

**PENGARUH KERJA TIM, PEMBERDAYAAN KARYAWAN,
DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
WHIZ HOTEL CILACAP**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Mencapai Derajat Sarjana Manajemen (S1)
Pada Program Studi Manajemen
Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Atma Jaya Yogyakarta**



Disusun oleh :

Melissa Hutomo

NPM : 150321781

**FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA
UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA**

2020

SKRIPSI

PENGARUH KERJA TIM, PEMBERDAYAAN KARYAWAN, DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN WHIZ HOTEL CILACAP

Disusun oleh:

Melissa Hutomo

NPM : 150321781

Telah dibaca dan disetujui oleh:

Dosen Pembimbing



Daniel Yudistya Wardhana, SE., MEI.

Tanggal 14 Desember 2020

SKRIPSI

PENGARUH KERJA TIM, PEMBERDAYAAN KARYAWAN, DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN WHIZ HOTEL CILACAP

Yang dipersiapkan dan disusun oleh :

Melissa Hutomo

NPM : 150321781

telah dipertahankan di depan Panitia Penguji pada tanggal 8 Januari 2021
dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima
sebagai salah satu persyaratan untuk mencapai gelar Sarjana Manajemen
(S1) Program Studi Manajemen

SUSUNAN PANITIA PENGUJI

Ketua Panitia Penguji

Anggota Panitia Penguji 1

Parnawa Putranta, MBA., Ph.D.

Drs. D. Koeshartono, MM

Anggota Panitia Penguji 2



Daniel Yudistya Wardhana, SE., MEI.



UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA
Fakultas Bisnis dan Ekonomika

**SURAT KETERANGAN No.
106/J/I**

Berdasarkan dari Ujian Pendadaran yang diselenggarakan pada hari Jumat, 8 Januari 2021 dengan susunan penguji sebagai berikut:

1. M. Parnawa Putranta, MBA., Ph.D.(Ketua Penguji)
2. Drs. D. Koeshartono, MM.(Anggota)
3. Daniel Yudistya Wardhana, SE., MEI(Anggota)

Tim Penguji Pendadaran Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Atma Jaya Yogyakarta telah memutuskan bahwa:

Nama: Melissa Hutomo
NPM150321781

Dinyatakan
Lulus Dengan Revisi

Pada saat ini skripsi Melissa Hutomo telah selesai direvisi dan revisian tersebut telah diperiksa dan disetujui oleh semua anggota panitia penguji. Surat Keterangan ini dibuat agar dapat digunakan untuk keperluan Yudisium kelulusan Sarjana Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika UAJY.

Dekan,



Drs. Budi Suprpto, MBA., Ph.D.
FASULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini dengan sesungguhnya menyatakan bahwa skripsi dengan judul:

**PENGARUH KERJA TIM, PEMBERDAYAAN KARYAWAN,
DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
WHIZ HOTEL CILACAP**

benar-benar hasil karya saya sendiri. Pernyataan, ide, maupun kutipan baik langsung maupun tidak langsung dari tulisan atau ide orang lain dinyatakan secara tertulis dalam skripsi ini dalam catatan perut/catatan kaki/daftar pustaka. Apabila di kemudian hari terbukti bahwa saya melakukan plagiasi sebagian atau seluruhnya dari skripsi ini, maka gelar dan ijazah yang saya peroleh dinyatakan batal dan akan saya kembalikan kepada Universitas Atma Jaya Yogyakarta.

Yogyakarta, 14 Desember 2020

Yang menyatakan



Melissa Hutomo

KATA PENGANTAR

Peneliti memanjatkan puji dan syukur sebesar kepada Tuhan atas berkat yang berlimpah. Karena kasih dan karuniaNya, skripsi dengan judul “Pengaruh Kerja Tim, Pemberdayaan Karyawan, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Whiz Hotel Cilacap” ini dapat diselesaikan. Skripsi ini merupakan salah satu syarat yang harus dipenuhi untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen (S1) dari Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Atma Jaya Yogyakarta.

Banyak pihak yang telah memberikan bantuan kepada penelitian dalam berbagai macam bentuk. Dukungan yang diberikan tersebut sungguh membantu dan memberikan kontribusi positif bagi peneliti dalam menyelesaikan penelitian ini. Menyadari atas bantuan yang telah diberikan, peneliti mengucapkan banyak terima kasih dan penghormatan yang tinggi kepada setiap pihak yang telah memberikan bantuan secara langsung maupun tidak langsung. Pada kesempatan ini peneliti ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Tuhan Yesus yang telah memberikan berkat, kesehatan, kesabaran, ketekunan, kelancaran, pencerahan, perlindungan dalam penulisan skripsi ini.
2. Bapak Daniel Yudistya Wardhana, SE., MEI. selaku dosen pembimbing yang telah membimbing dengan memberikan petunjuk dan masukan hingga proses penyusunan skripsi ini dari awal sampai akhir menjadi mudah terlaksana.

3. Bapak dan Ibu dosen, serta staff/karyawan Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Atma Jaya Yogyakarta yang telah mendidik dan memberikan pelayanan selama peneliti kuliah di Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Atma Jaya Yogyakarta.
4. Pimpinan dan para karyawan Whiz Hotel Cilacap yang telah memberikan ijin dan berpartisipasi mengisi kuesioner penelitian.
5. Papa, Mama, dan Kakak. Terima kasih untuk segala dukungan secara materiil maupun non materiil, doa, motivasi, semangat, dan cinta yang tidak pernah berhenti diberikan untuk penulis selama ini.
6. Sahabat - sahabat terkasih Lili, Kimberly, Veve, Fany, Nando, Davin, Reyhan, Vicktor, Adam, Panji, Addin, Ody, Sergi, Jati yang telah bersedia untuk selalu menemani, mendengarkan segala keluh kesah, menghibur, memberikan semangat, kasih sayang, motivasi, dan saran untuk penulis selama mengerjakan skripsi. Terima kasih sudah mau menemani sampai penulisan skripsi ini selesai.
7. KKN 75 Kelompok 72 khususnya Gloryus, Ryandi, dan Yosia yang bersedia menemani penulis mengerjakan skripsi, menjadi tempat berbagi cerita. Terima kasih sudah menjadi teman KKN sampai sekarang, KKN tidak indah jika tanpa kalian.
8. Semua orang yang tidak dapat saya sebutkan satu per satu, bantuan Anda sungguh berarti.

Akhir kata, semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi banyak orang. Doa saya kepada anda sekalian, berkat Tuhan melimpah untuk anda dan seluruh keluarga.

Yogyakarta, 14 Desember 2020

Peneliti



Melissa Hutomo



MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Ia membuat segala sesuatu indah pada waktunya”

(Pengkotbah 3 :11)

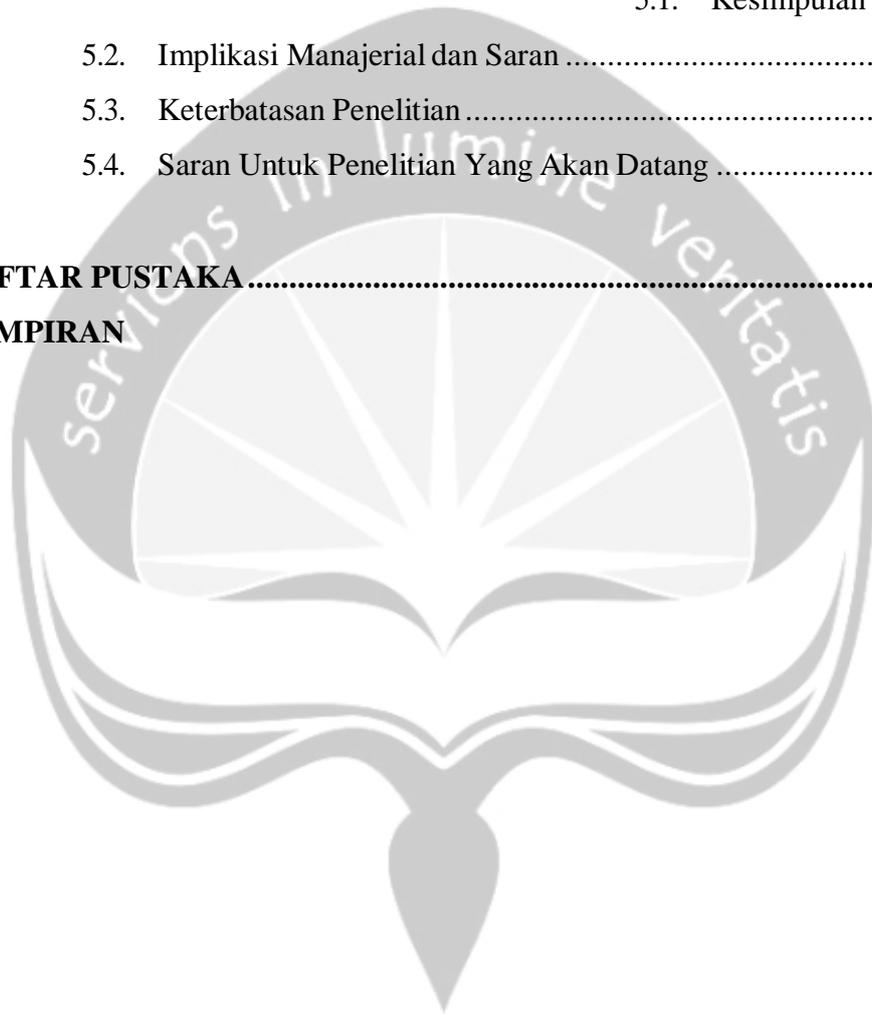


Kupersembahkan skripsi ini untuk semua orang yang mengasihiku

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
KATA PENGANTAR	v
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	vi
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
INTISARI	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Rumusan Masalah	6
1.3. Batasan Masalah	6
1.4. Tujuan Penelitian	7
1.5. Manfaat Penelitian	8
1.6. Sistematika Penelitian	9
BAB II LANDASAN TEORI	11
2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia	11
2.2. Kerja Tim (<i>Teamwork</i>).....	14
2.3. Pemberdayaan Karyawan (<i>Employee Empowerment</i>)	15
2.4. Pelatihan (<i>Training</i>)	17
2.5. Kinerja Karyawan (<i>Employee Performance</i>)	18
2.6. Penelitian Terdahulu	22
2.7. Kerangka Penelitian	23
2.8. Hipotesis Penelitian	23

4.4.	Pembahasan	51
4.4.1.	Pengaruh kerja tim terhadap kinerja karyawan	51
4.4.2.	Pengaruh pemberdayaan karyawan terhadap kinerja karyawan	53
4.4.3.	Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan	55
BAB V	PENUTUP	57
	5.1. Kesimpulan	57
	5.2. Implikasi Manajerial dan Saran	58
	5.3. Keterbatasan Penelitian	62
	5.4. Saran Untuk Penelitian Yang Akan Datang	62
	DAFTAR PUSTAKA	64
	LAMPIRAN	



DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu	22
Tabel 3.1. Definisi Operasional	28
Tabel 3.2. Hasil Uji Validitas.....	33
Tabel 3.3. Hasil Uji Reliabilitas	34
Tabel 4.1. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	40
Tabel 4.2. Distribusi Responden Berdasarkan Usia	41
Tabel 4.3. Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	42
Tabel 4.4. Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	42
Tabel 4.5. Penilaian Karyawan Pada Variabel Kerja Tim.....	44
Tabel 4.6. Penilaian Karyawan Pada Variabel Pemberdayaan Karyawan.....	45
Tabel 4.7. Penilaian Karyawan Pada Variabel Pelatihan.....	46
Tabel 4.8. Penilaian Karyawan Pada Variabel Kinerja Karyawan.....	47
Tabel 4.9. Uji F	48
Tabel 4.10. Uji t	49

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 2.1. Kerangka penelitian..... 23



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I	Kuesioner Penelitian
Lampiran II	Data Penelitian
Lampiran III	Validitas dan Reliabilitas
Lampiran IV	Analisis Persentase
Lampiran V	Analisis Deskriptif
Lampiran VI	Analisis Regresi
Lampiran VII	Tabel Distribusi R 5%
Lampiran VIII	Surat Keterangan Riset

PENGARUH KERJA TIM, PEMBERDAYAAN KARYAWAN, DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN WHIZ HOTEL CILACAP

**Disusun oleh:
Melissa Hutomo
NPM : 150321781**

Pembimbing
Daniel Yudistya Wardhana, SE., MEI.

Abstrak

Penting bagi organisasi untuk memiliki karyawan dengan kinerja yang semakin tinggi. Untuk itu, organisasi perlu melakukan beberapa usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan seperti meningkatkan kualitas kerja tim, memberdayakan karyawan serta memberikan pelatihan yang karyawan butuhkan. Tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kerja tim, pemberdayaan karyawan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan. Penelitian dilakukan pada 47 orang karyawan Whiz Hotel Cilacap. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda.

Hasil penelitian diketahui bahwa: 1) Karyawan Whiz Hotel Cilacap memiliki penilaian yang baik pada kerja tim, pemberdayaan karyawan, pelatihan dan karyawan Whiz Hotel Cilacap memiliki kinerja yang tinggi. 2) Kerja tim memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. 3) Pemberdayaan karyawan memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. 4) Pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : kerja tim, pemberdayaan karyawan, pelatihan, dan kinerja karyawan.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) memiliki peranan penting dalam perusahaan yaitu membantu pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Hal ini karena SDM merupakan penggerak bagi kehidupan organisasi, dengan menjalankan semua tugas dan tanggung jawab yang ada dalam organisasi. Kepemilikan SDM yang berkualitas dan profesional akan memberikan kontribusi positif bagi organisasi karena karyawan dapat bekerja dengan lebih efektif, efisien dan sistematis. Hasil yang diharapkan organisasi dari kepemilikan SDM yang berkualitas adalah meningkatnya kinerja dari karyawan.

Luthans (2011) mendefinisikan kinerja sebagai kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan. Berdasarkan definisi tersebut disimpulkan kinerja adalah hasil yang diukur dari kualitas dan kuantitas yang diperoleh seorang karyawan berkaitan dengan pekerjaannya. Hasil kerja yang semakin baik secara kualitas dan kuantitas menunjukkan bahwa karyawan memiliki kinerja yang baik atau tinggi. Peningkatan kinerja karyawan dari waktu ke waktu merupakan hal yang selalu diusahakan oleh pihak manajemen. Hal ini karena kinerja karyawan yang meningkat akan memberikan kontribusi pada peningkatan kinerja organisasi. Kinerja organisasi yang meningkat tentu akan memberikan banyak manfaat bagi organisasi antara lain meningkatnya keuntungan yang dapat diperoleh,

meningkatnya keunggulan kompetitif yang dimiliki organisasi, kestabilan usaha di masa yang akan datang dan lain sebagainya (Handoko, 2012).

Arti penting peningkatan kinerja karyawan menjadi pokok perhatian pihak manajemen pada masa lalu, saat ini hingga pada masa yang akan datang. Hal ini dilakukan dengan tujuan untuk menjaga eksistensi perusahaan di masa yang akan datang. Selain untuk menjaga keberlangsungan hidup perusahaan di masa yang akan datang, pengelolaan SDM yang dilakukan oleh pihak manajemen dipengaruhi banyak faktor seperti persaingan bisnis yang semakin ketat, munculnya perusahaan baru dengan kekuatan finansial yang lebih besar, lebih inovatif dalam menciptakan produk maupun layanan dan lain sebagainya (Nurasih, 2017). Beberapa hal tersebut merupakan alasan mengapa setiap organisasi perlu melakukan pengelolaan SDM dengan baik guna meningkatkan kinerja karyawan.

Peningkatan kinerja karyawan juga ditekankan oleh pihak manajemen dalam industri perhotelan dewasa ini. Peningkatan kinerja karyawan dalam industri perhotelan disebabkan karena persaingan bisnis dalam industri ini sangat ketat. Munculnya sistem jaring bisnis hotel virtual (*virtual hotel operator/VHO*) seperti Nida Rooms, Airy Rooms, Red Doorz, Zen Rooms, OYO dan lain sebagainya menjadikan iklim kompetisi di sektor industri perhotelan semakin ketat (<https://ekonomi.bisnis.com>).

Dukungan teknologi, sistem jaringan yang kuat, dan manajemen yang baik menjadikan hotel-hotel berbasis VHO berkembang dengan pesat dan menggerus eksistensi hotel konvensional. Masing-masing hotel harus memiliki keunggulan

kompetitif yang dapat ditonjolkan untuk menarik perhatian konsumen. Tidak bisa dipungkiri perubahan struktur bisnis yang terjadi pada industri perhotelan membawa dampak positif dan negatif bagi pelaku industrinya sendiri. Sebagai contoh, klasifikasi hotel bintang bisa jadi tidak selalu menjadi perhatian konsumen. Hal ini karena rumah tinggal (*guest house*) pun bisa dijadikan sebagai substitusi bagi konsumen untuk memenuhi kebutuhan akan penginapan. Kemudahan konsumen untuk melakukan pemesanan hotel atau tempat menginap lainnya secara langsung (*online*) membawa dampak pada penurunan tingkat hunian hotel di suatu lokasi wisata tertentu. Hal ini sesuai laporan BPS yang menyatakan bahwa Tingkat Penghunian Kamar (TPK) hotel klasifikasi bintang di Indonesia selalu turun tiap tahunnya. Berdasarkan data BPS diketahui bahwa pada bulan Oktober 2019, Tingkat Penghunian Kamar (TPK) mengalami penurunan hingga titik terendah yaitu sebesar 56,77 persen (www.bps.go.id).

Tingkat hunian hotel konvensional di Indonesia dari tahun ke tahun mengalami penurunan yang signifikan. Data Badan Pusat Statistik (BPS) mencatat Tingkat Penghunian Kamar (TPK) hotel klasifikasi bintang di Indonesia pada Agustus 2019 mencapai rata-rata 54,14% atau turun 5,87 poin dibandingkan TPK Agustus 2018. Kondisi okupansi hotel secara nasional mengalami penurunan. Akibat dari itu, omzet pengusaha hotel turun hingga 20%, dibanding 2018 (<https://finance.detik.com>).

Penurunan tingkat hunian hotel juga dialami oleh Whiz Hotel Cilacap. Hotel Whiz adalah hotel ke-17 dalam naungan jaringan Intiwhiz Hospitality Management yang dibangun di Cilacap. Whiz Hotel Cilacap berada di Jalan

Jendral Sudirman No.20, Sidakaya Dua, Sidakaya, Kec. Cilacap Selatan, Kabupaten Cilacap, Jawa Tengah. Sebagai hotel dengan skala Bintang 4, Whiz Hotel Cilacap memiliki 125 kamar dengan dukungan berbagai macam fasilitas yang baik dan modern serta manajemen hotel yang baik. Terlepas dari hal itu, keunggulan yang dimiliki Whiz Hotel Cilacap tidak cukup mampu membuat Whiz Hotel Cilacap eksis dalam persaingan bisnis yang ketat dewasa ini. Data yang penulis peroleh dari pihak manajemen Whiz Hotel Cilacap melalui wawancara dengan ibu Christine Wijaya selaku Marketing Communication, menunjukkan bahwa fluktuasi tingkat hunian kamar hotel selama periode tahun 2019 yang cenderung menurun.

Banyak faktor yang mempengaruhi penurunan tingkat hunian Whiz Hotel Cilacap. Selain faktor eksternal seperti perubahan lingkungan bisnis, faktor internal yang berhubungan dengan SDM juga diprediksi memberikan peran pada penurunan tingkat hunian Whiz Hotel Cilacap. Hasil evaluasi secara umum yang dilakukan Departemen HRD Whiz Hotel Cilacap, dapat disimpulkan bahwa kualitas SDM (karyawan) merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi penurunan kinerja hotel secara keseluruhan. Untuk itu, pihak manajemen Whiz Hotel Cilacap melakukan berbagai macam cara dalam meningkatkan kualitas SDM yang dimilikinya. Untuk meningkatkan tingkat hunian hotel melalui kebijakan pengelolaan SDM, pihak manajemen Whiz Hotel Cilacap meningkatkan kualitas kerja tim, melakukan pemberdayaan karyawan dan memberikan pelatihan. Beberapa hal tersebut dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Hal ini sesuai dengan pernyataan ibu

Christine Wijaya yang ditugasi pihak manajemen untuk mendampingi peneliti bahwa pihak manajemen Whiz Hotel Cilacap melakukan beberapa hal yang berkaitan dengan tujuan peningkatan kinerja karyawan. Pihak manajemen Whiz Hotel Cilacap telah memberikan beberapa jenis pelatihan untuk meningkatkan keterampilan karyawan serta memberdayakannya. Selain itu, pihak manajemen membuat sebuah tim kerja yang terdiri dari beberapa orang karyawan dengan keahlian yang berbeda untuk saling melengkapi guna mengemban suatu tugas khusus. Kerja tim, pemberdayaan karyawan dan pelatihan yang diberikan pihak manajemen Whiz Hotel Cilacap dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Peran kerja tim, pemberdayaan karyawan dan pelatihan untuk meningkatkan kinerja karyawan secara nyata dibuktikan dalam penelitian Ahmad dan Manzoor (2017). Ahmad dan Manzoor (2017), dalam penelitiannya yang mengambil sampel 150 orang karyawan perusahaan telekomunikasi di Pakistan membuktikan secara empiris bahwa kerja tim, pemberdayaan karyawan, dan pelatihan merupakan variabel yang mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan. Pengaruh kerja tim dalam meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan juga ditemukan dalam penelitian Phina *et al.* (2018), Boakye (2015), dan Manzoor *et al.* (2011). Hasil penelitian mereka membuktikan bahwa semakin baik hasil kerja yang dilakukan dalam suatu tim-tim khusus secara nyata akan meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini berkaitan dengan kompetensi yang dimiliki oleh masing-masing anggota dalam tim kerja tersebut untuk mendukung penyelesaian pekerjaan.

Peran pemberdayaan karyawan dalam mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan ditemukan dalam beberapa penelitian terdahulu seperti dalam penelitian Yasothai *et al.* (2015), Chen (2011), dan Bose (2018). Pemberdayaan karyawan yang baik secara nyata mampu memberikan kontribusi pada peningkatan kinerja karyawan. Hal ini karena karyawan mampu meyalurkan kompetensi yang dimiliki dalam pekerjaannya. Selain kerja tim dan pemberdayaan karyawan, pelatihan yang diberikan kepada karyawan juga memberikan pengaruh pada peningkatan kinerja karyawan. Hasil penelitian Ogbu dan Osanaiye (2017), Motlokoa *et al.* (2018), dan penelitian Halawi dan Haydar (2018) membuktikan bahwa karyawan yang diberikan pelatihan dengan baik, tepat dan benar akan memiliki tingkat kinerja yang semakin tinggi.

Menarik untuk diteliti bagaimana perhatian pihak manajemen Whiz Hotel Cilacap untuk mengusahakan peningkatan kinerja karyawan melalui beberapa kegiatan yang berhubungan dengan pembentukan kerja tim, pemberdayaan karyawan dan pelatihan yang diberikan bagi karyawan. Untuk selanjutnya, peneliti menuangkan dalam bentuk penelitian yang berjudul: “Pengaruh Kerja Tim, Pemberdayaan Karyawan dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan Whiz Hotel Cilacap”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah tersebut, dirumuskan permasalahan yang akan diteliti dalam penelitian ini sebagaiberikut:

1. Bagaimana pengaruh kerja tim terhadap kinerja karyawan Whiz Hotel Cilacap?
2. Bagaimana pengaruh pemberdayaan karyawan terhadap kinerja karyawan Whiz Hotel Cilacap?
3. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan Whiz Hotel Cilacap?

1.3 Batasan Masalah

Perlu adanya batasan masalah, agar permasalahan yang diteliti menjadi jelas dan tidak luas. Batasan masalah yang ditetapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kerja tim atau *Teamwork*

Kerja tim adalah kemampuan individu untuk melakukan kerjasama dengan baik dalam mencapai maksud dan tujuan tim serta para anggotanya mampu berpartisipasi di dalam tim dan memperoleh kepuasan di dalam tim tersebut, dengan ciri memiliki tujuan, memahami peran dan tugas, saling percaya dan mendukung serta bertanggungjawab dalam menjalankan tugas-tugas untuk mencapai tujuan bersama (Dejanaz dan Dowd, 2006).

2. Pemberdayaan karyawan atau *employee empowerment*

Pemberdayaan karyawan merupakan suatu proses untuk menjadikan seseorang menjadi lebih berdaya atau lebih berkemampuan untuk menyelesaikan masalahnya sendiri, dengan cara memberikan

kepercayaan dan kewenangan sehingga menumbuhkan rasa tanggungjawab (Wibowo, 2016).

3. Pelatihan atau *Training*

Proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, ketrampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka”. Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu SDM dalam dunia kerja. Karyawan, baik yang baru ataupun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi, dan lain sebagainya (Dessler, 2015).

4. Kinerja karyawan atau *employee performance*

Kinerja karyawan berkaitan dengan karyawan yang menyelesaikan tugas-tugas dan tujuan sampai ke standar seperti yang didefinisikan oleh organisasi dan mereka dinilai atas dasar kinerja mereka terhadap kinerja standar yang ditetapkan (Chen, 2011).

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang dikemukakan di atas, maka tujuan penelitian yang hendak dicapai adalah:

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kerja tim terhadap kinerja karyawan Whiz Hotel Cilacap.
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh pemberdayaan karyawan terhadap kinerja karyawan Whiz Hotel Cilacap.

3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan Whiz Hotel Cilacap.

1.5 Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti Lain

Penelitian ini merupakan sebuah wadah yang digunakan peneliti untuk membuktikan secara empiris peran kerja tim, pemberdayaan karyawan, dan pelatihan untuk meningkatkan dan kinerja karyawan dalam bisnis yang sesungguhnya.

2. Bagi Pembaca

Penelitian ini dapat dijadikan bahan referensi dan pembandingan untuk penelitian yang terkait dengan riset ini. Pembaca juga bisa mendapatkan wawasan tambahan serta memperoleh informasi tentang kerja tim, pemberdayaan karyawan, pelatihan, dan kinerja karyawan.

3. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan evaluasi bagi perusahaan untuk mengatur dan mengelola SDM yang ada sehingga keputusan yang diambil berkaitan dengan pengelolaan SDM akan menjadi lebih efektif dan efisien khususnya untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui pembentukan tim kerja, pemberdayaan karyawan, dan jenis atau bentuk pelatihan yang akan diberikan sesuai dengan kebutuhan organisasi dan kebutuhan karyawan.

1.6 Sistematika Penulisan

Bab I : PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

Bab II : LANDASAN TEORI

Bab ini berisikan tentang uraian teoritis yang digunakan sebagai dasar teori yang mendukung penelitian yaitu mengenai kerja tim, pemberdayaan, pelatihan, dan kinerja karyawan. Pada bab dua juga akan dipaparkan mengenai penelitian terdahulu, kerangka penelitian dan hipotesis.

Bab III : METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini membahas mengenai jenis, tempat penelitian dan waktu penelitian, obyek dan subyek penelitian, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, metode pengukuran data, metode pengujian instrumen dan metode analisis data.

Bab IV : ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas mengenai analisis serta pengujian terhadap jawaban responden dari kuesioner yang dibagikan dan hasil yang diperoleh dalam penelitian.

Bab V : PENUTUP

Bab ini berisikan tentang kesimpulan, implikasi manajerial dan saran yang penulis ajukan sebagai bahan pertimbangan bagi pihak-pihak yang berkepentingan, serta keterbatasan penelitian serta saran untuk penelitian yang akan datang.

BAB V

PENUTUP

Pada bab lima ini, peneliti akan mengambil kesimpulan dari hasil penelitian yang telah dilakukan. Pada tahap selanjutnya, peneliti membuat implikasi manajerial, memaparkan keterbatasan penelitian serta dan membuat saran untuk penelitian yang akan datang. Kesimpulan, implikasi manajerial, keterbatasan dan saran untuk penelitian yang akan datang tersebut adalah sebagai berikut:

5.1. Kesimpulan

Hasil dari penelitian yang telah dilakukan dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil analisis persentase:

Mayoritas karyawan Whiz Hotel Cilacap yang menjadi sampel pada penelitian ini adalah laki-laki dengan usia antara 35 sampai 49 tahun, dengan tingkat pendidikan Diploma (D1 – D3) dan telah bekerja di Whiz Hotel Cilacap selama lebih dari 10 tahun.

2. Hasil analisis deskriptif:

Hasil analisis deskriptif dapat disimpulkan karyawan Whiz Hotel Cilacap memiliki penilaian yang baik pada variabel kerja tim, pemberdayaan karyawan dan pelatihan. Karyawan Whiz Hotel Cilacap memiliki kinerja yang tinggi. Artinya, karyawan Whiz Hotel Cilacap mampu bekerja dalam suatu tim

kerja yang baik, karyawan Whiz Hotel Cilacap diberdayakan dan diberikan pelatihan oleh pihak manajemen dengan baik hingga memiliki kinerja yang tinggi.

3. Hasil analisis regresi

- a. Kerja tim memiliki pengaruh yang signifikan dan positif dalam meningkatkan kinerja karyawan. Artinya, semakin baik kerja tim secara nyata mampu meningkatkan kinerja karyawan Whiz Hotel Cilacap.
- b. Pemberdayaan karyawan memiliki pengaruh yang signifikan dan positif dalam meningkatkan kinerja karyawan. Artinya, semakin baik pemberdayaan yang dilakukan secara nyata mampu meningkatkan kinerja karyawan Whiz Hotel Cilacap.
- c. Pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan dan positif dalam meningkatkan kinerja karyawan. Artinya, semakin baik pelatihan yang diberikan secara nyata mampu meningkatkan kinerja karyawan Whiz Hotel Cilacap.

5.2. Implikasi Manajerial dan Saran

Hasil penelitian ini memberikan informasi bahwa, kemampuan pihak manajemen untuk menciptakan kerja tim yang baik dan melakukan pemberdayaan karyawan serta pemberian pelatihan yang tepat sesuai kebutuhan karyawan memberikan kontribusi pada peningkatan kinerja karyawan. Artinya, untuk meningkatkan kinerja karyawan, pihak manajemen sebuah organisasi atau perusahaan dapat melakukan perbaikan kualitas kerja tim dan lebih proaktif dalam

melakukan pemberdayaan pada karyawan yang dimilikinya. Kerja tim dan pemberdayaan akan menjadi semakin efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan saat karyawan dibekali dengan pelatihan-pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan karyawan, perkembangan organisasi maupun tuntutan yang disebabkan oleh perubahan bisnis dan lingkungan.

Berdasarkan hal tersebut maka pihak manajemen harus melakukan berbagai macam usaha yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kualitas kerja tim, pemberdayaan maupun pelatihan. Pihak manajemen dapat melakukannya dengan mengacu dari penilaian karyawan yang masih rendah pada indikator dari masing-masing variabel penelitian (kerja tim, pemberdayaan karyawan, pelatihan). Pada tahap selanjutnya, pihak manajemen dapat merumuskan usaha yang terbaik untuk meningkatkan kerja tim, pemberdayaan karyawan, dan pelatihan.

Mengacu dari hasil penelitian, kesimpulan dan implikasi manajerial di atas, peneliti merumuskan saran sebagai berikut:

1. Peningkatan kualitas kerja tim fokus pada indikator “Anggota tim saya mendorong satu sama lain untuk berhasil saat melakukan tugas”. Cara yang dapat dilakukan adalah dengan memperkuat kualitas hubungan dalam suatu tim kerja. Kualitas hubungan dapat ditingkatkan melalui diskusi- diskusi dalam tim kerja untuk menemukan masalah yang ada serta membuat solusi atau cara yang tepat guna memecahkan masalah yang ada dalam tim kerja. Keeratan hubungan antara anggota tim akan menciptakan sebuah perilaku kerja tim yang semakin baik dan hal ini akan membuat

karyawan dengan sukarela bersedia memberikan dorongan pada rekan kerja agar memiliki prestasi kerja yang lebih baik.

Peningkatan kerja tim dapat dilakukan melalui berbagai macam jenis program seperti: a) Membuat simulasi program pemecahan masalah (*problem solving team*); b) *self managed team* yang digunakan untuk memperbaiki produktivitas kerja tim; c) *Cross functional team* yaitu tim kerja yang dibentuk untuk menyelesaikan tugas-tugas khusus, dan beberapa hal lainnya yang dapat memperkuat kerja tim dalam organisasi.

2. Peningkatan pemberdayaan karyawan fokus pada indikator “Manajer saya mempercayai saya untuk membuat keputusan yang tepat dalam pekerjaan saya”. Cara yang dapat dilakukan adalah dengan memberikan wewenang (otonomi) yang lebih luas kepada karyawan untuk membuat keputusan dengan lebih cepat berkaitan dengan pekerjaannya. Pemberian wewenang yang lebih luas juga mencakup pembuatan keputusan strategis yang sekiranya lebih berdaya guna untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas pekerjaan karyawan. Pemberdayaan karyawan yang baik tentunya akan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk menerapkan suatu metode kerja yang lebih baik dan akan mendorong peningkatan kinerja karyawan. Peningkatan pemberdayaan karyawan dapat dilakukan melalui berbagai macam cara dan tahapan pemberdayaan karyawan adalah: a) Mendelegasikan dan melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan strategis dalam organisasi; b) Membangun kepercayaan antara

perusahaan dengan karyawan; c) Meningkatkan rasa percaya diri karyawan dengan memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi; d) Meningkatkan kredibilitas dengan cara memperlakukan karyawan sebagai partner kerja, memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengajukan ide kreatif (inisiatif) yang diterapkan dalam organisasi; e) Meningkatkan *accountability* dengan meminta pertanggungjawaban karyawan atas pekerjaan yang telah dilakukan; f) Meningkatkan kualitas komunikasi dengan tujuan untuk meningkatkan keterbukaan dan kemampuan untuk saling memahami antar karyawan dan manajemen.

3. Peningkatan pelatihan fokus pada indikator “Secara keseluruhan, saya puas dengan jumlah pelatihan yang saya terima di tempat kerja”. Cara yang dapat dilakukan adalah dengan menginventarisir kebutuhan spesifik karyawan akan jenis, bentuk dan metode pelatihan yang dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Pelatihan yang diberikan dapat dilakukan dengan mendatangkan mentor atau mengirim karyawan ke pusat-pusat pendidikan dan pelatihan. Selain itu, karyawan sebaiknya diberikan bekal pelatihan yang lebih bervariasi. Hal ini dilakukan dengan tujuan agar karyawan memiliki keterampilan yang lebih banyak hingga karyawan dapat menggunakannya dengan lebih baik saat karyawan ditempatkan (dimutasi maupun promosi) dalam departemen yang lain maupun jabatan yang lebih tinggi.

Pelatihan-pelatihan yang dapat diberikan kepada karyawan Whiz Hotel Cilacap antara lain adalah: a) Pelatihan bahasa Inggris di kelas (*training English class*); b) Pelatihan bagaimana cara menangani tamu yang *complain*/mengeluh (*training how to handled guest complain*) bagi karyawan *front office*; c) *HR Officer Development Program* untuk karyawan departemen SDM yang ditujukan untuk mempersiapkan atau regenerasi karyawan bagian HRD; d) Pelatihan komunikasi dan seni pemasaran bagi karyawan departemen pemasaran (*marketing*), *managerial training* yang diberikan kepada karyawan level manajerial di Whiz Hotel Cilacap; e) Pelatihan manajemen keuangan bagi karyawan departemen *accounting*, pelatihan pengembangan produk (makanan dan minuman) dan penyajian bagi karyawan bagian *Food and Beverage*; f) Pelatihan penanganan bencana (seperti kebakaran, bencana alam) bagi karyawan departemen *security*, dan beberapa jenis pelatihan lainnya yang dibutuhkan karyawan maupun organisasi.

5.3. Keterbatasan Penelitian

Pada penelitian ini, penelitian menyadari memiliki keterbatasan dalam melakukan penelitian. Keterbatasan penelitian tersebut adalah kurang jelas dipaparkan bentuk dan jenis kerja tim, pemberdayaan dan pelatihan yang telah diterapkan dalam organisasi. Keterbatasan lain terdapat pada cara pengukuran kinerja karyawan yang dilakukan secara *self assesment*. Penilaian yang dilakukan secara *self assesment* tentunya akan subyektif sekali dan tidak dapat

terstandarisasi hingga kualitas hasil penelitian dapat menjadi bias. Oleh sebab itu maka pada penelitian sejenis di masa yang akan datang sebaiknya memperbaiki pengukuran kinerja karyawan.

5.4. Saran Untuk Penelitian Yang Akan Datang

Mengacu dari keterbatasan penelitian di atas peneliti memberikan saran untuk penelitian di masa yang akan datang yaitu menyelaraskan pengukuran kerja tim, pemberdayaan karyawan dan jenis pelatihan yang diterapkan dengan indikator pengukuran kuesioner penelitian. Selain itu, pengukuran kinerja karyawan dengan menggunakan atau berdasarkan penilaian dari atas langsung dari karyawan yang bersangkutan. Hal ini penting untuk dilakukan dengan tujuan agar hasil pengukuran kinerja karyawan lebih baik dan *equal* antar satu karyawan dengan karyawan yang lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, I., dan Manzoor, S.R. (2017). "Effect of Teamwork, Employee Empowerment and Training on Employee Performance". *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, Vol. 7, No. 11.
- Arifudin, A., Brasit, N., Parawansa, D.A.S. (2019). "Pengaruh Pemberdayaan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Merauke". *Hasanuddin Journal of Applied Business and Entrepreneurship*. Vol. 3, No. 1.
- Aziz, A., Sahra, A., dan Budi, N.F., (2018). "Pelatihan Komunikasi Interpersonal Untuk Meningkatkan *Teamwork* Karyawan pada PT.X". *Jurnal Psikologi Islam*. Vol. 10, No. 1.
- Boakye, E.O. (2015). "The Impact of Teamwork on Employee Performance". (Online) Available at: https://www.researchgate.net/publication/284732729_The_impact_of_teamwork_on_employee_performance?channel=doi&linkId=5658bcea08ae4988a7b78b47&showFulltext=true.
- Bose, I. (2018). "Employee Empowerment and Employee Performance: An Empirical Study on Selected Banks in UAE". *Journal of Applied Management and Investment*. Vol. 7, No. 2.
- Chen, K.P. (2011). *A Study on The Impact of Empowerment on Employee Performance in The Automotive Industry in Malaysia*. Thesis. Centre for Graduate Studies, Open University Malaysia.
- Clutterbuck, C., dan Kernaghan, S. (2014). *The Power of Empowerment: Release the Hidden Talent of Your Employees*. Jakarta: PT. Bhuana Ilmu Populer.
- Dejanaz, S., dan Dowd, K. (2006). *Interpersonal skills in Organization*. New York: Mc Graw-Hill Companies.
- Dessler, G. (2015), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Indeks
- Halawi, A., dan Haydar, N. (2018). "Effects of Training on Employee Performance: A Case Study of Bonjus and Khatib & Alami Companies". *International Humanities Studies*, Vol. 5, No. 2.

- Hanaysha, J. (2016). "Testing the Effects of Employee Empowerment, Teamwork, and Employee Training on Employee Productivity in Higher Education Sector", *International Journal of Learning & Development*, Vol. 6, No. 1.
- Handoko, T.H. (2012). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Kuncoro, M., (2014). *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi*, Erlangga, Jakarta.
- Luthans, F. (2011). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: ANDI.
- Mangkunegara, A.A.A.P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT. Remaja Rosda karya.
- Manzoor, S.R., Ullah, H., Hussain, M., dan Ahmad, Z.M. (2011). "Effect of Teamwork on Employee Performance". *International Journal of Learning & Development*, Vol. 1, No. 1.
- Mathis, R.L., dan Jackson, J.H., (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Motlokoa, M.E., Sekantsi, L.P., dan Monyoloc, R.P. (2018). "The Impact of Training on Employees' Performance: The Case of Banking Sector in Lesotho". *International Journal of Human Resource Studies*, Vol. 8, No. 2.
- Mulyadi, D., dan Rivai, V. (2017). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada
- Na-Nan, K., dan Chaiprasit, K. (2017). "Reliability Paper Factor Analysis-Validated Comprehensive Employee Job Performance Scale". *International Journal of Quality & Reliability Management*. Vol. 35 No. 10.
- Nurasih, N. (2017). "Membangun Keunggulan Kompetitif melalui Inovasi dan Kewirausahaan". *Jurnal Kewirausahaan*, Vol. 1, No, 2.
- Ogbu, O.J., dan Osanaiye, J.I. (2017). "Impact of Employee Training on Organizational Performance A Study of Selected Insurance Firms in Abuja-Nigeria". *European Journal of Business and Management*, Vol. 9, No. 14.
- Persaingan Bisnis Hotel di Indonesia, diakses dari <https://finance.detik.com>, pada tanggal 15 Juni 2020.

- Phina, O.N., Arinze, A.S., Chidi, O.F., dan Chukwuma, E.D. (2018). "The Effect of Teamwork on Employee Performance: A Study of Medium Scale Industries in Anambra State". *International Journal of Contemporary Applied Researches*. Vol. 5, No. 2.
- Prawirosentono, S. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Rivai, V., dan Sagala, E. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta: Rajawali Pers.
- Santoso, S. (2015), *Statistik Parametrik*, Elexmedia Komputindo, Jakarta.
- Sekaran, U. (2016), *Research Methods for Business*, Salemba Empat, Jakarta.
- Simamora, H., (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis*. CV. Alfabeta, Bandung.
- Tingkat Hunian Hotel Indonesia, diakses dari www.bps.go.id, pada tanggal 15 Juni 2020.
- Virtual Hotel Operator; is it Disruption for Hotel Industry? Diakses dari <https://ekonomi.bisnis.com>. Pada tanggal 15 Juni 2020.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wijaya, C. (2020). *Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Whiz Hotel Cilacap*. Hasil Wawancara Pribadi: 20 Maret 2020, Cilacap.
- Wijaya, C. (2020). *Strategi Peningkatan Kinerja Whiz Hotel Cilacap*. Hasil Wawancara Pribadi: 20 Maret 2020, Cilacap.
- Yasothei, R., Jauhar, J., dan Bashawir, A.G. (2015). "A Study on the Impact of Empowerment on Employee Performance: The Mediating Role of Appraisal". *International Journal of Liberal Arts and Social Science*, Vol. 3, No. 1.



KUESIONER PENELITIAN
PENGARUH KERJA TIM, PEMBERDAYAAN KARYAWAN, DAN
PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
WHIZ HOTEL CILACAP

Kepada Yth:
Karyawan Whiz Hotel Cilacap
Di tempat

Dengan hormat,
Perkenalkan saya dengan identitas sebagai berikut:

Nama : Melissa Hutomo
NPM : 15 03 21781
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Mnausia
Fakultas : Fakultas Bisnis dan Ekonomika
Universitas : Universitas Atma Jaya Yogyakarta

Adalah mahasiswa yang sedang melakukan penelitian dan membutuhkan data yang sekiranya Bapak/Ibu/Saudara/Saudari dapat membantu saya. Atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/Saudari dalam meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner penelitian saya ucapkan banyak terimakasih.

Hormat saya:

MelissaHutomo

BAGIAN I: KARAKTERISTIK RESPONDEN

Berikut ini adalah kuesioner mengenai karakteristik demografi responden. Anda dipersilahkan untuk menjawab dengan memberi tanda silang (X) atau cek list (√) pada salah satu alternatif jawaban yang telah disediakan sesuai dengan karakteristik Anda saat ini.

1. Jenis kelamin:
 - a. Laki-laki
 - b. Perempuan
2. Usia Anda saat ini:
 - a. 20 – 34 tahun
 - b. 35 – 49 tahun
 - c. Lebih dari 49 tahun
3. Tingkat pendidikan terakhir yang Anda raih:
 - a. SLTA/Sederajat/Dibawahnya
 - b. Diploma (D1 – D3)
 - c. Sarjana (S1)
 - d. Paska Sarjana (S2 – S3)
4. Lama Anda bekerja di Whiz Hotel Cilacap:
 - a. 3 sampai 5 tahun
 - b. 6 sampai 10 tahun
 - c. Lebih dari 10 tahun



BAGIAN II: KUESIONER PENELITIAN

Berikut ini adalah kuesioner penelitian. Anda dipersilahkan untuk menjawab dengan memberi tanda silang (X) atau cek list (√) pada salah satu alternatif jawaban yang telah disediakan.

SS = Sangat Setuju; S = Setuju; CS = Cukup Setuju; TS = Tidak Setuju; STS = Sangat Tidak Setuju.

KERJA TIM

No	PERNYATAAN	STS	TS	CS	S	SS
1	Anggota tim di departemen saya membantu satu sama lain untuk menyelesaikan pekerjaan.					
2	Anggota di tim saya merasa sangat dekat satu sama lain.					
3	Anggota tim saya sangat menghormati satu sama lain.					
4	Anggota tim saya bekerja sama dengan baik.					
5	Anggota tim saya mendorong satu sama lain untuk berhasil saat melakukan tugas.					
6	Anggota tim saya bekerja keras untuk menyelesaikan pekerjaan.					

PEMBERDAYAAN

No	PERNYATAAN	STS	TS	CS	S	SS
1	Saya memiliki kompetensi untuk melakukan tugas yang diperlukan untuk posisi saya.					
2	Saya yakin tentang kemampuan dan keterampilan saya untuk melakukan pekerjaan saya.					
3	Saya memiliki wewenang untuk membuat keputusan yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan saya dengan baik.					
4	Manajer saya mempercayai saya untuk membuat keputusan yang tepat dalam pekerjaan saya.					
5	Saya memiliki kesempatan dan kebebasan yang besar dalam melakukan pekerjaan saya.					

PELATIHAN

No	PERNYATAAN	STS	TS	CS	S	SS
1	Departemen saya memberikan kesempatan belajar / pelatihan untuk memenuhi kebutuhan tempat kerja yang berubah.					
2	Pelatihan dan pengembangan didorong dan dihargai di departemen saya.					
3	Secara keseluruhan, pelatihan di tempat kerja yang saya terima dapat menunjang pekerjaan saya.					
4	Secara keseluruhan, pelatihan yang saya terima di tempat kerja memenuhi kebutuhan saya.					
5	Secara keseluruhan, saya puas dengan jumlah pelatihan yang saya terima di tempat kerja.					

KINERJA KARYAWAN

No	PERNYATAAN	STS	TS	CS	S	SS
1	Saya melakukan tugas atau pekerjaan saya dengan penuh perhatian dan dilakukan dengan benar.					
2	Tugas atau pekerjaan saya selesaikan sesuai spesifikasi dan standar yang telah ditetapkan perusahaan.					
3	Bahan dan alat memenuhi kriteria dan standar yang ditetapkan.					
4	Saya selalu memeriksa kualitas pekerjaan saya sebelum pekerjaan tersebut saya serahkan.					
5	Hasil pekerjaan yang saya lakukan mampu memenuhi harapan pelanggan.					
6	Hasil pekerjaan sebanding dengan jumlah karyawan yang ada di perusahaan.					
7	Hasil pekerjaan saya mampu memenuhi ekspektasi organisasi.					
8	Hasil pekerjaan di bawah tanggung jawab saya sesuai dengan keterampilan dan kemampuan yang saya miliki.					
9	Saya selalu mampu memenuhi standar kuantitas yang ditetapkan perusahaan.					
10	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan saya sesuai jadwal yang telah ditentukan.					
11	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan saya dalam waktu yang wajar (lebih cepat).					
12	Saya menyerahkan atau menyelesaikan pekerjaan saya dengan tepat waktu.					
13	Saya mampu memenuhi tujuan organisasi sesuai waktu yang telah ditetapkan.					

TERIMA KASIH TELAH BERPARTISIPASI DALAM MENGGISI KUESIONER PENELITIAN #



LAMPIRAN II

Case Summaries

	Jenis kelamin:	Usia	Pendidikan
1	Perempuan	35 sampai 49 tahun	Diploma (D1 – D3)
2	Laki-laki	35 sampai 49 tahun	Sarjana (S1)
3	Perempuan	Lebih dari 49 tahun	Diploma (D1 – D3)
4	Laki-laki	20 sampai 34 tahun	Diploma (D1 – D3)
5	Perempuan	35 sampai 49 tahun	Diploma (D1 – D3)
6	Laki-laki	Lebih dari 49 tahun	Sarjana (S1)
7	Laki-laki	35 sampai 49 tahun	Sarjana (S1)
8	Laki-laki	20 sampai 34 tahun	Sarjana (S1)
9	Laki-laki	35 sampai 49 tahun	Diploma (D1 – D3)
10	Laki-laki	35 sampai 49 tahun	Paska Sarjana (S2 - S3)
11	Perempuan	35 sampai 49 tahun	Sarjana (S1)
12	Laki-laki	35 sampai 49 tahun	Paska Sarjana (S2 - S3)
13	Perempuan	20 sampai 34 tahun	Diploma (D1 – D3)
14	Laki-laki	35 sampai 49 tahun	SLTA/Sederajat/Dibawahnya
15	Laki-laki	35 sampai 49 tahun	Diploma (D1 – D3)
16	Perempuan	35 sampai 49 tahun	Sarjana (S1)
17	Perempuan	35 sampai 49 tahun	Sarjana (S1)
18	Laki-laki	35 sampai 49 tahun	Paska Sarjana (S2 - S3)
19	Laki-laki	35 sampai 49 tahun	Sarjana (S1)
20	Perempuan	Lebih dari 49 tahun	Paska Sarjana (S2 - S3)
21	Laki-laki	35 sampai 49 tahun	SLTA/Sederajat/Dibawahnya
22	Laki-laki	35 sampai 49 tahun	Diploma (D1 – D3)
23	Perempuan	Lebih dari 49 tahun	Paska Sarjana (S2 - S3)
24	Laki-laki	20 sampai 34 tahun	Diploma (D1 – D3)
25	Perempuan	35 sampai 49 tahun	Diploma (D1 – D3)
26	Perempuan	Lebih dari 49 tahun	Sarjana (S1)
27	Laki-laki	35 sampai 49 tahun	Sarjana (S1)
28	Perempuan	35 sampai 49 tahun	Diploma (D1 – D3)
29	Laki-laki	Lebih dari 49 tahun	Diploma (D1 – D3)
30	Laki-laki	Lebih dari 49 tahun	Sarjana (S1)
31	Laki-laki	35 sampai 49 tahun	Paska Sarjana (S2 - S3)
32	Perempuan	20 sampai 34 tahun	Diploma (D1 – D3)
33	Perempuan	35 sampai 49 tahun	Diploma (D1 – D3)
34	Perempuan	35 sampai 49 tahun	Diploma (D1 – D3)
35	Perempuan	20 sampai 34 tahun	Sarjana (S1)
36	Laki-laki	35 sampai 49 tahun	Sarjana (S1)
37	Laki-laki	20 sampai 34 tahun	Paska Sarjana (S2 - S3)
38	Laki-laki	20 sampai 34 tahun	Sarjana (S1)
39	Laki-laki	35 sampai 49 tahun	Paska Sarjana (S2 - S3)
40	Laki-laki	20 sampai 34 tahun	Diploma (D1 – D3)
41	Laki-laki	20 sampai 34 tahun	Diploma (D1 – D3)
42	Perempuan	35 sampai 49 tahun	Paska Sarjana (S2 - S3)
43	Laki-laki	20 sampai 34 tahun	Diploma (D1 – D3)
44	Laki-laki	20 sampai 34 tahun	Sarjana (S1)
45	Laki-laki	35 sampai 49 tahun	Sarjana (S1)
46	Laki-laki	20 sampai 34 tahun	Sarjana (S1)
47	Perempuan	35 sampai 49 tahun	Diploma (D1 – D3)

Case Summaries

	Masa kerja	KT.1	KT.2	KT.3	KT.4	KT.5	KT.6	Pbdr.1
1	Lebih dari 10 tahun	4	3	2	3	2	2	2
2	6 sampai 10 tahun	2	4	4	3	4	3	4
3	Lebih dari 10 tahun	4	4	4	4	4	4	5
4	3 sampai 5 tahun	5	4	4	4	4	4	2
5	6 sampai 10 tahun	2	3	3	3	3	3	3
6	Lebih dari 10 tahun	2	2	2	2	1	2	3
7	Lebih dari 10 tahun	4	4	4	4	5	4	4
8	3 sampai 5 tahun	5	5	5	5	5	4	5
9	3 sampai 5 tahun	2	2	1	2	2	2	4
10	Lebih dari 10 tahun	4	4	4	4	4	4	4
11	Lebih dari 10 tahun	5	4	4	4	5	4	5
12	Lebih dari 10 tahun	3	3	3	5	4	3	5
13	6 sampai 10 tahun	4	3	5	4	4	4	1
14	6 sampai 10 tahun	5	5	4	5	5	5	4
15	Lebih dari 10 tahun	4	3	5	3	4	4	5
16	Lebih dari 10 tahun	5	4	4	5	4	4	4
17	Lebih dari 10 tahun	5	5	5	5	5	5	5
18	6 sampai 10 tahun	5	5	4	5	4	4	4
19	6 sampai 10 tahun	4	3	4	3	3	1	3
20	Lebih dari 10 tahun	3	3	4	3	2	3	3
21	Lebih dari 10 tahun	4	4	4	4	4	4	4
22	Lebih dari 10 tahun	5	4	2	4	4	4	4
23	Lebih dari 10 tahun	5	5	5	4	3	4	5
24	3 sampai 5 tahun	5	5	5	5	5	5	5
25	6 sampai 10 tahun	4	4	3	4	4	4	4
26	6 sampai 10 tahun	5	5	5	5	5	5	5
27	Lebih dari 10 tahun	4	4	4	4	4	4	4
28	Lebih dari 10 tahun	4	5	4	5	4	2	4
29	Lebih dari 10 tahun	4	3	3	4	4	3	3
30	Lebih dari 10 tahun	3	3	4	3	4	3	3
31	Lebih dari 10 tahun	3	3	3	5	4	3	5
32	6 sampai 10 tahun	4	3	5	4	3	4	1
33	Lebih dari 10 tahun	5	5	4	5	4	5	4
34	Lebih dari 10 tahun	4	3	5	3	3	4	5
35	6 sampai 10 tahun	5	4	4	5	3	4	4
36	Lebih dari 10 tahun	5	5	5	5	4	5	5
37	6 sampai 10 tahun	5	5	4	5	4	4	4
38	6 sampai 10 tahun	4	3	4	3	2	3	3
39	Lebih dari 10 tahun	3	3	4	3	2	3	5
40	6 sampai 10 tahun	4	4	4	4	4	4	4
41	6 sampai 10 tahun	5	4	2	4	4	4	4
42	Lebih dari 10 tahun	5	5	5	4	3	4	5
43	6 sampai 10 tahun	4	4	3	4	4	4	3
44	6 sampai 10 tahun	5	5	5	5	5	5	4
45	Lebih dari 10 tahun	5	5	5	5	5	5	5
46	6 sampai 10 tahun	4	4	4	4	3	4	4
47	Lebih dari 10 tahun	4	5	4	5	2	4	4

Case Summaries

	Pbdr.2	Pbdr.3	Pbdr.4	Pbdr.5	Plat.1	Plat.2	Plat.3	Plat.4	Plat.5
1	2	3	2	3	3	3	3	3	3
2	4	3	3	3	2	3	3	3	3
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	1	4	3	4	4	3	4	4	3
5	2	4	2	4	4	2	4	4	3
6	3	3	2	3	3	1	2	2	2
7	5	4	4	4	4	4	4	4	4
8	5	4	5	5	5	5	5	5	5
9	4	3	3	3	3	3	3	2	2
10	4	4	3	3	3	5	3	3	4
11	5	4	5	5	5	5	4	5	4
12	5	5	5	5	4	5	4	4	4
13	3	3	1	3	3	3	4	3	4
14	4	5	5	5	5	5	5	5	5
15	5	4	4	3	3	4	1	3	3
16	4	3	4	4	4	3	4	4	4
17	5	5	4	5	5	4	5	4	5
18	4	4	4	4	4	2	4	4	4
19	3	3	3	3	3	3	3	3	4
20	1	3	4	3	5	4	4	2	4
21	4	4	4	4	4	4	4	4	3
22	4	4	4	5	5	4	4	4	4
23	5	5	5	4	4	4	4	4	4
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5
25	4	4	4	4	3	4	4	4	4
26	4	4	4	4	4	4	3	4	5
27	4	4	3	4	4	4	4	4	4
28	4	3	3	4	4	2	3	3	3
29	3	4	2	2	3	3	4	2	1
30	4	4	3	3	4	4	3	4	4
31	5	5	5	5	4	5	4	4	4
32	3	2	2	3	3	3	4	4	3
33	4	5	5	5	5	5	5	5	5
34	5	4	4	3	4	4	4	4	3
35	4	3	4	4	4	3	4	4	4
36	5	5	4	5	5	4	5	5	4
37	4	4	4	4	4	2	4	4	4
38	3	3	3	3	3	3	3	4	3
39	5	5	5	5	5	4	4	4	2
40	4	4	4	4	3	4	2	3	2
41	4	4	4	5	4	4	4	4	4
42	5	4	5	5	3	4	4	4	4
43	2	2	4	3	5	4	4	4	4
44	4	4	4	4	5	5	5	5	5
45	4	4	4	4	4	4	3	4	5
46	4	3	4	4	4	4	4	4	4
47	4	3	3	4	4	3	3	3	2

Case Summaries

	Kin.Kar.1	Kin.Kar.2	Kin.Kar.3	Kin.Kar.4	Kin.Kar.5	Kin.Kar.6	Kin.Kar.7
1	3	3	2	2	2	4	2
2	4	4	3	4	4	4	3
3	4	4	4	4	4	4	5
4	2	1	3	3	3	3	4
5	4	3	3	2	3	3	3
6	3	4	3	3	3	2	3
7	4	4	4	3	4	4	5
8	5	5	5	5	5	5	5
9	2	2	3	4	3	2	1
10	3	4	4	4	4	4	4
11	4	4	5	5	5	5	4
12	4	4	4	4	4	5	4
13	3	3	3	4	4	3	3
14	5	5	5	5	5	4	4
15	4	5	4	5	4	4	4
16	4	4	4	4	4	4	4
17	5	5	5	4	5	5	5
18	4	4	4	4	4	3	4
19	3	3	3	3	3	2	2
20	4	4	3	4	4	4	4
21	4	4	3	4	4	4	4
22	3	5	5	5	5	4	5
23	2	4	4	4	5	5	5
24	5	5	5	5	5	5	5
25	4	4	4	4	4	5	5
26	5	5	5	5	5	5	5
27	4	4	3	4	3	3	3
28	4	3	3	4	4	3	4
29	2	3	2	3	3	3	3
30	3	3	3	3	4	3	4
31	4	4	4	4	4	4	4
32	3	3	3	4	4	3	3
33	5	5	5	5	5	4	4
34	4	5	4	5	4	4	4
35	4	4	4	4	4	4	4
36	5	5	5	5	4	5	5
37	4	4	4	3	4	4	4
38	3	3	2	2	3	4	2
39	4	4	3	4	4	3	4
40	4	4	3	4	4	4	4
41	3	5	5	4	5	5	5
42	3	4	4	3	5	5	5
43	5	5	5	5	5	5	5
44	4	4	4	4	4	5	5
45	5	5	5	5	5	5	5
46	4	4	3	3	3	3	2
47	4	3	3	4	4	3	4

Case Summaries

	Kin.Kar.8	Kin.Kar.9	Kin.Kar.10	Kin.Kar.11	Kin.Kar.12	Kin.Kar.13
1	1	2	2	2	2	2
2	3	4	4	4	3	3
3	3	5	4	4	3	4
4	4	4	4	4	3	3
5	2	4	4	4	3	2
6	3	3	3	2	2	2
7	5	4	4	4	5	4
8	5	5	5	5	5	5
9	2	2	2	2	1	3
10	4	3	4	4	5	4
11	5	5	4	5	5	5
12	5	4	5	2	5	4
13	3	3	4	4	3	3
14	4	5	4	3	5	5
15	4	4	4	5	4	4
16	4	3	4	4	4	3
17	5	5	5	5	5	5
18	4	4	4	4	4	4
19	3	3	4	3	3	3
20	5	4	4	2	1	2
21	5	4	3	4	4	4
22	5	4	5	5	5	4
23	4	5	5	5	4	5
24	5	5	5	5	5	5
25	5	5	4	5	5	5
26	4	4	4	4	4	4
27	3	4	4	2	3	3
28	3	3	3	2	4	4
29	3	3	3	3	3	3
30	4	4	4	4	3	3
31	5	4	5	3	5	4
32	3	3	4	4	3	3
33	4	4	5	3	5	5
34	4	4	4	5	4	4
35	4	3	4	4	4	3
36	5	5	5	5	5	5
37	4	4	4	4	4	4
38	4	3	4	2	3	3
39	4	4	3	3	3	2
40	5	4	3	4	4	4
41	5	4	5	5	5	4
42	4	5	5	5	4	5
43	5	5	5	5	5	5
44	5	5	4	5	5	5
45	4	4	4	4	4	4
46	4	4	4	3	3	3
47	3	3	3	3	3	4



LAMPIRAN III

Validitas dan Reliabilitas: Kerja Tim

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.921	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KT.1	18.97	17.482	.762	.909
KT.2	19.13	17.706	.841	.899
KT.3	19.17	18.144	.660	.923
KT.4	19.03	17.826	.829	.901
KT.5	19.13	17.085	.815	.901
KT.6	19.40	17.559	.762	.909

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
22.97	24.999	5.000	6

Validitas dan Reliabilitas: Pemberdayaan

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.890	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pbdr.1	15.07	9.651	.845	.839
Pbdr.2	15.13	9.913	.708	.877
Pbdr.3	15.07	12.547	.661	.887
Pbdr.4	15.37	9.551	.830	.843
Pbdr.5	15.10	11.610	.686	.878

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
18.93	16.202	4.025	5

Validitas dan Reliabilitas: Pelatihan

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.870	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Plat.1	14.67	9.540	.718	.839
Plat.2	14.90	8.990	.611	.868
Plat.3	14.83	9.592	.641	.855
Plat.4	14.90	8.921	.777	.823
Plat.5	14.83	8.695	.755	.827

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
18.53	13.844	3.721	5

Validitas dan Reliabilitas: Kinerja Karyawan

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.954	13

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kin.Kar.1	45.80	91.407	.594	.955
Kin.Kar.2	45.63	88.654	.737	.951
Kin.Kar.3	45.77	86.737	.889	.947
Kin.Kar.4	45.57	90.806	.697	.952
Kin.Kar.5	45.50	88.397	.900	.948
Kin.Kar.6	45.67	87.747	.781	.950
Kin.Kar.7	45.60	85.490	.839	.949
Kin.Kar.8	45.63	85.964	.775	.950
Kin.Kar.9	45.57	88.668	.798	.950
Kin.Kar.10	45.53	90.947	.747	.951
Kin.Kar.11	45.77	87.633	.661	.954
Kin.Kar.12	45.77	83.564	.802	.950
Kin.Kar.13	45.80	86.372	.832	.949

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
49.47	102.740	10.136	13



LAMPIRAN IV

Frequencies

Frequency Table

Jenis kelamin:

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	29	61.7	61.7	61.7
	Perempuan	18	38.3	38.3	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20 sampai 34 tahun	13	27.7	27.7	27.7
	35 sampai 49 tahun	27	57.4	57.4	85.1
	Lebih dari 49 tahun	7	14.9	14.9	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SLTA/Sederajat/ Dibawahnya	2	4.3	4.3	4.3
	Diploma (D1 – D3)	19	40.4	40.4	44.7
	Sarjana (S1)	17	36.2	36.2	80.9
	Paska Sarjana (S2 - S3)	9	19.1	19.1	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Masa kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3 sampai 5 tahun	4	8.5	8.5	8.5
	6 sampai 10 tahun	17	36.2	36.2	44.7
	Lebih dari 10 tahun	26	55.3	55.3	100.0
	Total	47	100.0	100.0	



LAMPIRAN V

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KT.1	47	2.00	5.00	4.1277	.92353
KT.2	47	2.00	5.00	3.9362	.89453
KT.3	47	1.00	5.00	3.9149	.97423
KT.4	47	2.00	5.00	4.0638	.86989
KT.5	47	1.00	5.00	3.7021	.99815
KT.6	47	1.00	5.00	3.7447	.92002
Kerja tim	47	1.83	5.00	3.9149	.75731
Valid N (listwise)	47				

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Pbdr.1	47	1.00	5.00	3.9362	1.03008
Pbdr.2	47	1.00	5.00	3.8936	1.02648
Pbdr.3	47	2.00	5.00	3.8298	.78903
Pbdr.4	47	1.00	5.00	3.7234	.99350
Pbdr.5	47	2.00	5.00	3.9362	.81838
Pemberdayaan	47	2.20	5.00	3.8638	.79357
Valid N (listwise)	47				

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Plat.1	47	2.00	5.00	3.9362	.79137
Plat.2	47	1.00	5.00	3.7021	.95359
Plat.3	47	1.00	5.00	3.7660	.83958
Plat.4	47	2.00	5.00	3.7872	.80585
Plat.5	47	1.00	5.00	3.6809	.95795
Pelatihan	47	2.00	5.00	3.7745	.69859
Valid N (listwise)	47				

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kin.Kar.1	47	2.00	5.00	3.7872	.85811
Kin.Kar.2	47	1.00	5.00	3.9574	.88361
Kin.Kar.3	47	2.00	5.00	3.7660	.91397
Kin.Kar.4	47	2.00	5.00	3.9362	.84453
Kin.Kar.5	47	2.00	5.00	4.0426	.75058
Kin.Kar.6	47	2.00	5.00	3.9149	.90481
Kin.Kar.7	47	1.00	5.00	3.9362	1.00875
Kin.Kar.8	47	1.00	5.00	3.9787	.96660
Kin.Kar.9	47	2.00	5.00	3.9362	.81838
Kin.Kar.10	47	2.00	5.00	4.0213	.76583
Kin.Kar.11	47	2.00	5.00	3.7872	1.06191
Kin.Kar.12	47	1.00	5.00	3.8298	1.08986
Kin.Kar.13	47	2.00	5.00	3.7660	.96036
Kinerja karyawan	47	2.23	5.00	3.8969	.72857
Valid N (listwise)	47				



Regression

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Pelatihan, Pemberdayaan, Kerja tim		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.869 ^a	.755	.737	.37330

a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Pemberdayaan, Kerja tim

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	18.425	3	6.142	44.073	.000 ^a
	Residual	5.992	43	.139		
	Total	24.417	46			

a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Pemberdayaan, Kerja tim

b. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	.128	.333		.384	.703
	Kerja tim	.380	.103	.395	3.676	.001
	Pemberdayaan	.304	.090	.331	3.371	.002
	Pelatihan	.293	.123	.281	2.385	.022

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan



TABEL DISTRIBUSI R

Df	5%	DF	5%	DF	5%	DF	5%
1	0.997	51	0.271	101	0.194	151	0.159
2	0.950	52	0.268	102	0.193	152	0.158
3	0.878	53	0.266	103	0.192	153	0.158
4	0.811	54	0.263	104	0.191	154	0.157
5	0.754	55	0.261	105	0.190	155	0.157
6	0.707	56	0.259	106	0.189	156	0.156
7	0.666	57	0.256	107	0.188	157	0.156
8	0.632	58	0.254	108	0.187	158	0.155
9	0.602	59	0.252	109	0.187	159	0.155
10	0.576	60	0.250	110	0.186	160	0.154
11	0.553	61	0.248	111	0.185	161	0.154
12	0.532	62	0.246	112	0.184	162	0.153
13	0.514	63	0.244	113	0.183	163	0.153
14	0.497	64	0.242	114	0.182	164	0.152
15	0.482	65	0.240	115	0.182	165	0.152
16	0.468	66	0.239	116	0.181	166	0.151
17	0.456	67	0.237	117	0.180	167	0.151
18	0.444	68	0.235	118	0.179	168	0.151
19	0.433	69	0.234	119	0.179	169	0.150
20	0.423	70	0.232	120	0.178	170	0.150
21	0.413	71	0.230	121	0.177	171	0.149
22	0.404	72	0.229	122	0.176	172	0.149
23	0.396	73	0.227	123	0.176	173	0.148
24	0.388	74	0.226	124	0.175	174	0.148
25	0.381	75	0.224	125	0.174	175	0.148
26	0.374	76	0.223	126	0.174	176	0.147
27	0.367	77	0.221	127	0.173	177	0.147
28	0.361	78	0.220	128	0.172	178	0.146
29	0.355	79	0.219	129	0.172	179	0.146
30	0.349	80	0.217	130	0.171	180	0.146
31	0.344	81	0.216	131	0.170	181	0.145
32	0.339	82	0.215	132	0.170	182	0.145
33	0.334	83	0.213	133	0.169	183	0.144
34	0.329	84	0.212	134	0.168	184	0.144
35	0.325	85	0.211	135	0.168	185	0.144
36	0.320	86	0.210	136	0.167	186	0.143
37	0.316	87	0.208	137	0.167	187	0.143
38	0.312	88	0.207	138	0.166	188	0.142
39	0.308	89	0.206	139	0.165	189	0.142
40	0.304	90	0.205	140	0.165	190	0.142
41	0.301	91	0.204	141	0.164	191	0.141
42	0.297	92	0.203	142	0.164	192	0.141
43	0.294	93	0.202	143	0.163	193	0.141
44	0.291	94	0.201	144	0.163	194	0.140
45	0.288	95	0.200	145	0.162	195	0.140
46	0.285	96	0.199	146	0.161	196	0.139
47	0.282	97	0.198	147	0.161	197	0.139
48	0.279	98	0.197	148	0.160	198	0.139
49	0.276	99	0.196	149	0.160	199	0.138
50	0.273	100	0.195	150	0.159	200	0.138



LAMPIRAN VIII