

PAPER NAME

PENGARUH PELATIHAN KERJA TERHADAP
PENINGKATAN KUALITAS KINERJA
ROOM ATTENDANT DI HOTEL BEST WESTERN

AUTHOR

SYAFIRA TAMARA

WORD COUNT

7580 Words

CHARACTER COUNT

47380 Characters

PAGE COUNT

44 Pages

FILE SIZE

388.7KB

SUBMISSION DATE

Jan 17, 2023 2:11 PM GMT+7

REPORT DATE

Jan 17, 2023 2:13 PM GMT+7

● 59% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

- 41% Internet database
- 27% Publications database
- Crossref database
- Crossref Posted Content database
- 46% Submitted Works database

● Excluded from Similarity Report

- Manually excluded sources

**PENGARUH PELATIHAN KERJA TERHADAP
PENINGKATAN KUALITAS KINERJA ROOM ATTENDANT DI
HOTEL BEST WESTERN PREMIER PANBIL BATAM**

PROYEK AKHIR



**OLEH
SYAFIRA TAMARA
NIM.2019010100**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN DIVISI KAMAR
POLITEKNIK PARIWISATA BATAM**

2022

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pariwisata yaitu industri jasa yang ³⁶menangani jasa mulai dari transportasi, jasa keramahan, tempat tinggal, makanan, minuman dan jasa bersangkutan lainnya seperti bank, asuransi, keamanan dan lain-lain. Juga menyediakan tempat istirahat, budaya, pelarian, petualangan pengalaman baru dan berbeda lainnya. Setiap negara memiliki berbagai tempat wisata dengan ciri khasnya masing-masing. Indonesia adalah salah satu negara yang memiliki keunikan mengenai tempat berwisata terutama wisata alamnya

Seperti yang diketahui Indonesia memiliki pulau-pulau yang membentang luas, walaupun Indonesia dipisahkan oleh pulau-pulau keaneka ragaman budaya suku bahasa yang dapat menyatukan Indonesia terkhusus Kepulauan Riau, pulau tersebut memiliki 5 kabupaten dan 2 kota kabupaten yang terdapat di kepulauan riau terdiri dari Kabupaten Anambas, Lingga, Bintan, Karimun, Natuna. Dua kota ⁶yang terdapat di Kepulauan Riau adalah Kota Tanjung Pinang dan Batam, Kepulauan Riau memiliki ibukota dengan nama Kota Tanjung Pinang.

Kota Batam adalah ⁷⁴salah satu pulau yang berada di Kepulauan Riau yang memiliki potensi untuk dikembangkannya destinasi wisata dan dapat menunjang ekonomi pendapatan daerah. Kota Batam memiliki beberapa kawasan yang berpotensi untuk dijadikan tempat wisata. Wisata yang terdapat di Kota Batam terbagi menjadi 5 bagian yaitu wisata bahari, hotel, kuliner, sejarah, argo dan eco dan wisata lainnya

Beberapa wisata bahari yang dapat dikunjungi adalah:

1. Pulau Abang
2. Pantai Melur
3. Kepri Coral
4. Pulau Ranoh

Beberapa wisata Hotel yang dapat dikunjungi adalah:

1. Harris Hotel Batam
2. Asialink Botel Batam by Prasanthi

3. Best Western Premiere Panbil Batam
4. Harmoni One Convention Hotel and Service Apartments 4 bintang

Beberapa wisata kuliner yang dapat dikunjungi adalah:

1. Kelong Baba Seafood
2. Nagoya Hill Food Street
3. RM Mie Tarempa
4. Saung Sunda Sawargi

Beberapa wisata sejarah yang dapat dikunjungi:

1. Kampung Vietnam
2. Jembatan Bareleng
3. Pulau Penyengat
4. Makam Nong Isa

Beberapa wisata argo dan eco

1. Kebun Raya Batam
2. Kebun Jambu Marina

Berdasarkan data resmi yang penulis dapatkan dari Badan Pusat Statistik Kota Batam menyatakan jumlah hunian kamar ditahun 2017 sebanyak 11.489⁷⁹ di tahun 2018 sebanyak 11.562 dan di tahun 2019 sebanyak 11.044. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) Batam, Tingkat Penghunian Kamar (TPK) hotel berbintang di Kepulauan Riau di November mencapai rata-rata 31,54% atau naik 0,83% poin. Dibandingkan November 2020, TPK Hotel Bintang di Kepri mengalami kenaikan sebesar 6,9 poin. Meski demikian, TPK Kepulauan Riau lebih rendah 16,29% dibandingkan TPK nasional (BPS Batam, 2022).

⁶³ Hotel merupakan perusahaan yang dikelola oleh pemilik yang menyediakan pelayanan makanan, minuman fasilitas kamar tidur, ⁶⁷ melakukan perjalanan mampu membayar jumlah wajar sesuai pelayanan diterima tanpa adanya perjanjian khusus. ¹ Adanya keterkaitan antara kegiatan wisata dengan keberadaan hotel yang umumnya dibutuhkan di kawasan yang menjadi tempat persinggahan para wisatawan seperti di kawasan objek wisata maupun di kota-kota besar seperti di Kota Batam.

Bahwasannya setiap hotel membutuhkan sumber daya manusia guna dapat melakukan operasional yang dapat memenuhi *Standard Operational Procedure*

(SOP) dimasing-masing hotel. Dan mampu ¹ memberikan pelayanan yang memuaskan kepada setiap tamu untuk setiap fasilitas yang disediakan oleh pihak hotel. Keberadaan sumber daya manusia yang baik harus ada sebagai pemeran utama dalam menjalankan bisnis dibidang perhotelan. Dengan adanya pernyataan tersebut, ⁴¹ Sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. (Annishia & Riswanto, 2020)

¹⁰ Pelatihan adalah proses mengajarkan karyawan baru ataupun yang sudah ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia 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. ¹ Kinerja setiap pegawai juga tidak terlepas dari motivasi pegawai itu sendiri dalam menjalankan tugasnya. Banyak hal yang dapat mempengaruhi motivasi, berdasarkan hal yang dapat mempengaruhi motivasi ini, diharapkan para pimpinan lembaga tersebut dapat dijadikan acuan dalam mengambil suatu kebijakan yang berkenaan dengan layanan yang diberikan kepada publik demi tercapainya tujuan dari lembaga tersebut

Tujuan program pelatihan bagi karyawan hotel adalah untuk menemukan perspektif baru dalam bekerja. Membantu karyawan hotel memahami perspektif tamu, rekan tim, dan kolega, serta pekerjaan mereka. Ini juga memberikan citra yang sesuai dengan cita-cita karyawan. Dengan cara ini, persepsi baru tentang pekerjaan yang dia lakukan terbuka, dan sebagai cara untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja.

¹¹ *Hotel Best Western Panbil merupakan salah satu dari banyak hotel bintang 4 yang ada di Batam. Best Western termasuk ke dalam Panbil Group, Panbil Group berdiri sejak tahun 1989, dan merupakan salah satu perusahaan terkemuka dan terbesar yang memiliki beberapa lingkup usaha yang berbasis di Batam. Pertama, Panbil mulai terlibat dalam berbagai kegiatan konstruksi dalam pekerjaan proyek untuk beberapa pabrik industri penyewa Panbil. Proyek ini sedang berlangsung di PT. HJS (Harapan Jaya Sentosa), sebagai salah satu*

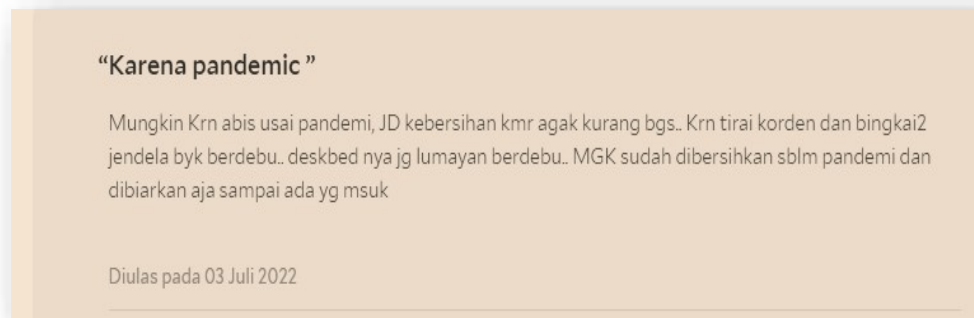
lingkup usaha Panbil yang pertama (Panbil Group, 2020). Dengan perkembangan yang pesat, Panbil melebarkan sayapnya dengan menciptakan kawasan bisnis.

Organisasi hotel sendiri memiliki dua divisi, antara lain divisi front office yang terdiri dari beberapa divisi seperti operator, front desk, guest relation officer dan bellmen, dan divisi housekeeping yang terdiri dari beberapa divisi termasuk *room division, gardener, public area, laundry..* Tugas dan tanggung jawab *housekeeping department* sendiri ialah memberikan pelayanan dalam meningkatkan kenyamanan serta keindahan sebuah hotel, *housekeeping* juga bertugas dalam menyiapkan kamar yang telah dipesan oleh tamu beserta kelengkapan fasilitas yang diperlukan oleh tamu pada saat menginap. Selain itu penyediaan sarana penunjang lainnya dalam menyediakan pelayanan dengan kualitas yang memadai serta menimbulkan rasa kepuasan untuk tamu juga menjadi tanggung jawab *housekeeping*.

Organisasi perhotelan dituntut untuk melakukan pengelolaan yang optimal pada sumber daya manusianya sehingga menghasilkan tenaga kerja yang handal, namun dalam pengelolaan tersebut harus dilakukan melalui proses yang telah disiapkan dengan matang dan terstruktur agar mampu memberikan dampak positif.

Berdasarkan latar belakang yang penulis buat diatas tersebut, penulis tertarik untuk menyusun skripsi dengan permasalahan penelitian yang terjadi di Hotel Best Western Panbil Kota Batam. Dan judul penelitian yang akan dituangkan pada skripsi ini adalah “Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Peningkatan Kualitas Kinerja Housekeeping Room Attendant Di Hotel Best Western Batam”.

Dibawah ini adalah salah satu review tamu yang menjadi permasalahan penelitian yang penulis ambil



21 Gambar 1.1 *Guest Reviews*

Sumber: <https://www.agoda.com/id-id/best-western-premier->

3 1.2. Batasan Masalah

Pada uraian latar belakang diatas, penulis membatasi masalah yang ada di Hotel Best Western Panbil Batam 51 sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya akan meneliti penerapan pelatihan kerja terhadap peningkatan kualitas kinerja housekeeping room attendant di Hotel Best Western Panbil Batam 11
2. Penelitian ini hanya akan meneliti seberapa pentingnya pelatihan kerja terhadap peningkatan kualitas kinerja housekeeping room attendant di Hotel Best Western Panbil Batam 11

58 1.3. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian batasan masalah diatas, dapat diidentifikasi rumusan masalah yang ada dalam penelitian adalah, sebagai berikut:

1. Apakah pelatihan kerja berpengaruh untuk room attendant di Hotel Best Western Panbil Batam? 11
2. Apakah pelatihan kerja dapat berpengaruh meningkatkan kualitas kinerja Room Attendant yang ada di Hotel Best Western Panbil Batam? 11

1.4. Tujuan Penelitian

Dalam penyusunan proyek akhir dan kaitannya dengan permasalahan yang ada, maka tujuannya adalah:

1. Untuk mengetahui seberapa pentingnya pelatihan kerja housekeeping bagi Room Attendant di Hotel Best Western Panbil Batam 35

2. Untuk mengetahui kinerja Room Attendant di Hotel Best Western

1.5. Manfaat Penelitian

1. Manfaat penulis

Memberikan pemahaman mengenai pengaruh pelatihan terhadap kinerja *room attendant* melalui tulisan akademik.

2. Manfaat akademis

Bahwa hasil penelitian dapat dijadikan rujukan bagi upaya pengembangan ilmu ekonomi dan manajemen serta berguna juga untuk menjadi referensi bagi mahasiswa yang melakukan penelitian terhadap kajian teori dari pelatihan dan kompetensi terhadap kinerja karyawan

3. Manfaat Tempat Penelitian

Dengan adanya hasil penelitian ini, dapat dipergunakan dengan sebaik-baiknya oleh pihak hotel sebagai acuan untuk melakukan evaluasi dalam melakukan pelatihan kinerja

1.6. Definisi istilah

Berdasarkan fokus dan rumusan masalah penelitian, maka uraian definisi istilah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Pengaruh

Pengaruh adalah suatu reaksi yang timbul (dapat berupa tindakan atau keadaan dari suatu perlakuan akibat dorongan untuk mengubah atau membentuk suatu keadaan kearah yang berbeda

2. Pelatihan Kerja

Pelatihan kerja adalah kegiatan memberi, meningkatkan dan mengembangkan etos kerja, disiplin, dan produktivitas untuk keahlian tertentu dan sesuai pekerjaan

3. *Housekeeping*

Housekeeping adalah salah satu departemen yang berada di hotel yang bertanggung jawab untuk memastikan kondisi kamar hotel dan lingkungan sekitar hotel

4. *Room Attendant*

Room attendant merupakan petugas yang berada di dalam departemen ²⁴ *housekeeping* yang bertanggung jawab dalam menjaga kerapian dan kebersihan kamar memperhatikan kerapian dan kelengkapan kamar sebelum digunakan oleh tamu hotel

5. Hotel Best Western Panbil di Kota Batam

Hotel ini merupakan hotel grup berbintang 4 yang ada di Kota Batam Best Western sendiri merupakan hotel chain yang berpusatkan di Phoenix, Arizona, Amerika Serikat

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Pelatihan Kerja

Pelatihan kerja ialah ¹usaha yang dilakukan oleh organisasi untuk memfasilitasi pembelajaran bagi karyawannya, refensi dan mensosialisasikan perilaku karyawan atau kebiasaan yang ada. Tidak terbatas hanya untuk karyawan baru, program pelatihan juga diberlakukan untuk dapat meningkatkan karir serta kinerja dari seorang karyawan. .

¹³2.1.1. Indikator Pelatihan Kerja

Siagian dalam (Indriyani, 2015) berpendapat bahwa pelaksanaan pelatihan kerja dimaksudkan untuk mendapatkan tenaga kerja yang memiliki pengetahuan, keterampilan yang baik, kemampuan dan sikap yang baik untuk mengisi jabatan pekerjaan yang tersedia dengan produktivtta kerja yang tinggi, yang mampu menghasilkan hasil kerja yang baik. Berikut adalah indikator yang mendukung pelatihan kerja diantaranya:

1. Pengetahuan

Pengetahuan merupakan output bisnis manusia. Dalam peristiwa ini yang mengetahui (subjek) memiliki yang diketahui (objek) di dalam dirinya sendiri sedemikian aktif sehingga yang mengetahui itu menyusun yang diketahui pada dirinya sendiri dalam kesatuan aktif. Oleh karena itu, dengan pengetahuan yang baik, pekerjaan akan selesai dengan cepat dan dengan hasil yang baik. ²²

2. Kemampuan Berpikir

Kemampuan berpikir merupakan kegiatan penalaran yang reflektif, kritis dan kreatif yang berorientasi pada suatu proses intelektual yang melibatkan pembentukan konsep (*conceptualizing*), aplikasi, analisis, menilai informai yang terkumpul (*sintesis*) atau dihasilkan melalui pengamatan, pengalaman, refleksi, komunikasi sebagai landasan kepada suatu keyakinan (kepercayaan) dan tindakan

3. Kecakapan

Kecakapan adalah⁴ suatu keterampilan yang memungkinkan seseorang untuk mendapatkan suatu pekerjaan atau untuk dapat tetap bekerja, meliputi personal skills interpersonal skills, attitudes, habits dan behaviors. Kecakapan yang dimiliki seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya akan berpengaruh pada hasil yang didupatkannya nanti.

4. Sikap¹³

Sikap (attitude) adalah sebagai pernyataan evaluative, baik yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan terhadap objek, individu, atau peristiwa. Ini mencerminkan bagaimana seseorang berpikir tentang sesuatu.

2.1.2. Jenis Pelatihan⁴

Jenis-jenis pelatihan yang dapat diselenggarakan di dalam organisasi/perusahaan diantara lain:

1. Pelatihan keahlian (*skill training*)

Merupakan pelatihan yang diadakan dengan tujuan agar peserta mampu menguasai sebuah *skill* atau keterampilan baru yang berhubungan dengan pekerjaannya. Keahlian yang diajarkan dalam pelatihan biasanya diberikan kepada karyawan yang dianggap belum menguasai atau masih kurang nilainya disebuah keahlian tertentu. Misalnya: pelatihan manajemen, pelatihan kepemimpinan, dan lain-lain

2. Pelatihan ulang (*retraining*)

Adalah pelatihan sumber daya manusia yang diberikan kepada karyawan untuk menghadapi tuntutan kerja yang semakin berkembang. Teknologi, sains, dan dunia yang terus berkembang memaksa semua orang, termasuk karyawan perusahaan, untuk maju dan beradaptasi.⁴ Mereka harus selalu menyesuaikan diri dengan kemajuan jaman dan inovasi terbaru sehingga mereka memiliki kompetensi yang tidak kalah dengan perusahaan lainnya. Contohnya: pelatihan penggunaan computer bagi karyawan yang

selama ini menggunakan mesin tik untuk membuat dokumen perusahaan, penggunaan aplikasi kerja perusahaan, dan lain-lain

3. ⁴ Pelatihan lintas fungsional (*Cross Functional Training*)

Adalah pelatihan karyawan untuk melakukan aktivitas kerja dalam bidang lainnya selain dari pekerjaan yang ditugaskan. Pelatihan ini sangat bermanfaat bagi semua karyawan sehingga mereka mampu memahami cara kerja organisasi perusahaan secara lebih luas tidak hanya berkutat pada tugas kerjanya saja. Contohnya: meminta ⁸⁶ staff bagian keuangan untuk membantu tugas staff HRD dalam menyeleksi karyawan baru

2.1.3. Tujuan Pelatihan

¹ Tujuan diadakannya pelatihan adalah “meningkatkan produktivitas kerja “meningkatkan produktivitas kerja, meningkatkan kualitas kerja, meningkatkan moral dan semangat kerja, menciptakan stimulus agar karyawan mampu berprestasi secara maksimal dan meningkatkan perkembangan pribadi karyawan”. Senada dengan pernyataan tersebut, pelatihan juga ⁷ merupakan tujuan yang ditentukan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi dan penetapan sasaran, serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang akan diselenggarakan, selain itu tujuan pelatihan pula harus disosialisasikan sebelumnya pada para peserta dapat memahami pelatihan tersebut (Riyadi, 2016).

¹ 2.3. Penilaian Kerja

Dalam sebuah organisasi, ada yang disebut dengan *performance appraisal* (penilaian kerja). Penilaian kinerja tersebut dimaksudkan sebagai usaha untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja karyawan. Menurut (Samodra, 2016), ¹ ada enam kriteria dalam penilaian kinerja yaitu:

1. Kualitas

Suatu tingkat dimana proses atau hasil dari aktivitas yang mendekati sempurna, dengan ketentuan salah satunya memenuhi cara yang ideal dalam melakukan aktivitas atau memenuhi tujuan yang dimaksud dari aktivitas tersebut

2. Kuantitas

Merupakan jalan yang dihasilkan dalam konteks uang dan jumlah unit atau jumlah penyelesaian suatu siklus aktivitas

3. Ketepatan Waktu

Tingkat dimana suatu aktivitas atau hasil produksi sudah lengkap pada waktu yang paling cepat yang diinginkan dari standar yang ditetapkan yang dikoordinasikan dengan output lain dan memaksimalkan waktu untuk aktivitas lain

4. Efektivitas

Merupakan tingkat dimana tingkat penggunaan sumber daya perusahaan (manusia, keuangan, teknologi, material) dimaksimalkan untuk mendapatkan pendapatan yang tinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit atau penggunaan singkat dari sumber daya

5. Kemandirian

Tingkat dimana karyawan bisa melakukan fungsi pekerjaan tanpa meminta bantuan atasan atau memerlukan intervensi atasan untuk mencegah hasil yang merugikan

6. Komitmen Kerja

Merupakan tingkat karyawan menunjukkan perasaan harga diri, niat baik dan kerja sama diantara rekan sekerja dan bawahan.

2.3.1. Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut (Chusminah SM, 2019) ²⁰ Tujuan dilakukannya penilaian kinerja berdasarkan periode waktunya adalah sebagai berikut:

1. Untuk memberikan dasar bagi rencana dan pelaksanaan pemberian penghargaan bagi karyawan atas kinerja pada periode waktu sebelumnya (*to reward past performance*)
2. Untuk memotivasi agar pada periode waktu yang akan datang kinerja seorang karyawan dapat ditingkatkan (*to motivate future performance improvement*)
3. ⁸⁵ Untuk mengetahui tingkat prestasi karyawan selama ini

2.4. Kajian Empiris Atau Penelitian Terdahulu

Kajian empiris merupakan kajian yang didapat dari hasil observasi atau percobaan. Dengan kata lain, kajian empiris merupakan pengembangan suatu fenomena atau keadaan dari objek penelitian yang telah dilakukan.

Tabel 2.4 Kajian Empiris

Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Fokus Penelitian
Wahyu Irfan Riyadi, 2016	Pelatihan Terhadap Kinerja Housekeeping Supervisor Di Hotel Ibis Bandung Trans Studio	Hasil penelitian ini adalah dengan pelatihan kinerja menggunakan metode kuisioner (daftar pertanyaan) yang dilakukan sendiri oleh penulis	Dalam melakukan penilaian kerja, Hotel Ibis Bandung Trans Studio menggunakan indikator-indikator penilaian kerja yang telah ditetapkan, indikator-indikator penilaian kerja mengacu pada <i>positive orientation, decision making, guest reviews</i> , dan indikator-indikator lainnya
Marina Chairunnisa, 2018	Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Room Attendant Di Hotel Grand Royal Panghegar Bandung	Hasil dari penelitian ini adalah penilaian kinerja <i>Room Attendant</i> sesuai hasil yang diinginkan dan metode empat level Kirkpatrick.	Fokus penelitian pada skripsi ini adalah Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Room Attendant Di Hotel Grand Royal Panghegar Bandung

Indri Andesta Dyastuti, 2018	Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Perspektif Ekonomi Islam	Hasil dari peneitian ini adalah meniingkat kualitas kinerja karyawan dan menggunakan metode deskriptif kuantitatif	Fokus penelitian dari skripsi ini adalah pandangan ekonomi islam tentang pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan
Intan Andini Putri, 2020	Analisis Pelaksanaan Penilaian Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Adam Bengkulu	Hasil dari penelitian ini adalah mempersiapkan karyawan yang berkualitas baik dan juga berkompeten dengan menggunakan metode obeservasi, wawancara, dan dokumentasi	Indikator yang digunakan di skripsi ini adalah pertama pencapaian target kedisiplinan adapun juga dilihat dari loyalitas itu yang dijadikan indikator penilaian pada bank adam ini, yang kedua tentang kedisiplinan ataupun SOP yang dibuat oleh atasan sudah dikerjakan atau tidak oleh karyawan yang ada di Bank Adam ini
Indra Hidayat, 2017	Pengaruh Faktor Quality of Work Life Yang Terdiri Dari Partisipasi, Sistem Imbalan, Dan	Hasil dari penelitian ini adalah dapat dilakukan usaha-usaha untuk meningkatkan taraf (Quality of	Fokus penelitian dari skripsi ini adalah pengaruh faktor quality of work life terhadap kinerja karyawan Di Hotel Pesonna Makasar

	Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Pesonna Makassar	Work Life) karyawan	
Sultan Azlansyah, 2019	Pengaruh Pelatihan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT.Huki	Hasil dari penelitian ini adalah menunjukkan secara parsial variabel pelatihan mempengaruhi kinerja karyawan PT.Huki Cabang Medan dan dapat meningkatkan mutu Materi Pelatihan	Indikator pada kompetensi terhadap kinerja karyawan PT.Huki adalah pengetahuan, keterampilan, kemampuan
Ibrahim Kharis Perdana, 2016	Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Studi Pada Karyawan PT. Gudang Garam, Tbk. Direktorat Grafika Kota Sidoarjo	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, motivasi kerja secara langsung berpengaruh	Fokus penelitian dari skripsi ini adalah pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja studi pada karyawan PT Gudang Garam

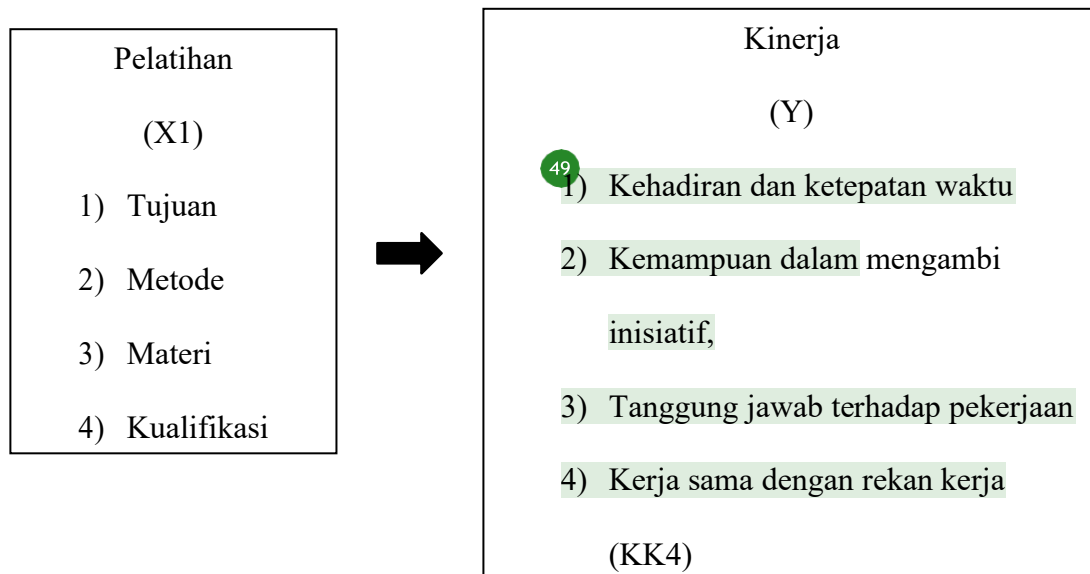
		positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, pelatihan mempunyai pengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja karyawan,	
Ni Made Juliastuti, 2021	Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan di holiday inn resort bali benoa	Hasil dari penelitian Uji t-test menunjukkan bahwa nilai thitung 12,520 > ttabel 1,660 yang berada pada penolakan H0, maka Ha diterima hal ini berarti dinyatakan terdapat pengaruh positif antara pelatihan dengan kinerja karyawan	Fokus penelitian dari skripsi ini ialah apakah adanya pengaruh pelatihan kinerja karyawan di holiday inn resort bali benoa
Firsa Hadi Rispati, 2013	Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja yang diterapkan sudah baik dan	Fokus penelitian dari skripsi ini adalah pengaruh pelatihan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan dan

		(Studi Kasus pada Karyawan Hotel Grasia Semarang)	memberikan pengaruh yang cukup baik terhadap kinerja kerja	dipengaruhi oleh beberapa factor
Rozi Yuliani, 2021		Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Room Attendant Di Grand Rocky Hotel BukitTinggi	Hasil penelitian menunjukkan diketahui bahwa indikator pelatihan yang sangat mempengaruhi kinerja room attendant di Grand Rocky Hotel BukitTinggi adalah metode penelitian	Indikator-indikator dalam skripsi ini yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas biaya, perlu pengawasan, hubungan antar perseorangan. Setiap indikator dikategorikan berdasarkan tinggi, sedang dan rendah

2.5.

Kerangka Berpikir

Dalam penulisan ini, terdapat variabel bebas (pelatihan) yang terdiri dari sub variabel *needs assessment, development training program* dan *evaluation*, yang mana variabel ini mempengaruhi variabel terikatnya (kinerja *housekeeping room attendant*) dan dapat diukur serta dianalisis besarnya pengaruh diantara dua variabel tersebut. Kerangka pemikiran dari dua variabel tersebut digambarkan sebagai berikut



2.2. Kinerja

Sebuah organisasi bisnis terbentuk karena keinginan dan memiliki tujuan tertentu yang perlu dicapai. Semua organisasi dipengaruhi oleh perilaku organisasi dalam mencapai tujuannya. Salah satu kegiatan yang paling umum dalam organisasi adalah kinerja karyawan. Ini adalah bagaimana Anda melakukan hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan atau peran Anda dalam organisasi Anda. Arti kata kinerja berasal dari kata-kata *job performance* dan disebut juga *actual performance* atau prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang telah dicapai oleh seseorang karyawan (Azlansyah, 2019).

2.2.1. Indikator Kinerja

Prestasi atau kinerja adalah catatan hasil yang dicapai melalui pekerjaan atau aktivitas tertentu selama periode waktu tertentu. Sehingga untuk menilai suatu prestasi atau kinerja dibutuhkan indikator-indikator yang mampu memberikan penilaian yang objektif bagi kinerja tersebut (Gunawan, 2020).

- 1) Kualitas.
- 2) Kuantitas.
- 3) Pelaksanaan tugas.
- 4) Tanggung Jawab.

2.2.2. Manfaat Kinerja

Hasil kerja seseorang tenaga kerja atau karyawan (pekerja dan manajer), dianggap menunjang untuk kerjanya, yang digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk pengambilan keputusan tentang tindakan-tindakan terhadap bidang ketenagakerjaan. Suatu perusahaan melakukan penilaian kinerja didasarkan pertimbangan bahwa perlu adanya suatu system evaluasi yang objektif terhadap operasional. Dari hal tersebut tentunya jelas kinerja mempunyai manfaat dalam memperbaiki kualitas dari karyawan bekerja dalam suatu perusahaan (Rivai, 2013) Berikut manfaat dan tujuan kinerja.

1. Manfaat Kinerja

- 1) Keputusan penempatan, membantu dalam promosi, perpindahan dan penurunan pangkat pada umumnya.
- 2) Sebagai peningkatan kinerja pegawai.
- 3) Sebagai pelatihan dan pengembangan karyawan.
- 4) Umpan balik dari Sumber Daya Manusia. Kinerja yang baik atau buruk di seluruh organisasi menunjukkan seberapa baik kinerja SDM

2.6. Hipotesis

Hipotesis penelitian ialah dugaan sementara terhadap rumusan masalah yang ada dalam penelitian dan perlu adanya pembuktian secara empiris melalui hasil penelitian yang akan dilakukan. Berdasarkan pernyataan tersebut, penulis dapat menarik dugaan sementara (hipotesis) dalam penelitian ini yaitu:

H₀: Tidak adanya pengaruh pelatihan terhadap kinerja *housekeeping room attendant*

H₁: Terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja *housekeeping room attendant*.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

Desain penelitian yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah metode penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif ini merupakan penelitian yang mencari hubungan antara satu variabel dengan variabel yang lain. Penelitian ini terdiri dari variabel independen dan variabel dependen

3.2. Populasi dan Sampel

3.2.1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh penulis untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan definisi tersebut, maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Hotel Best Western Panbil Kota Batam yang berjumlah 80 orang, Yaitu *Front Office* 12, *Food and Beverages Service* 16, *Kitchen* 17, *Administration and General* 2, *Accounting* 9, *Human Resources* 2, *Sales* 5, *Engineering* 9 dan untuk *Housekeeping* ada 10.

3.2.2. Sampel

Dalam suatu penelitian, walaupun tersedia populasi yang terbatas dan homogen, adakalanya peneliti tidak melakukan pengumpulan data secara populasi (*representative*). Hal ini berdasarkan pertimbangan yang logis, seperti keterbatasan biaya, waktu dan tenaga. Dengan meneliti secara sampel diharapkan hasil yang telah diperoleh akan memberikan kesimpulan dan gambaran yang sesuai dengan karakteristik populasi

Penentuan jumlah sampel data dilakukan dengan cara perhitungan statistik yaitu dengan menggunakan Rumus Slovin. Rumus tersebut digunakan untuk menentukan ukuran sampel dari populasi yang telah diketahui jumlahnya yaitu sebanyak 80 karyawan Menurut Sugiyono (2017:81)

Rumus Slovin:

$$n = N / (1 + (N \times e^2))$$

Dimana:

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = kelonggaran ketidak telitian Karena kesalahan pengambilan sampel yang dapat ditolerir, kemudian dikuadratkan.

Berdasarkan Rumus Slovin, maka besarnya penarikan jumlah sampel penelitian adalah

$$n = N / (1 + (80 \times 0,05))$$

$$n = 80 / (1 + (80 \times 0,0025))$$

$$n = 80 / (1 + 0,2)$$

$$n = 80 / 1,2$$

$$n = 66$$

Maka besar sampel pada penelitian ini sebanyak 66 karyawan Hotel yang merupakan tempat penelitian penulis yang akan dijadikan responden.

3.3. Operasional Variabel

Operasional variabel adalah petunjuk untuk melaksanakan mengenai cara mengukur variabel. Operasional variabel merupakan informasi yang sangat membantu penelitian yang akan menggunakan variabel yang sama. Dibawah ini operasional variabel dari penelitian yang akan dilakukan:

3.3.1. Variabel bebas (variabel independen)

Variabel independen dalam penelitian ini adalah, pelatihan atau training (X). Pelatihan kerja merupakan segala kegiatan untuk meningkatkan kinerja individu/pegawai sesuai dengan pekerjaan atau jabatan yang dipegangnya saat ini.

3.3.2. Variabel terikat (variabel dependen)

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y). Kinerja karyawan adalah keberhasilan karyawan Hotel Best Western Panbil Kota Batam upaya yang dapat dilakukan karyawan demi mencapai sebuah keberhasilan..

Tabel 3.3.2. Operasionalisasi Variabel

No	Variabel	Indikator	Skala Ukur	No Item
1	Pelatihan/training (X)	1) Tujuan dan sasaran yang tercapai 2) Pelatih (<i>trainers</i>) 3) Materi latihan 4) Metode pelatihan Peserta pelatihan (<i>trainee</i>)	Likert	P 01-02
2	Kinerja (Y)	1) Kualitas kerja 2) Ketepatan Waktu 3) Inisiatif 4) Kemampuan Komunikasi	Likert	P 03-04

3.4. Metode Pengumpulan Data

3.4.1. Kuisisioner

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan responden seperangkat pertanyaan tertulis untuk dijawab. Teknik ini memberikan tanggung jawab kepada responden untuk membaca dan menjawab pertanyaan yang disusun sebelumnya. Dalam penyusunan kuisisioner, penulis menggunakan skala pengukuran yaitu skala likert.

Kategori respon subjek

Tabel 3.4.1 Skala Likert

Sangat Setuju	SS
Setuju	
Netral	N
Tidak Setuju	TS
Sangat Tidak Setuju	STS

69

3.4.2. Wawancara

Wawancara adalah teknik pengumpulan data yang melibatkan mengajukan pertanyaan secara lisan tentang topik penelitian. Menurut Sang adji mengemukakan bahwa teknik wawancara dilakukan jika peneliti memerlukan komunikasi atau hubungan responden. Dalam penelitian ini, peneliti melakukan wawancara dengan pihak manajemen Hotel Best Western Panbil yang diwakili oleh *training manager*

42

3.4.3. Observasi

Observasi adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui sesuatu pengamatan, dengan disertai pencatatan-pencatatan terhadap keadaan atau perilaku objek sasaran. Observasi adalah pengamatan dan pencatatan yang sistematis terhadap gejala-gejala yang diteliti. Observasi adalah pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap fenomena yang diteliti.

3.4.4. Dokumentasi

Dokumen ini dimaksudkan untuk mengumpulkan data yang didapat dari situs internet relevan, jurnal, buku, laporan resmi dan artikel yang berkaitan dalam penelitian ini. Untuk dapat memecahkan masalah penelitian.

93

3.5. Teknik Analisis Data

3.5.1. Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono metode analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

3.5.2. Uji Validitas dan Reliabilitas

Mengingat pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner, maka kesungguhan responden dalam menjawab pertanyaan-validitas. pertanyaan merupakan hal yang sangat penting dalam penelitian. Untuk mengatasi hal tersebut diperlukan dua macam pengujian yaitu uji validitas (*test of validity*) dan uji keandalan (*test of reliability*), untuk

23

menguji kesungguhan jawaban dari responden. Kedua macam pengujian tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut:

3.5.2.1. Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau ketepatan suatu instrument. Artinya instrument tersebut mampu mengukur apa yang diinginkan. Dalam penelitian ini digunakan uji validitas dengan menggunakan rumus korelasi dari *pearson product moment* sebagai berikut:

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

Dimana:

n: Banyak Data

X: Nilai skor Dari Suatu Item Instrumen

Y: Total Skor Dari Seluruh Item Instrumen

3.5.2.2. Uji Reliabilitas

Setelah mendapatkan data validitas alat ukur, kemudian dilakukan uji reliabilitas yang bertujuan untuk melihat seberapa besar tingkat keandalan terhadap alat ukur tersebut. Tujuan dari uji reliabilitas adalah untuk mengukur sejauh mana hasil atau pengukuran bersifat tetap. Dalam penelitian ini digunakan uji reliabilitas dengan menggunakan formula *Cronbach's Alpha* sebagai berikut:

$$a = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(\frac{s_r^2 - \sum s_i^2}{s_x^2} \right)$$

Dalam penelitian ini, penulis melakukan uji reliabilitas menggunakan *software SPSS for Windows* 25.

3.5.3. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Untuk pengujian normalitas data dalam penelitian ini dideteksi melalui analisa grafik dan statistik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dengan SPSS.

1. Uji kolmogorov smirnov test. Uji dilakukan untuk mengetahui distribusi data normal atau tidak.

1) Jika nilai Asymp sig > 0,5 Maka data Berdistribusi normal

2) Jika nilai Asymp sig < 0,5 Maka data tiak normal

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas merupakan uji data yang memiliki nilai Sig. kurang dari 0.05 (Sig. < 0.05) yaitu apabila data memiliki nilai lebih kecil dari nilai Sig. 0.005 maka data memiliki heteroskedastisitas dan cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dalam penelitian dilakukan scatter plot menggunakan uji glajser, uji glajser merupakan salah satu uji statistic yang dilakukan dengan meregresikan variabel-variabel bebas terhadap nilai absolut

3.5.3. Analisis Regresi Sederhana

Analisis Regresi berganda adalah pola hubungan antara sejumlah variabel bebas $X_1, X_2, \dots, X_k$ dengan hanya satu buah variabel tak bebas Y . Bentuk umum persamaan regresi berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = b_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \dots + b_k X_k + e$$

Dimana:

Y = Variabel tak bebas (Dependen), X_1 = Variabel Bebas (Independen)

b_0 = Konstanta, b_1 = Koefisien Arah

= Menyatakan rata-rata perubahan Y sebesar X_1 satu-satuan

e = Error = Variabel lain yang tidak diperhatikan tetapi mempengaruhi.

Untuk mencari harga-harga $b_0, b_1, \dots, b_k$ digunakan metoda kuadrat terkecil dari sampel acak pasangan data berukuran n . Sebelum persamaan regresi berganda digunakan, terlebih dahulu diuji keberartian koefisien regresinya.

1. Uji Pengaruh Parsial (Uji-t)

Uji t statistik dimaksudkan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$)

18

3.6. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Best Western Premier Hotel Panbil Batam dengan alamat Jl. Ahmad Yani Muka Kuning, Kec. Sei Beduk, Kota Batam, Kepulauan Riau adalah tempat penulis melakukan penelitian. Penelitian dilakukan pada bulan Agustus sampai dengan Januari 2022

Tabel 3.6 Waktu Kegiatan

No	Kegiatan	Waktu Kegiatan					
		Agustus	September	Oktober	November	Desember	Januari
1.	Penentuan judul dan izin penelitian						
	Penyusunan proposal penelitian						
	Seminar proposal penelitian						
	Pengumpulan dan pengolahan data penelitian						
5.	Penulisan proyek akhir						
	Seminar hasil penelitian proyek akhir						

BAB IV

PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Hotel

4.1.1 Profil Hotel Best Western Premier Panbil Batam



Gambar 4.1.1 Logo Best Western Premier

Sumber : <https://www.bestwesternindonesia.com>

Best Western International yang merupakan operator dan jaringan Best Western Hotels dan Resort pertama kali didirikan oleh M.K Geurtin pada tahun 1946 di Phoenix, Arizona, Amerika. Kemudian yang menempati posisi sebagai Presiden dan CEO dari Best Western International adalah David Kong dengan mengusung slogan “*wherever life takes you, Best Western is there*”. Selanjutnya Best Western International diperluas sampai ke daerah Meksiko, Australia, serta Selandia Baru di tahun 1979. Pada tahun 2002 Best Western International meluncurkan Best Western Premier di daerah Eropa dan Asia. Kemudian pada tahun 2011 sistem pencitraan mereka secara keseluruhan berubah menjadi sistem tiga tingkat yakni Best Western Plus, dan Best Western Premier.

Best Western Premier telah beroperasi di lebih dari 100 negara dengan jumlah property sebanyak lebih dari 4.100 *hotels and resorts*, serta motel di seluruh dunia, termasuk salah satunya ialah di Indonesia. Pada penghujung tahun 2016 atau lebih tepatnya tanggal 28 Desember 2016 didirikanlah hotel Best Western Premier Panbil Batam yang merupakan jaringan dari Best Western International dan merupakan Hotel Best Western ke 13 yang terdapat di Indonesia. Kota Batam sendiri merupakan kota bisnis dan termasuk kota yang sangat sibuk karena memiliki penduduk kurang lebih 531 jiwa, kota Batam yang letaknya sangat dekat dan bahkan bersebelahan dengan Negara

Singapura dan Malaysia yang hanya berjarak sekitar 45 menit menggunakan transportasi kapal ferry

Hotel Best Western Premier Panbil Batam termasuk salah satu hotel *four star plus* yang mengusung konsep “*luxury*”, terletak di kawasan industrial yang cukup terkemuka dan dikelilingi perumahan elit didaerah Muka Kuning Panbil, dibangun diatas tanah seluas 6000m² dan dibawah naungan PT. Panbil Sejahtera.

Hotel Best Western Premier Panbil Batam ialah salah satu jawaban sebagai tempat atau lokasi berwisata bagi wisatawan, merupakan perbatasan antara laut Indonesia dan Singapura. Hotel Best Western Premier Panbil Batam juga terkenal dengan letaknya yang strategis yakni berjarak tempuh sekitar 15 km dari bandara udara Hang Nadim, dan berjarak 6 km dari terminal ferry Batam Center,

Hotel Best Western Premier Panbil Batam tentunya memiliki visi yaitu usaha dalam memimpin industri khususnya dibidang perhotelan menjadi pelayanan unggulan, serta misi “*to enhance brand equity and increase member value*” selalu melakukan pengembangan mengenai nama besar hotel dalam meningkatkan manfaat bagi para anggotanya. Dalam memberikan antusias pelayanan yang baik kepada tamu yang berkunjung ke hotel Best Western Premier Panbil Batam selalu menerapkan motto yang terkenal dengan “*welcome to the premiere life*”.

4.1.2 Lokasi Hotel Best Western Premier Panbil Batam

Hotel Best Western Premier Panbil Batam terletak di Jalan Ahmad Yani, Muka Kuning, Kec. Sei Beduk, Kota Batam, Kepulauan Riau 29433, Adapun lokasi-lokasi yang dekat dengan Best Western Premier Panbil Batam adalah sebagai berikut:

1. Dari arah barat Best Western Premiere Panbil Batam terletak sekitar 14 kilometer kearah barat daya dari Bandara Hang Nadim dan membutuhkan waktu 25 menit berkendara.
2. Dari arah selatan Best Western Premier Panbil Batam terletak sekitar 7 kilometer keselatan dari Terminal Feri Internasional Pusat Batam dan membutuhkan waktu 20 menit berkendara.

3. Dari arah timur ¹² Best Western Premier Panbil Batam terletak sekitar 15 kilometer ke timur dari terminal feri internasional Harbour Bay dan membutuhkan waktu 30 menit berkendara.
4. Dari ¹² Best Western Premier Panbil Batam terletak sekitar 14 kilometer menuju Jembatan Barelang dan membutuhkan waktu 20 menit berkendara.
5. Dari ¹² Best Western Premier Panbil Batam terletak sekitar 3 kilometer menuju Kepri Mall.

⁶⁴ 4.1.3 Akomodasi dan Fasilitas Hotel Best Western Premier Panbil Batam

1. Fasilitas Kamar

Hotel Best Western Premier Panbil Batam memiliki 15 lantai dengan 232 jumlah kamar dan untuk kamar dimulai dari lantai 6 sampai lantai 12. Dengan tampilan ²⁴ kamar yang luas dan dilengkapi dengan berbagai fasilitas untuk menunjang kenyamanan tamu saat menginap. Berbagai tipe kamar yang tersedia di Hotel Best Western Premiere Panbil Batam, yaitu:

Tabel 4.1.3 Fasilitas Kamar

No	Tipe Kamar	Jumlah Kamar
1	Superior Room	72
2	Deluxe Room	127
3	Executive Room	
4	Junior Suite	
5	Executive Suite	13
6	Minister Suite	

2. Food and Beverages Outlet

- 1) La Bella Vita Rooftop Bar
- 2) Andaliman Restaurant and Coffee-Shop
- 3) Kayu Manis Lobby and Lounge Bar
- 4) Oasis Poolside Restaurant
- 5) Silangit Executive Lounge

3. Recreation Area

- 1) Fitness Centre
- 2) Infinity Pool

3) ESKA Spa and Massage

4) Whirlpool

5) Meeting Room

Tabel 4.1.3 Meeting Room

<i>Name of room</i>	<i>Theater</i>	<i>Classroom</i>	<i>U Shape</i>	<i>Round Table</i>	<i>Dimension (sqm)</i>	<i>Height (m)</i>
Sisoding	1300	600	130	750	1030	7
Hang jebat	200	80	72	100	150	7
Hang Tuah	340	144	120	160	245	7
Hang Kasturi	210	90	72	110	165	7
Nongsa	35	20	18	24	40	4
Nipah	35	20	18	24	40	4
Natuna	70	50	35	60	100	4

4.1.4 Struktur Organisasi Housekeeping Department



Gambar 4.1.4 Struktur organisasi Housekeeping Department

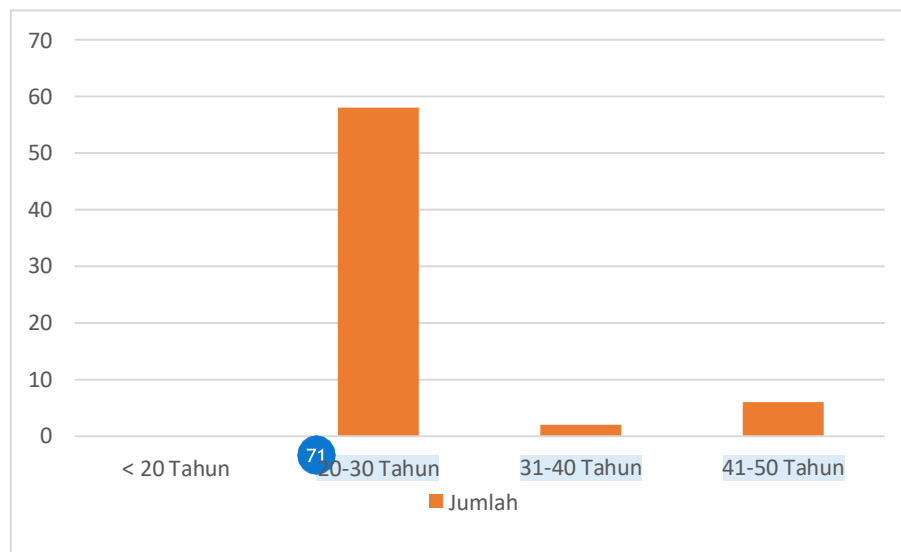
Sumber: Executive Housekeeper Hotel Best Western Premier Panbil Batam
2022

4.2 Hasil Penelitian

4.2.1 Gambaran Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini, karakteristik responden dilihat dari usia dan jenis kelamin

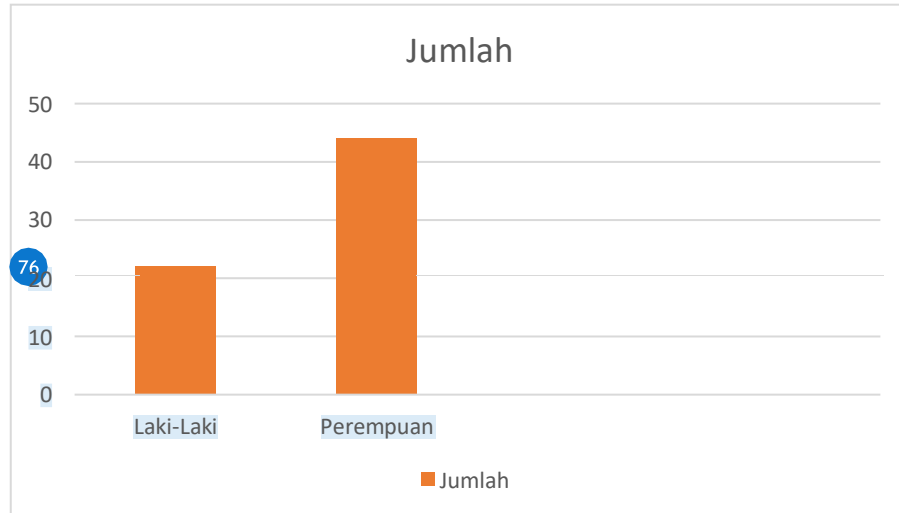
a. Usia



4.2.1 Grafik Usia

Berdasarkan grafik 5 diatas, dapat diketahui bahwa responden berdasarkan usia di dominasi oleh responden yang berusia 20-30 tahun sebanyak 58 orang, yang berusia 40-50 sebanyak 8 orang

b. Jenis Kelamin



4.2.1 Grafik Jenis Kelamin

Berdasarkan grafik 5 diatas, dapat diketahui bahwa berdasarkan jenis kelamin di dominasi oleh responden perempuan, yaitu sebanyak 44, dan jenis kelamin laki-laki sebanyak 22.

4.2.2 Gambaran Deskripsi Jawaban Responden

Distribusi hasil jawaban responden yang diperoleh dari penyebaran kuesioner adalah sebagai berikut.

a. Variabel Pelatihan kerja (X)

Tanggapan responden tentang variabel pelatihan kerja dapat dilihat pada table dibawah ini.

Tabel 4.2.2 Deskripsi Jawaban Responden Karyawan Best Western Premier Panbil Hotel Batam Tentang Pelatihan Kerja (X)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS		S		N		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	X.1	15	36%	19	45%	6	14%	1	2%	1	2%
2	X.2	14	33%	21	50%	5	12%	2	5%	0	0%

3	X.3	12	29%	24	57%	5	12%	1	2%	0	0%
4	X.4	17	40%	19	45%	4	9%	1	2%	1	2%
5	X.5	17	40%	20	48%	3	7%	2	5%	0	0%
6	X.6	16	38%	20	48%	3	7%	2	5%	1	2%

5 Keterangan F (Frekuensi), SS (Sangat Setuju), S (Setuju), N (Netral), TS (Tidak Setuju), STS (Sangat Tidak Setuju).

- 1) Pernyataan pertama: 87 Instruktur ahli dalam menyampaikan materi saat pelatihan. 5
Sebanyak 15 orang menjawab sangat setuju (SS) dengan nilai persentase 36%, sebanyak 19 orang menjawab setuju (S) dengan nilai persentase 45%, sebanyak 6 orang menjawab netral (N) dengan nilai persentase 14%, sebanyak 1 orang menjawab tidak setuju (TS) dengan nilai persentase 2%, dan sebanyak 1 orang menjawab sangat tidak setuju (STS) dengan nilai persentase 2%.
- 2) Pernyataan kedua: 47 Instruktur menguasai materi pelatihan sehingga mampu menjelaskan materi dengan baik. 8
Sebanyak 14 orang menjawab sangat setuju (SS) dengan nilai persentase 33%, sebanyak 21 orang menjawab setuju (S) dengan nilai persentase 50%, sebanyak 5 orang menjawab netral (N) dengan nilai persentase 12%, dan sebanyak 2 orang menjawab tidak setuju (TS) dengan nilai persentase 5%.
- 3) Pernyataan ketiga: Anda selalu bersemangat untuk mengikuti pelatihan. 8
Sebanyak 12 orang menjawab sangat setuju (SS) dengan nilai persentase 29%, sebanyak 24 orang menjawab setuju (S) dengan nilai persentase 57%, sebanyak 5 orang menjawab netral (N) dengan nilai persentase 12%, dan sebanyak 1 orang menjawab tidak setuju (TS) dengan nilai persentase 2%.
- 4) Pernyataan keempat: 10 Materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan Anda, sehingga mampu menunjang pekerjaan yang Anda lakukan. 5
Sebanyak 17 orang menjawab sangat setuju (SS) dengan nilai persentase 40%, sebanyak 19 orang menjawab setuju (S) dengan nilai persentase 45%, sebanyak 4 orang menjawab netral (N) dengan nilai persentase 9%, sebanyak 1 orang menjawab tidak setuju (TS) dengan nilai persentase

2%, dan sebanyak 1 orang menjawab sangat tidak setuju (STS) dengan nilai persentase 2%.

5) Pernyataan kelima: Materi yang diberikan lengkap dan dapat dengan mudah dipahami. Sebanyak 17 orang menjawab sangat setuju (SS) dengan nilai persentase 40%, sebanyak 20 orang menjawab setuju (S) dengan nilai persentase 48%, sebanyak 3 orang menjawab netral (N) dengan nilai persentase 7%, dan sebanyak 2 orang menjawab tidak setuju (TS) dengan nilai persentase 5%.

6) Pernyataan keenam: Setelah mengikuti pelatihan, Anda mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih mudah dan cepat. Sebanyak 16 orang menjawab sangat setuju (SS) dengan nilai persentase 38%, sebanyak 20 orang menjawab setuju (S) dengan nilai persentase 48%, sebanyak 3 orang menjawab netral (N) dengan nilai persentase 7%, sebanyak 2 orang menjawab tidak setuju (TS) dengan nilai persentase 5%, dan sebanyak 1 orang menjawab sangat tidak setuju (STS) dengan nilai persentase 2%.

b. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tanggapan responden tentang variabel kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

4.2.2.2 Deskripsi Jawaban Responden Karyawan Best Western Premier Panbil Hotel Batam Tentang Kinerja (Y)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS		S		N		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Y.7	14	33%	17	40%	8	19%	3	7%	0	0%
2	Y.8	16	38%	17	40%	7	17%	2	5%	0	0%
3	Y.9	10	24%	25	59%	5	12%	2	5%	0	0%
4	Y.10	18	43%	19	45%	3	7%	1	2%	1	2%

⁸ Keterangan F (Frekuensi), SS (Sangat Setuju), S (Setuju), N (Netral), TS (Tidak Setuju), STS (Sangat Tidak Setuju).

- 7) Pernyataan ketujuh: Anda selalu mengerjakan pekerjaan dengan teliti sehingga tidak terdapat kesalahan. Sebanyak 14 orang menjawab sangat setuju (SS) dengan nilai persentase 33%, sebanyak 15 orang menjawab setuju (S) dengan nilai persentase 40%, sebanyak 8 orang menjawab netral (N) dengan nilai persentase 19%, dan sebanyak 3 orang menjawab tidak setuju (TS) dengan nilai persentase 7%.
- 8) Pernyataan kedelapan: Anda memiliki pemahaman dan keterampilan yang baik dalam melaksanakan pekerjaan. Sebanyak 16 orang menjawab sangat setuju (SS) dengan nilai persentase 38%, sebanyak 17 orang menjawab setuju (S) dengan nilai persentase 40%, sebanyak 7 orang menjawab netral (N) dengan nilai persentase 17%, dan sebanyak 8 orang menjawab tidak setuju (TS) dengan nilai persentase 5%.
- 9) Pernyataan kesembilan: Pekerjaan yang anda lakukan selalu mencapai target yang telah ditentukan. Sebanyak 10 orang menjawab sangat setuju (SS) dengan nilai persentase 24%, sebanyak 25 orang menjawab setuju (S) dengan nilai persentase 59%, sebanyak 5 orang menjawab netral (N) dengan nilai persentase 12%, dan sebanyak 5 orang menjawab tidak setuju (TS) dengan nilai persentase 5%.
- 10) Pernyataan kesepuluh: Anda selalu melakukan pekerjaan dengan baik - sungguh walau tidak adanya pengawasan dari atasan. Sebanyak 18 orang menjawab sangat setuju (SS) dengan nilai persentase 43%, sebanyak 19 orang menjawab setuju (S) dengan nilai persentase 45%, sebanyak 3 orang menjawab netral (N) dengan nilai persentase 7%, sebanyak 1 orang menjawab tidak setuju (TS) dengan nilai persentase 2%, dan sebanyak 1 orang menjawab sangat tidak setuju (STS) dengan nilai persentase 2%.

⁸¹ 4.2.3 Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

⁹ Menurut Sugiyono, validitas menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada obyek dengan data yang dapat dikumpulkan

oleh peneliti. Uji validitas diambil berdasarkan data yang didapat dari hasil kuesioner, dengan menggunakan korelasi *Pearson Product Moment* yaitu korelasi antar item dengan skor total dalam satu variabel. Penentuan valid atau tidaknya item yang digunakan adalah dengan membandingkan r_{hitung} dan r_{tabel} dimana taraf signifikansi yang digunakan adalah 0,05 (5%) dengan N=66. Sehingga r_{table} dalam penelitian ini adalah 0,361. Untuk mengetahui tingkat validitas, maka penulis menggunakan program *Microsoft Excel* dan *SPSS Statistics (Statistical Program Of Social Science) 25 version for windows*.

Tabel 4.2.3 Hasil Uji Valiitas

Variabel	Pertanyaan	r Hitung	r Tabel	Signifikasi	Hasil
Pelatihan (X)	1	0,791	0,361	.000	Valid
	2	0,892	0,361	.000	Valid
	3	0,648	0,361	.000	Valid
	4	0,882	0,361	.000	Valid
	5	0,712	0,361	.000	Valid
	6	0,749	0,361	.000	Valid
Kinerja (Y)	7	0,723	0,361	.000	Valid
	8	0,817	0,361	.000	Valid
	9	0,869	0,361	.000	Valid
	10	0,867	0,361	.000	Valid

2. Uji Reliabilitas

Menurut Muri Yusuf, reliabilitas adalah konsistensi atau kestabilan skor suatu instrumen penelitian terhadap individu yang sama dan diberikan dalam waktu yang berbeda, Menurut Sugiyono, instrument/angka dinyatakan reliable. Untuk mempermudah perhitungan uji reabilitas, Uji reabilitas penelitian ini menggunakan *Cronbarch's Alpha* untuk mengukur reliabel atau tidak. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memiliki *Cronbarch's Alpha* lebih dari 60%. Adapun perhitungan uji reliabilitas dapat dilihat dalam table berikut:

Reliability Statistics		Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items	Cronbach's Alpha	N of Items
.870	6	.831	4

⁵ Indikator	Reliability coefficients	Cronarch's Alpha	Kesimpulan
Pelatihan Kerja	6 item	0,870	Reliabel
Kinerja Karyawan	4 item	0,831	Reliabel

4.2.4 Uji Asumsii Klasik

⁷⁰ 1. Uji Normalitas

Tujuan dari uji normalitas adalah mengetahui apakah kedua variabel dalam suatu model regresi berdistribusi ⁶ normal atau tidak. Uji normalitas dapat dilakukan menggunakan uji kolmogrov smirnov dengan tingkat probabalitas (sig) 0,05. Kriteria uji kolmograv-smirnov jika nilai probabilitas (sig) > 0,05 maka data tersebut berdistribusi normal, jika nilai probabilitas (sig) < 0,05 maka data tidak berdistribusi normal.

Tabel Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Standardized Residual
N		66
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.99227788
Most Extreme Differences	Absolute	.115
	Positive	.115
	Negative	-.091
Test Statistic		.115
Asymp. Sig. (2-tailed)		.030 ^c
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	.324 ^d
	99% Confidence Interval	Lower Bound
		Upper Bound

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.

Berdasarkan data yang telah diolah oleh penulis diatas dapat diperoleh perhitungan one-sample Kolmogorav-Smirnov Test dengan hasil 0,324 dimana variabel ini memiliki nilai signifikasi $> 0,05$ angka ini bisa dinyatakan berdistribusi normal.

2. Uji Linearitas

Uji Linearitas dapat dipakai untuk mengetahui apakah variabel terikat dengan variabel bebas memiliki hubungan linear atau tidak secara signifikan. Dasar pengambilan keputusannya yaitu apabila nilai signifikasi pada deviation from linearity $> 0,05$ maka dapat diartikan bahwa terdapat hubungan linear antara variabel bebas dan variabel terikat. Hasil Uji Linearitas dibawah ini sebagai berikut:

Tabel Hasil Uji Linearitas

ANOVA Table				Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KINERJA * PELATIHAN KERJA	Between Groups	(Combined)		412.065	12	34.339	16.241	.000
		Linearity		381.572	1	381.572	180.474	.000
		Deviation from Linearity		30.493	11	2.772	1.311	.244
	Within Groups			112.056	53	2.114		
	Total			524.121	65			

Berdasarkan tabel diatas, mendapatkan nilai signifikansi *deviation from linearity* sebesar 0,244 yang di mana nilai signifikasinya $> 0,05$. Kesimpulannya, pelatihan kerja dan kinerja terdapat hubungan linear secara signifikan.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas mencoba untuk menentukan apakah terdapat kesamaan atau tidaknya varian dari satu pengamatan residual ke pengamatan lainnya. Apabila nilai probabilitas (sig) $>$ dari 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Pengujian heteroskedastisitas pada penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut:

Tabel Hasil Uji Heteroskedastisitas

Correlations				
Spearman's rho	PELATIHAN KERJA		PELATIHAN KERJA	Standardized Residual
		Correlation Coefficient	1.000	.014
		Sig. (2-tailed)	.	.911
		N	66	66
	Standardized Residual	Correlation Coefficient	.014	1.000
		Sig. (2-tailed)	.911	.
		N	66	66

Berdasarkan data hasil uji spearman's rho diatas dapat dinyatakan bahwa di dalam analisis regresi sederhana ini tidak terdapat heteroskedastisitas karena nilai signifikasi variabel pelatihan kerja sebesar 0,911.

4.2.5 Pengujian Regresi Linier Sederhana

Hubungan pengaruh pelatihan kerja *housekeeping department* terhadap kinerja *room attendant* dapat dilihat dalam tabel berikut.

Tabel Hasil Uji Regresi Linier Sederhana (Model Summary)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.853 ^a	.728	.724	1.492

a. Predictors: (Constant), PELATIHAN KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA

Tabel Hasil Uji Regresi Linier Sederhana (Anova)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	381.572	1	381.572	171.314	.000 ^b
	Residual	142.549	64	2.227		
	Total	524.121	65			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), PELATIHAN KERJA

Tabel Hasil Uji Regresi Linier Sederhana (Coefficients)

Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	1.922	1.123		1.711	.092
	PELATIHAN KERJA	.583	.045	.853	13.089	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

4.3 Pembahasan

4.3.1 Hasil Uji Reliabilitas

1. Pada indikator pelatihan kerja (X) didapatkan nilai α sebesar 0,870. Hasil tersebut dinyatakan reliable karena $\alpha > 0,6$
2. Pada indikator kinerja karyawan (Y) didapatkan nilai α sebesar 0,831. Hasil tersebut dinyatakan reliable karena $\alpha > 0,6$
3. Pada tabel *reliability statistics* variabel x dan variabel y, terdapat keterangan *N of items* yang berjumlah 6 dan 4. Itu menunjukkan bahwa terdapat 6 pertanyaan dalam kuesioner mengenai variabel X dan 4 pertanyaan dalam kuesioner mengenai variabel Y.

4.3.2 Pengujian Regresi Linier Sederhana

1. Berdasarkan dari hasil tabel *model summary* dalam tabel Uji Regresi Linier sederhana, diperoleh koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,728, artinya variabel pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan room attendant sebesar 72,8%. Sisanya sebesar 28,2% berpengaruh di faktor lain di luar variabel yang diamati.

2. Berdasarkan dari hasil tabel anova dalam tabel Hasil uji Regresi Linier Sederhana, diketahui bahwa nilai $F_{hitung} = 171,314$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka model regresi dapat dipakai untuk memprediksi variabel pelatihan kerja (X) terhadap variabel kinerja karyawan (Y).
3. Berdasarkan nilai signifikansi dari tabel *coefficients* dalam tabel Hasil Uji Regresi Linier Sederhana, diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan kerja (X) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Dari output koefisien diatas, diketahui nilai constant (a) sebesar 1,922, sedangkan nilai pelatihan kerja (b/koefisien regresi) sebesar 0,583, sehingga persamaan regresinya dapat ditulis:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 1,922 + 0,583X$$

Persamaan tersebut dapat diterjemahkan:

1. Angka konstan dari *unstandardized coefficients* sebesar 1,922, mengandung arti bahwa nilai konsisten variabel kinerja karyawan sebesar 1,922
2. Koefisien regresi X sebesar 0,583 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 nilai pelatihan kerja, maka nilai kinerja karyawan bertambah sebesar 0,583. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X terhadap Y adalah positif.

1. Uji Parsial (Uji-t)

Uji signifikansi parsial (uji-t) digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Cara melakukan uji t adalah dengan membandingkan nilai T_{hitung} dengan T_{tabel} , maka hipotesis pada penelitian ini dapat diterima. Hasil pengujian pada penelitian adalah sebagai berikut.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.922	1.123		1.711	.092
	PELATIHAN KERJA	.583	.045	.853	13.089	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan data diatas dapat diketahui bahwa T_{hitung} adalah sebesar 13,089 sedangkan T_{tabel} dapat dicari dengan menggunakan rumus:

$$T = (a/2 : N - K - 1)$$

$$T = (0,05/2 : 66 - 1 - 1)$$

$$T = (0,025 : 64)$$

$$T = 1,997$$

Berdasarkan nilai t, diketahui nilai T_{hitung} sebesar 13,089 dan T_{tabel} 1,997.

$$Tolak H_0 = t_{hitung} > t_{tabel}$$

dapat disimpulkan bahwa sebesar $13,089 > 1,997$ yang berarti T_{tabel} lebih kecil dari T_{hitung} dan dapat diartikan bahwa hipotesis H_0 ditolak dan hipotesis H_1 dalam penelitian ini diterima.

2. Uji Koefisien Determinan

Koefisien Determinan digunakan untuk mengetahui perubahan antara dua variabel (X) dan (Y), variabel terikat (Y) yang disebabkan oleh variabel (X). Dibawah ini merupakan hasil koefisien determinan ditunjukkan pada tabel berikut ini

Tabel Hasil Uji Koefisien Determinan

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.853 ^a	.728	.724	1.492

a. Predictors: (Constant), PELATIHAN KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan gambar diatas dapat diketahui bahwa koefisien determinan atau R^2 yaitu sebesar 0,728 atau 72,8%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa kualitas pelayanan memberikan pengaruh 72,8% terhadap Kinerja karyawan. Sedangkan 28,2% yang mempengaruhi pelatihan kerja adalah berasal dari variabel-variabel independen di luar variabel penelitian ini.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Dapat disimpulkan bahwa hasil dan pembahasan pengolahan data, dalam penelitian “Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Peningkatan Kualitas Kinerja *Room Attendant* Di Hotel Best Western Premier Panbil Batam” adapun kesimpulan yang dapat diambil adalah:

1. Dari 4 indikator pelatihan kerja yaitu tujuan, metode, materi, kualifikasi. Metode merupakan indikator nilai respon paling positif dalam pengujian skala data kualitas pelayanan. Secara parsial indikator metode berpengaruh terhadap peningkatan kualitas kinerja
2. Bahwa variabel pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja *Room Attendant* di Hotel Best Western Premier panbil Batam yang artinya variabel pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan room attendant sebesar 72,8%. Sisanya sebesar 28,2% dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel yang diamati.
3. Variabel pelatihan kerja (X) memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) karena memiliki T_{hitung} tertinggi yaitu dengan T_{hitung} sebesar $13,089 > T_{tabel} 1,997$.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan oleh penulis adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan syarat hotel bintang lima berdasarkan SK. Kep-22/U/VI/78 oleh Dirjen Pariwisata yang terdapat di Bab 2 Best Western Premier Panbil Hotel Batam sudah bisa dikategorikan hotel yang telah memenuhi persyaratan bintang 5 Pihak manajemen sudah memberikan pelatihan yang baik kepada karyawan. Alangkah baiknya hal ini dapat terus dilaksanakan dan semakin ditingkatkan.

2. Untuk penulis selanjutnya diharapkan bisa melanjutkan penelitian ini dengan menambahkan variabel pendukung lainnya dan dengan waktu yang lebih lama agar hasil lebih maksimal.
3. Penelitian tugas akhir ini dapat dijadikan rujukan atau bahan referensi oleh pihak hotel tempat penelitian penulis lebih memperhatikan kebutuhan dan kinerja *room attendant*.

● 59% Overall Similarity

Top sources found in the following databases:

- 41% Internet database
- 27% Publications database
- Crossref database
- Crossref Posted Content database
- 46% Submitted Works database

TOP SOURCES

The sources with the highest number of matches within the submission. Overlapping sources will not be displayed.

1	docplayer.info	8%
	Internet	
2	vitka on 2023-01-06	6%
	Submitted works	
3	vitka on 2022-12-28	5%
	Submitted works	
4	etheses.iainkediri.ac.id	3%
	Internet	
5	repository.radenintan.ac.id	3%
	Internet	
6	vitka on 2023-01-12	3%
	Submitted works	
7	repository.uma.ac.id	2%
	Internet	
8	Sriwijaya University on 2021-03-25	2%
	Submitted works	

9	vitka on 2022-02-24	2%
	Submitted works	
10	repository.umsu.ac.id	1%
	Internet	
11	vitka on 2022-08-04	1%
	Submitted works	
12	Universitas International Batam on 2018-10-22	1%
	Submitted works	
13	vitka on 2022-10-20	1%
	Submitted works	
14	eprints.umg.ac.id	1%
	Internet	
15	Sriwijaya University on 2021-08-13	<1%
	Submitted works	
16	bwpremierpanbil.com	<1%
	Internet	
17	Universitas Merdeka Malang on 2022-01-31	<1%
	Submitted works	
18	vitka on 2022-09-14	<1%
	Submitted works	
19	a-research.upi.edu	<1%
	Internet	
20	eprints.iain-surakarta.ac.id	<1%
	Internet	

21	vitka on 2023-01-02	<1%
	Submitted works	
22	eprints.poltektegal.ac.id	<1%
	Internet	
23	Sekolah Tinggi Pariwisata Bandung on 2015-12-17	<1%
	Submitted works	
24	vitka on 2022-12-20	<1%
	Submitted works	
25	Universitas Merdeka Malang on 2020-06-10	<1%
	Submitted works	
26	STIE Perbanas Surabaya on 2020-04-19	<1%
	Submitted works	
27	Universitas Putera Batam on 2019-07-03	<1%
	Submitted works	
28	repository.iainbengkulu.ac.id	<1%
	Internet	
29	jimfeb.ub.ac.id	<1%
	Internet	
30	Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur on 2022-...	<1%
	Submitted works	
31	Udayana University on 2022-08-22	<1%
	Submitted works	
32	etheses.uin-malang.ac.id	<1%
	Internet	

33	Universitas International Batam on 2018-10-03	<1%
	Submitted works	
34	Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur on 2021-...	<1%
	Submitted works	
35	vitka on 2023-01-04	<1%
	Submitted works	
36	Universitas Merdeka Malang on 2021-08-18	<1%
	Submitted works	
37	repository.umpalopo.ac.id	<1%
	Internet	
38	repository.pelitabangsa.ac.id	<1%
	Internet	
39	unsuri.ac.id	<1%
	Internet	
40	Southern Illinois University on 2022-01-10	<1%
	Submitted works	
41	repository.stieipwija.ac.id	<1%
	Internet	
42	repository.dps.stp-bandung.ac.id	<1%
	Internet	
43	vitka on 2022-12-28	<1%
	Submitted works	
44	e-perpus.unud.ac.id	<1%
	Internet	

45	vitka on 2022-12-15	<1%
	Submitted works	
46	vitka on 2022-12-25	<1%
	Submitted works	
47	eprints.uniska-bjm.ac.id	<1%
	Internet	
48	Universitas International Batam on 2018-11-14	<1%
	Submitted works	
49	jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id	<1%
	Internet	
50	Universitas Putera Batam on 2018-11-30	<1%
	Submitted works	
51	UIN Raden Intan Lampung on 2022-06-15	<1%
	Submitted works	
52	vitka on 2022-12-26	<1%
	Submitted works	
53	123dok.com	<1%
	Internet	
54	Half Hollow Hills Central School District on 2022-06-24	<1%
	Submitted works	
55	Universitas Respati Indonesia on 2022-08-31	<1%
	Submitted works	
56	digilibadmin.unismuh.ac.id	<1%
	Internet	

57	dspace.uii.ac.id	Internet	<1%
58	Universitas Nasional on 2022-01-31	Submitted works	<1%
59	Universitas Respati Indonesia on 2020-05-19	Submitted works	<1%
60	core.ac.uk	Internet	<1%
61	Universitas Putera Batam on 2018-11-26	Submitted works	<1%
62	repository.uksw.edu	Internet	<1%
63	Sekolah Tinggi Pariwisata Bandung on 2017-06-16	Submitted works	<1%
64	Udayana University on 2022-06-22	Submitted works	<1%
65	eprints.unpak.ac.id	Internet	<1%
66	positori.usu.ac.id	Internet	<1%
67	vitka on 2022-09-05	Submitted works	<1%
68	scribd.com	Internet	<1%

69	Universitas Diponegoro on 2018-03-01	<1%
	Submitted works	
70	repository.ar-raniry.ac.id	<1%
	Internet	
71	Universitas Nasional on 2021-01-25	<1%
	Submitted works	
72	eprints.walisongo.ac.id	<1%
	Internet	
73	President University on 2018-02-28	<1%
	Submitted works	
74	Trisna Amelia, Ernis Erlina. "PROFIL LITERASI KEMARITIMAN GURU BI..."	<1%
	Crossref	
75	Universitas Negeri Jakarta on 2019-07-08	<1%
	Submitted works	
76	Universitas Pendidikan Indonesia on 2014-01-04	<1%
	Submitted works	
77	vitka on 2022-12-15	<1%
	Submitted works	
78	vitka on 2023-01-05	<1%
	Submitted works	
79	Ignatius Bagas Ristanto, Yustina Retno Wahyu Utami, Teguh Susyanto....	<1%
	Crossref	
80	Universitas Pamulang on 2021-11-03	<1%
	Submitted works	

- Excluded from Similarity Report

- Manually excluded sources

EXCLUDED SOURCES

vitka on 2023-01-17	99%
Submitted works	
vitka on 2023-01-16	98%
Submitted works	
vitka on 2023-01-13	98%
Submitted works	
vitka on 2022-10-04	52%
Submitted works	
vitka on 2022-12-15	19%
Submitted works	
vitka on 2023-01-06	12%
Submitted works	