | 4,18 | 4,59 | 2,08 | 4,18 | 2,87 |
| 13 | 2,73 | 2,89 | 2,97 | 2,11 | 1,87 | 2,90 | 1,00 | 2,08 | 2,90 | 2,38 |
| 14 | 2,73 | 2,89 | 2,97 | 1,00 | 3,04 | 2,90 | 4,59 | 3,41 | 2,90 | 2,94 |
| 15 | 1,00 | 2,89 | 2,97 | 2,11 | 3,04 | 2,90 | 1,90 | 2,08 | 2,90 | 2,42 |
| 16 | 2,73 | 1,00 | 1,94 | 2,11 | 3,04 | 2,90 | 1,90 | 2,08 | 2,90 | 2,29 |
| 17 | 2,73 | 2,89 | 2,97 | 2,11 | 3,04 | 2,90 | 1,90 | 1,00 | 5,73 | 2,81 |
| 18 | 2,73 | 2,89 | 2,97 | 2,11 | 3,04 | 4,18 | 3,05 | 2,08 | 4,18 | 3,03 |
| 19 | 1,00 | 2,89 | 2,97 | 2,11 | 3,04 | 2,90 | 1,90 | 2,08 | 2,90 | 2,42 |
| 20 | 2,73 | 1,00 | 2,97 | 2,11 | 3,04 | 2,90 | 1,90 | 2,08 | 2,90 | 2,40 |
| 21 | 2,73 | 2,89 | 1,94 | 2,11 | 1,87 | 2,90 | 3,05 | 2,08 | 2,90 | 2,50 |
| 22 | 2,73 | 2,89 | 2,97 | 2,11 | 3,04 | 2,90 | 1,90 | 2,08 | 2,90 | 2,61 |
| 23 | 2,73 | 2,11 | 2,97 | 3,44 | 3,04 | 2,90 | 1,90 | 3,41 | 5,73 | 3,14 |
| 24 | 2,02 | 2,89 | 2,97 | 2,11 | 3,04 | 2,90 | 3,05 | 2,08 | 2,90 | 2,66 |
| 25 | 2,73 | 2,89 | 2,97 | 2,11 | 4,38 | 4,18 | 1,90 | 3,41 | 4,18 | 3,19 |
| 26 | 2,73 | 2,11 | 4,14 | 2,11 | 3,04 | 2,90 | 3,05 | 2,08 | 2,90 | 2,78 |
| 27 | 2,02 | 2,89 | 2,97 | 2,11 | 3,04 | 2,90 | 1,90 | 2,08 | 2,90 | 2,53 |
| 28 | 2,73 | 2,11 | 2,97 | 3,44 | 3,04 | 2,90 | 1,90 | 3,41 | 5,73 | 3,14 |
| 29 | 2,73 | 2,89 | 2,97 | 2,11 | 3,04 | 2,90 | 1,90 | 2,08 | 2,90 | 2,61 |
| 30 | 2,73 | 2,89 | 2,97 | 2,11 | 3,04 | 2,90 | 1,90 | 2,08 | 2,90 | 2,61 |

| | | | | | | | | | | |
|----|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| 31 | 2,02 | 2,11 | 4,14 | 2,11 | 3,04 | 2,90 | 1,90 | 3,41 | 2,90 | 2,73 |
| 32 | 2,02 | 2,11 | 2,97 | 3,44 | 3,04 | 2,90 | 1,90 | 2,08 | 2,90 | 2,60 |
| 33 | 2,02 | 2,89 | 2,97 | 2,11 | 3,04 | 2,90 | 3,05 | 2,08 | 2,90 | 2,66 |
| 34 | 2,73 | 2,11 | 2,97 | 2,11 | 4,38 | 2,90 | 1,90 | 3,41 | 2,90 | 2,82 |
| 35 | 2,02 | 2,11 | 2,97 | 2,11 | 3,04 | 2,90 | 1,90 | 2,08 | 2,90 | 2,45 |
| 36 | 2,02 | 2,11 | 2,97 | 2,11 | 3,04 | 4,18 | 3,05 | 2,08 | 4,18 | 2,86 |
| 37 | 2,73 | 2,11 | 4,14 | 2,11 | 3,04 | 2,90 | 1,90 | 2,08 | 2,90 | 2,66 |
| 38 | 2,02 | 2,89 | 2,97 | 2,11 | 3,04 | 4,18 | 3,05 | 3,41 | 4,18 | 3,09 |
| 39 | 2,02 | 2,11 | 2,97 | 3,44 | 4,38 | 2,90 | 3,05 | 2,08 | 2,90 | 2,87 |
| 40 | 2,02 | 2,11 | 2,97 | 3,44 | 3,04 | 2,90 | 1,90 | 3,41 | 2,90 | 2,74 |
| 41 | 2,02 | 2,89 | 2,97 | 2,11 | 3,04 | 4,18 | 3,05 | 3,41 | 4,18 | 3,09 |



| PENEMPATAN KERJA (X3) | | | | | | | | | | | | | |
|-----------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|-----------|
| No | X.1 | X.2 | X.3 | X.4 | X.5 | X.6 | X.7 | X.8 | X.9 | X.10 | X.11 | X.12 | Rata-rata |
| 1 | 5,73 | 3,05 | 5,47 | 5,47 | 1,00 | 5,69 | 3,04 | 5,42 | 5,73 | 3,05 | 5,73 | 3,05 | 4,37 |
| 2 | 1,87 | 1,00 | 3,41 | 1,00 | 6,33 | 1,60 | 1,00 | 3,38 | 1,87 | 1,00 | 1,87 | 1,00 | 2,11 |
| 3 | 5,73 | 4,59 | 1,00 | 1,00 | 3,01 | 5,69 | 4,61 | 1,00 | 5,73 | 4,59 | 5,73 | 4,59 | 3,94 |
| 4 | 1,87 | 1,00 | 2,08 | 2,11 | 1,75 | 1,60 | 1,00 | 2,07 | 1,87 | 1,00 | 1,87 | 1,00 | 1,60 |
| 5 | 5,73 | 1,00 | 1,00 | 1,00 | 3,01 | 5,69 | 1,00 | 1,00 | 5,73 | 1,00 | 5,73 | 1,00 | 2,74 |
| 6 | 1,87 | 4,59 | 2,08 | 1,00 | 1,75 | 1,60 | 4,61 | 2,07 | 1,87 | 4,59 | 1,87 | 4,59 | 2,71 |
| 7 | 1,00 | 1,00 | 1,00 | 2,11 | 3,01 | 1,00 | 1,00 | 1,00 | 1,00 | 1,00 | 1,00 | 1,00 | 1,26 |
| 8 | 2,90 | 1,00 | 1,00 | 1,00 | 3,01 | 2,64 | 1,00 | 1,00 | 2,90 | 1,00 | 2,90 | 1,00 | 1,78 |
| 9 | 2,90 | 1,00 | 2,08 | 2,11 | 3,01 | 2,64 | 1,00 | 2,07 | 2,90 | 1,00 | 2,90 | 1,00 | 2,05 |
| 10 | 2,90 | 4,59 | 2,08 | 1,00 | 3,01 | 2,64 | 4,61 | 2,07 | 2,90 | 4,59 | 2,90 | 4,59 | 3,16 |
| 11 | 2,90 | 1,00 | 1,00 | 2,11 | 3,01 | 2,64 | 1,00 | 1,00 | 2,90 | 1,00 | 2,90 | 1,00 | 1,87 |
| 12 | 4,18 | 4,59 | 2,08 | 2,11 | 3,01 | 4,01 | 4,61 | 2,07 | 4,18 | 4,59 | 4,18 | 4,59 | 3,68 |
| 13 | 2,90 | 1,00 | 2,08 | 2,11 | 1,75 | 2,64 | 1,00 | 2,07 | 2,90 | 1,00 | 2,90 | 1,00 | 1,95 |
| 14 | 2,90 | 4,59 | 3,41 | 1,00 | 3,01 | 2,64 | 4,61 | 3,38 | 2,90 | 4,59 | 2,90 | 4,59 | 3,38 |
| 15 | 2,90 | 1,90 | 2,08 | 2,11 | 3,01 | 2,64 | 1,89 | 2,07 | 2,90 | 1,90 | 2,90 | 1,90 | 2,35 |
| 16 | 2,90 | 1,90 | 2,08 | 2,11 | 3,01 | 2,64 | 1,89 | 2,07 | 2,90 | 1,90 | 2,90 | 1,90 | 2,35 |
| 17 | 2,90 | 1,90 | 1,00 | 2,11 | 3,01 | 2,64 | 1,89 | 1,00 | 2,90 | 1,90 | 2,90 | 1,90 | 2,17 |
| 18 | 4,18 | 3,05 | 2,08 | 2,11 | 3,01 | 4,01 | 3,04 | 2,07 | 4,18 | 3,05 | 4,18 | 3,05 | 3,17 |
| 19 | 2,90 | 1,90 | 2,08 | 2,11 | 3,01 | 2,64 | 1,89 | 2,07 | 2,90 | 1,90 | 2,90 | 1,90 | 2,35 |
| 20 | 2,90 | 1,90 | 2,08 | 2,11 | 3,01 | 2,64 | 1,89 | 2,07 | 2,90 | 1,90 | 2,90 | 1,90 | 2,35 |
| 21 | 2,90 | 3,05 | 2,08 | 2,11 | 1,75 | 2,64 | 3,04 | 2,07 | 2,90 | 3,05 | 2,90 | 3,05 | 2,63 |
| 22 | 2,90 | 1,90 | 2,08 | 2,11 | 3,01 | 2,64 | 1,89 | 2,07 | 2,90 | 1,90 | 2,90 | 1,90 | 2,35 |
| 23 | 2,90 | 1,90 | 3,41 | 3,44 | 3,01 | 2,64 | 1,89 | 3,38 | 2,90 | 1,90 | 2,90 | 1,90 | 2,68 |
| 24 | 2,90 | 3,05 | 2,08 | 2,11 | 3,01 | 2,64 | 3,04 | 2,07 | 2,90 | 3,05 | 2,90 | 3,05 | 2,73 |
| 25 | 4,18 | 1,90 | 3,41 | 2,11 | 4,42 | 4,01 | 1,89 | 3,38 | 4,18 | 1,90 | 4,18 | 1,90 | 3,12 |
| 26 | 2,90 | 3,05 | 2,08 | 2,11 | 3,01 | 2,64 | 3,04 | 2,07 | 2,90 | 3,05 | 2,90 | 3,05 | 2,73 |
| 27 | 2,90 | 1,90 | 2,08 | 2,11 | 3,01 | 2,64 | 1,89 | 2,07 | 2,90 | 1,90 | 2,90 | 1,90 | 2,35 |
| 28 | 2,90 | 1,90 | 3,41 | 3,44 | 3,01 | 2,64 | 1,89 | 3,38 | 2,90 | 1,90 | 2,90 | 1,90 | 2,68 |
| 29 | 2,90 | 1,90 | 2,08 | 2,11 | 3,01 | 2,64 | 1,89 | 2,07 | 2,90 | 1,90 | 2,90 | 1,90 | 2,35 |
| 30 | 2,90 | 1,90 | 2,08 | 2,11 | 3,01 | 2,64 | 1,89 | 2,07 | 2,90 | 1,90 | 2,90 | 1,90 | 2,35 |

| | | | | | | | | | | | | | |
|----|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| 31 | 2,90 | 1,90 | 3,41 | 2,11 | 3,01 | 2,64 | 1,89 | 3,38 | 2,90 | 1,90 | 2,90 | 1,90 | 2,57 |
| 32 | 2,90 | 1,90 | 2,08 | 3,44 | 3,01 | 2,64 | 1,89 | 2,07 | 2,90 | 1,90 | 2,90 | 1,90 | 2,46 |
| 33 | 2,90 | 3,05 | 2,08 | 2,11 | 3,01 | 2,64 | 3,04 | 2,07 | 2,90 | 3,05 | 2,90 | 3,05 | 2,73 |
| 34 | 2,90 | 1,90 | 3,41 | 2,11 | 4,42 | 2,64 | 1,89 | 3,38 | 2,90 | 1,90 | 2,90 | 1,90 | 2,69 |
| 35 | 2,90 | 1,90 | 2,08 | 2,11 | 3,01 | 2,64 | 1,89 | 2,07 | 2,90 | 1,90 | 2,90 | 1,90 | 2,35 |
| 36 | 4,18 | 3,05 | 2,08 | 2,11 | 3,01 | 4,01 | 3,04 | 2,07 | 4,18 | 3,05 | 4,18 | 3,05 | 3,17 |
| 37 | 2,90 | 1,90 | 2,08 | 2,11 | 3,01 | 2,64 | 1,89 | 2,07 | 2,90 | 1,90 | 2,90 | 1,90 | 2,35 |
| 38 | 4,18 | 3,05 | 3,41 | 2,11 | 3,01 | 4,01 | 3,04 | 3,38 | 4,18 | 3,05 | 4,18 | 3,05 | 3,39 |
| 39 | 2,90 | 3,05 | 2,08 | 3,44 | 4,42 | 2,64 | 3,04 | 2,07 | 2,90 | 3,05 | 2,90 | 3,05 | 2,96 |
| 40 | 2,90 | 1,90 | 3,41 | 3,44 | 3,01 | 2,64 | 1,89 | 3,38 | 2,90 | 1,90 | 2,90 | 1,90 | 2,68 |
| 41 | 4,18 | 3,05 | 3,41 | 2,11 | 3,01 | 4,01 | 3,04 | 3,38 | 4,18 | 3,05 | 4,18 | 3,05 | 3,39 |



| KINERJA (Y) | | | | | | | | | | | | | |
|-------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|-----------|
| No | Y.1 | Y.2 | Y.3 | Y.4 | Y.5 | Y.6 | Y.7 | Y.8 | Y.9 | Y.10 | Y.11 | Y.12 | Rata-rata |
| 1 | 5,47 | 5,47 | 1,00 | 5,47 | 1,00 | 5,73 | 5,47 | 5,47 | 5,73 | 3,05 | 5,47 | 5,73 | 4,59 |
| 2 | 3,41 | 1,00 | 1,00 | 1,00 | 6,09 | 1,87 | 3,41 | 1,00 | 1,87 | 1,00 | 3,41 | 1,87 | 2,25 |
| 3 | 1,00 | 1,00 | 1,94 | 1,00 | 3,04 | 5,73 | 1,00 | 1,00 | 5,73 | 4,59 | 1,00 | 5,73 | 2,73 |
| 4 | 2,08 | 2,11 | 2,97 | 2,11 | 1,87 | 1,87 | 2,08 | 2,11 | 1,87 | 1,00 | 2,08 | 1,87 | 2,00 |
| 5 | 1,00 | 1,00 | 1,94 | 1,00 | 3,04 | 5,73 | 1,00 | 1,00 | 5,73 | 1,00 | 1,00 | 5,73 | 2,43 |
| 6 | 2,08 | 1,00 | 2,97 | 1,00 | 1,87 | 1,87 | 2,08 | 1,00 | 1,87 | 4,59 | 2,08 | 1,87 | 2,02 |
| 7 | 1,00 | 2,11 | 1,94 | 2,11 | 3,04 | 1,00 | 1,00 | 2,11 | 1,00 | 1,00 | 1,00 | 1,00 | 1,53 |
| 8 | 1,00 | 1,00 | 1,94 | 1,00 | 3,04 | 2,90 | 1,00 | 1,00 | 2,90 | 1,00 | 1,00 | 2,90 | 1,72 |
| 9 | 2,08 | 2,11 | 2,97 | 2,11 | 3,04 | 2,90 | 2,08 | 2,11 | 2,90 | 1,00 | 2,08 | 2,90 | 2,36 |
| 10 | 2,08 | 1,00 | 1,94 | 1,00 | 3,04 | 2,90 | 2,08 | 1,00 | 2,90 | 4,59 | 2,08 | 2,90 | 2,29 |
| 11 | 1,00 | 2,11 | 2,97 | 2,11 | 3,04 | 2,90 | 1,00 | 2,11 | 2,90 | 1,00 | 1,00 | 2,90 | 2,09 |
| 12 | 2,08 | 2,11 | 1,94 | 2,11 | 3,04 | 4,18 | 2,08 | 2,11 | 4,18 | 4,59 | 2,08 | 4,18 | 2,89 |
| 13 | 2,08 | 2,11 | 2,97 | 2,11 | 1,87 | 2,90 | 2,08 | 2,11 | 2,90 | 1,00 | 2,08 | 2,90 | 2,26 |
| 14 | 3,41 | 1,00 | 2,97 | 1,00 | 3,04 | 2,90 | 3,41 | 1,00 | 2,90 | 4,59 | 3,41 | 2,90 | 2,71 |
| 15 | 2,08 | 2,11 | 2,97 | 2,11 | 3,04 | 2,90 | 2,08 | 2,11 | 2,90 | 1,90 | 2,08 | 2,90 | 2,43 |
| 16 | 2,08 | 2,11 | 1,94 | 2,11 | 3,04 | 2,90 | 2,08 | 2,11 | 2,90 | 1,90 | 2,08 | 2,90 | 2,35 |
| 17 | 1,00 | 2,11 | 2,97 | 2,11 | 3,04 | 2,90 | 5,47 | 5,47 | 5,73 | 3,05 | 5,47 | 5,73 | 3,75 |
| 18 | 2,08 | 2,11 | 2,97 | 2,11 | 3,04 | 4,18 | 2,08 | 2,11 | 4,18 | 3,05 | 2,08 | 4,18 | 2,85 |
| 19 | 2,08 | 2,11 | 2,97 | 2,11 | 3,04 | 2,90 | 2,08 | 2,11 | 2,90 | 1,90 | 2,08 | 2,90 | 2,43 |
| 20 | 2,08 | 2,11 | 2,97 | 2,11 | 3,04 | 2,90 | 2,08 | 2,11 | 2,90 | 1,90 | 2,08 | 2,90 | 2,43 |
| 21 | 2,08 | 2,11 | 1,94 | 2,11 | 1,87 | 2,90 | 2,08 | 2,11 | 2,90 | 3,05 | 2,08 | 2,90 | 2,35 |
| 22 | 2,08 | 2,11 | 2,97 | 2,11 | 3,04 | 2,90 | 2,08 | 2,11 | 2,90 | 1,90 | 2,08 | 2,90 | 2,43 |
| 23 | 3,41 | 3,44 | 2,97 | 3,44 | 3,04 | 2,90 | 5,47 | 5,47 | 5,73 | 3,05 | 5,47 | 5,73 | 4,18 |
| 24 | 2,08 | 2,11 | 2,97 | 2,11 | 3,04 | 2,90 | 2,08 | 2,11 | 2,90 | 3,05 | 2,08 | 2,90 | 2,53 |
| 25 | 3,41 | 2,11 | 2,97 | 2,11 | 4,38 | 4,18 | 3,41 | 2,11 | 4,18 | 1,90 | 3,41 | 4,18 | 3,20 |
| 26 | 2,08 | 2,11 | 4,14 | 2,11 | 3,04 | 2,90 | 2,08 | 2,11 | 2,90 | 3,05 | 2,08 | 2,90 | 2,63 |
| 27 | 2,08 | 2,11 | 2,97 | 2,11 | 3,04 | 2,90 | 2,08 | 2,11 | 2,90 | 1,90 | 2,08 | 2,90 | 2,43 |
| 28 | 3,41 | 3,44 | 2,97 | 3,44 | 3,04 | 2,90 | 5,47 | 5,47 | 5,73 | 3,05 | 5,47 | 5,73 | 4,18 |
| 29 | 2,08 | 2,11 | 2,97 | 2,11 | 3,04 | 2,90 | 2,08 | 2,11 | 2,90 | 1,90 | 2,08 | 2,90 | 2,43 |
| 30 | 2,08 | 2,11 | 2,97 | 2,11 | 3,04 | 2,90 | 2,08 | 2,11 | 2,90 | 1,90 | 2,08 | 2,90 | 2,43 |

| | | | | | | | | | | | | | |
|----|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| 31 | 3,41 | 2,11 | 4,14 | 2,11 | 3,04 | 2,90 | 3,41 | 2,11 | 2,90 | 1,90 | 3,41 | 2,90 | 2,86 |
| 32 | 2,08 | 3,44 | 2,97 | 3,44 | 3,04 | 2,90 | 2,08 | 3,44 | 2,90 | 1,90 | 2,08 | 2,90 | 2,76 |
| 33 | 2,08 | 2,11 | 2,97 | 2,11 | 3,04 | 2,90 | 2,08 | 2,11 | 2,90 | 3,05 | 2,08 | 2,90 | 2,53 |
| 34 | 3,41 | 2,11 | 2,97 | 2,11 | 4,38 | 2,90 | 3,41 | 2,11 | 2,90 | 1,90 | 3,41 | 2,90 | 2,88 |
| 35 | 2,08 | 2,11 | 2,97 | 2,11 | 3,04 | 2,90 | 2,08 | 2,11 | 2,90 | 1,90 | 2,08 | 2,90 | 2,43 |
| 36 | 2,08 | 2,11 | 2,97 | 2,11 | 3,04 | 4,18 | 2,08 | 2,11 | 4,18 | 3,05 | 2,08 | 4,18 | 2,85 |
| 37 | 2,08 | 2,11 | 4,14 | 2,11 | 3,04 | 2,90 | 2,08 | 2,11 | 2,90 | 1,90 | 2,08 | 2,90 | 2,53 |
| 38 | 3,41 | 2,11 | 2,97 | 2,11 | 3,04 | 4,18 | 3,41 | 2,11 | 4,18 | 3,05 | 3,41 | 4,18 | 3,18 |
| 39 | 2,08 | 3,44 | 2,97 | 3,44 | 4,38 | 2,90 | 2,08 | 3,44 | 2,90 | 3,05 | 2,08 | 2,90 | 2,97 |
| 40 | 3,41 | 3,44 | 2,97 | 3,44 | 3,04 | 2,90 | 3,41 | 3,44 | 2,90 | 1,90 | 3,41 | 2,90 | 3,10 |
| 41 | 3,41 | 2,11 | 2,97 | 2,11 | 3,04 | 4,18 | 3,41 | 2,11 | 4,18 | 3,05 | 3,41 | 4,18 | 3,18 |



OUTPUT SPSS

A Uji Instrumen

1. Uji Validitas

a. Variabel (X1) Pelatihan

| | | Correlations | | | | | | | | | | | | | | | |
|------|---------------------|--------------|--------|--------|-------|-------|--------|--------|------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|-------------|
| | | X1.1 | X1.2 | X1.3 | X1.4 | X1.5 | X1.6 | X1.7 | X1.8 | X1.9 | X1.10 | X1.11 | X1.12 | X1.13 | X1.14 | X1.15 | Ratarata.X1 |
| X1.1 | Pearson Correlation | 1 | .548** | .211* | .190 | .107 | -.037 | -.249* | .134 | -.122 | -.036 | .211* | .190 | 1 | .084 | .019 | .529** |
| | Sig. (2-tailed) | | .000 | .039 | .064 | .301 | .719 | .014 | .194 | .236 | .731 | .039 | .064 | .423 | .418 | .852 | .000 |
| | N | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 |
| X1.2 | Pearson Correlation | .548** | 1 | .047 | .048 | .221* | -.104 | -.209* | .094 | .072 | .132 | .047 | .048 | .148 | .091 | .330** | .482** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | | .648 | .643 | .031 | .312 | .041 | .361 | .484 | .199 | .648 | .643 | .150 | .379 | .001 | .000 |
| | N | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 |
| X1.3 | Pearson Correlation | .211* | .047 | 1 | .148 | .091 | .330** | -.201* | .157 | -.093 | -.039 | 1.000* | .148 | .107 | .221* | .091 | .594** |
| | Sig. (2-tailed) | .039 | .648 | | .150 | .379 | .001 | .049 | .128 | .367 | .708 | .000 | .150 | .301 | .031 | .379 | .000 |
| | N | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 |
| X1.4 | Pearson Correlation | .190 | .048 | .148 | 1 | -.045 | .212* | .128 | .166 | .314** | -.211* | .148 | 1.000* | .190 | .107 | -.037 | .513** |
| | Sig. (2-tailed) | .064 | .643 | .150 | | .661 | .038 | .214 | .106 | .002 | .039 | .150 | .000 | .064 | .301 | .719 | .000 |
| | N | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 |
| X1.5 | Pearson Correlation | .107 | .221* | .091 | -.045 | 1 | .052 | .006 | .110 | .169 | .177 | .091 | -.045 | .047 | .048 | .221* | .398** |
| | Sig. (2-tailed) | .301 | .031 | .379 | .661 | | .615 | .953 | .287 | .099 | .085 | .379 | .661 | .648 | .643 | .031 | .000 |
| | N | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 |
| X1.6 | Pearson Correlation | -.037 | -.104 | .330** | .212* | .052 | 1 | .251* | .032 | -.042 | -.058 | .330** | .212* | .134 | -.122 | -.036 | .382** |
| | Sig. (2-tailed) | .719 | .312 | .001 | .038 | .615 | | .014 | .759 | .684 | .572 | .001 | .038 | .194 | .236 | .731 | .000 |
| | N | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 |
| X1.7 | Pearson Correlation | .249* | .209* | -.201* | .128 | -.006 | .251* | 1 | .066 | -.117 | .126 | -.201* | .128 | .211* | .190 | .107 | .431* |
| | Sig. (2-tailed) | .014 | .041 | .049 | .214 | .953 | .014 | | .524 | .256 | .223 | .049 | .214 | .039 | .064 | .301 | .023 |
| | N | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 |
| X1.8 | Pearson Correlation | .134 | .094 | .157 | .166 | .110 | .032 | .066 | 1 | .274** | -.173 | .157 | .166 | .330** | -.201* | .157 | .552** |
| | Sig. (2-tailed) | .194 | .361 | .128 | .106 | .287 | .759 | .524 | | .007 | .091 | .128 | .106 | .001 | .049 | .128 | .001 |
| | N | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 |
| X1.9 | Pearson Correlation | -.037 | -.104 | .330** | .232* | .052 | 1 | .251* | .032 | -.042 | -.058 | .330** | .312* | .211* | .047 | 1 | .469** |
| | Sig. (2-tailed) | .236 | .484 | .367 | .002 | .099 | .684 | .256 | .007 | | .000 | .367 | .002 | .039 | .648 | | .000 |
| | N | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 |

| | N | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 |
|-------------|---------------------|--------|--------|---------|---------|--------|--------|-------|--------|--------|--------|--------|--------|-------|--------|---------|--------|
| X1.10 | Pearson Correlation | .036 | .132 | .039 | .211* | .177 | .058 | .126 | .173 | .383** | 1 | -.039 | -.211* | .212* | .052 | 1 | .509* |
| | Sig. (2-tailed) | .731 | .199 | .708 | .039 | .085 | .572 | .223 | .091 | .000 | | .708 | .039 | .038 | .615 | | .001 |
| | N | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 |
| X1.11 | Pearson Correlation | .211* | .047 | 1.000** | .148 | .091 | .330** | .201* | .157 | -.093 | -.039 | 1 | .148 | .048 | .148 | 1 | .591** |
| | Sig. (2-tailed) | .039 | .648 | .000 | .150 | .379 | .001 | .049 | .128 | .367 | .708 | | .150 | .643 | .150 | | .000 |
| | N | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 |
| X1.12 | Pearson Correlation | .190 | .048 | .148 | 1.000** | -.045 | .212* | .128 | .166 | .314** | -.211* | .148 | 1 | .128 | .166 | -.314** | .515** |
| | Sig. (2-tailed) | .064 | .643 | .150 | .000 | .661 | .038 | .214 | .106 | .002 | .039 | .150 | | .214 | .106 | .002 | .000 |
| | N | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 |
| X1.13 | Pearson Correlation | .548** | 1 | .047 | .048 | .221* | -.209* | .094 | .072 | .072 | .132 | .047 | .048 | .148 | .091 | .330** | .477** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | | .648 | .643 | .031 | .312 | .041 | .361 | .484 | .199 | .648 | .643 | .150 | .379 | .001 | .000 |
| | N | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 |
| X1.14 | Pearson Correlation | -.037 | -.104 | .330** | .212* | .052 | 1 | .251* | .032 | -.042 | -.058 | .330** | .212* | .134 | -.122 | -.036 | .392** |
| | Sig. (2-tailed) | .719 | .312 | .001 | .038 | .615 | | .014 | .759 | .684 | .572 | .001 | .038 | .194 | .236 | .731 | .000 |
| | N | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 |
| X1.15 | Pearson Correlation | .548** | 1 | .047 | .048 | .221* | -.209* | .094 | .072 | .132 | .047 | .048 | .148 | .091 | .330** | .481** | |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | | .648 | .643 | .031 | .312 | .041 | .361 | .484 | .199 | .648 | .643 | .150 | .379 | .001 | .000 |
| | N | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 |
| Ratarata.X1 | Pearson Correlation | .553** | .487** | .591** | .515** | .391** | .351** | .232* | .335** | .046 | .209* | .591** | .515** | .148 | .091 | .330** | .418** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .023 | .001 | .657 | .041 | .000 | .000 | .150 | .379 | .001 | .000 |
| | N | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 |

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

b. Variabel (X2) Pendidikan

| | | Correlations | | | | | | | | | | Ratarata.X2 |
|------|---------------------|--------------|--------|--------|--------|--------|--------|---------|--------|---------|--------|-------------|
| | | X2.1 | X2.2 | X2.3 | X2.4 | X2.5 | X2.6 | X2.7 | X2.8 | X2.9 | | |
| X2.1 | Pearson Correlation | 1 | .249* | .209* | -.201* | .128 | -.006 | -.251* | 1 | .066 | .491* | |
| | Sig. (2-tailed) | | .014 | .041 | .049 | .214 | .953 | .014 | | .524 | .023 | |
| | N | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | |
| X2.2 | Pearson Correlation | .548** | 1 | .606** | .071 | 1 | .098 | .067 | .049 | -.021 | .497** | |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | | .000 | .494 | | .343 | .518 | .633 | .841 | .000 | |
| | N | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | |
| X2.3 | Pearson Correlation | .211* | .652** | .188 | -.035 | .098 | 1 | -.399** | .116 | .308** | .533** | |
| | Sig. (2-tailed) | .039 | .000 | .067 | .738 | .343 | | .000 | .261 | .002 | .000 | |
| | N | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | |
| X2.4 | Pearson Correlation | .190 | .335** | .335** | .335** | .335** | .335** | .335** | .335** | .335** | .461** | |
| | Sig. (2-tailed) | .064 | .000 | .018 | .001 | .518 | .000 | .000 | .008 | .000 | .000 | |
| | N | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | |
| X2.5 | Pearson Correlation | .107 | .221* | .091 | -.045 | 1 | .052 | -.006 | .110 | .169 | .412** | |
| | Sig. (2-tailed) | .301 | .031 | .379 | .661 | | .615 | .953 | .287 | .099 | .000 | |
| | N | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | |
| X2.6 | Pearson Correlation | -.037 | -.104 | .330** | .212* | .052 | 1 | -.251* | .032 | -.042 | .451** | |
| | Sig. (2-tailed) | .719 | .312 | .001 | .038 | .615 | | .014 | .759 | .684 | .000 | |
| | N | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | |
| X2.7 | Pearson Correlation | .249* | .209* | -.201* | .128 | -.006 | -.251* | 1 | .066 | -.117 | .537* | |
| | Sig. (2-tailed) | .014 | .041 | .049 | .214 | .953 | .014 | | .524 | .256 | .023 | |
| | N | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | |
| X2.8 | Pearson Correlation | .134 | .094 | .157 | .166 | .110 | .032 | .066 | 1 | -.274** | .435** | |
| | Sig. (2-tailed) | .194 | .361 | .128 | .106 | .287 | .759 | .524 | | .007 | .001 | |
| | N | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | |

| | | | | | | | | | | | | |
|--|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|-------|-------|--------|----|
| | N | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 |
| X2.9 | Pearson Correlation | -.037 | -.104 | .330** | .232* | .052 | 1 | -.251* | .032 | -.042 | .496** | |
| | Sig. (2-tailed) | .236 | .484 | .367 | .002 | .099 | .684 | .256 | .007 | | .000 | |
| | N | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | |
| Ratarata. X2 | Pearson Correlation | .553** | .487** | .591** | .515** | .391** | .351** | .232* | .335* | .046 | 1 | |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .023 | .001 | .657 | | |
| | N | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | |
| **. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). | | | | | | | | | | | | |
| *. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed). | | | | | | | | | | | | |

c. Variabel (X3) Penempatan Kerja

| | | Correlations | | | | | | | | | | | | |
|--|---------------------|--------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|---------|--------|--------|--------|-------------|
| | | X3.1 | X3.2 | X3.3 | X3.4 | X3.5 | X3.6 | X3.7 | X3.8 | X3.9 | X3.10 | X3.11 | X3.12 | Ratarata.X3 |
| X3.1 | Pearson Correlation | 1 | .548** | .211* | .190 | .107 | -.037 | .249* | .134 | -.122 | -.036 | .211* | .211* | .597** |
| | Sig. (2-tailed) | | .000 | .039 | .064 | .301 | .719 | .014 | .194 | .236 | .731 | .039 | .039 | .000 |
| | N | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 |
| X3.2 | Pearson Correlation | .548** | 1 | .047 | .048 | .221* | -.104 | .209* | .094 | .072 | .132 | .047 | -.104 | .482** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | | .648 | .643 | .031 | .312 | .041 | .361 | .484 | .199 | .648 | .312 | .000 |
| | N | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 |
| X3.3 | Pearson Correlation | .211* | .047 | 1 | .148 | .091 | .330** | -.201* | .157 | -.093 | -.039 | 1.000* | .330** | .599** |
| | Sig. (2-tailed) | .039 | .648 | | .150 | .379 | .001 | .049 | .128 | .367 | .708 | .000 | .001 | .000 |
| | N | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 |
| X3.4 | Pearson Correlation | .190 | .048 | .148 | 1 | -.045 | .212* | .128 | .166 | -.314** | -.211* | .148 | .212* | .518** |
| | Sig. (2-tailed) | .064 | .643 | .150 | | .661 | .038 | .214 | .106 | .002 | .039 | .150 | .038 | .000 |
| | N | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 |
| X3.5 | Pearson Correlation | .107 | .221* | .091 | -.045 | 1 | .052 | -.006 | .110 | .169 | .177 | .091 | .052 | .399** |
| | Sig. (2-tailed) | .301 | .031 | .379 | .661 | | .615 | .953 | .287 | .099 | .085 | .379 | .615 | .000 |
| | N | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 |
| X3.6 | Pearson Correlation | -.037 | -.104 | .330** | .212* | .052 | 1 | -.251* | .032 | -.042 | -.058 | .330** | 1 | .357** |
| | Sig. (2-tailed) | .719 | .312 | .001 | .038 | .615 | | .014 | .759 | .684 | .572 | .001 | | .000 |
| | N | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 |
| X3.7 | Pearson Correlation | .249* | .209* | -.201* | .128 | -.006 | -.251* | 1 | .066 | -.117 | .126 | -.201* | -.251* | .432* |
| | Sig. (2-tailed) | .014 | .041 | .049 | .214 | .953 | .014 | | .524 | .256 | .223 | .049 | .014 | .023 |
| | N | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 |
| X3.8 | Pearson Correlation | .134 | .094 | .157 | .166 | .110 | .032 | .066 | 1 | -.274** | -.173 | .157 | -.104 | .535** |
| | Sig. (2-tailed) | .194 | .361 | .128 | .106 | .287 | .759 | .524 | | .007 | .091 | .128 | .312 | .001 |
| | N | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 |
| X3.9 | Pearson Correlation | -.037 | -.104 | .330** | .232* | .052 | 1 | -.251* | .032 | -.042 | -.058 | .330** | .232* | .546** |
| | Sig. (2-tailed) | .236 | .484 | .367 | .002 | .099 | .684 | .256 | .007 | | .000 | .367 | .002 | .000 |
| | N | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 |
| X3.10 | Pearson Correlation | -.036 | .132 | -.039 | -.211* | .177 | -.058 | .126 | -.173 | .383** | 1 | -.039 | -.211* | .509* |
| | Sig. (2-tailed) | .731 | .199 | .708 | .039 | .085 | .572 | .223 | .091 | .000 | | .708 | .039 | .001 |
| | N | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 |
| X3.11 | Pearson Correlation | .211* | .047 | 1.000* | .148 | .091 | .330** | -.201* | .157 | -.093 | -.039 | 1 | .148 | .518** |
| | Sig. (2-tailed) | .039 | .648 | .000 | .150 | .379 | .001 | .049 | .128 | .367 | .708 | | .150 | .000 |
| | N | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 |
| X3.12 | Pearson Correlation | .134 | .094 | .157 | .166 | .110 | .032 | .066 | 1 | -.274** | -.173 | .157 | -.104 | .551** |
| | Sig. (2-tailed) | .194 | .361 | .128 | .106 | .287 | .759 | .524 | | .007 | .091 | .128 | .312 | .002 |
| | N | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 |
| Ratarata.X3 | Pearson Correlation | .553** | .487** | .591** | .515** | .391** | .351** | .232* | .335** | .046 | .209* | .591** | .515** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .023 | .001 | .657 | .041 | .000 | .000 | |
| | N | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 |
| **. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). | | | | | | | | | | | | | | |

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

d. Variabel (Y) Kinerja

| | | Correlations | | | | | | | | | | | | |
|------------|---------------------|--------------|--------|--------|--------|--------|---------|--------|--------|--------|-------|--------|--------|------------|
| | | Y.1 | Y.2 | Y.3 | Y.4 | Y.5 | Y.6 | Y.7 | Y.8 | Y.9 | Y.10 | Y.11 | Y.12 | Ratarata.Y |
| Y.1 | Pearson Correlation | 1 | .084 | .019 | .050 | .652** | -.458** | .182 | .449** | .190 | .107 | -.037 | .249* | .571** |
| | Sig. (2-tailed) | | .418 | .852 | .626 | .000 | .000 | .076 | .000 | .064 | .301 | .719 | .014 | .000 |
| | N | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 |
| Y.2 | Pearson Correlation | .084 | 1 | .208* | .606** | .188 | .242* | -.057 | .060 | .048 | .221* | -.104 | .209* | .558** |
| | Sig. (2-tailed) | .418 | | .042 | .000 | .067 | .018 | .582 | .563 | .643 | .031 | .312 | .041 | .000 |
| | N | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 |
| Y.3 | Pearson Correlation | .019 | .208* | 1 | .071 | -.035 | .326** | -.183 | -.151 | .148 | .091 | .330** | -.201* | .486** |
| | Sig. (2-tailed) | .852 | .042 | | .494 | .738 | .001 | .074 | .141 | .150 | .379 | .001 | .049 | .005 |
| | N | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 |
| Y.4 | Pearson Correlation | .050 | .606** | .071 | 1 | .098 | .067 | .049 | -.021 | 1 | .045 | .212* | .128 | .498** |
| | Sig. (2-tailed) | .626 | .000 | .494 | | .343 | .518 | .633 | .841 | | .661 | .038 | .214 | .000 |
| | N | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 |
| Y.5 | Pearson Correlation | .652** | .188 | -.035 | .098 | 1 | -.399** | .116 | .308** | -.045 | 1 | .052 | -.006 | .503** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .067 | .738 | .343 | | .000 | .261 | .002 | .661 | | .615 | .953 | .000 |
| | N | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 |
| Y.6 | Pearson Correlation | .335** | .335** | .335** | .335** | .335** | .335** | .335** | .335** | .212* | .052 | 1 | -.251* | .491** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .018 | .001 | .518 | .000 | .008 | .000 | .038 | .615 | | | .014 | .000 |
| | N | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 |
| Y.7 | Pearson Correlation | .182 | -.057 | -.183 | .049 | .116 | -.269** | 1 | .148 | .128 | .006 | -.251* | 1 | .498** |
| | Sig. (2-tailed) | .076 | .582 | .074 | .633 | .261 | .008 | | .150 | .214 | .953 | .014 | | .001 |
| | N | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 |
| Y.8 | Pearson Correlation | .449** | .060 | -.151 | -.021 | .308** | -.391** | .148 | 1 | .166 | .110 | .032 | .066 | .443** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .563 | .141 | .841 | .002 | .000 | .150 | | .106 | .287 | .759 | .524 | .000 |
| | N | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 |
| Y.9 | Pearson Correlation | .050 | .606** | .071 | 1 | .098 | .067 | .049 | -.021 | .232* | .052 | 1 | -.251* | .546** |
| | Sig. (2-tailed) | .626 | .000 | .494 | | .343 | .518 | .633 | .841 | .002 | .099 | .684 | .256 | .000 |
| | N | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 |
| Y.10 | Pearson Correlation | .652** | .188 | -.035 | .098 | 1 | -.399** | .116 | .308** | -.211* | .177 | -.058 | .126 | .509* |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .067 | .738 | .343 | | .000 | .261 | .002 | .039 | .085 | .572 | .223 | .001 |
| | N | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 |
| Y.11 | Pearson Correlation | .335** | .335** | .335** | .335** | .335** | .335** | .335** | .335** | .148 | .091 | .330** | -.201* | .518** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .018 | .001 | .518 | .000 | | .008 | .000 | .150 | .379 | .001 | .049 | .000 |
| | N | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 |
| Y.12 | Pearson Correlation | .182 | -.057 | -.183 | .049 | .116 | -.269** | 1 | .148 | .166 | .110 | .032 | .066 | .551** |
| | Sig. (2-tailed) | .076 | .582 | .074 | .633 | .261 | .008 | | .150 | .106 | .287 | .759 | .524 | .002 |
| | N | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 |
| Ratarata.Y | Pearson Correlation | .571** | .558** | .286** | .498** | .503** | -.136 | .329** | .443** | .515** | .391* | .351** | .232* | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .005 | .000 | .000 | .188 | .001 | .000 | .000 | .000 | .000 | .023 | |
| | N | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 | 41 |

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

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

2. Uji Reliability

a. Reliability Variabel (X1) Pelatihan

Case Processing Summary

| | N | % |
|--|---|---|
|--|---|---|

| | | | |
|-------|-----------------------|----|-------|
| | Valid | 41 | 100.0 |
| Cases | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 41 | 100.0 |

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

Reliability Statistics

| | |
|------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .648 | 15 |

b. Reliability Variabel (X2) Pendidikan

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| | Valid | 41 | 100.0 |
| Cases | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 41 | 100.0 |

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

Reliability Statistics

| | |
|------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .679 | 9 |

c. Reliability Variabel (X3) Penempatan Kerja

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 41 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 41 | 100.0 |

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

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .683 | 12 |

d. Reliability Variabel (Y) Kinerja

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 41 | 100,0 |
| | Excluded ^a | 0 | ,0 |
| | Total | 41 | 100,0 |

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

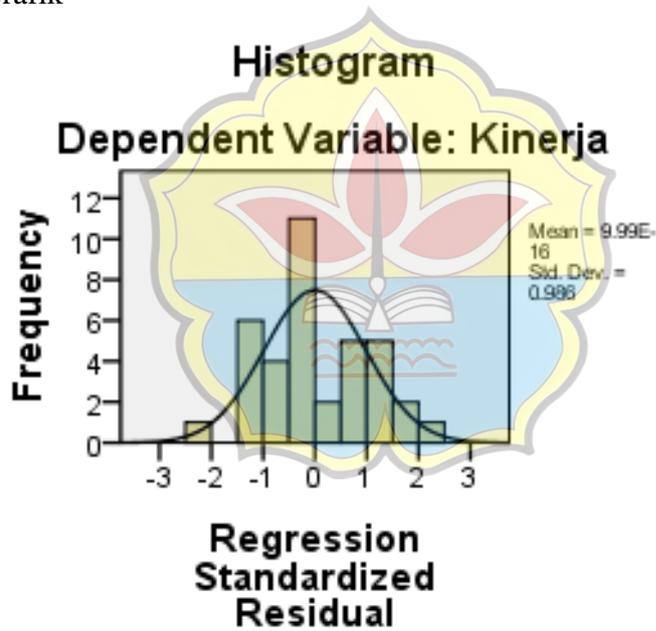
Reliability Statistics

| | |
|------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| ,762 | 12 |

B. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

a. Grafik



b. Statistik

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

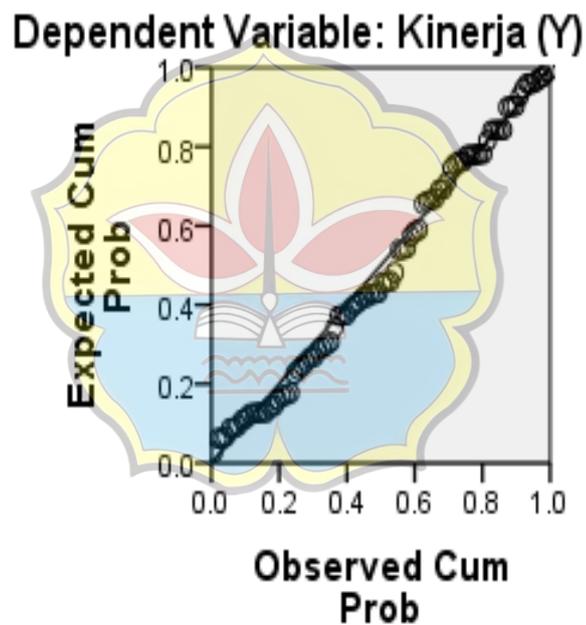
| | |
|----------------------------------|-------------------------|
| | Unstandardized Residual |
| N | 41 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean |
| | Std. Deviation |
| | 0E-7 |
| | ,42681062 |

| | | |
|--------------------------|----------|-------|
| | Absolute | ,129 |
| Most Extreme Differences | Positive | ,093 |
| | Negative | -,113 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | 1,128 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | ,497 |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



2. Uji Multikolinearitas

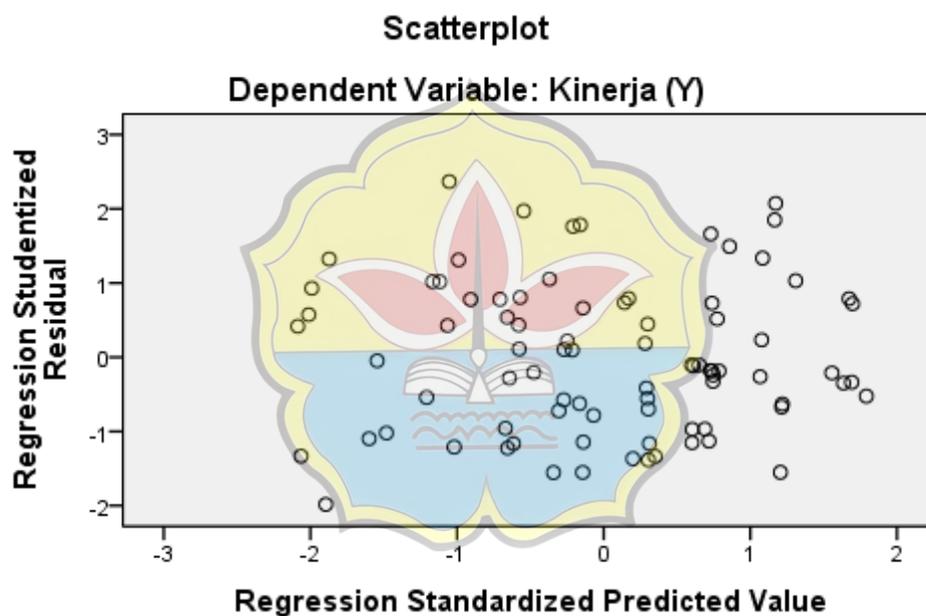
Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-----|
| | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 (Constant) | 1.927 | 1.631 | | 3.592 | .002 | | |

| | | | | | | | |
|-----------------------|------|------|------|-------|------|------|-------|
| Pelatihan (X1) | .386 | .153 | .472 | 3.708 | .002 | .257 | 2.971 |
| Pendidikan (X2) | .439 | .171 | .619 | 3.475 | .001 | .318 | 3.526 |
| Penempatan Kerja (X3) | .452 | .189 | .332 | 3.162 | .000 | .249 | 3.419 |

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

3. Uji Heterokedastisitas



C. Persamaan Regresi

Variables Entered/Removed^a

| Model | Variables Entered | Variables Removed | Method |
|-------|---|-------------------|--------|
| 1 | Penempatan Kerja (X3), Pendidikan (X2), Pelatihan (X1) ^b | | Enter |

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

b. All requested variables entered.

ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 312,827 | 3 | 293,546 | 23,926 | ,000 ^b |
| | Residual | 324,291 | 37 | 4,549 | | |
| | Total | 637,118 | 40 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Penempatan Kerja (X3), Pendidikan (X2), Pelatihan (X1)

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1 | ,843 ^a | ,879 | ,886 | 2,738 | 1,958 |

a. Predictors: (Constant), Penempatan Kerja (X3), Pendidikan (X2), Pelatihan (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)



| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|-------|-----------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 1.927 | 1.631 | | 3.592 | .002 | | |
| | Pelatihan (X1) | .386 | .153 | .472 | 3.708 | .002 | .257 | 2.971 |
| | Pendidikan (X2) | .439 | .171 | .619 | 3.475 | .001 | .318 | 3.526 |
| | Penempatan Kerja (X3) | .452 | .189 | .332 | 3.162 | .000 | .249 | 3.419 |

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

$$Y = a + b_1 \cdot x_1 + b_2 \cdot x_2 + b_3 \cdot x_3 + e$$

$$Y = 1,927 + 0,386 + 0,439 + 0,452 + e$$

