

ABSTRACT

Performance is a result of working that is achieved by a person in do some of jobs which is given for him which it is based on competency, experience and timing. To raise employment performance is needed developmental programs. Developmental is activity to repair the capabilities of employments that it to raise knowledge and define of general knowledgement and economic knowledge, including the ability decision making 's theory and to face company problems. This research tests the influence of developmental to employment performances.

The type of this research are descriptive and explanative methods. In the collecting of datas, we spread qestioners to 68 respondents in the Panghegar Hotel Bandung. Sampling Technique use stratification random sampling, to find out the influenced between of developmental and employment performance. In this hipotetical we use statistical with use *SPSS 13 for windows*.

The result of hipotetical shows that developmental has positive effect and significantly for performance. Influence of developmental 26,01%, employees then the result of this is effected 73,99%, by other variabel: individualcompetences, organization supporting, and management supporting. The values of that statistic result test gives meaning that developmental employment performance. this developmental improve employment performance, if the developmental that has been done higher then the employment performance could be better or higher and vice versa.

Key word : employment developmental, employment performance

ABSTRAK

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Untuk meningkatkan kinerja karyawan perlu dilakukan program pengembangan. Pengembangan adalah kegiatan untuk memperbaiki kemampuan karyawan dengan cara meningkatkan pengetahuan dan pengertian tentang pengetahuan umum dan pengetahuan ekonomi pada umumnya, termaksud peningkatan penguasaan teori pengambilan keputusan dan menghadapi persoalan perusahaan. Penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh pengembangan terhadap kinerja karyawan.

Jenis penelitian ini adalah metode deskriptif dan eksplanatif. Dalam mengumpulkan data, penulis menyebarkan kuesioner kepada 68 karyawan di Hotel Panghegar Bandung. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel acak stratifikasi, untuk mengetahui pengaruh pengembangan terhadap kinerja karyawan. Dalam pengujian hipotesis ini penulis menggunakan perhitungan statistik dengan alat bantu *SPSS 13 for windows*.

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa pengembangan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh pengembangan sebesar 26,01% terhadap kinerja karyawan. Sedangkan sisanya sebesar 73,99%. Hasil uji statistik tersebut memberikan arti bahwa dengan adanya pengembangan maka dapat meningkatkan kinerja karyawan, jadi semakin tinggi pengembangan yang dilakukan maka kinerja karyawan akan semakin baik atau tinggi, dan sebaliknya jika pengembangan rendah maka kinerja karyawan juga akan rendah.

Kata kunci: pengembangan karyawan, kinerja karyawan.

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
<i>ABSTRACT</i>	vii
ABSTRAK.....	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
BAB 1 PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar belakang penelitian	1
1.2 Rumusan masalah	5
1.3 Maksud dan tujuan penelitian.....	5
1.3.1 Maksud penelitian.....	5
1.3.2 Tujuan penelitian.....	6
1.4 Kegunaan penelitian.....	6
BAB II KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS.....	8
2.1 Kajian pustaka.....	8
2.1.1 Pengembangan karyawan	8
2.1.2 Defenisi kinerja.....	25
2.2 Kerangka pemikiran.....	38
2.3 Hipotesis.....	40
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	41
3.1 Lokasi dan waktu penelitian.....	41
3.1.1 Jenis penelitian.....	42
3.1.2 Definisi Operasional variabel.....	42
3.1.3 Populasi dan sampel	48
3.1.4 Teknik pengumpulan data	52
3.1.5 Alat analisis	53
3.1.6 Uji Hipotesis	55
3.1.7 Analisis korelasi	56
3.1.8 Uji validitas dan reabilitas	56
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	58
4.1 Sejarah Perusahaan	58
4.2 Hasil uji validitas dan reabilitas.....	60

4.3 Analisis deskriptif62
4.3.1 Pengembangan63
4.3.1.1 Pendidikan63
4.3.1.2 Pelatihan68
4.3.2 Kinerja76
4.3.2.1 Quality76
4.3.2.2 Quantity80
4.3.2.3 Timelines.....	.84
4.3.2.4 Cost effective88
4.3.2.5 Need for Supervision.....	.92
4.3.2.6 interpersonal Impactness95
4.4 Analisis regresi linier sederhana98
4.5 Uji hipotesis99
4.6 Analisis korelasi.....	101
4.7 Koefisien determinasi.....	102
BAB V PENUTUP	
5.1 Kesimpulan.....	104
5.2 Saran.....	105
DAFTAR PUSTAKA	107
LAMPIRAN.....	109
DAFTAR RIWAYAT HIDUP PENULIS(CURRICULUM VITAE).....	130

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Identifikasi Kebutuhan Pengembangan Karyawan.....	36
Tabel 2.2 Hasil-hasil penelitian Terdahulu.....	37
Tabel 3.1 Waktu Penelitian.....	41
Tabel 3.2 Defenisi Operasional Variabel.....	45
Tabel 3.3 Populasi Karyawan Hotel Panghegar.....	49
Tabel 3.4 Jumlah Sampel Karyawan Hotel Panghegar Bandung.....	51
Tabel 3.5 Interpretasi Koefisien Korelasi Product Moment.....	56
Tabel 4.2 Tanggapan Responden Mengenai Kemampuan Memecahkan Masalah.....	63
Tabel 4.3 Tanggapan Responden Mengenai Perubahan Tingkah Laku.....	64
Tabel 4.4 Tanggapan Responden Mengenai Sikap dan Presepsi.....	65
Tabel 4.5 Tanggapan Responden Mengenai Penerimaan Informasi.....	66
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Mengenai Pendidikan.....	67
Tabel 4.7 Tanggapan Responden Mengenai Perkembangan Teknologi.....	69
Tabel 4.8 Tanggapan Responden Mengenai Kecelakaan Kerja.....	69
Tabel 4.9 Tanggapan Responden Mengenai Keterampilan Kerja.....	70
Tabel 4.10 Tanggapan Responden Mengenai Kesalahan Dalam Bekerja.....	71
Tabel 4.11 Tanggapan Responden Mengenai Turn Over.....	72
Tabel 4.12 Tanggapan Responden Mengenai Moralitas Karyawan.....	73
Tabel 4.13 Tanggapan Responden Mengenai Penugasan Tenaga Kerja.....	74
Tabel 4.14 Tanggapan Responden Mengenai Pelatihan.....	75
Tabel 4.15 Tanggapan Responden Mengenai Pelayanan konsumen.....	77
Tabel 4.16 Tanggapan Responden Mengenai Kualitas Output.....	78
Tabel 4.17 Tanggapan Responden Mengenai Berkurangnya kerusakan.....	79
Tabel 4.18 Tanggapan Responden Mengenai Quality.....	80
Tabel 4.19 Tanggapan Responden Mengenai Jumlah Pelanggan Meningkat.....	81
Tabel 4.20 Tanggapan Responden Mengenai Hasil Kerja.....	82
Tabel 4.21 Tanggapan Responden Mengenai Balas Jasa Meningkat.....	83
Tabel 4.22 Tanggapan Responden Mengenai Quantity.....	84
Tabel 4.23 Tanggapan Responden Mengenai Berkurangnya Waktu Menganggur.....	85
Tabel 4.24 Tanggapan Responden Mengenai Mentaati Ketentuan Jam Kerja.....	86
Tabel 4.25 Tanggapan Responden Mengenai Penyelesaian kerja lebih awal.....	86
Tabel 4.26 Tanggapan Responden Mengenai Timeliness.....	88
Tabel 4.27 Tanggapan Responden Mengenai Penurunan Biaya.....	89
Tabel 4.28 Tanggapan Responden Mengenai Berkurangnya Kerugian.....	90
Tabel 4.29 Tanggapan Responden Mengenai Keuntungan tinggi.....	90
Tabel 4.30 Tanggapan Responden Mengenai Cost Effective.....	91
Tabel 4.31 Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Mampu Bekerja Mandiri.....	93
Tabel 4.32 Tanggapan Responden Mengenai Prakarsa/Inovasi.....	94
Tabel 4.33 Tanggapan Responden Mengenai Need For Supervision.....	95
Tabel 4.34 Tanggapan Responden Mengenai Kepercayaan Diri.....	96
Tabel 4.35 Tanggapan Responden Mengenai Kemampuan Bekerja Sama.....	97

Tabel 4.36 Tanggapan Responden Mengenai Interpersonal Impactnees.....	98
Tabel 4.37 Analisis Regresi Linier Sederhana.....	99
Tabel 4.38 Analisi Korelasi Pearson.....	102

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1 Kerangka Pemikiran.....	39

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran A Lampiran Validitas dan Reliabilitas.....	109
Lampiran B Out out SPSSvaliditas dan Reliabilitas.....	111
Lampiran C Output SPSS Frequency Table.....	115
Lampiran D Output SPSS Regression.....	124
Lampiran E Kuesioner.....	125