

**PENGARUH KERJA TIM DAN PELATIHAN TERHADAP KEPUASAN
KERJA DI HOTEL HORIZON ULTIMA RISS YOGYAKARTA**

Skripsi

Untuk Memenuhi Sebagai Persyaratan Mencapai Derajat Sarjana Manajemen (S1)

Pada Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika

Universitas Atma Jaya Yogyakarta



Diajukan Oleh:

Della Kristianinggar

NPM: 16 03 22839

FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA

UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA

Februari 2021

SKRIPSI

**PENGARUH KERJA TIM DAN PELATIHAN TERHADAP KEPUASAN
KERJA DI HOTEL HORIZON ULTIMA RISS YOGYAKARTA**

Disusun Oleh:

Della Kristianinggar

NPM : 16 03 22839

Telah dibaca dan disetujui oleh :

Dosen Pembimbing



Debora Wintriarsi H., S.E., MM., M.Sc

16 Februari 2021



UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA
Fakultas Bisnis dan Ekonomika

SURAT KETERANGAN

No. 296/J/I

Berdasarkan dari Ujian Pendadaran yang diselenggarakan pada hari Jumat, 5 Maret 2021 dengan susunan pengujian sebagai berikut:

- | | |
|---|-----------------|
| 1. Th. Agung M. Harsiwi, SE., M.Si. | (Ketua Penguji) |
| 2. Drs. D. Koeshartono, MM. | (Anggota) |
| 3. Debora Wintriarsi H, SE., MM., M.Sc. | (Anggota) |

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

Nama : Della Kristianinggar

NPM 160322839

Dinyatakan

Lulus Dengan Revisi

Pada saat ini skripsi Della Kristianinggar telah selesai direvisi dan revisian tersebut telah diperiksa dan disetujui oleh semua anggota panitia pengujian.

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.
FISNIS DAN EKONOMIKA

PERNYATAAN

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

PENGARUH KERJA TIM DAN PELATIHAN TERHADAP KEPUASAN KERJA DI HOTEL HORIZON ULTIMA RISS YOGYAKARTA

Benar-benar hasil karya saya sendiri. Pernyataan, ide maupun kutipan baik secara langsung maupun tidak langsung yang bersumber dari tulisan maupun ide orang lain dinyatakan secara tertulis dalam skripsi ini dalam daftar pustaka. Apabila dikemudian hari terbukti 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, Februari 2021

Yang menyatakan,



Della Kristianinggar

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan rahmat dan berkat-Nya kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan semangat dan kerja keras sehingga dapat tepat pada waktu-Nya. Penulisan skripsi ini ditempuh guna memenuhi persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen jenjang pendidikan Strata Satu program studi Manajemen pada Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Atma Jaya Yogyakarta.

Penulis menyadari skripsi ini tidak akan mungkin selesai tanpa bantuan yang telah diberikan beberapa pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan kali ini penulis ini menyampaikan ucapan terima kasih kepada pihak-pihak yang terlibat dan mendukung selama proses penyelesaian penulisan skripsi ini. Penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Tuhan Yesus Kristus yang selalu menyertai dan berkarya dalam hidup penulis.
2. Ibu Debora Wintriarsi H., S.E., MM., M.Sc. selaku Kaprodi Manajemen dan Dosen Pembimbing yang telah meluangkan waktu guna memberikan bimbingan, pengarahan, dan saran-saran kepada penulis dengan penuh kesabaran selama penyusunan skripsi ini hingga selesai dengan baik.
3. Seluruh dosen pengajar dan staff Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Atma Jaya Yogyakarta yang telah memberikan ilmu dan pelajaran kepada penulis.

4. Ibu Prapti Handayani selaku *Human Resources Manager* Hotel Horison Ultima Riss Yogyakarta yang dengan senang hati membantu penulis dalam proses penelitian ini.
5. Seluruh responden Hotel Horison Ultima Riss Yogyakarta yang telah bersedia meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner penelitian ini.
6. Kedua orang tuaku tercinta Papa (Ary Cahyono) dan Mama (Tuty Wuryaningsih), serta kakakku tersayang kak Decita Pingkan Cahyaningtyas dan adikku terkasih dek Delicia Chrismathea, terima kasih atas segala motivasi, doa, dukungan kepada penulis hingga dapat menyelesaikan masa perkuliahan dan seluruh keluarga besar yang selalu mendukung penulis. *“Love you all”*.
7. Teman-teman seperbimbingan, Ovi, Tata, Diana, Thria, Mona, Yoel, dan Hesti yang selalu memberikan semangat dan dukungan dalam menyelesaikan skripsi.
8. Teman-teman seperjuangan, Iban, Tiffanie, dan Uli yang selalu ada disaat penulis sedang suka maupun duka selama masa perkuliahan. *“See you on top”*.
9. Teman-teman HMPSM terima kasih atas proses dan dinamikanya selama 3 tahun, senang dan sedih yang kita rasakan biarlah akan menjadi kenangan dikemudian hari.
10. Semua pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu per satu yang telah menjadi bagian dalam proses penyelesaian skripsi ini.

Akhir kata penulis menyadari skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, segala kritik dan saran yang diberikan dengan senang hati dapat diterima demi perbaikan bagi penelitian serupa yang akan datang. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat untuk pihak yang membutuhkan serta menambah wawasan pemikiran bagi kita semua.

Yogyakarta, Februari 2021

Penulis,

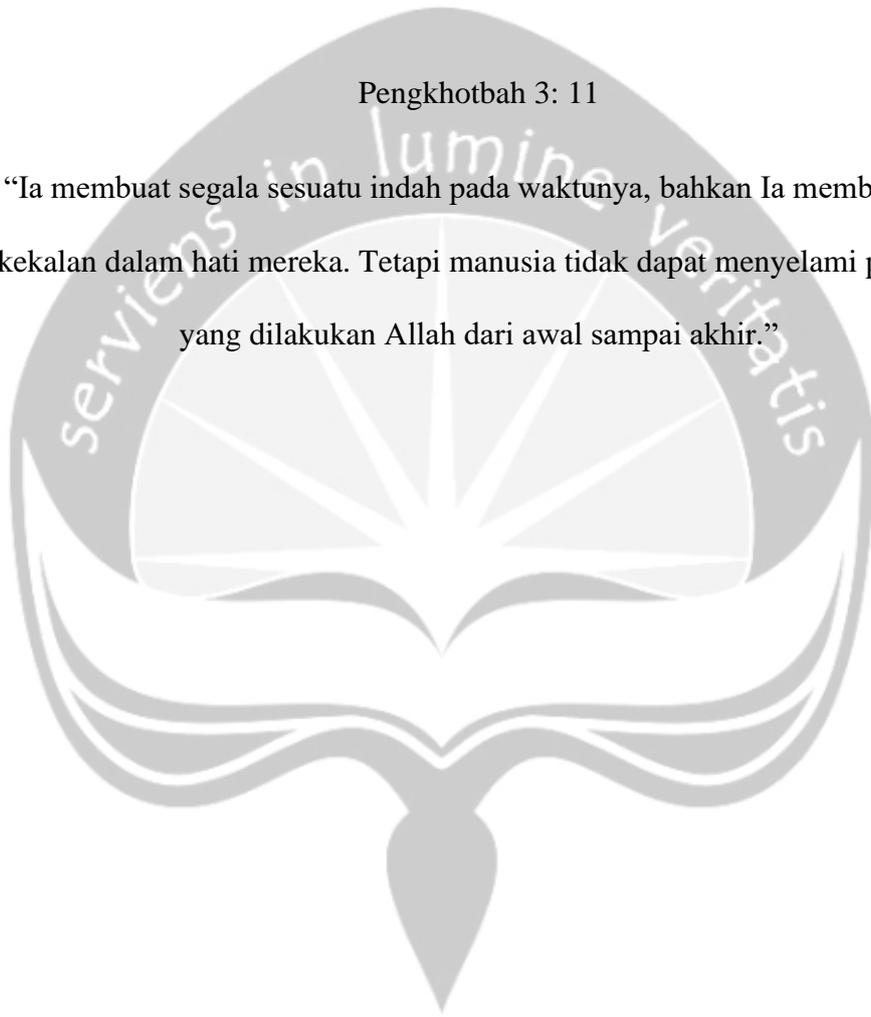


Della Kristianinggar

MOTTO

Pengkhotbah 3: 11

“Ia membuat segala sesuatu indah pada waktunya, bahkan Ia memberikan kekekalan dalam hati mereka. Tetapi manusia tidak dapat menyelami pekerjaan yang dilakukan Allah dari awal sampai akhir.”



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
PERNYATAAN	iii
KATA PENGANTAR	iv
MOTTO	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
ABSTRAK	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	5
1.3 Batasan Masalah.....	6
1.4 Tujuan Penelitian.....	7
1.5 Manfaat Penelitian.....	7
1.6 Sistematika Penelitian.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	10
2.1 Kepuasan Kerja.....	10
2.1.1. Definisi Kepuasan Kerja.....	10
2.1.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	11

2.1.3.	Dampak Kepuasan Kerja.....	12
2.2	Kerja Tim.....	13
2.2.1.	Definisi Kerja Tim.....	13
2.2.2.	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kerja Tim.....	14
2.2.3.	Dampak Kerja Tim.....	15
2.3	Pelatihan.....	16
2.3.1.	Definisi Pelatihan.....	16
2.3.2.	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pelatihan.....	17
2.3.3.	Dampak Pelatihan.....	18
2.4	Kerangka Penelitian.....	19
2.5	Pengembangan Hipotesis.....	19
2.5.2.	Pengaruh Kerja Tim terhadap Kepuasan Kerja.....	19
2.5.3.	Pengaruh Pelatihan terhadap Kepuasan Kerja.....	20
BAB III	METODOLOGI PENELITIAN.....	23
3.1	Jenis Penelitian.....	23
3.2	Objek dan Lokasi Penelitian.....	23
3.3	Populasi dan Sampel.....	23
3.3.1.	Populasi.....	23
3.3.2.	Sampel.....	24
3.3.3.	Metode Pengambilan Sampel.....	28

3.4 Sumber Data.....	19
3.5 Metode Pengumpulan Data.....	30
3.6 Pengujian Instrumen.....	31
3.6.1. Uji Validitas.....	31
3.6.2. Uji Reliabilitas.....	32
3.7 Metode Analisis Data.....	32
3.7.1. Analisis Statistik Deskriptif.....	32
3.7.2. Analisis Regresi Linear Berganda.....	33
BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN.....	36
4.1 Pengujian Instrumen.....	36
4.1.1. Uji Validitas.....	36
4.1.2. Uji Reliabilitas.....	38
4.2 Profil Responden.....	39
4.2.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	39
4.2.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	40
4.2.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	40
4.2.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	41
4.2.5. Karakteristik Responden Berdasarkan Divisi Kerja.....	41
4.3 Analisis Statistik Deskriptif.....	42
4.3.1. Kerja Tim.....	43
4.3.2. Pelatihan.....	44
4.3.3. Kepuasan Kerja.....	45

4.4 Analisis Data.....	46
4.4.1 Pengaruh Kerja Tim terhadap Kepuasan Kerja.....	46
4.4.2 Pengaruh Pelatihan terhadap Kepuasan Kerja.....	47
4.5 Pembahasan.....	48
4.5.1 Pengaruh Kerja Tim terhadap Kepuasan Kerja.....	48
4.5.2 Pengaruh Pelatihan terhadap Kepuasan Kerja.....	49
BAB V PENUTUP.....	51
5.1 Kesimpulan.....	51
5.2 Impikasi Manajerial.....	51
5.3 Keterbatasan Penelitian.....	53
5.4 Saran Penelitian.....	53
DAFTAR PUSTAKA.....	55
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Unit Karyawan Hotel Horison Ultima Riss Yogyakarta.....	29
Tabel 3.2	Batasan Persepsi.....	33
Tabel 4.1	Hasil Uji Validitas Variabel Kerja Tim	37
Tabel 4.2	Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan.....	37
Tabel 4.3	Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja	38
Tabel 4.4	Hasil Uji Reliabilitas.....	39
Tabel 4.5	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	39
Tabel 4.6	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	40
Tabel 4.7	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	40
Tabel 4.8	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	41
Tabel 4.9	Karakteristik Responden Berdasarkan Divisi Kerja	41
Tabel 4.10	Analisis Deskriptif Kerja Tim.....	43
Tabel 4.11	Analisis Deskriptif Pelatihan	44
Tabel 4.12	Analisis Deskriptif Kepuasan Kerja.....	45
Tabel 4.13	Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	46

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I	Kuesioner	59
Lampiran II	Jawaban Responden	67
Lampiran III	Uji Validitas & Reliabilitas <i>Pretest</i>	79
Lampiran IV	Uji Validitas & Reliabilitas Hotel Horison Ultima Riss Yogyakarta	85
Lampiran V	Uji Regresi Linear Berganda	91
Lampiran VI	Surat keterangan Perusahaan	93

**PENGARUH KERJA TIM DAN PELATIHAN TERHADAP KEPUASAN
KERJA DI HOTEL HORISON ULTIMA RISS YOGYAKARTA**

Disusun Oleh :

Della Kristianinggar

NPM : 16 03 22839

Pembimbing

Debora Wintriarsi H., S.E., MM., M.Sc

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pemberdayaan karyawan, kerja tim, dan pelatihan terhadap kepuasan kerja. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan Hotel Horison Ultima Riss Yogyakarta dengan menggunakan *stratified random sampling*. Responden dalam penelitian ini berjumlah 36 responden. Teknik pengumpulan data penelitian menggunakan kuesioner dengan total 44 item pernyataan. Alat analisis yang digunakan untuk penelitian ini adalah analisis uji regresi linear berganda.

Berdasarkan pada hasil dari analisis regresi berganda menunjukkan kerja tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

Kata Kunci : Kerja Tim, Pelatihan, Kepuasan Kerja.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia menjadi suatu aset penting perusahaan. Sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam perkembangan suatu organisasi, sehingga menjadi suatu tuntutan bagi perusahaan dalam mengembangkan kompetensi sumber daya manusianya. Adanya kontribusi sumber daya manusia yang memainkan berbagai fungsi dan kemampuan yang dimiliki akan dapat mempengaruhi suatu organisasi.

Menurut Tannady (2017), dengan adanya manajemen sumber daya manusia yang baik, maka suatu organisasi dapat mengembangkan kemampuan yang dimiliki karyawan agar dapat mencapai tujuan organisasi. Selain itu, suatu organisasi juga dapat memberdayakan sumber daya manusia dalam keuntungan jangka panjang, tapi juga dapat berkembang dan kepuasan diri dari sumber daya manusianya. Tanpa adanya sumber daya manusia yang cakap dalam suatu organisasi, maka organisasi tersebut dan manajemen akan gagal dalam mencapai tujuannya (Ampauleng, 2018).

Suatu organisasi selalu memiliki tujuan yang harus dicapai. Dalam hal ini, kepuasan kerja menjadi suatu perhatian dalam suatu organisasi. Sumber daya manusia yang bekerja selalu mengharapkan untuk mendapatkan kepuasan dari tempat kerjanya. Menurut Mehmet (2018), kepuasan kerja ialah saat karyawan merasa senang, karena merasa dapat menyelesaikan pekerjaan yang penting dan merasa bahwa hasil kerjanya dihargai. Menurut Tannady (2017),

kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan cinta akan pekerjaannya. Kepuasan kerja diciptakan sebaik-baiknya agar moral kerja, dedikasi, kecintaan, kedisiplinan karyawan menjadi meningkat. Adanya sikap ini dicerminkan oleh adanya moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja.

Menurut Sudiro (2018), lima faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, *supervisor*/penyelia, dan rekan kerja. Selain itu, menurut Elim (2020), faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah kerja tim dan pelatihan. Untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja dari sumber daya manusia yang ada di suatu organisasi, penerapan kerja tim dan pelatihan diharapkan akan mampu meningkatkan kinerja mereka, yang tentunya akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Sikap positif karyawan terhadap pekerjaan yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja akan menyebabkan mereka puas terhadap pekerjaan yang mereka tekuni.

Suatu organisasi terbagi menjadi beberapa divisi/bagian. Karyawan saling berinteraksi dan membutuhkan satu sama lain. Keberhasilan organisasi dalam menjalankan suatu tujuan tidak terlepas dari penerapan kerja sama antar setiap bagian. Penerapan kerja tim diperlukan untuk meningkatkan efisiensi kerja. Begitu pula suatu perusahaan dapat membentuk karyawannya untuk dapat menciptakan kerja sama yang baik antar bagian. Hal itu dilakukan agar kinerja karyawan dapat lebih efisien dalam mencapai tujuan perusahaan. Maka karyawan akan dituntut untuk bisa bekerja secara individu maupun bekerja sama secara tim. Menurut, Ooko (2013), kerja tim merupakan suatu topik utama dalam perilaku organisasi yang mendapat perhatian besar dari

praktisi bisnis. Kerja tim juga dapat digambarkan sebagai dua individu atau lebih yang saling berinteraksi dan mengkoordinasikan kerja mereka untuk tercapainya tujuan bersama (Musriha, 2013). Kumpulan individu ini haruslah memiliki aturan dan mekanisme kerja yang jelas, di mana di dalamnya ada koordinasi dan prosedur yang telah disepakati oleh seluruh anggota tim (Masyitnah, 2018).

Suatu organisasi memiliki standar kerja yang sudah ditetapkan. Setiap karyawan akan diberikan pelatihan saat akan memulai bekerja. Pelatihan akan diberikan secara berkala dan berulang. Fungsi dari pelatihan itu untuk memudahkan karyawan untuk bekerja secara lebih efektif dan efisien. Menurut Vonny (2016), pelatihan merupakan suatu rangkaian kegiatan yang perlu diterapkan dalam tiap organisasi bagi para karyawannya. Pelatihan ini menjadi aktivitas umum yang selalu dilakukan oleh tiap organisasi, karena dengan adanya pelatihan, karyawan dibekali untuk menjadi lebih produktif dan lebih terampil lagi. Selain itu pelatihan didefinisikan sebagai serangkaian aktivitas individu untuk dapat meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis, sehingga mampu menghasilkan kinerja yang profesional dalam bidangnya (Widodo, 2015).

Penelitian yang dilakukan oleh Wafa (2019), membuktikan bahwa kerja tim dapat mempengaruhi kepuasan kerja secara positif dan signifikan. Masyitnah dkk (2018), mengemukakan bahwa penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa kerja tim mampu mempengaruhi kepuasan kerja secara positif dan signifikan. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Dhlurup

(2015), juga membuktikan bahwa kerja tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Menurut Putri (2019) dalam penelitiannya, menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan pelatihan terhadap kepuasan kerja. Meidita (2019), juga menyatakan bahwa pelatihan dapat mempengaruhi secara positif dan signifikan terhadap kepuasan. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Hanaysha dan Tahir (2016) telah membuktikan bahwa pelatihan mampu mempengaruhi secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Penelitian ini mengangkat topik kerja tim dan pelatihan terhadap kepuasan kerja karena di era globalisasi ini, suatu organisasi perlu memaksimalkan sumber daya manusianya sebagai bentuk analisa fenomenal dan aset penting dalam mencapai tujuan organisasi dan demi kelangsungan hidup suatu organisasi. Suatu organisasi khususnya jasa, harus dapat memastikan bahwa pemanfaatan sumber daya manusia dilakukan dengan maksimal agar dapat memajukan suatu organisasi. Adanya kerja tim dan pelatihan dalam suatu organisasi akan dapat menciptakan suatu organisasi yang lebih maju dan berkualitas dibandingkan organisasi yang lainnya. Hal ini dapat tercapai dengan adanya penerapan struktur, sistem, dan prosedur di dalam organisasi tersebut.

Penelitian ini dilakukan di Hotel Horison Ultima Riss Yogyakarta yang bergerak dalam bidang jasa, karena aktivitas yang ada berkaitan dengan sumber daya manusia, sehingga organisasi tersebut perlu adanya sumber daya manusia yang memiliki kualitas yang memuaskan. Hotel Horison Ultima Riss

Yogyakarta memerlukan adanya kerja tim dan pelatihan guna mendapatkan sumber daya manusia yang baik dan berkualitas, sehingga mampu menghasilkan kepuasan kerja. Selain itu, Hotel Horison Ultima Riss Yogyakarta memiliki *Standar Operating Procedure (SOP)* Horison Hotels Group dalam melakukan kegiatan atau aktivitas organisasi. Dengan adanya SOP ini, Hotel Horison Ultima Riss Yogyakarta dapat memberikan kinerja terbaik untuk individu karyawan, organisasi tersebut maupun para klien.

Hotel Horison Ultima Riss Yogyakarta dalam mendapatkan kepuasan kerja, maka diperlukan adanya kerja tim. Kerja tim ini diterapkan dengan HRD memberikan SOP yang berbeda-beda kepada masing-masing divisi. Hal ini, dapat membentuk adanya kerja tim yang sesuai dengan pekerjaannya, sehingga menghasilkan kinerja yang memuaskan. Selain itu, Hotel Horison Ultima Riss Yogyakarta menerapkan adanya pelatihan untuk para karyawan untuk mendapatkan kinerja yang memuaskan. Pelatihan ini diawasi dan dikoordinasi oleh HRD. Pelatihan juga diatur dalam SOP Bab III tentang *Training*. Dengan adanya keterangan mengenai prosedur Hotel Horison Ultima Riss Yogyakarta, peneliti akan menganalisis bagaimana pengaruh kerja tim dan pelatihan terhadap kepuasan kerja di Hotel Horison Ultima Riss Yogyakarta.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka permasalahan dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kerja tim terhadap kepuasan kerja di Hotel Horison Ultima Riss Yogyakarta?

2. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kepuasan kerja di Hotel Horison Riss Yogyakarta?

1.3 Batasan Masalah

Agar penelitian menjadi lebih fokus, maka ditentukan batasan masalah seperti berikut:

1. Kerja Tim

Kerja tim merupakan gabungan beberapa orang yang saling bergantung pada tugas dan bertanggung jawab akan hasil yang didapatkan, di mana di dalamnya terdapat kepemimpinan, rasa tanggung jawab, penyamaan tujuan, fokus masa depan dan tugas, serta bakat dan tanggapan (Devina, 2018). Kerja tim dapat meningkatkan kemampuan serta transfer pengetahuan dengan karyawan lain (Sanyal dan Hisam, 2018). Menurut Robbins dan Colter (2010), faktor-faktor yang mempengaruhi kerja tim yaitu adanya tujuan yang jelas, keterampilan relevan, rasa saling percaya, komitmen bersama, komunikasi, kepemimpinan, internal dan eksternal.

2. Pelatihan

Pelatihan merupakan suatu perubahan sistematis dari pengetahuan, kemampuan, sikap, dan perilaku yang terus menerus mengalami peningkatan yang dimiliki oleh tiap karyawan, sehingga dapat mewujudkan sasaran yang akan dicapai oleh suatu organisasi dalam pemenuhan standar sumber daya manusia yang diinginkan (Pareraway dkk, 2018). Sasaran yang ingin dicapai dalam pelatihan adalah peningkatan kinerja individu dalam jabatan atau fungsi saat ini (Putri dan Edy, 2019). Menurut Marwansyah

(2012), terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan yaitu dukungan organisasi, komitmen, kompleksitas struktur organisasi dan gaya belajar.

3. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan sikap yang umum terhadap pekerjaan seorang karyawan, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima oleh karyawan dan jumlah yang diyakini yang seharusnya mereka terima (Ampauleng, 2018). Kepuasan kerja merupakan penilaian dari karyawan yaitu seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya (Masyitnah dkk, 2018). Menurut Sudiro (2018), lima faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, *supervisor*/penyelia, dan rekan kerja.

1.4 Tujuan Penelitian

Dari perumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian yang akan dilakukan adalah:

1. Menganalisis pengaruh kerja tim terhadap kepuasan kerja di Hotel Horison Ultima Riss Yogyakarta.
2. Menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kepuasan kerja di Hotel Horison Ultima Riss Yogyakarta.

1.5 Manfaat penelitian

Manfaat dari penelitian yang dilakukan bagi:

1. Penulis

Bagi penulis, untuk menyelesaikan tugas akhir sebagai syarat kelulusan dan menunjukkan kompetensi peneliti dalam membuat penelitian yang berkaitan dengan program kuliah yang telah diambil. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan yang lebih mendalam akan kerja tim, pelatihan, dan kepuasan kerja karyawan.

2. Organisasi

Hasil penelitian ini, diharapkan dapat membantu suatu organisasi dalam upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusianya. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat menjadi informasi yang berguna bagi organisasi yang bersangkutan.

3. Peneliti Lain

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya. Selain itu, penelitian ini, juga diharapkan dapat menambah pengetahuan kepada peneliti lainnya akan kerja tim, pelatihan, dan kepuasan kerja.

1.6 Sistematika Penelitian

Dalam penelitian ini terdiri dari lima bab yaitu:

BAB I PENDAHULUAN

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

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi tentang landasan teori mengenai kerja tim, pelatihan, kepuasan kerja, kerangka penelitian, dan pengembangan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisi tentang metode yang digunakan, jenis penelitian, objek penelitian, populasi, sampel, teknik pengambilan data, dan teknik analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas hasil dari analisis data dan pengujian terhadap hipotesis berdasarkan jawaban responden yang telah mengisi kuisioner yang dibagikan.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi tentang kesimpulan hasil penelitian, saran, implikasi manajerial, dan keterbatasan penelitian.

BAB V

PENUTUP

Di akhir skripsi ini, penulis akan menjabarkan kesimpulan dan adanya keterbatasan dari hasil penelitian yang telah dilakukan. Selain itu, penulis akan memberi beberapa saran yang bisa menjadi bahan untuk dipertimbangan bagi Hotel Horison Ultima Riss Yogyakarta dan peneliti selanjutnya.

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil analisis data yang didapat dan pembahasan, peneliti akan memberikan kesimpulan berikut ini:

1. Kerja tim berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Adanya kerja tim yang telah diterapkan dengan baik ini, dapat menciptakan kepuasan kerja.
2. Pelatihan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Adanya sistem pelatihan yang diterapkan dengan baik dan detail ini, mampu menciptakan kepuasan kerja.

5.2 Implikasi Manajerial

Kerja tim dapat mengukur kepuasan kerja dalam suatu organisasi. Kerja tim yang memiliki aturan dan mekanisme kerja yang jelas, dengan adanya koordinasi dan prosedur yang disepakati seluruh anggota tim, maka akan dapat menciptakan kepuasan kerja. Tidak hanya itu, adanya sistem pelatihan yang

baik di dalam suatu organisasi, akan membuat karyawan menjadi lebih produktif dan mampu bekerja lebih baik lagi. Adanya pelatihan ini, juga akan dapat menciptakan kepuasan kerja.

Penelitian yang dilakukan ini, berguna untuk mengetahui apakah ada dampak kerja tim dan pelatihan terhadap kepuasan kerja di Hotel Horison Ultima Riss Yogyakarta. Hasil penelitian yang didapat memperlihatkan bahwa semua variabel berdampak terhadap organisasi. Kerja tim yang dilakukan dengan baik dan benar, dapat membantu dan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik lagi, sehingga karyawan akan merasa puas dengan kerja mereka. Adanya pelatihan yang diterapkan oleh Hotel Horison Ultima Riss Yogyakarta juga akan membuat karyawan menjadi lebih berbakat dan menguasai keahlian mereka dengan baik, sehingga karyawan dapat merasa puas dengan hasil kerja yang mereka lakukan. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa penting bagi suatu organisasi untuk mengadakan kerja tim dan pelatihan dengan sebaik-baiknya untuk dapat mencapai kepuasan kerja yang diinginkan.

Berdasarkan hasil penelitian, terdapat nilai rata-rata terendah pada variabel kerja tim terdapat pada nomor 4 (KT4) yaitu sebesar 3,97 yang masuk dalam kategori tinggi, yang menyatakan bahwa tim saya dapat mengatasi berbagai tugas yang berbeda dalam waktu yang sama. Dalam hal ini, peneliti dapat memberikan saran yaitu karyawan tetap dapat mempertahankan kerja tim yang baik walaupun selama pandemi COVID-19 ini ada beberapa karyawan yang harus bekerja dari rumah (*Work From Home*). Nilai rata-rata terendah

pada variabel pelatihan terdapat pada pernyataan nomor 2 (P2) yaitu sebesar 4,03 yang masuk dalam kategori tinggi, yang menyatakan bahwa di Hotel Horison Ultima Riss Yogyakarta, pembelajaran telah terencana dan terarah. Dalam hal ini, peneliti dapat memberikan saran yaitu tetap mempertahankan adanya sistem pelatihan yang baik dan benar, dengan tetap menerapkan sistem pelatihan “*Annual Training Plan*” yang terdiri dari *Hard Skill Training* dan *Soft Skill Training*, sehingga karyawan tetap terlatih dan dapat meningkatkan kinerja organisasi.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian yang telah dilakukan, memiliki beberapa keterbatasan. Berikut ini adalah beberapa keterbatasan penelitian yang didapatkan, yaitu:

1. Penyebaran kuesioner hanya dititipkan kepada HRD di Hotel Horison Ultima Riss Yogyakarta, sehingga peneliti tidak mengetahui apakah para responden menjawab kuesioner dengan baik dan bersungguh-sungguh. Selain itu terdapat beberapa kuesioner yang datanya kurang lengkap, sehingga menimbulkan kendala dalam proses pengolahan data.

5.4 Saran Penelitian

Dilihat dari hasil penelitian, peneliti memberikan saran-saran untuk Hotel Horison Ultima Riss Yogyakarta yang dapat berguna untuk meningkatkan atau menciptakan kepuasan kerja. Berikut ini merupakan saran yang dapat diberikan:

1. Berdasarkan hasil penelitian, analisis deskriptif terendah terdapat pada variabel kerja tim pada pernyataan nomor 4 (KT4) yaitu sebesar 3,97 yang

masuk dalam kategori tinggi, yang menyatakan bahwa tim saya dapat mengatasi berbagai tugas yang berbeda dalam waktu yang sama. Dalam hal ini, peneliti dapat memberikan saran yaitu karyawan tetap dapat mempertahankan kerja tim yang baik walaupun selama pandemi COVID-19 ini ada beberapa karyawan yang harus bekerja dari rumah (*Work From Home*). Nilai rata-rata terendah pada variabel pelatihan terdapat pada pernyataan nomor 2 (P2) yaitu sebesar 4,03 yang masuk dalam kategori tinggi, yang menyatakan bahwa di Hotel Horison Ultima Riss Yogyakarta, pembelajaran telah terencana dan terarah. Dalam hal ini, peneliti dapat memberikan saran yaitu tetap mempertahankan adanya sistem pelatihan yang baik dan benar, dengan tetap menerapkan sistem pelatihan “*Annual Training Plan*” yang terdiri dari *Hard Skill Training* dan *Soft Skill Training*, sehingga karyawan tetap terlatih dan dapat meningkatkan kinerja organisasi, sehingga karyawan dapat merasa puas dengan kinerja mereka.

2. Bagi peneliti lainnya, penelitian dapat ditambahkan atau dikembangkan dengan berbagai variabel lainnya yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Di mana, hal ini dapat memberikan gambaran yang semakin jelas dan lebih luas lagi yang berkaitan dengan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, I. & Manzoor, S. R. 2017. Effect of teamwork, employee empowerment and training on performance. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences* 7(11): 380-394.
- Ampauleng. 2018. Pengaruh pelatihan dan pemberdayaan terhadap kepuasan kerja karyawan pada perusahaan PT. *Sumber Cipta Multiniaga cabang Makasar. Bongaya Journal for Research in Management* 1(1): 45-50.
- Arifin, A. 2020. The effect of leadership and teamwork on employee satisfaction and performance. *Journal of Economic and Business* 17(2): 186-193.
- Arifin, R., Amirullab, & Khalikussabir. 2017. *Budaya dan Perilaku Organisasi*. Malang: Salemba Empat.
- Asri. 2017. Pengaruh dimensi pelatihan terhadap kepuasan kerja guru SMK Nurul Falah Pekanbaru. *Jurnal Wira Ekonomi Mikroskil* 7(2): 219-226.
- Astuti, Stiti, E., Raharjo, K., & Hamid, D. 2013. The effect of empowerment of the organizational commitment and the job satisfaction of the employees of the national electricity company (Ltd) in South Sulawesi Province Indonesia. *Asian Transactions on Basic & Applied Scienc* 3(4).
- Badriyah, Mila. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Bandung: Pustaka Setia.
- Devina, G. 2018. Pengaruh teamwork terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Federal International Finance cabang Surabaya 2. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)* 6(1): 1-9.
- Dewi, I. G. A. S. & Suwanda, I. G. M. 2016. Pengaruh pemberdayaan karyawan, komitmen organisasi dan kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud* 5(4): 1969-1997.
- Dewi, Shinta, I. G. A. D, & Utama, I. W. M. 2015. Pengaruh emotional intelligence leaders, pemberdayaan karyawan dan dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja. *E-Journal Manajemen Unud* 4(6): 1676-1699.
- Hanasya, J. & Tahir, P. R. 2016. Examining the effect of employee empowerment, teamwork, and employee training on job satisfaction. *Procedia-Social and Behavioral Sciences* 219: 272-282.
- Hasibunan, M. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Bumi Aksara.

- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Cetakan Kedua. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Lower, L. M., Newman, T. J., & Anderson-Butcher, D. 2017. Validity and reliability of of the teamwork scale for youth. *Research on Social Work Practice* 27(6): 716-725.
- Marpaung, M. 2014. Pengaruh kepemimpinan dan teamwork terhadap kinerja karyawan di Koperasi Sekjen Kemdikbud Senayan Jakarta. *Jurnal Ilmiah WIDYA* 2(1): 33-40.
- Marwansyah. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*. Bandung: Alfabeta.
- Masyitnah, S. F., Adam, M., & Tabrani, M. 2018. Analisis pengaruh kompensasi, kerjasama tim dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja serta dampaknya pada kinerja karyawan PT. Bank Muamalat cabang Banda Aceh. *SIMEN (Akuntansi dan Manajemen) STIES* 9(1): 50-59.
- Mehmet. 2018. The effect of empowerment on employees' job satisfaction: a research on Konya industrial zone. *MANAS Journal of Social Studies*.
- Meidita, A. 2019. Pengaruh pelatihan dan kompetensi terhadap kepuasan kerja melaluimotivasi kerja. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 2(2):226-237.
- Men, L. R. 2010. Measuring the impact of leadership style and employee empowerment on perceived organisation reputation. *Institute for Public Relations* : 1-54.
- Mohapatra, I. & Sundaray, B. K. Impact of employee empowerment on employee performance. *International Journal of Advanced Technology & Engineering Research (IJATER)* 1: 98-102.
- Nongkeng, H., Armanu, Troena, E. A., & Setiawan, M. 2012. Pengaruh pemberdayaan, komitmen organisasional terhadap kinerja dan kepuasan kerja dosen (persepsi dosen dipekerjakan PTS Kopertis wilayah IX Sulawesi di Makassar). *Jurnal Aplikasi Manajemen* 10(31): 574-585.
- Ooko, P. A. 2013. Impact of teamwork on achievement of targets within organization in Kenya. *A Case of SOS Children's Village, Eldoret (Master's Dissertation, University of Nairobi)*.
- Pareraway, A. S., Kojo, C., & Roring, F. 2018. The effect of environmental work, training, and empowerment of human resources on employee job satisfaction PT. PLN (PERSERO) region Suluttenggo. *Jurnal EMBA* 6(3): 1828-1837.

- Pranitasari, D. 2019. Key success factors of Lecturer's work engagement at college of economics. *Journal of Engineering and Applied Science* 4(11):3615-3619.
- Putri, I. N. & Edy. 2019. Pengaruh pelatihan dan pengawasan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Expravet Nasuba Medan. *Jurnal Ekonomi Pendidikan* 7(2): 23-36.
- Raza, H., Mowday, R. T. & Boulian, P. V. 2015. Impact of employee empowerment on job satisfaction of employees in corporate banking sector employees of Pakistan. *J. Appl. Environ. Biol. Sci* 5(2): 1-7.
- Risha, J., Kurniawan, Z., & Widjaja, D. 2014. Pengaruh employee empowerment terhadap service quality di Hotel Bintang 3 di Surabaya. *Journal of Multidisciplinary Reseach in Healthcare* 1(1): 53-62.
- Robbins, S. P. & Cotler, M. 2010. *Management*. 10th Edition. Jakarta: Erlangga.
- Sabri, P. S. U., Ilyas, M. & Amjad, Z. 2011. Organizational Culture and Its Impact on the Job Satisfaction of the University Teachers of Lahore. *International Journal of Business and Social Science* 2(24): 121-128.
- Salman, W. Al. & Hassan, Z. 2016. Impact of effective teamwork on employee performance. *International Journal of Accounting and Business Management* 4(1): 76-85.
- Schmidt, S. W. 2004. The job training and job satisfaction survey. *Job Training and Job Satisfaction Survey*: 1-36.
- Shanahan, C., Best, C., Finch, M. & Sutton, C. 2007. Behavioural, Cognitive, and Motivational Factors Underlying Team Performance. *Defence Science and Technology Organisation (DSTO-RR-0328)*: 1-69.
- Sihombing, D. R. W. 2018. Analisis pengaruh tim kerja pegawai terhadap kepuasan kerja pegawai pada badan kepegawaian daerah Kabupaten Toba Samosir. *E-Journal For All Sciences* 1(1): 71-77.
- Snell, S. & Bohlander, G. 2013. *Managing Human Resource* 16th edition. South Western: Cengage Learning.
- Sobhani, H. 2016. Investigating the impact of employee's empowerment on their job satisfaction. *Case Study: Tejarat Bank, West Azerbaijan Province, Iran*: 1452-1459.
- Sugiyarti, G. & Meiliana, T. W. 2018. Analisis otonomi kerja terhadap komitmen organisasi dan kepuasan kerja dengan peran moderasi budaya organisasi pada pedagang kaki lima di Perumnas Tlogosari kota Semarang. *Serat Acitya-Jurnal Ilmiah UNTAG Semarang* 7(2): 90-96.

- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Surekha, R. & Singh, V. 2016. Employee empowerment and job satisfaction: an empirical study in IT industry. *IOSR Journal of Humanities and Social Science* 21(12): 23-29.
- Tannady, H. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Expert.
- Taroreh, I. M. 2014. Analisa pengaruh motivasi kerja, pelatihan, kepemimpinan, komunikasi dan kerjasama tim terhadap kinerja para suster Dina St. Yoseph di Indonesia. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen* 2(4):90-101.
- Vasudevan, H. 2014. Examining the relationship of training on job satisfaction and organizational effectiveness. *International Journal of Management and Business Research* 4(3):185-202.
- Vonny, R. P. E. 2016. The effect of training, working facilities and compensation on employee job satisfaction at PT. United Tractors Manado Branch. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi* 16(3): 407-418.
- Wafa, M. A. 2019. Pengaruh kerja tim terhadap kepuasan kerja melalui komitmen organisasi sebagai variabel mediasi di AJB Bumiputera 1912 cabang Darmo Satelit Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen* 7(1): 202-209.
- Widodo. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

LAMPIRAN I

Kuesioner



Yogyakarta, 16 Desember 2020

Perihal : Permohonan Pengisian Kuesioner

Yth. Bapak/Ibu/Saudara/i Hotel Horison Ultima Riss Yogyakarta

Responden

Di Tempat

Dengan Hormat,

Dalam rangka untuk penulisan skripsi program sarjana (S-1) di Universitas Atma Jaya Yogyakarta, saya:

Nama : Della Kristianinggar

Fakultas : Bisnis dan Ekonomika

Program Studi : Manajemen

Judul Penelitian : **“Pengaruh Kerja Tim dan Pelatihan Terhadap Kepuasan Kerja di Hotel Horison Ultima Riss Yogyakarta”**

Memohon kepada Bapak/Ibu/Saudara/i di Hotel Horison Ultima Riss Yogyakarta untuk memberikan bantuan dengan mengisi kuesioner yang disediakan. Adapun data yang akan diperoleh dari kuesioner ini hanya untuk penelitian dan tidak akan disebarluaskan. Atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i meluangkan waktu mengisi kuesioner tersebut, saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya,

Della Kristianinggar

Contact Person

Della : 081392511127

KUESIONER SKRIPSI

Yth. Responden

Di Tempat.

Perkenalkan nama saya Della Kristianinggar, mahasiswi Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Atma Jaya Yogyakarta angkatan 2016. Saat ini saya sedang melakukan penelitian untuk memenuhi persyaratan tugas akhir (skripsi) saya mengenai "Pengaruh Kerja Tim dan Pelatihan terhadap Kepuasan Kerja di Hotel Horison Ultima Riss Yogyakarta. Partisipasi Bapak/Ibu/Saudara/i dalam pengisian kuesioner ini sangat berharga demi kelancaran tugas akhir saya. Oleh karena itu, saya mengharapkan kejujuran Bapak/Ibu/Saudara/i dalam mengisi kuesioner ini. Atas kesediaan dan kerjasama Bapak/Ibu/Saudara/i, saya mengucapkan banyak terima kasih.

Cara menjawab: Bapak/Ibu/Saudara/i memilih satu jawaban dari setiap pertanyaan yang ada dengan cara. Usahakan untuk memilih jawaban yang paling sesuai dalam menggambarkan persepsi Bapak/Ibu/Saudara/i dan sebisa mungkin menghindari jawaban netral/N (3).

Keterangan:

STS = Sangat Tidak Setuju = 1

TS = Tidak Setuju = 2

N = Netral = 3

S = Setuju = 4

SS = Sangat Setuju = 5

Jenis Kelamin :

Usia Bapak/Ibu/Saudara/I :

Pendidikan terakhir yang Bapak/Ibu/Saudara/i tempuh:

- SLTA/Sederajat/Dibawahnya
- Diploma (D1 - D3)
- Sarjana (S1)
- Pasca Sarjana (S2 - S3)

Masa Kerja Bapak/Ibu/Saudara/i:

- < 1 tahun
- 1 - 5 tahun
- 5 - 10 tahun
- 10 - 15 tahun
- > 15 tahun

Bekerja di bidang/divisi:

- Administration & General
- Accounting
- Front Office
- Food Beverage Service
- House Keeping
- Food Beverage Product
- Human Resource Development
- Engineering
- Sales Marketing

A. Kerja Tim

1. Tim saya akan mampu mengatasi jika beban kerja meningkat.

STS	TS	N	S	SS
-----	----	---	---	----

2. Tim saya akan mampu mengatasi jika tugas menjadi lebih kompleks.

STS	TS	N	S	SS
-----	----	---	---	----

3. Tim saya dapat mengembangkan metode untuk menangani adanya perubahan tugas.

STS	TS	N	S	SS
-----	----	---	---	----

4. Tim saya dapat mengatasi berbagai tugas yang berbeda dalam waktu yang sama.

STS	TS	N	S	SS
-----	----	---	---	----

5. Setiap anggota tim saya sangat peduli tentang apa yang terjadi pada satu sama lain.

STS	TS	N	S	SS
-----	----	---	---	----

6. Setiap anggota tim saya bisa saling percaya.

STS	TS	N	S	SS
-----	----	---	---	----

7. Setiap anggota tim saya membuat satu sama lain merasa melakukan pekerjaan dengan baik.

STS	TS	N	S	SS
-----	----	---	---	----

8. Setiap anggota tim saya saling membantu untuk menyelesaikan pekerjaan.

STS	TS	N	S	SS
-----	----	---	---	----

9. Setiap anggota tim saya mendorong satu sama lain untuk berhasil ketika melakukan tugas.

STS	TS	N	S	SS
-----	----	---	---	----

10. Setiap anggota tim saya bekerja keras untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

STS	TS	N	S	SS
-----	----	---	---	----

11. Setiap anggota tim saya bekerja sama dan berbagi beban saat melakukan tugas.

STS	TS	N	S	SS
-----	----	---	---	----

12. Setiap anggota tim saya memiliki kualifikasi yang diperlukan untuk kinerja tim yang efektif.

STS	TS	N	S	SS
-----	----	---	---	----

13. Setiap anggota tim saya berbagi semua sumber dengan anggota lain setiap saat.

STS	TS	N	S	SS
-----	----	---	---	----

14. Setiap anggota tim saya saling mendorong untuk menyampaikan ide dan saran yang baru.

STS	TS	N	S	SS
-----	----	---	---	----

15. Setiap anggota tim saya saling menghormati emosi dan ide masing-masing.

STS	TS	N	S	SS
-----	----	---	---	----

B. Pelatihan

1. Hotel Horsion Ultima Riss Yogyakarta menyediakan kesempatan pembelajaran / pelatihan untuk memenuhi perubahan kebutuhan di tempat kerja.

STS	TS	N	S	SS
-----	----	---	---	----

2. Di Hotel Horsion Ultima Riss Yogyakarta, pembelajaran telah terencana dan terarah.

STS	TS	N	S	SS
-----	----	---	---	----

3. Di Hotel Horsion Ultima Riss Yogyakarta, karyawan tertarik pada pengembangan pribadi dan profesional.

STS	TS	N	S	SS
-----	----	---	---	----

4. Pelatihan dan pengembangan didorong dan dihargai di Hotel Hersion Ultima Riss Yogyakarta

STS	TS	N	S	SS
-----	----	---	---	----

5. Saya proaktif dalam mencari cara untuk meningkatkan apa yang saya lakukan.

STS	TS	N	S	SS
-----	----	---	---	----

6. Saya memiliki tujuan pembelajaran yang dirancang untuk meningkatkan kemampuan saya dalam pekerjaan saat ini serta mempersiapkan saya untuk posisi masa depan.

STS	TS	N	S	SS
-----	----	---	---	----

7. Secara keseluruhan, *on-the-job training* yang saya ikuti dapat dimanfaatkan dalam pekerjaan saya.

STS	TS	N	S	SS
-----	----	---	---	----

8. Secara keseluruhan, pelatihan yang saya terima memenuhi kebutuhan saya

STS	TS	N	S	SS
-----	----	---	---	----

9. Secara umum saya dapat menggunakan apa yang saya pelajari saat *on-the-job training*

STS	TS	N	S	SS
-----	----	---	---	----

10. Secara keseluruhan, saya puas dengan jumlah pelatihan yang saya terima dalam pekerjaan ini.

STS	TS	N	S	SS
-----	----	---	---	----

C. Kepuasan Kerja

1. Saya suka melakukan pekerjaan yang saya lakukan di tempat kerja.

STS	TS	N	S	SS
-----	----	---	---	----

2. Mereka yang berhasil dalam pekerjaan memiliki peluang yang adil untuk dipromosikan.

STS	TS	N	S	SS
-----	----	---	---	----

3. Atasan saya cukup kompeten dalam melakukan pekerjaannya.

STS	TS	N	S	SS
-----	----	---	---	----

4. Tunjangan (*benefits*) yang kami terima di organisasi ini sama baiknya dengan yang ditawarkan kebanyakan organisasi lainnya.

STS	TS	N	S	SS
-----	----	---	---	----

5. Ketika saya melakukan pekerjaan yang baik, saya menerima pengakuan (*recognition*) sesuai dengan apa yang saya lakukan.

STS	TS	N	S	SS
-----	----	---	---	----

6. Banyak peraturan dan prosedur dalam organisasi ini yang membuat pekerjaan kami menjadi lebih sederhana)

STS	TS	N	S	SS
-----	----	---	---	----

7. Saya merasa nyaman dengan rekan kerja saya

STS	TS	N	S	SS
-----	----	---	---	----

8. Secara umum dalam kondisi normal, saya merasa puas dengan adanya peluang peningkatan penghasilan saya.

STS	TS	N	S	SS
-----	----	---	---	----

9. Dalam Hotel Horsion Ultima Riss Yogyakarta, komunikasi berjalan dengan baik.

STS	TS	N	S	SS
-----	----	---	---	----

LAMPIRAN II
Jawaban Responden



Variabel Kerja Tim

NO	KT1	KT2	KT3	KT4	KT5	KT6	KT7	KT8
1	4	4	5	4	4	4	4	4
2	4	5	4	4	5	5	5	5
3	4	4	3	4	4	4	4	4
4	4	4	4	5	5	4	5	5
5	5	4	4	4	3	3	4	3
6	4	4	5	4	4	4	4	5
7	5	4	4	5	4	4	5	5
8	5	5	4	4	5	4	5	4
9	4	4	5	5	4	4	5	4
10	4	4	4	4	4	4	3	4
11	4	4	4	4	5	4	4	4
12	5	5	4	4	4	4	4	4
13	5	5	5	5	5	5	4	5
14	4	4	4	4	4	4	4	4
15	4	4	4	4	4	4	4	4
16	5	5	5	4	5	5	5	5
17	5	5	5	1	5	5	5	5
18	4	4	4	3	5	4	4	5

Variabel Kerja Tim

NO	KT 1	KT 2	KT 3	KT 4	KT 5	KT 6	KT 7	KT 8
19	4	4	4	4	4	4	4	4
20	4	4	4	4	4	3	4	4
21	5	5	4	5	5	5	5	5
22	2	4	3	2	4	2	2	2
23	4	5	5	3	2	2	3	3
24	3	3	3	3	2	3	3	2
25	4	4	2	4	2	4	2	5
26	4	4	4	4	4	4	4	4
27	5	4	4	4	5	5	4	5
28	4	4	4	5	5	4	5	5
29	5	5	5	5	5	5	5	5
30	4	4	4	3	4	3	4	4
31	4	3	4	3	4	4	3	4
32	5	5	5	5	4	4	5	5
33	5	5	5	5	5	5	5	5
34	4	4	4	4	4	4	4	4
35	4	4	4	4	4	4	4	4
36	4	4	5	4	4	4	4	4



Variabel Kerja Tim

NO	KT9	KT10	KT11	KT12	KT13	KT14	KT15	TOTAL
1	4	4	4	4	5	5	4	63
2	5	5	4	5	5	5	5	71
3	4	4	4	4	4	4	4	59
4	5	5	4	5	4	5	5	69
5	4	4	4	3	4	4	4	57
6	5	5	5	4	5	4	4	66
7	5	5	5	4	5	4	4	68
8	3	3	4	5	4	5	4	64
9	5	5	4	5	5	5	5	69
10	4	4	4	5	4	5	5	62
11	4	4	4	4	4	4	4	61
12	4	4	4	4	4	4	4	62
13	5	4	5	5	5	5	5	73
14	4	4	4	4	4	4	4	60
15	4	4	4	4	4	4	4	60
16	5	3	5	3	5	5	5	70
17	5	5	5	5	5	5	5	71
18	4	5	5	4	3	4	4	62



Variabel Kerja Tim

NO	KT9	KT10	KT11	KT12	KT13	KT14	KT15	TOTAL
19	4	4	4	4	4	4	4	60
20	4	4	4	3	4	4	4	58
21	5	5	5	5	5	5	5	74
22	2	2	2	2	2	2	2	35
23	3	4	2	3	3	3	1	46
24	2	3	2	3	3	3	3	41
25	2	5	1	4	5	1	4	49
26	4	4	4	4	4	4	4	60
27	5	4	5	3	4	4	5	66
28	5	5	5	5	5	5	5	71
29	5	5	5	5	5	5	5	75
30	5	4	4	3	4	3	4	57
31	3	3	4	4	3	3	3	52
32	5	5	5	5	5	5	4	72
33	5	5	5	5	4	5	5	74
34	4	4	4	4	4	4	4	60
35	4	4	4	4	4	4	4	60
36	4	4	4	4	4	5	5	63

Statistik Deskriptif

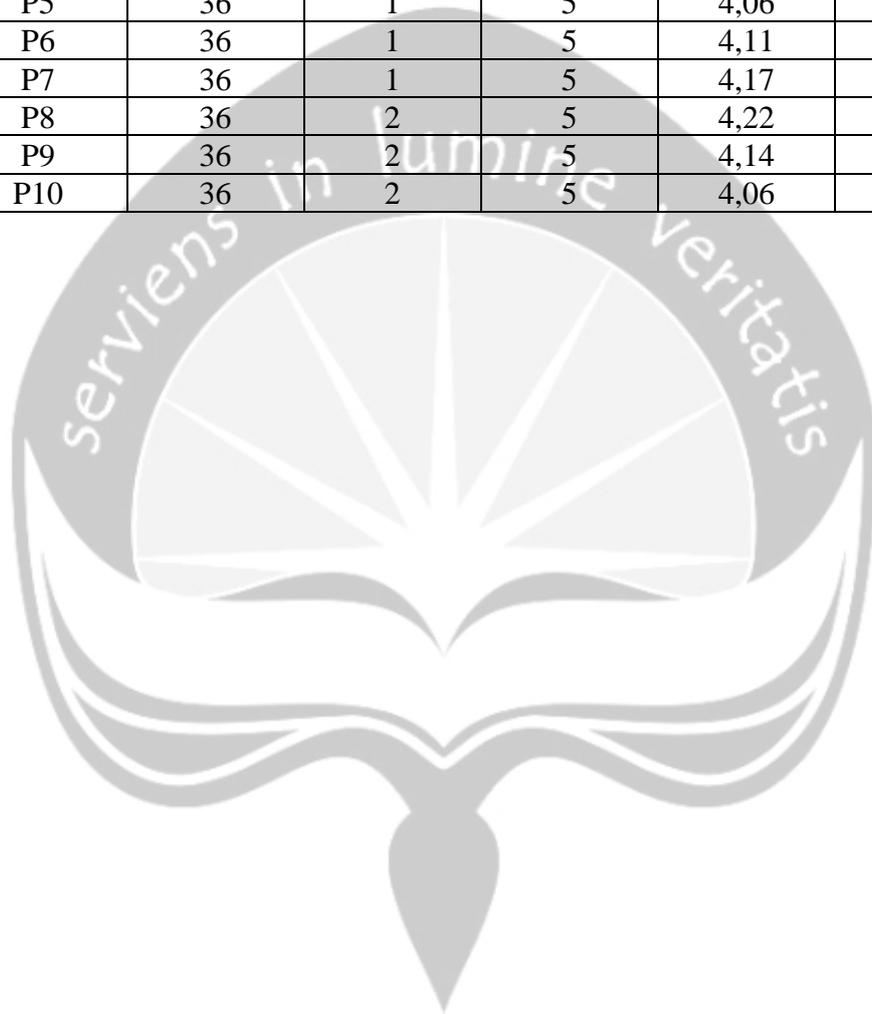
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KT1	36	2	5	4,25	0,65
KT2	36	3	5	4,25	0,55
KT3	36	2	5	4,17	0,70
KT4	36	1	5	3,97	0,88
KT5	36	2	5	4,17	0,85
KT6	36	2	5	4,00	0,76
KT7	36	2	5	4,11	0,82
KT8	36	2	5	4,25	0,81
KT9	36	2	5	4,17	0,91
KT10	36	2	5	4,19	0,75
KT11	36	1	5	4,08	0,97
KT12	36	2	5	4,08	0,81
KT13	36	2	5	4,19	0,75
KT14	36	1	5	4,17	0,94
KT15	36	1	5	4,17	0,88

Variabel Pelatihan

NO	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	TOTAL
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
2	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	5	5	5	3	5	3	4	5	3	5	43
5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
7	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	45
8	4	4	5	4	4	3	3	5	5	4	41
9	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	47
10	4	4	4	4	5	4	5	5	4	3	42
11	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
12	3	2	3	3	4	3	5	3	5	4	35
13	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	47
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
15	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	37
16	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
17	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
18	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	47
19	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	38
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
21	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	46
22	2	4	2	2	1	2	2	2	2	2	21
23	5	4	3	4	2	3	4	4	3	4	36
24	4	2	3	3	4	4	3	3	3	2	31
25	4	2	2	4	4	5	1	2	2	2	28
26	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	42
27	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
28	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	43
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
30	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	37
31	4	3	3	4	4	3	2	4	5	3	35
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
33	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	47
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
36	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	44

Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
P1	36	2	5	4,17	0,70
P2	36	2	5	4,03	0,81
P3	36	2	5	4,08	0,84
P4	36	1	5	4,11	0,67
P5	36	1	5	4,06	0,86
P6	36	1	5	4,11	0,75
P7	36	1	5	4,17	0,97
P8	36	2	5	4,22	0,80
P9	36	2	5	4,14	0,80
P10	36	2	5	4,06	0,92

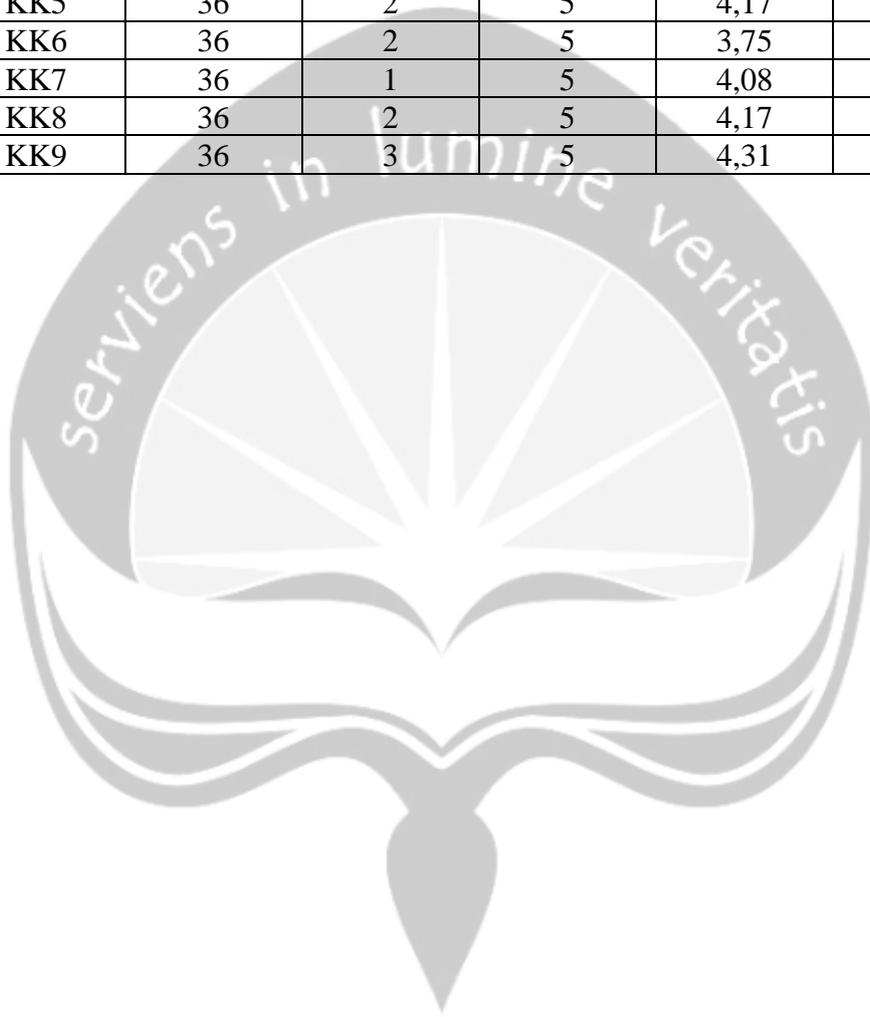


Variabel Kepuasan Kerja

NO	KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KK6	KK7	KK8	KK9	TOTAL
1	4	5	5	4	4	4	4	4	4	38
2	5	5	4	5	5	5	5	5	5	44
3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	35
4	3	4	3	3	4	3	4	4	5	33
5	4	5	4	4	4	3	4	4	4	36
6	5	5	5	4	4	4	5	4	4	40
7	5	4	4	5	4	4	5	5	5	41
8	5	4	3	4	5	4	4	4	3	36
9	5	5	5	4	5	4	5	5	5	43
10	4	4	4	4	4	4	4	4	5	37
11	5	4	5	5	4	4	4	4	5	40
12	5	3	3	3	4	3	5	4	4	34
13	5	4	5	5	4	4	5	5	5	42
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
15	4	4	4	3	3	3	4	4	4	33
16	5	4	4	5	5	5	5	5	5	43
17	5	5	4	2	5	2	5	5	5	38
18	4	4	4	4	5	5	4	4	4	38
19	4	4	5	2	4	2	4	4	4	33
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
21	5	5	5	4	5	4	4	4	5	41
22	2	2	4	2	4	4	1	2	4	25
23	4	4	4	5	4	4	2	5	4	36
24	3	2	2	3	2	2	3	3	3	23
25	5	5	4	2	4	4	4	2	4	34
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
27	5	4	4	4	5	3	5	4	4	38
28	5	5	5	4	4	4	4	4	4	39
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
30	4	4	4	3	3	3	4	4	4	33
31	3	3	3	2	4	3	3	4	4	29
32	5	5	5	5	5	5	4	5	5	44
33	5	5	4	4	4	4	4	5	5	40
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
36	4	5	5	4	4	4	4	5	4	39

Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KK1	36	2	5	4,33	0,76
KK2	36	2	5	4,19	0,79
KK3	36	2	5	4,14	0,72
KK4	36	2	5	3,81	0,95
KK5	36	2	5	4,17	0,65
KK6	36	2	5	3,75	0,81
KK7	36	1	5	4,08	0,84
KK8	36	2	5	4,17	0,74
KK9	36	3	5	4,31	0,58



JenisKelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Laki-Laki	18	50.0	50.0	50.0
Valid Perempuan	18	50.0	50.0	100.0
Total	36	100.0	100.0	

Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
18	1	2.8	2.8	2.8
19	2	5.6	5.6	8.3
20	3	8.3	8.3	16.7
21	5	13.9	13.9	30.6
23	1	2.8	2.8	33.3
24	2	5.6	5.6	38.9
25	1	2.8	2.8	41.7
26	2	5.6	5.6	47.2
Valid 27	1	2.8	2.8	50.0
28	2	5.6	5.6	55.6
29	4	11.1	11.1	66.7
30	4	11.1	11.1	77.8
32	1	2.8	2.8	80.6
34	2	5.6	5.6	86.1
35	3	8.3	8.3	94.4
38	1	2.8	2.8	97.2
40	1	2.8	2.8	100.0
Total	36	100.0	100.0	

PendidikanTerakhir

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Diploma (D1-D3)	14	38.9	38.9	38.9
Sarjana (S1)	10	27.8	27.8	66.7
SLTA/Sederajat/Dibawahnya	12	33.3	33.3	100.0
Total	36	100.0	100.0	

MasaKerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid <1 th	10	27.8	27.8	27.8
1-5 th	22	61.1	61.1	88.9
6-10 th	4	11.1	11.1	100.0
Total	36	100.0	100.0	

DivisiKerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Accounting	5	13.9	13.9	13.9
Administration & General	3	8.3	8.3	22.2
Engineering	3	8.3	8.3	30.6
Food Beverage Product	5	13.9	13.9	44.4
Food Beverage Service	4	11.1	11.1	55.6
Front Office	5	13.9	13.9	69.4
House Keeping	5	13.9	13.9	83.3
Human Resource Development	2	5.6	5.6	88.9
Sales Marketing	4	11.1	11.1	100.0
Total	36	100.0	100.0	

LAMPIRAN III
Uji Validitas dan Reliabilitas *Pre-Test*



Variabel Kerja Tim

Correlations

		KT1	KT2	KT3	KT4	KT5	KT6	KT7	KT8	KT9	KT10	KT11	KT12	KT13	KT14	KT15	X2
KT1	Pearson Correlation	1	.637**	.518**	.409**	.383*	.650**	.656**	.623**	.617**	.430**	.639**	.471**	.585**	.525**	.512**	.742**
	Sig. (2-tailed)		.000	.001	.009	.015	.000	.000	.000	.000	.006	.000	.002	.000	.001	.001	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
KT2	Pearson Correlation	.637**	1	.601**	.195	.388*	.440**	.523**	.415**	.446**	.306	.339*	.425**	.414**	.453**	.255	.567**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.227	.013	.004	.001	.008	.004	.055	.032	.006	.008	.003	.112	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
KT3	Pearson Correlation	.518**	.601**	1	.426**	.522**	.579**	.604**	.565**	.632**	.592**	.508**	.628**	.572**	.524**	.444**	.740**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000		.006	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.001	.004	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
KT4	Pearson Correlation	.409**	.195	.426**	1	.267	.404**	.470**	.452**	.463**	.432**	.363*	.475**	.526**	.474**	.484**	.604**
	Sig. (2-tailed)	.009	.227	.006		.095	.010	.002	.003	.003	.005	.021	.002	.000	.002	.002	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
KT5	Pearson Correlation	.383*	.388*	.522**	.267	1	.664**	.646**	.604**	.647**	.207	.743**	.461**	.312	.697**	.645**	.728**
	Sig. (2-tailed)	.015	.013	.001	.095		.000	.000	.000	.000	.199	.000	.003	.050	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
KT6	Pearson Correlation	.650**	.440**	.579**	.404**	.664**	1	.605**	.756**	.625**	.466**	.655**	.658**	.623**	.600**	.778**	.829**
	Sig. (2-tailed)	.000	.004	.000	.010	.000		.000	.000	.000	.002	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
KT7	Pearson Correlation	.656**	.523**	.604**	.470**	.646**	.605**	1	.586**	.821**	.525**	.773**	.605**	.598**	.797**	.632**	.864**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.002	.000	.000		.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
KT8	Pearson Correlation	.623**	.415**	.565**	.452**	.604**	.756**	.586**	1	.704**	.682**	.636**	.606**	.724**	.472**	.707**	.830**
	Sig. (2-tailed)	.000	.008	.000	.003	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.002	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
KT9	Pearson Correlation	.617**	.446**	.632**	.463**	.647**	.625**	.821**	.704**	1	.617**	.848**	.502**	.650**	.713**	.702**	.880**
	Sig. (2-tailed)	.000	.004	.000	.003	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
KT10	Pearson Correlation	.430**	.306	.592**	.432**	.207	.466**	.525**	.682**	.617**	1	.405**	.634**	.610**	.341*	.489**	.666**
	Sig. (2-tailed)	.006	.055	.000	.005	.199	.002	.001	.000	.000	.000		.010	.000	.032	.001	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
KT11	Pearson Correlation	.639**	.339*	.508**	.363*	.743**	.655**	.773**	.636**	.848**	.405**	1	.474**	.465**	.731**	.631**	.821**
	Sig. (2-tailed)	.000	.032	.001	.021	.000	.000	.000	.000	.000	.010	.000		.002	.002	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
KT12	Pearson Correlation	.471**	.425**	.628**	.475**	.461**	.658**	.605**	.606**	.502**	.634**	.474**	1	.569**	.633**	.609**	.760**
	Sig. (2-tailed)	.002	.006	.000	.002	.003	.000	.000	.000	.001	.000	.002	.000		.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
KT13	Pearson Correlation	.585**	.414**	.572**	.526**	.312	.623**	.598**	.724**	.650**	.610**	.465**	.569**	1	.519**	.689**	.766**
	Sig. (2-tailed)	.000	.008	.000	.000	.050	.000	.000	.000	.000	.000	.002	.000	.000		.001	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
KT14	Pearson Correlation	.525**	.453**	.524**	.474**	.697**	.600**	.797**	.472**	.713**	.341*	.731**	.633**	.519**	1	.684**	.814**
	Sig. (2-tailed)	.001	.003	.001	.002	.000	.000	.000	.002	.000	.032	.000	.000	.001	.000		.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
KT15	Pearson Correlation	.512**	.255	.444**	.484**	.645**	.778**	.632**	.707**	.702**	.489**	.631**	.609**	.689**	.684**	1	.822**
	Sig. (2-tailed)	.001	.112	.004	.002	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2	Pearson Correlation	.742**	.567**	.740**	.604**	.728**	.829**	.864**	.830**	.880**	.666**	.821**	.760**	.766**	.814**	.822**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

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

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



Variabel Pelatihan

Correlations

		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	X3
P1	Pearson Correlation	1	.532**	.564**	.586**	.455**	.504**	.443**	.551**	.291	.599**	.715**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.003	.001	.004	.000	.068	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P2	Pearson Correlation	.532**	1	.680**	.400*	.190	.216	.529**	.668**	.291	.682**	.687**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.010	.239	.180	.000	.000	.069	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P3	Pearson Correlation	.564**	.680**	1	.544**	.496**	.384*	.621**	.824**	.579**	.791**	.855**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.001	.014	.000	.000	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P4	Pearson Correlation	.586**	.400*	.544**	1	.524**	.701**	.478**	.546**	.616**	.587**	.767**
	Sig. (2-tailed)	.000	.010	.000		.001	.000	.002	.000	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P5	Pearson Correlation	.455**	.190	.496**	.524**	1	.583**	.468**	.506**	.557**	.449**	.684**
	Sig. (2-tailed)	.003	.239	.001	.001		.000	.002	.001	.000	.004	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P6	Pearson Correlation	.504**	.216	.384*	.701**	.583**	1	.486**	.328*	.345*	.433**	.641**
	Sig. (2-tailed)	.001	.180	.014	.000	.000		.001	.039	.029	.005	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P7	Pearson Correlation	.443**	.529**	.621**	.478**	.468**	.486**	1	.622**	.605**	.746**	.803**
	Sig. (2-tailed)	.004	.000	.000	.002	.002	.001		.000	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P8	Pearson Correlation	.551**	.668**	.824**	.546**	.506**	.328*	.622**	1	.625**	.752**	.846**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.001	.039	.000		.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P9	Pearson Correlation	.291	.291	.579**	.616**	.557**	.345*	.605**	.625**	1	.641**	.730**
	Sig. (2-tailed)	.068	.069	.000	.000	.000	.029	.000	.000		.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P10	Pearson Correlation	.599**	.682**	.791**	.587**	.449**	.433**	.746**	.752**	.641**	1	.886**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.004	.005	.000	.000	.000		.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X3	Pearson Correlation	.715**	.687**	.855**	.767**	.684**	.641**	.803**	.846**	.730**	.886**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

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

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



Variabel Kepuasan Kerja

Correlations

		KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KK6	KK7	KK8	KK9	Y
KK1	Pearson Correlation	1	.663**	.456**	.456**	.506**	.304	.722**	.504**	.377*	.788**
	Sig. (2-tailed)		.000	.003	.003	.001	.056	.000	.001	.016	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
KK2	Pearson Correlation	.663**	1	.642**	.323*	.524**	.352*	.494**	.460**	.388*	.759**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.042	.001	.026	.001	.003	.013	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
KK3	Pearson Correlation	.456**	.642**	1	.337*	.374*	.360*	.284	.362*	.452**	.663**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000		.034	.017	.022	.076	.022	.003	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
KK4	Pearson Correlation	.456**	.323*	.337*	1	.332*	.683**	.351*	.568**	.356*	.718**
	Sig. (2-tailed)	.003	.042	.034		.036	.000	.026	.000	.024	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
KK5	Pearson Correlation	.506**	.524**	.374*	.332*	1	.549**	.388*	.374*	.449**	.696**
	Sig. (2-tailed)	.001	.001	.017	.036		.000	.013	.017	.004	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
KK6	Pearson Correlation	.304	.352*	.360*	.683**	.549**	1	.142	.227	.347*	.637**
	Sig. (2-tailed)	.056	.026	.022	.000	.000		.382	.159	.028	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
KK7	Pearson Correlation	.722**	.494**	.284	.351*	.388*	.142	1	.541**	.474**	.694**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.076	.026	.013	.382		.000	.002	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
KK8	Pearson Correlation	.504**	.460**	.362*	.568**	.374*	.227	.541**	1	.570**	.723**
	Sig. (2-tailed)	.001	.003	.022	.000	.017	.159	.000		.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
KK9	Pearson Correlation	.377*	.388*	.452**	.356*	.449**	.347*	.474**	.570**	1	.672**
	Sig. (2-tailed)	.016	.013	.003	.024	.004	.028	.002	.000		.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y	Pearson Correlation	.788**	.759**	.663**	.718**	.696**	.637**	.694**	.723**	.672**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

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

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



Reliabilitas Kerja Tim

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.948	15

Reliabilitas Pelatihan

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.919	10

Reliabilitas Kepuasan Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.871	9

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0

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



LAMPIRAN IV
Uji Validitas dan Reliabilitas
Hotel Horison Ultima Riss Yogyakarta



Variabel Kerja Tim

Correlations

		KT1	KT2	KT3	KT4	KT5	KT6	KT7	KT8	KT9	KT10	KT11	KT12	KT13	KT14	KT15	KerjaTim
KT1	Pearson Correlation	1	.615**	.474**	.414*	.391*	.640**	.644**	.641**	.604**	.426**	.648**	.450**	.602**	.538**	.526**	.743**
	Sig. (2-tailed)		.000	.004	.012	.019	.000	.000	.000	.000	.010	.000	.006	.000	.001	.001	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
KT2	Pearson Correlation	.615**	1	.481**	.191	.396*	.409*	.503**	.432**	.425**	.293	.333*	.400*	.430**	.466**	.264	.556**
	Sig. (2-tailed)	.000		.003	.265	.017	.013	.002	.009	.010	.083	.047	.016	.009	.004	.120	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
KT3	Pearson Correlation	.474**	.481**	1	.195	.388*	.325	.566**	.331*	.631**	.265	.615**	.331*	.374**	.697**	.280	.606**
	Sig. (2-tailed)	.004	.003		.255	.019	.053	.000	.049	.000	.119	.000	.049	.025	.000	.098	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
KT4	Pearson Correlation	.414*	.191	.195	1	.237	.387*	.480**	.454**	.471**	.443**	.373*	.488**	.530**	.455**	.488**	.589**
	Sig. (2-tailed)	.012	.265	.255		.163	.020	.003	.005	.004	.007	.025	.003	.001	.005	.003	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
KT5	Pearson Correlation	.391*	.396*	.388*	.237	1	.671**	.673**	.608**	.669**	.218	.786**	.482**	.308	.683**	.654**	.732**
	Sig. (2-tailed)	.019	.017	.019	.163		.000	.000	.000	.000	.201	.000	.003	.067	.000	.000	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
KT6	Pearson Correlation	.640**	.409*	.325	.387*	.671**	1	.599**	.797**	.623**	.454**	.664**	.656**	.656**	.602**	.818**	.819**
	Sig. (2-tailed)	.000	.013	.053	.020	.000		.000	.000	.000	.005	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
KT7	Pearson Correlation	.644**	.503**	.566**	.480**	.673**	.599**	1	.605**	.816**	.522**	.780**	.590**	.615**	.826**	.648**	.873**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.000	.003	.000	.000		.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
KT8	Pearson Correlation	.641**	.432**	.331*	.454**	.608**	.797**	.605**	1	.720**	.721**	.669**	.626**	.721**	.471**	.706**	.834**
	Sig. (2-tailed)	.000	.009	.049	.005	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.004	.000	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
KT9	Pearson Correlation	.604**	.425**	.631**	.471**	.669**	.623**	.816**	.720**	1	.622**	.860**	.487**	.663**	.734**	.715**	.891**
	Sig. (2-tailed)	.000	.010	.000	.004	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.003	.000	.000	.000	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
KT10	Pearson Correlation	.426**	.293	.265	.443**	.218	.454**	.522**	.721**	.622**	1	.411*	.635**	.644**	.358*	.514**	.658**
	Sig. (2-tailed)	.010	.083	.119	.007	.201	.005	.001	.000	.000		.013	.000	.000	.032	.001	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
KT11	Pearson Correlation	.648**	.333*	.615**	.373*	.786**	.664**	.780**	.669**	.860**	.411*	1	.467**	.490**	.769**	.656**	.850**
	Sig. (2-tailed)	.000	.047	.000	.025	.000	.000	.000	.000	.000	.013		.004	.002	.000	.000	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
KT12	Pearson Correlation	.450**	.400	.331*	.488**	.482**	.656**	.590**	.626**	.487**	.635**	.467**	1	.587**	.659**	.625**	.746**
	Sig. (2-tailed)	.006	.016	.049	.003	.003	.000	.000	.000	.003	.000	.004		.000	.000	.000	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
KT13	Pearson Correlation	.602**	.430**	.374*	.530**	.308	.656**	.615**	.721**	.663**	.644**	.490**	.587**	1	.520**	.688**	.770**
	Sig. (2-tailed)	.000	.009	.025	.001	.067	.000	.000	.000	.000	.000	.002	.000		.001	.000	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
KT14	Pearson Correlation	.538**	.466**	.697**	.455**	.683**	.602**	.826**	.471**	.734**	.358*	.769**	.659**	.520**	1	.691**	.842**
	Sig. (2-tailed)	.001	.004	.000	.005	.000	.000	.000	.004	.000	.032	.000	.000	.001		.000	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
KT15	Pearson Correlation	.526**	.264	.280	.488**	.654**	.818**	.648**	.706**	.715**	.514**	.656**	.625**	.688**	.691**	1	.828**
	Sig. (2-tailed)	.001	.120	.098	.003	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000		.000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
KerjaTim	Pearson Correlation	.743**	.556**	.606**	.589**	.732**	.819**	.873**	.834**	.891**	.658**	.850**	.746**	.770**	.842**	.828**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36

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

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



Variabel Pelatihan

Correlations

		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	Pelatihan
P1	Pearson Correlation	1	.548**	.609**	.635**	.461**	.512**	.422*	.600**	.317	.651**	.734**
	Sig. (2-tailed)		.001	.000	.000	.005	.001	.010	.000	.060	.000	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
P2	Pearson Correlation	.548**	1	.709**	.417*	.203	.231	.502**	.698**	.303	.685**	.691**
	Sig. (2-tailed)	.001		.000	.011	.236	.176	.002	.000	.072	.000	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
P3	Pearson Correlation	.609**	.709**	1	.544**	.507**	.394*	.647**	.824**	.578**	.803**	.865**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.001	.002	.017	.000	.000	.000	.000	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
P4	Pearson Correlation	.635**	.417*	.544**	1	.537**	.720**	.500**	.544**	.614**	.593**	.776**
	Sig. (2-tailed)	.000	.011	.001		.001	.000	.002	.001	.000	.000	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
P5	Pearson Correlation	.461**	.203	.507**	.537**	1	.568**	.468**	.523**	.571**	.463**	.688**
	Sig. (2-tailed)	.005	.236	.002	.001		.000	.004	.001	.000	.004	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
P6	Pearson Correlation	.512**	.231	.394*	.720**	.568**	1	.485**	.341*	.356*	.446**	.643**
	Sig. (2-tailed)	.001	.176	.017	.000	.000		.003	.042	.033	.006	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
P7	Pearson Correlation	.422*	.502**	.647**	.500**	.468**	.485**	1	.652**	.633**	.754**	.804**
	Sig. (2-tailed)	.010	.002	.000	.002	.004	.003		.000	.000	.000	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
P8	Pearson Correlation	.600**	.698**	.824**	.544**	.523**	.341*	.652**	1	.624**	.759**	.858**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001	.001	.042	.000		.000	.000	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
P9	Pearson Correlation	.317	.303	.578**	.614**	.571**	.356*	.633**	.624**	1	.648**	.739**
	Sig. (2-tailed)	.060	.072	.000	.000	.000	.033	.000	.000		.000	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
P10	Pearson Correlation	.651**	.685**	.803**	.593**	.463**	.446**	.754**	.759**	.648**	1	.892**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.004	.006	.000	.000	.000		.000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
Pelatihan	Pearson Correlation	.734**	.691**	.865**	.776**	.688**	.643**	.804**	.858**	.739**	.892**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36

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

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



Variabel Kepuasan Kerja

Correlations

		KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KK6	KK7	KK8	KK9	KepuasanKerja
KK1	Pearson Correlation	1	.657**	.436**	.490**	.520**	.328	.764**	.513**	.415*	.806**
	Sig. (2-tailed)		.000	.008	.002	.001	.051	.000	.001	.012	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
KK2	Pearson Correlation	.657**	1	.655**	.358*	.490**	.349*	.537**	.485**	.432**	.772**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.032	.002	.037	.001	.003	.008	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
KK3	Pearson Correlation	.436**	.655**	1	.373*	.372*	.404*	.262	.331*	.443**	.660**
	Sig. (2-tailed)	.008	.000		.025	.025	.014	.122	.049	.007	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
KK4	Pearson Correlation	.490**	.358*	.373*	1	.329	.680**	.342*	.619**	.372*	.739**
	Sig. (2-tailed)	.002	.032	.025		.050	.000	.041	.000	.025	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
KK5	Pearson Correlation	.520**	.490**	.372*	.329	1	.514**	.389*	.415*	.467**	.685**
	Sig. (2-tailed)	.001	.002	.025	.050		.001	.019	.012	.004	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
KK6	Pearson Correlation	.328	.349*	.404*	.680**	.514**	1	.116	.265	.353*	.638**
	Sig. (2-tailed)	.051	.037	.014	.000	.001		.501	.119	.035	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
KK7	Pearson Correlation	.764**	.537**	.262	.342*	.389*	.116	1	.530**	.417*	.686**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.122	.041	.019	.501		.001	.011	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
KK8	Pearson Correlation	.513**	.485**	.331*	.619**	.415*	.265	.530**	1	.549**	.736**
	Sig. (2-tailed)	.001	.003	.049	.000	.012	.119	.001		.001	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
KK9	Pearson Correlation	.415*	.432**	.443**	.372*	.467**	.353*	.417*	.549**	1	.668**
	Sig. (2-tailed)	.012	.008	.007	.025	.004	.035	.011	.001		.000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
KepuasanKerja	Pearson Correlation	.806**	.772**	.660**	.739**	.685**	.638**	.686**	.736**	.668**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36

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

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



Reliabilitas Variabel Kerja Tim

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	36	97.3
	Excluded ^a	1	2.7
	Total	37	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.947	15

Reliabilitas Variabel Pelatihan

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	36	97.3
	Excluded ^a	1	2.7
	Total	37	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.923	10

Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	36	97.3
	Excluded ^a	1	2.7
	Total	37	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.874	9



LAMPIRAN V
Uji Regresi Linear Berganda



Uji Regresi Linear Berganda

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.871 ^a	.759	.744	2.45995

a. Predictors: (Constant), Pelatihan, KerjaTim

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	628.193	2	314.097	51.905	.000 ^b
	Residual	199.695	33	6.051		
	Total	827.889	35			

a. Dependent Variable: KepuasanKerja

b. Predictors: (Constant), Pelatihan, KerjaTim

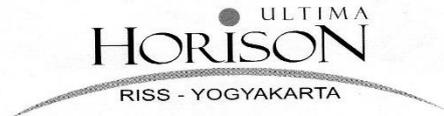
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.532	2.952		2.551	.016
	KerjaTim	.207	.099	.377	2.096	.044
	Pelatihan	.404	.139	.521	2.900	.007

a. Dependent Variable: KepuasanKerja

LAMPIRAN VI
Surat Keterangan Hotel Horison Ultima Riss
Yogyakarta





SURAT KETERANGAN PENELITIAN
No : 001/HURY/HRD/Sket/I/2021

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Prapti Handayani
Jabatan : Human Resources Manager

Menerangkan bahwa :

Nama : **Della Kristianingar**
Program Study : Management
Fakultas : Bisnis dan Ekonomika
Universitas : Atma Jaya Yogyakarta

Nama tersebut diatas benar – benar telah melakukan penelitian di PT. Riss Indonesia unit **Hotel Horison Ultima Riss Yogyakarta**, terhitung sejak bulan Desember 2020 hingga Januari 2021.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 7 Januari 2021

FOR

Prapti Handayani
Human Resources Manager