

**PENGARUH PELATIHAN KERJA TERHADAP PROFESIONALISME
KERJA KARYAWAN PERHOTELAN**

(Studi Pada UB Hotel Malang)

Disusun Oleh :

Tony Hermawan Limbang

0910223105

SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih
Gelar Sarjana Ekonomi**



**BIDANG MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
JURUSAN MANAJEMEN**

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS BRAWIJAYA

MALANG

2013

RIWAYAT HIDUP

Nama : Tony Hermawan Limbang
Tempat & tanggal lahir : Pasuruan, 19 April 1992
Jenis Kelamin : Laki-laki
Agama : Islam
Alamat : Jl. Arjuno no. 32, Pasuruan

Riwayat Pendidikan

1. Sekolah Dasar Katolik Sang Timur Pasuruan, 1997-2003.
2. Sekolah Menengah Pertama Katolik Kolese Santo Yusup Malang, 2003-2006.
3. Sekolah Menengah Atas Katolik Kolese Santo Yusup Malang, 2006-2009.
4. Terdaftar sebagai Mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya, 2009.

Pengalaman Organisasi

1. Staf Junior Departemen Sumber Daya Manusia HMJM FEB UB 2009-2010.
2. Staf Divisi Acara Orientasi dan Edukasi Jurusan Manajemen FEB UB 2010.
3. Staf Junior Departemen Sumber Daya Manusia LSME FEB UB 2010-2011.
4. Staf Divisi Perlengkapan Orientasi dan Edukasi Jurusan Manajemen FEB UB 2011.
5. Staf Marketing Katulistiwa LSME FEB UB 2011.

KATA PENGANTAR

Puji syukur yang sedalam-dalamnya penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah-Nya sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Profesionalisme Kerja Karyawan Perhotelan (Studi Pada UB Hotel Malang)”**.

Adapun tujuan dari penulisan Skripsi adalah untuk memenuhi syarat dalam mencapai gelar Sarjana Ekonomi pada Program S1 Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya Malang.

Sehubungan dengan selesainya karya akhir tersebut, penulis menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Allah SWT yang memberikan rahmat dan hidayah-Nya.
2. Bapak Prof. Candra Fajri Ananda, SE., M.Sc., Ph.D selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya Malang.
3. Bapak Dr. Fatchur Rohman, SE., M.Si selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya Malang.
4. Bapak Dodi Wirawan Irawanto, SE., M.Com., Ph.D sebagai Dosen Pembimbing.
5. Bapak Prof.Dr. Achmad Sudiro, SE., ME sebagai Dosen Penguji I.
6. Bapak Yusuf Risanto, SE., MM sebagai Dosen Penguji II.

7. Bapak Ali Budianto, Amd., Par., selaku Manager *Human Resource Department* UB Hotel Malang yang telah memberi ijin serta memfasilitasi penulis selama melakukan penelitian di UB Hotel Malang.
8. Seluruh staf dan karyawan UB Hotel Malang yang telah memberikan bantuan selama penelitian berlangsung.
9. Kedua orang tua penulis yaitu Ibu Warifa dan Alm. Ayahanda tercinta Hermanto Limbang untuk segala do'a dan dukungannya.
10. Saudara dan sahabat penulis yang telah memberikan dukungan, inspirasi dan motivasi.
11. Pihak lain yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, akan tetapi telah memberikan dukungan dalam penyelesaian Skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa penyusunan Skripsi ini masih jauh dari sempurna, maka dari itu penulis secara terbuka mengharapkan saran serta kritik yang bersifat membangun. Semoga karya ini dapat memberikan manfaat bagi kita semua. Amin.

Malang, 15 Juli 2013

Penulis

Tony Hermawan Limbang

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
RINGKASAN	xi
BAB I : PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Rumusan Masalah.....	6
1.3. Tujuan Penelitian	7
1.4. Manfaat Penelitian.....	7
BAB II : TINJAUAN PUSTAKA.....	9
2.1. Konsep Pelatihan Kerja	9
2.1.1. Pengertian Pelatihan	9
2.1.2. Tujuan Pelatihan	10
2.1.3. Jenis-Jenis Pelatihan	11
2.1.4. Metode Pelatihan	12
2.1.5. Komponen dan Tahapan Dalam Pelatihan	16
2.1.6. Alasan Pentingnya Pelatihan	17
2.1.7. Analisis Kebutuhan Pelatihan	18
2.1.8. Prinsip-Prinsip Pembelajaran Dalam Pelatihan	20

2.1.9.	Evaluasi Pelatihan	23
2.2.	Konsep Profesionalisme Kerja	24
2.2.1.	Pengertian Profesionalisme Kerja	24
2.2.2.	Karakteristik Profesionalisme Kerja	26
2.2.3.	Asas Pokok Profesionalisme Kerja	27
2.2.4.	Usaha-Usaha Pengembangan Profesionalisme Kerja	28
2.3.	Hubungan Pelatihan Dengan Profesionalisme Kerja	29
2.4.	Pengertian Hotel	30
2.5.	Penelitian Terdahulu	31
2.6.	Model Hipotesis	33
2.7.	Hipotesis	34
BAB III : METODE PENELITIAN		36
3.1.	Lokasi dan Waktu Penelitian	36
3.2.	Jenis Penelitian	36
3.3.	Definisi Operasional	37
3.4.	Pengukuran Penelitian	39
3.5.	Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel	40
3.6.	Sumber Data	42
3.7.	Metode Pengumpulan Data	43
3.8.	Pengujian Instrumen Penelitian	44
3.8.1.	Uji Validitas	44
3.8.2.	Uji Reliabilitas	45
3.9.	Teknik Analisis Data	46
3.9.1.	Uji Asumsi Klasik	46
3.9.2.	Analisis Regresi Linier Berganda	48
3.9.3.	Pengujian Hipotesis	49

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN52

4.1. Gambaran Umum Obyek Penelitian 52

 4.1.1 Sejarah Singkat UB Hotel Malang 52

 4.1.2 Visi dan Misi UB Hotel Malang 53

 4.1.3 Produk Jasa UB Hotel Malang 54

 4.1.4 Komposisi Karyawan UB Hotel Malang 55

 4.1.5 Struktur Organisasi UB Hotel Malang 56

 4.1.6 Tugas dan Fungsi Organisasi UB Hotel Malang 56

4.2. Gambaran Komposisi Karyawan 67

4.3. Gambaran Umum Responden 69

 4.3.1 Gambaran Responden Berdasarkan Jenis Kelamin ... 69

 4.3.2 Gambaran Responden Berdasarkan Usia Karyawan.. 70

 4.3.3 Gambaran Responden Berdasarkan Pendidikan
Terakhir 70

 4.3.4 Gambaran Responden Berdasarkan Masa Kerja 71

4.4. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden 72

 4.4.1 Variabel Peserta Pelatihan (X_1) 72

 4.4.2 Variabel Instruktur Pelatihan (X_2) 74

 4.4.3 Variabel Lama Pelatihan (X_3) 75

 4.4.4 Variabel Materi Pelatihan (X_4) 77

 4.4.5 Variabel Metode Pelatihan (X_5) 79

 4.4.6 Variabel Profesionalisme Kerja Karyawan (Y) 81

4.5. Uji Instrumen Penelitian 83

 4.5.1 Uji Validitas 83

 4.5.2 Uji Reliabilitas 85

4.6. Hasil Uji Asumsi Klasik 86

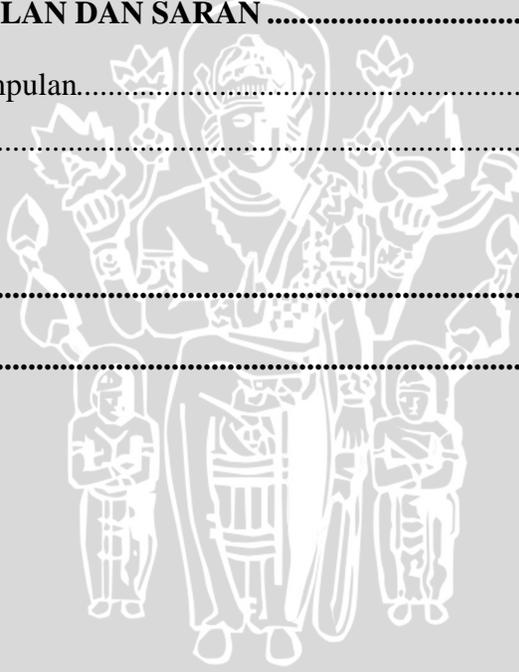
 4.6.1 Uji Multikolinearitas 86

 4.6.2 Uji Normalitas 87

 4.6.3 Uji Heteroskedastisitas 89

4.7. Analisis Regresi Linier Berganda 90

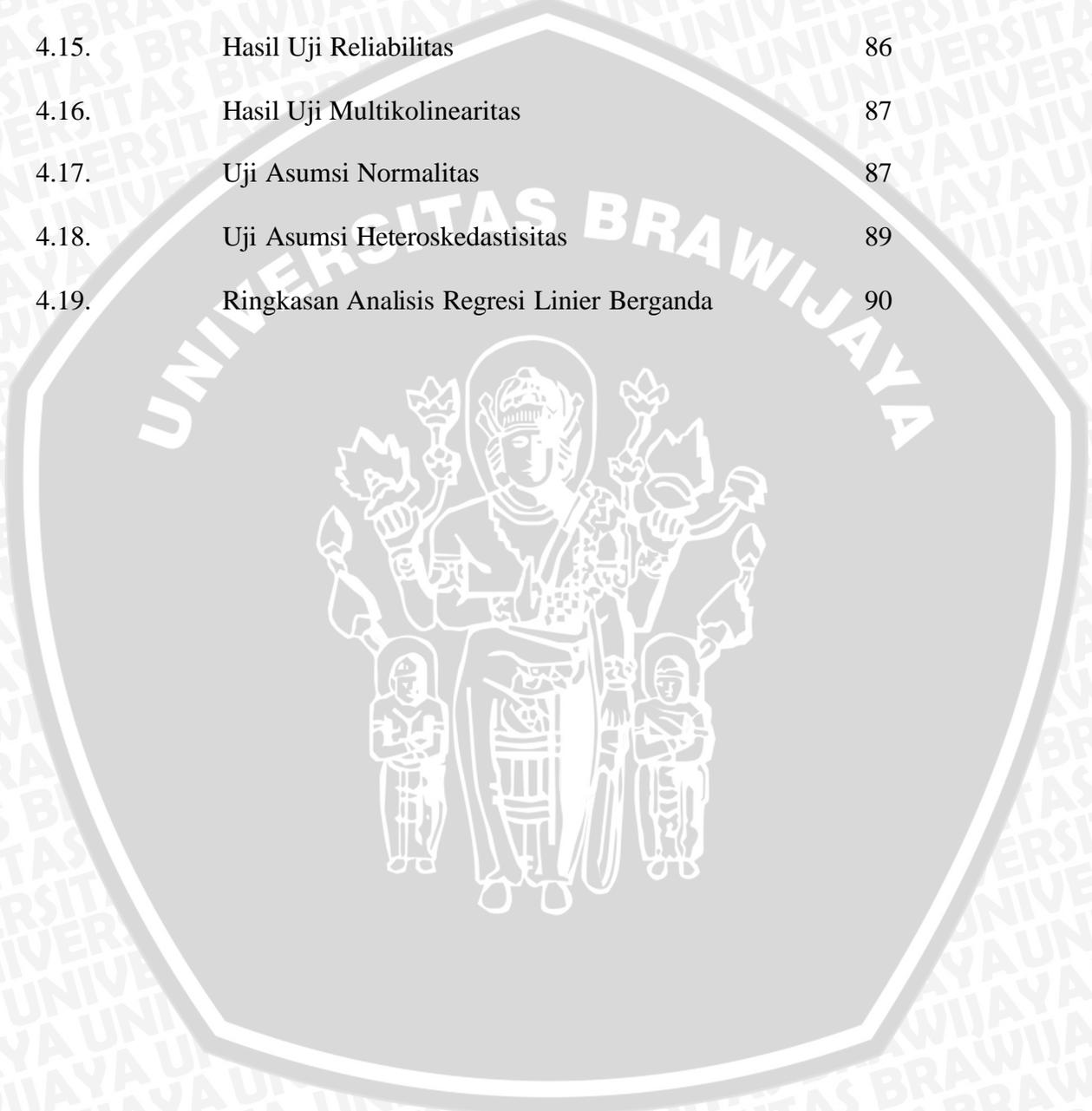
4.8. Pengujian Hipotesis	92
4.8.1 Hipotesis Pertama	92
4.8.2 Hipotesis Kedua	94
4.8.3 Hipotesis Ketiga	96
4.9. Pembahasan Hasil Penelitian	96
4.9.1 Pengaruh Simultan	96
4.9.2 Pengaruh Parsial	98
4.9.3 Pengaruh Dominan	99
4.10. Implikasi Hasil Penelitian	100
BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN	105
5.1. Kesimpulan.....	105
5.2. Saran.....	106
DAFTAR PUSTAKA	109
LAMPIRAN	112



DAFTAR TABEL

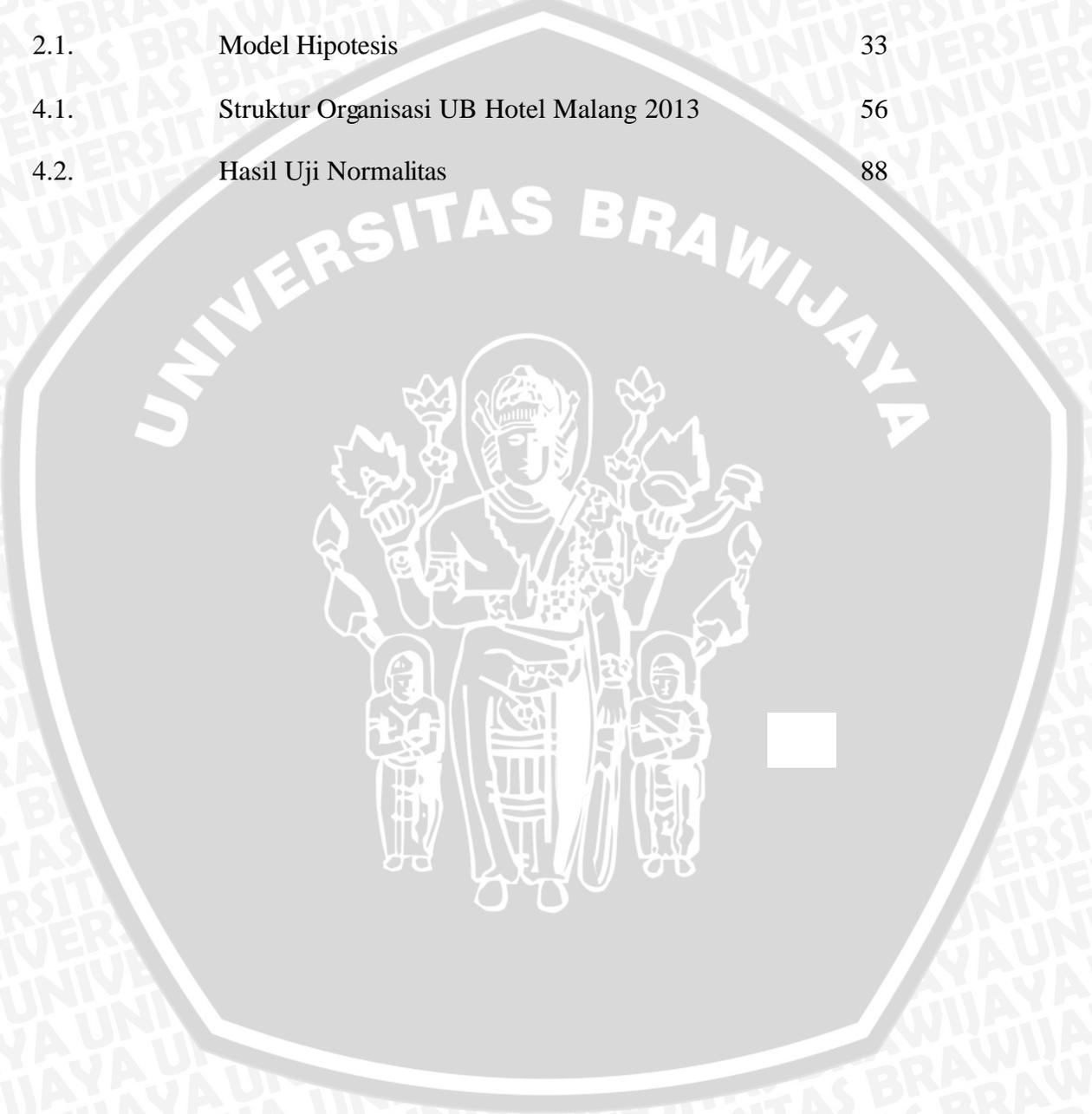
No.	Judul Tabel	Hal
3.1.	Instrumen Untuk Mengukur Pengaruh Faktor-Faktor Pelatihan Terhadap Profesionalisme Kerja Karyawan	39
4.1.	Produk dan Daftar <i>Room Rate</i> 2013 UB Hotel Malang	55
4.2.	Komposisi Karyawan UB Hotel Malang	55
4.3.	Peraturan Jam Kerja Karyawan UB Hotel Malang	68
4.4.	Gambaran Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	69
4.5.	Gambaran Responden Berdasarkan Usia Karyawan	70
4.6.	Gambaran Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	71
4.7.	Gambaran Responden Berdasarkan Masa Kerja	71
4.8.	Deskripsi Frekuensi Jawaban Responden Variabel Peserta Pelatihan (X_1)	73
4.9.	Deskripsi Frekuensi Jawaban Responden Variabel Peserta Pelatihan (X_2)	75
4.10.	Deskripsi Frekuensi Jawaban Responden Variabel Lama Pelatihan (X_3)	76
4.11.	Deskripsi Frekuensi Jawaban Responden Variabel Materi Pelatihan (X_4)	78
4.12.	Deskripsi Frekuensi Jawaban Responden Variabel Metode Pelatihan (X_5)	80

4.13.	Deskripsi Frekuensi Jawaban Responden Variabel Profesionalisme Kerja Karyawan (Y)	81
4.14.	Uji Validitas Instrumen Pertanyaan	84
4.15.	Hasil Uji Reliabilitas	86
4.16.	Hasil Uji Multikolinearitas	87
4.17.	Uji Asumsi Normalitas	87
4.18.	Uji Asumsi Heteroskedastisitas	89
4.19.	Ringkasan Analisis Regresi Linier Berganda	90



DAFTAR GAMBAR

No.	Judul Gambar	Hal.
2.1.	Model Hipotesis	33
4.1.	Struktur Organisasi UB Hotel Malang 2013	56
4.2.	Hasil Uji Normalitas	88



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner Penelitian	112
Lampiran 2	Distribusi Frekuensi Jawaban Responden	119
Lampiran 3	Uji Validitas dan Reliabilitas Item Pertanyaan Kuesioner	126
Lampiran 4	Uji Asumsi Klasik	131
Lampiran 5	Analisis Regresi Linier Berganda	133
Lampiran 6	Tabulasi Data	135



Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Profesionalisme Kerja Karyawan Perhotelan (Studi Pada UB Hotel Malang)

Oleh :
Tony Hermawan Limbang

Dosen Pembimbing :
Dodi W. Irawanto SE., M.Com., Ph.D

RINGKASAN

Kata kunci : Pelatihan Kerja, Peserta Pelatihan, Instruktur Pelatihan, Lama Pelatihan, Materi Pelatihan, Metode Pelatihan, Profesionalisme Kerja Karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh dari pelatihan kerja terhadap profesionalisme kerja karyawan UB Hotel Malang, sehingga diperoleh hasil apakah pelatihan kerja yang telah diberikan selama ini bisa menumbuhkan profesionalisme kerja karyawan atau tidak. Melalui pemberian pelatihan kerja secara tepat akan memberikan dampak terhadap tumbuhnya sebuah profesionalisme dalam diri karyawan yang mengikat mereka untuk berkomitmen terhadap pekerjaan, sesama rekan kerja dan kepada atasan.

Dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian *explanatory* bertujuan untuk menjelaskan hubungan kausal antara variabel penelitian melalui uji hipotesa dari hipotesis yang dibuat. Data dalam penelitian ini diperoleh melalui beberapa cara, yaitu wawancara terhadap narasumber, kuesioner dan observasi. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 40 responden. Metode yang digunakan untuk mengumpulkan data dari responden adalah kuesioner dengan skala Likert, sedangkan untuk analisis data digunakan uji asumsi klasik dan analisis regresi linier berganda yang diolah menggunakan SPSS versi 20 untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja terhadap profesionalisme kerja karyawan perhotelan. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah peserta pelatihan (X_1), instruktur pelatihan (X_2), lama pelatihan (X_3), materi pelatihan (X_4), dan metode pelatihan (X_5), sedangkan variabel terikatnya adalah profesionalisme kerja (Y). Hasil dari penelitian ini berdasarkan analisis data dan pengujian hipotesis yang dilakukan adalah variabel peserta pelatihan (X_1), instruktur pelatihan (X_2), lama pelatihan (X_3), materi pelatihan (X_4), dan metode pelatihan (X_5) secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel profesionalisme kerja (Y), selain itu variabel bebas yang memberikan pengaruh dominan terhadap variabel terikat adalah variabel metode pelatihan (X_5). Hal ini berarti bahwa pelatihan kerja yang diberikan pihak UB Hotel Malang kepada karyawannya telah mewujudkan dan menumbuhkan sikap profesionalisme kerja yang semakin menyempurnakan pelayanan yang diberikan bagi para tamu UB Hotel Malang.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Era globalisasi adalah era yang sedang dihadapi oleh setiap bangsa pada saat ini dan merupakan era dimana dunia menjadi terbuka dan hal ini menuntut kesiapan sumberdaya manusia untuk semakin terbuka dan menyadari akan hak dan kewajibannya sebagai salah satu faktor penting penggerak roda perusahaan. Dalam proses tersebut sumberdaya manusia dituntut untuk memiliki kompetensi, kreatifitas dan Profesionalisme yang berlandaskan kejujuran dan rasa tanggung jawab. Sumberdaya manusia yang berkualitas terutama di era globalisasi sekarang ini harus mampu beradaptasi dan bersaing di proses sekarang dan di proses yang akan datang.

Tidak dapat dipungkiri bahwa perusahaan sangat membutuhkan peran sumberdaya manusia yang berkompeten di bidangnya walaupun teknologi pengganti tenaga manusia semakin canggih, menurut Boyatzis dalam Hartanto (2009:431) menyampaikan bahwa diperlukan manusia yang mempunyai kompetensi ambang batas (*threshold competencies*), yaitu antara lain penilaian diri yang akurat, pandangan positif, mengembangkan orang lain, spontanitas, penggunaan kekuasaan secara unilateral dan pikiran logis.

Hal ini dikarenakan manusia selalu berperan aktif dalam setiap kegiatan operasional perusahaan, karena manusia sebagai perencana, pelaku serta penentu terwujudnya tujuan organisasi. Pemanfaatan sumberdaya manusia yang efektif dan

efisien merupakan salah satu kunci menuju ke arah peningkatan kinerja karyawan sehingga dibutuhkan suatu kebijakan atau peraturan perusahaan sebagai penggerak karyawan agar mau bekerja lebih produktif sesuai dengan rencana perusahaan yang telah ditetapkan.

Dalam memperoleh hasil maksimal dari kinerja karyawan diperlukan pula wawasan yang luas, motivasi kerja yang baik dan inovatif sehingga bisa menjadi sumberdaya manusia yang berharga bagi perusahaan. Selanjutnya untuk menjadikan karyawan yang sesuai dengan kualifikasi dan tujuan perusahaan serta tangkas dalam menyikapi perubahan yang terjadi, Sutikno menjelaskan bahwa

“Metodenya adalah pelatihan, dimana manajemen yang efektif dan efisien dimulai dengan pelatihan dan diakhiri dengan pelatihan, maksudnya bahwa pelatihan merupakan *never ending process* pada setiap bagian, bukan hanya untuk orang-orang tertentu saja”(Sutikno, 2007:56).

Selanjutnya pelatihan dan pengembangan membantu dalam meningkatkan intelektualitas dan menambah keterampilan karyawan, serta tidak kalah pentingnya juga pelatihan ditujukan untuk memperbaiki emosi dalam rangka membentuk karakter yang mulia, hal ini diungkapkan oleh Sutikno (2007:59). Pelatihan dan pengembangan karyawan sendiri terbagi menjadi 2 fokus menurut Fred L. Otte & Peggy G. Hutcheson dalam Gary Dessler yakni,

“Fokus tradisional yang memberikan kesempatan untuk mempelajari keterampilan, informasi dan perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan; fokus pengembangan karier yang memberikan informasi jalur karier dan menambahkan orientasi pertumbuhan perorangan” (Dessler, 2010:5).

Oleh karena itu, pelatihan sumberdaya manusia yang diberikan sebaiknya terfokus pada pengembangan karier, bila diproses lalu karyawan memberikan

kesetiaan dengan timbal baliknya adalah keamanan pekerjaan bagi karyawan tersebut, maka saat ini karyawan mencetak prestasi demi memperoleh pelatihan dan pengembangan yang memungkinkan mereka untuk lebih memperkaya diri dengan kompetensi agar dapat memprosesrkan diri mereka ketika mereka telah keluar dari perusahaan. Manfaat yang diperoleh perusahaan dari pelatihan yang terfokus pada pengembangan karier adalah bahwa karyawan dapat bekerja dengan maksimal sehingga hasil yang diperoleh turut maksimal dan sesuai dengan tujuan perusahaan.

Berdasarkan pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja merupakan metode untuk membantu stabilisasi kompetensi serta emosi dalam diri pegawai di lingkungan kerjanya, dan mempersiapkan sumberdaya manusia yang memiliki kemampuan bersaing pada era globalisasi, serta memotivasi pegawai untuk memberikan kinerjanya yang maksimal dalam jangka waktu lebih lama bagi perusahaan untuk mewujudkan efektivitas serta efisiensi di dalamnya.

Pada proses mengenai pelatihan yang telah diungkapkan Siagian dalam Aminin bahwa,

“Pendidikan dan pelatihan bagi pegawai sebagai investasi manusia yang harus dilaksanakan oleh suatu organisasi, tidak saja meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja, juga dalam rangka mempercepat pematapan perwujudan perilaku yang diinginkan” (Aminin, 2004:3).

Pelatihan kerja melatih karyawan untuk selalu sigap dalam menghadapi tantangan maupun rintangan apapun yang muncul serta mengajarkan bagaimana langkah terbaik untuk mengantisipasi maupun mengatasi masalah tersebut, serta pelatihan kerja juga memberikan pengetahuan serta wawasan baru yang bermanfaat karena perusahaan menyadari bahwa untuk merekrut karyawan baru yang

berpengetahuan luas dan berpengalaman adalah hal yang sangat sulit, selain itu karyawan merupakan salah satu aset yang terpenting yang dimiliki oleh perusahaan sehingga perusahaan harus mengembangkan karyawan tersebut daripada terfokus untuk merekrut karyawan yang berkualitas tinggi saja. Pelatihan kerja juga berfungsi untuk mempertemukan kebutuhan antara dua belah pihak yaitu perusahaan dan karyawan, dimana dengan pelatihan kerja, perusahaan dapat terpenuhi tujuannya karena karyawan menjadi lebih efektif dan efisien, sedangkan bagi karyawan, memperoleh tambahan kompetensi serta wawasan yang dapat berguna dalam kehidupannya, selain itu membentuk loyalitas karyawan kepada perusahaan karena karyawan akan merasa puas dan berterima kasih kepada perusahaan karena telah melatihnya menjadi sumberdaya manusia yang lebih berkualitas dari sebelumnya. Namun, menurut Novaria Erika terjadi pro dan kontra mengenai manfaat pelatihan kerja, dimana dia menyebutkan bahwa

“Meskipun berbagai manfaat pelatihan disampaikan ternyata masih terdapat pro dan kontra akan pentingnya pelatihan ini bagi perusahaan, kalangan yang mendukung pelatihan menganggap keterampilan dan kemampuan karyawan merupakan aset perusahaan yang harus dikembangkan, sedangkan pihak yang tidak mendukung menganggap pelatihan akan mengurangi keuntungan perusahaan karena sebagian dananya digunakan untuk pelatihan, serta kemungkinan terjadinya kemangkiran karyawan yang telah diikutsertakan perusahaan dalam kegiatan pelatihan tersebut, misalnya karyawan pindah kerja guna mencari pekerjaan yang lebih baik” (Erika, 2006:5).

Salah satu perusahaan yang bergerak di bidang pelayanan jasa yang mendukung pelatihan kerja sebagai cara untuk meningkatkan kualitas sumberdaya manusia sebagai aset perusahaan, adalah pada bisnis perhotelan. Pelayanan jasa perhotelan memiliki standar kualitas dalam melayani tamu atau wisatawan yang

datang. Faktor terpenting untuk mencapai standar kualitas tersebut adalah sumberdaya manusia. Penyebabnya karena sumberdaya manusia yang menjalankan proses pelayanan jasa tersebut kepada para pelanggan, dimana dalam prosesnya sangat bergantung pada kompetensi dan sikap yang dimiliki oleh sumberdaya manusia itu sendiri. Hal ini menyebabkan pelatihan kerja menjadi unsur terpenting dalam mendidik, membina, serta melatih sumberdaya manusia tersebut.

Salah satu industri / bisnis perhotelan yang menerapkan metode pelatihan kerja bagi kemajuan sumberdaya manusia serta kepentingan perusahaan adalah UB Hotel yang berada di kota Malang. UB Hotel berlokasi didalam kampus Universitas Brawijaya, dimana dalam profil mereka menjanjikan perpaduan unik antara kenyamanan dan profesionalitas. Oleh karena itu, para karyawan dituntut untuk memberikan pelayanan secara profesional serta dedikasi tinggi sehingga memberikan kenyamanan dan kemewahan yang tak terlupakan. Selain itu, UB Hotel juga menjadi pilihan bagi para pebisnis ketika membutuhkan tempat istirahat atau tempat *meeting* di kota Malang, sebagai penginapan bagi para tamu eksklusif Universitas Brawijaya Malang, serta juga menjadi pilihan wisatawan domestik maupun mancanegara yang ingin menikmati keindahan pariwisata di kota Malang dan sekitarnya.

Dalam memberikan pelayanan yang terbaik bagi para tamu dan wisatawan, UB Hotel menuntut agar karyawan memiliki kompetensi serta wawasan yang cukup untuk mewujudkan sikap profesionalisme kerja yang sesuai dengan tujuan UB Hotel. Terkait dengan hal tersebut pelatihan kerja yang diselenggarakan harus mampu menghasilkan karyawan yang professional sesuai standar yang berlaku dalam UB Hotel.

Berdasarkan gambaran latar belakang tersebut, perlu ditinjau dampak dari pelatihan kerja yang diberikan terhadap profesionalisme kerja karyawan. Atas dasar pemikiran tersebut, maka penulis melakukan penelitian dengan judul, **“Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Profesionalisme Kerja Karyawan Perhotelan” (Studi pada UB Hotel Malang).**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang sudah dikemukakan dalam latar belakang di atas, maka dapat ditarik suatu rumusan masalah, sebagai berikut :

1. Apakah variabel pelatihan kerja yang terdiri atas peserta pelatihan, instruktur pelatihan, lamanya pelatihan, materi pelatihan, dan metode pelatihan kerja mempunyai pengaruh simultan terhadap variabel profesionalisme kerja karyawan di UB Hotel Malang ?
2. Apakah variabel pelatihan kerja yang terdiri atas peserta pelatihan, instruktur pelatihan, lamanya pelatihan, materi pelatihan, dan metode pelatihan kerja mempunyai pengaruh parsial terhadap variabel profesionalisme kerja karyawan di UB Hotel Malang ?
3. Di antara variabel pelatihan kerja yang terdiri atas peserta pelatihan, instruktur pelatihan, lamanya pelatihan, materi pelatihan, dan metode pelatihan kerja, variabel manakah yang mempunyai pengaruh dominan terhadap variabel profesionalisme kerja karyawan di UB Hotel Malang ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Mengetahui variabel pelatihan kerja yang terdiri atas peserta pelatihan, instruktur pelatihan, lamanya pelatihan, materi pelatihan, dan metode pelatihan mempunyai pengaruh simultan terhadap variabel profesionalisme kerja karyawan di UB Hotel Malang.
2. Mengetahui variabel pelatihan kerja yang terdiri atas peserta pelatihan, instruktur pelatihan, lamanya pelatihan, materi pelatihan, dan metode pelatihan mempunyai pengaruh parsial terhadap variabel profesionalisme kerja karyawan di UB Hotel Malang.
3. Mengetahui di antara variabel pelatihan kerja yang terdiri atas peserta pelatihan, instruktur pelatihan, lamanya pelatihan, materi pelatihan, dan metode pelatihan yang mempunyai pengaruh dominan terhadap variabel profesionalisme kerja karyawan di UB Hotel Malang.

1.4 Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian ini, diharapkan dapat bernilai guna bagi berbagai pihak, yakni perusahaan dimana penelitian ini akan dilakukan, Universitas Brawijaya khususnya fakultas ekonomi dan bisnis jurusan manajemen dan bagi peneliti.

1. Bagi Jurusan Manajemen, penelitian ini sebagai sumber informasi secara fakta dan berperan kondusif mengenai penerapan pelatihan kerja serta pengaruhnya terhadap profesionalisme kerja karyawan di lingkungan masyarakat.

2. Bagi UB Hotel Malang, penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai bahan evaluasi untuk menentukan kebijakan mengenai pelatihan kerja di masa yang akan datang.
3. Bagi Peneliti, penelitian ini diharapkan dapat memperluas pengetahuan dan wawasan dalam memberikan pelatihan kerja karyawan.
4. Bagi Pembaca, penelitian ini dapat disajikan sebagai salah satu referensi atau sebagai bahan perbandingan untuk penelitian lebih lanjut terutama masalah – masalah yang berkaitan dengan pelatihan kerja.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Konsep Pelatihan Kerja

2.1.1. Pengertian Pelatihan

Dalam meningkatkan kinerja sumberdaya manusia yang dimiliki perusahaan, perlu adanya keahlian dan keterampilan yang harus dimiliki karyawan oleh karena itu, karyawan harus diberikan suatu pelatihan kerja agar dapat melaksanakan kegiatan operasional perusahaan secara efektif sesuai dengan tujuan perusahaan. Menurut Dessler pelatihan didefinisikan sebagai,

“Pelatihan adalah proses mengajarkan keterampilan yang dibutuhkan karyawan baru untuk melakukan pekerjaannya. Pelatihan mengacu kepada metode yang digunakan untuk memberikan karyawan baru atau karyawan lama keterampilan yang mereka butuhkan untuk melakukan pekerjaan” (Dessler, 2003:216).

Lebih lanjut pelatihan menurut Kaswan yaitu,

“Proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan. Pelatihan dapat juga meliputi perubahan sikap sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaannya lebih efektif. Pelatihan bisa dilakukan pada semua tingkat dalam organisasi” (Kaswan, 2011:2).

Berdasarkan beberapa pengertian mengenai pelatihan menurut para ahli dapat disimpulkan bahwa pelatihan merupakan metode untuk meningkatkan keterampilan dan keahlian karyawan dalam melakukan pekerjaan yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan.

2.1.2. Tujuan Pelatihan

Program pelatihan bertujuan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu untuk kebutuhan sekarang (Umar, 1998:12), hal ini sejalan dengan yang disimpulkan oleh Hariandja (2002:168) pelatihan bertujuan pada peningkatan kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang spesifik pada saat ini. Selanjutnya, dalam penetapan tujuan pelatihan ditentukan apa yang harus dicapai oleh orang yang dilatih setelah menyelesaikan program pelatihan itu (Dessler, 2003:222). Selanjutnya Hardjana mengungkapkan bahwa, penetapan tujuan pelatihan sebaiknya menganut prinsip SMART yaitu :

1. *Spesific* (S) yang berarti khusus, terbatas jelas.
2. *Measurable* (M) yang berarti dapat diukur secara kuantitatif.
3. *Achievable* (A) yang berarti dapat dicapai oleh peserta, pelatih, penyelenggara, berdasarkan waktu, tempat, dan fasilitas yang tersedia.
4. *Realistic* (R) berarti memenuhi kebutuhan pelatihan yang sebenarnya, bukan hanya berdasarkan keinginan penyelenggara atau pelatih.
5. *Timebound* (T) yang berarti waktu pencapaian tujuan, dibatasi misalnya 3 (tiga) hari, 2 (dua) minggu, 1 (satu) bulan, atau 2 tahun (Hardjana, 2001:36).

Berdasarkan beberapa tujuan pelatihan di atas dapat disimpulkan bahwa tujuan pelatihan haruslah jelas, dapat terukur secara kuantitatif, serta penetapan tujuan pelatihan harus diatur dengan melihat waktu pencapaiannya, dapat dicapai oleh pihak yang terlibat dalam pelatihan dan harus memenuhi kebutuhan pelatihan yang sebenarnya.

2.1.3. Jenis – Jenis Pelatihan

Menurut Akrani dalam Kaswan (2011:213) bahwa ada 4 (empat) jenis pelatihan yang berbeda. Pelatihan – pelatihan tersebut adalah sebagai berikut:

1. *Induction Training* (pelatihan induksi), bertujuan untuk mengenalkan organisasi kepada karyawan yang baru diangkat. Ini merupakan pelatihan yang singkat dan informatif yang diberikan segera setelah bergabung dengan organisasi.
2. *Job Training* (pelatihan pekerjaan), berkaitan dengan pekerjaan khusus dan tujuannya adalah memberi informasi dan petunjuk yang sesuai kepada karyawan sehingga memungkinkan mereka melaksanakan pekerjaan secara sistematis, tepat, efisien, dan akhirnya dengan percaya diri.
3. *Training for Promotion* (pelatihan untuk promosi) adalah pelatihan yang diberikan setelah promosi tetapi sebelum bergabung pada posisi yang lebih tinggi. Tujuannya adalah memberi kesempatan pada pegawai untuk melakukan penyesuaian diri dengan tugas pekerjaan di level lebih tinggi.
4. *Refresher Training* (pelatihan penyegaran), adalah memperbarui keterampilan profesional, informasi, dan pengalaman seseorang yang menduduki posisi eksekutif penting.
5. *Training for Managerial Development* (pelatihan untuk pengembangan manajerial), diberikan kepada manajer agar meningkatkan efisiensinya dan dengan demikian memungkinkan mereka menerima posisi yang lebih tinggi.

Perusahaan harus menyediakan semua jenis pelatihan

Setelah diketahui jenis-jenis pelatihan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa jenis pelatihan dapat dibedakan berdasarkan waktu kerja, posisi jabatan, serta jenis pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tersebut.

2.1.4. Metode Pelatihan

Metode pelatihan menurut Kaswan (2011:180). dapat dikelompokkan dalam 3 (tiga) cara yaitu :

1. Teknik presentasi informasi merujuk pada metode dimana peserta pelatihan menjadi penerima informasi yang pasif. Informasi ini meliputi fakta atau informasi, proses dan metode pemecahan masalah. Metode ini mencakup :
 - a. Metode ceramah : melibatkan *trainer* (pelatih) berkomunikasi melalui kata-kata lisan dengan peserta pelatihan. Komunikasi kemampuan yang dipelajari terutama komunikasi satu arah dari trainer kepada peserta. Metode ini merupakan salah satu cara yang paling murah dan hemat waktu untuk mempresentasikan informasi yang sangat banyak secara efisien dalam cara terorganisasi.
 - b. Metode diskusi / konferensi : melibatkan *trainer* berkomunikasi 2 (dua) arah dengan peserta pelatihan dan peserta pelatihan berkomunikasi satu sama lain, karena partisipasi aktif didorong, metode diskusi memberikan kesempatan kepada peserta pelatihan kesempatan untuk memperoleh umpan balik, klarifikasi dan berbagi sudut pandang.
 - c. Media *audio visual* : memanfaatkan aneka media untuk melukiskan atau memperlihatkan bahan pelatihan. Media *audio visual* dapat menyajikan kejadian – kejadian kompleks lebih hidup dengan menunjukkan dan

menggambarkan detail – detail yang sering sulit dikomunikasikan dengan cara lain.

- d. Pembelajaran jarak jauh / Kursus Korespondensi : digunakan oleh perusahaan yang secara geografis tersebar untuk memberikan informasi mengenai produk, kebijakan, atau prosedur baru, juga pelatihan keterampilan serta ceramah pakar ke lokasi lapangan.
- e. Internet atau pelatihan berbasis *web* dan *e-learning* : mengacu kepada pelatihan yang disampaikan dengan menggunakan jaringan komputer umum atau pribadi dan ditunjukkan oleh *browser web*, pelatihan berbasis *web* dan *e-learning* mendukung realitas virtual, animasi, interaksi, komunikasi antar peserta pelatihan, *audio* dan *video* pada waktu yang sebenarnya.
- f. *Intelligent Tutoring System (ITS)* merupakan sistem pembelajaran yang menggunakan *Artificial Intelligence*. Ada 3 (tiga) jenis ITS :
 - i. *Tutoring* adalah usaha yang terstruktur untuk meningkatkan pemahaman peserta pelatihan terhadap ranah isi.
 - ii. *Coaching* menyediakan keflexibelan kepada peserta pelatihan untuk mempraktikkan keterampilan dalam lingkungan buatan.
 - iii. Pemberdayaan mengacu kepada kemampuan peserta pelatihan untuk mengeksplorasi secara bebas isi program pelatihan.

2. Metode simulasi terdiri dari :

- a. Metode studi kasus : membantu peserta pelatihan mempelajari keterampilan analisis dan pemecahan masalah dengan menyajikan cerita

atau kasus mengenai orang dalam organisasi yang menghadapi masalah atau keputusan.

- b. Bermain peran : merupakan persilangan antara studi kasus dan program pengembangan sikap. Setiap orang diberi peran dalam suatu situasi (seperti kasus) dan diminta memainkan peran dan bereaksi terhadap rangsangan yang dikehendaki seseorang.
- c. *Behavior modeling* : cenderung meningkat ketika model dihargai atas perilakunya dan ketika penghargaannya (seperti pengaruh gaji), merupakan hal – hal yang ingin dimiliki oleh peniru.
- d. Permainan bisnis dan simulasi : dimaksudkan untuk mengembangkan atau memperhalus keterampilan memecahkan masalah dan mengambil keputusan. Metode itu digunakan oleh *trainer* sebagai latihan belajar, dan sebagai alat pemecahan masalah dan evaluasi.
- e. Teknik *in-basket* : digunakan untuk melatih kandidat manajerial, dengan meminta mereka bertindak atas dasar aneka memo, laporan, dan surat menyurat lain yang secara khusus ditemukan dalam keranjang manajer.

3. Metode *on the job training* terdiri dari :

- a. Program orientasi : Merupakan usaha mengirimkan pesan yang jelas dan menyediakan informasi yang akurat tentang budaya organisasi, pekerjaan, dan harapan.
- b. Magang : melibatkan belajar dari karyawan atau para karyawan yang lebih berpengalaman. Pendekatan pelatihan ini dilengkapi dengan pelatihan di luar pekerjaan.

- c. Rotasi pekerjaan : meliputi pemberian serangkaian tugas kepada karyawan di wilayah fungsional yang berbeda di dalam organisasi. Tugas ini secara khusus bersifat mendatar daripada vertikal dan dapat meliputi melakukan gugus tugas atau bergerak dari posisi lini menuju posisi staf.
- d. Penugasan *understudy* : bertujuan mempersiapkan peserta pelatihan melaksanakan pekerjaan atau mengisi suatu jabatan atau posisi tertentu. Konsep *understudy* merupakan suatu teknik pegawai yang berkualifikasi untuk mengisi jabatan manajer.
- e. *Counseling* : merupakan diskusi atau pembahasan masalah dengan pekerja dengan tujuan umum membantu karyawan mengatasi masalah itu. Tujuannya adalah membantu karyawan mengatasi atau menangani situasi itu sehingga mereka menjadi orang – orang yang lebih efektif.
- f. *Coaching* : merupakan hubungan kemitraan antara *coach* dan karyawan, *coaching* mengarahkan secara langsung atau tidak langsung energi dan keinginan karyawan untuk meningkatkan motivasi, mencapai tujuan, dan memaksimalkan potensi.

Berdasarkan metode-metode seperti dijelaskan di atas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa metode pelatihan sangatlah banyak, namun dalam pelaksanaannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan, tentunya porsi antara metode pelatihan yang cenderung menjelaskan mengenai teori dengan metode pelatihan yang lebih mengedepankan praktek langsung, haruslah seimbang, agar karyawan selain memperoleh ilmu dari pelatihan juga memperoleh pelatihan bagi kreativitas mereka

dalam mengambil keputusan ketika terjadi masalah yang tidak pernah dihadapi sebelumnya.

2.1.5. Komponen dan Tahapan Dalam Pelatihan

Dalam pelatihan terdapat beberapa komponen yang perlu diperhatikan sebagaimana diungkapkan oleh Mangkunegara (2009:51), yaitu :

1. Tujuan dan sasaran pelatihan harus jelas dan dapat terukur.
2. Para pelatih (*trainers*) harus ahlinya yang berkualitas memadai (profesional).
3. Materi pelatihan dan pengembangan harus disesuaikan dengan tujuan yang hendak dicapai.
4. Metode pelatihan dan pengembangan harus disesuaikan dengan tingkat kemampuan pegawai yang menjadi peserta.
5. Peserta pelatihan dan pengembangan harus memenuhi persyaratan yang ditentukan.

Tahapan-tahapan dalam pelatihan adalah sebagai berikut :

1. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan.
2. Menetapkan tujuan dan sasaran pelatihan.
3. Menerapkan kriteria keberhasilan dengan alat ukurnya.
4. Menetapkan metode pelatihan.
5. Mengadakan percobaan (*try out*) dan revisi.
6. Mengimplementasikan dan mengevaluasi

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa dalam suatu pelatihan kerja terdapat komponen yang harus ada dalam pelatihan tersebut demi

kesempurnaan pelatihan yang akan diadakan serta tahapan pelatihan yang harus dipenuhi berdasarkan urutannya secara teori untuk kelancaran serta kemudahan dalam melaksanakan pelatihan kerja.

2.1.6. Alasan Pentingnya Pelatihan

Beberapa alasan yang mendasari pentingnya pelatihan harus dilakukan dan menjadi bagian dari kegiatan manajemen sumberdaya manusia sebagaimana diungkapkan oleh Hariandja (2002:168), yaitu :

1. Pegawai yang baru direkrut sering kali belum memahami secara benar bagaimana melakukan pekerjaan.
2. Perubahan – perubahan dalam lingkungan kerja dan tenaga kerja. Perubahan – perubahan di sini meliputi perubahan – perubahan dalam teknologi proses seperti munculnya teknologi baru atau munculnya metode kerja baru, di mana perusahaan secara proaktif harus menyesuaikan keterampilan pegawainya untuk dapat menggunakan teknologi tersebut untuk menghindari keusangan pegawai (*employee obsolescence*). Perubahan dalam tenaga kerja seperti semakin beragamnya tenaga kerja yang memiliki latar belakang keahlian, nilai, dan sikap yang berbeda yang memerlukan pelatihan untuk menyamakan sikap dan perilaku mereka terhadap pekerjaan.
3. Meningkatkan daya saing perusahaan dan memperbaiki produktivitas. Sebagaimana dipahami pada saat ini, daya saing perusahaan tidak bisa lagi hanya mengandalkan aset berupa modal yang dimiliki sebab modal bukan lagi kekuatan daya saing yang langgeng, dan sumberdaya manusia merupakan elemen yang paling penting untuk meningkatkan daya saing

sebab sumberdaya manusia merupakan aspek penentu utama daya saing yang langgeng. Selanjutnya, dengan meningkatnya kemampuan seseorang, dengan asumsi faktor lain seperti gaji dan lingkungan kerja berada dalam kondisi yang baik, kemampuan akan dapat meningkatkan produktivitas pegawai.

4. Menyesuaikan dengan peraturan – peraturan yang ada, misalnya standar pelaksanaan pekerjaan yang dikeluarkan oleh asosiasi industri dan pemerintah, untuk menjamin kualitas produksi atau keselamatan dan kesehatan kerja.

Selanjutnya setelah diketahui alasan pentingnya pelatihan, maka dapat disimpulkan bahwa alasan pentingnya pelatihan wajib diketahui dan sudah menjadi kewajiban bagi pihak manajemen sumberdaya manusia suatu perusahaan, karena dengan demikian dapat diketahui betapa pentingnya pelatihan kerja untuk segera dilaksanakan demi kemajuan perusahaan.

2.1.7. Analisis Kebutuhan Pelatihan

Untuk memperoleh manfaat pelatihan, pihak staf sumberdaya manusia dan manajernya harus menilai kebutuhan akan pelatihan itu, dimana membutuhkan analisis kebutuhan pelatihan. Menurut Dessler dalam Sirait (2006:103) analisis kebutuhan adalah:

1. Mengidentifikasi keterampilan spesifik yang dibutuhkan untuk memperbaiki performansi dan produktivitas.
2. Menganalisis *trainee* untuk memastikan bahwa program akan sesuai dengan tingkat pendidikan, pengalaman dan keterampilan, sikap dan motivasi pribadi.
3. Menggunakan penelitian untuk mengembangkan tujuan yang dapat diukur.

Untuk menganalisis kebutuhan, ada 2 (dua) teknik utama yang digunakan yaitu *task analysis* dan *performance analysis*. *Task analysis* adalah analisis mengenai tuntutan jabatan untuk dapat menentukan latihan apa yang diperlukan. Teknik ini cocok untuk menentukan kebutuhan latihan bagi karyawan yang benar – benar baru untuk suatu jenis pekerjaan. Sedangkan *performance analysis* menilai *performance* pegawai yang ada sekarang terlebih dahulu untuk kemudian menentukan latihan apa yang dibutuhkan. Kunci utama dari *performance analysis* adalah membedakan masalah "can't do" dan "won't do". Masalah "can't do" adalah bahwa karyawan tidak tahu apa yang harus dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya, sedangkan masalah "won't do" (tidak mau) adalah bahwa karyawan sebenarnya dapat mengerjakan tugasnya, tetapi mereka tidak mau mengerjakannya.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat diambil kesimpulan bahwa analisis kebutuhan pelatihan merupakan faktor penting sebelum mengadakan suatu pelatihan kerja, karena analisis kebutuhan pelatihan bermanfaat bagi perusahaan dan karyawan. Bagi perusahaan, analisis kebutuhan pelatihan bermanfaat untuk mengetahui keterampilan yang masih kurang dalam diri karyawan yang menghambat produktivitasnya, apabila diketahui, maka pelatihan yang diberikan akan melengkapi keterampilan karyawan tersebut sehingga meningkatkan produktivitasnya yang berdampak terhadap semakin pesatnya kemajuan perusahaan. Bagi karyawan analisis kebutuhan pelatihan bermanfaat untuk mengetahui kekurangan dalam diri mereka dan mereka mendapat kesempatan untuk menutupi kekurangan tersebut dengan pelatihan kerja yang diberikan oleh perusahaan, hal ini juga berdampak terhadap semakin

bertambahnya pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan serta dapat menjadi bekal bagi mereka untuk berwirausaha di saat masa pensiun.

2.1.8. Prinsip – Prinsip Pembelajaran Dalam Pelatihan

Dalam sebuah pelatihan kerja tentunya membutuhkan suatu proses pembelajaran agar materi pelatihan yang diperoleh dapat diserap dan dipahami oleh karyawan. Selanjutnya, agar pembelajaran dapat berjalan efektif perlu diperhatikan prinsip-prinsip belajar. Menurut Andrew E. Sikula dalam Kaswan (2011:45), ada 24 prinsip belajar dalam pelatihan yaitu :

1. Semua manusia dapat belajar. Individu dari segala usia, dan aneka kemampuan intelektual memiliki kemampuan mempelajari perilaku baru.
2. Setiap individu harus termotivasi untuk belajar. Motivasi ini mungkin ada aneka bentuk, seperti aktualisasi diri, kemungkinan promosi atau insentif finansial. Akan tetapi, kebanyakan motivasi belajar adalah motivasi dari diri sendiri.
3. Belajar itu aktif bukan pasif. Pendidikan yang efektif menuntut tindakan dan keterlibatan dari peserta pelatihan.
4. Pembelajar mungkin memperoleh keterampilan lebih cepat dengan bimbingan. Umpan balik perlu karena *trial and eror* (coba - coba / spekulasi) memakan waktu dan tidak efisien.
5. Bahan yang sesuai seharusnya disediakan. Pendidik seharusnya memiliki peralatan pelatihan dan bahan yang memadai, seperti kasus, masalah, pertanyaan atau bahan bacaan.

6. Untuk menerapkan pelajaran harus disediakan waktu. Sebagian dari proses belajar menuntut banyak waktu peserta untuk menyerap, menguji, menerima, dan meyakini pelajaran.
7. Metode belajar harus bervariasi. Variasi berguna untuk mencegah timbulnya kelelahan dan kebosanan.
8. Peserta harus memperoleh kepuasan dari belajar. Pendidikan harus memenuhi kebutuhan, keinginan dan harapan manusia.
9. Peserta memerlukan penguatan terhadap perilaku yang benar. Penghargaan yang positif dan segera menguatkan serta mengikat perilaku yang dikehendaki.
10. Standar kinerja harus ditetapkan untuk peserta latihan. Tujuan atau sasaran harus ditetapkan sehingga peserta dapat menilai pencapaian dan kemajuan pendidikan mereka.
11. Ada tingkatan-tingkatan yang berbeda dalam pembelajaran. Belajar mungkin melibatkan kesadaran, perubahan sikap, atau perilaku. Sebagian belajar melibatkan proses mental. Sedangkan aktivitas pembelajaran yang lain berkonsentrasi pada gerakan fisik. Untuk menghasilkan tingkatan pembelajaran yang berbeda diperlukan waktu dan metode yang berbeda.
12. Pembelajaran merupakan penyesuaian pada diri individu. Pembelajaran yang sebenarnya menggambarkan perubahan pada diri pelajar dan semua perubahan membutuhkan penyesuaian.
13. Perbedaan individu memainkan peranan yang besar dalam efektivitas proses pembelajaran. Apa yang dapat dipelajari dengan mudah oleh sebagian

individu mungkin amat sulit bagi individu lain karena perbedaan dalam kemampuan dasar atau latar belakang budaya.

14. Belajar merupakan proses kumulatif. Reaksi seorang individu dalam pelajaran dikondisikan dan dimodifikasi oleh apa yang dipelajari dalam pelajaran dan pengalaman sebelumnya.
15. Keterlibatan ego yang amat luas dipandang sebagai faktor utama dalam belajar. Setiap peserta belajar dengan sangat baik jika dia melihat kesempatan pelatihan terkait dengan pencapaian tujuan pribadinya.
16. Kecepatan belajar akan menurun bila menyangkut keterampilan yang kompleks. Keterampilan yang sederhana dapat dipelajari dengan mudah dan cepat daripada keterampilan yang kompleks.
17. Belajar terkait erat dengan perhatian dan konsentrasi. Proses belajar lebih efektif jika gangguan bisa disingkirkan.
18. Belajar melibatkan jangka panjang dan penguasaan pengetahuan dengan segera. Ingatan yang demikian itu diperkuat dengan pemahaman, penekanan, dan pengulangan.
19. Arah keatas grafik proses belajar diikuti oleh garis datar dalam kurva belajar. Pengetahuan baru selalu dikumpulkan secara sporadis.
20. Ketelitian sering mendapat penekanan yang lebih daripada kecepatan selama proses belajar. Kecepatan dapat ditingkatkan, tetapi ketelitian atau akurasi lebih sulit dikendalikan. Hukum pengaruh menyatakan bahwa respon tertentu menjadi lebih pasti ketika menjadi lebih sering terjadi. Dengan kata lain, pengulangan cenderung lebih memantapkan tanggapan atau penyesuaian.

21. Tidur mempengaruhi belajar. Tidur setelah belajar sering meningkatkan daya ingat.
22. Belajar seharusnya berbasis kenyataan. Pendidikan seharusnya sangat terkait dengan pengalaman hidup pembelajar atau peserta.

Selanjutnya, maka dapat disimpulkan bahwa prinsip-prinsip pembelajaran sangat penting untuk diperhatikan oleh penyelenggara pelatihan maupun peserta pelatihan agar menerapkan prinsip tersebut dalam menyampaikan maupun menerima materi yang diberikan, karena apabila tidak mengikuti prinsip tersebut, maka hasil dari pelatihan kerja tidak maksimal.

2.1.9. Evaluasi Pelatihan

Menurut Barry dalam Umar (2000:123) ada beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam mengevaluasi pelatihan apakah telah diterima dengan baik atau tidak oleh peserta, yaitu :

1. Tingkat reaksi peserta, yaitu melihat reaksi peserta terhadap pelatihan, pelatih dan lainnya.
2. Tingkat belajar, yaitu melihat perubahan pada pengetahuan, keahlian dan sikap.
3. Tingkat tingkah laku kerja, yaitu melihat perubahan pada tingkah laku kerja.
4. Tingkat organisasi, yaitu melihat efek pelatihan terhadap organisasi.
5. Nilai akhir, yang bermanfaat tidak hanya untuk organisasi, tetapi juga untuk individu.

Berdasarkan teori di atas dapat disimpulkan bahwa evaluasi pelatihan adalah menilai hasil dari materi yang disampaikan selama pelatihan dengan melihat reaksi

peserta, tingkat belajar, tingkah laku dalam bekerja, organisasi dan nilai akhir yang mengacu pada tujuan dari pelatihan itu.

2.2. Konsep Profesionalisme Kerja

2.2.1. Pengertian Profesionalisme Kerja

Dalam melakukan suatu pekerjaan pada suatu perusahaan, seorang karyawan harus memiliki profesionalisme kerja yang sesuai dengan profesi yang dijalaninya.

Mengenai profesionalisme kerja itu sendiri Tan menyatakan bahwa,

“Profesionalisme adalah suatu dorongan jiwa yang membuat seseorang tergerak untuk melakukan suatu tindakan yang produktif serta profesional. Profesionalisme kerja yang dimiliki seorang pekerja dapat dilihat melalui motivasi yang mereka miliki dalam bekerja” (Tan, 2010:21).

Selanjutnya, menurut Siagian dalam Tangkilisan (2005:226) menyatakan bahwa yang dimaksud dengan profesionalisme adalah, “Keandalan dalam pelaksanaan tugas sehingga terlaksana dengan mutu tinggi, waktu yang tepat, cermat, dan dengan prosedur yang mudah dipahami dan diikuti oleh pelanggan”. Profesionalisme dalam suatu pekerjaan atau profesi telah lama mendapat perhatian dari para cendekiawan dan praktisi sebagaimana menurut Tjiptohadi dalam Khikmah (2005:143) bahwa profesionalisme dilihat dari pengertian bahasanya, mempunyai beberapa makna, yaitu pertama, profesionalisme berarti suatu keahlian, mempunyai kualifikasi tertentu, berpengalaman sesuai dengan bidang keahliannya. Kedua, pengertian profesionalisme merujuk pada suatu standar pekerjaan yaitu prinsip – prinsip moral dan etika profesi, sedangkan yang ketiga, profesional berarti moral.

Dalam pengembangan teorinya, Hall dalam Sunggu (2004:10) menteorikan profesionalisme kerja terbagi menjadi 5 (lima) elemen yaitu :

- a. Afiliasi komunitas, yaitu menggunakan ikatan profesi sebagai acuan, termasuk di dalamnya organisasi formal dan kelompok – kelompok kolega informal sumber ide utama pekerjaan. Melalui ikatan profesi ini para profesional membangun kesadaran profesi.
- b. Kebutuhan untuk mandiri, yaitu merupakan suatu pandangan bahwa seseorang yang profesional harus mampu membuat keputusan sendiri tanpa tekanan dari pihak lain (pemerintah, klien, mereka yang bukan anggota profesi). Setiap adanya campur tangan yang datang dari luar, dianggap sebagai hambatan terhadap kemandirian secara profesional. Banyak yang menginginkan pekerjaan yang memberikan hak – hak istimewa untuk membuat keputusan dan bekerja tanpa diawasi secara ketat. Rasa kemandirian dapat berasal dari kebebasan melakukan apa yang terbaik menurut karyawan yang bersangkutan dalam situasi khusus. Dalam pekerjaan yang terstruktur dan dikendalikan oleh manajemen secara ketat, akan sulit menciptakan tugas yang menimbulkan rasa kemandirian dalam tugas.
- c. Keyakinan terhadap peraturan sendiri / profesi (*belief self regulation*) dimaksud bahwa yang paling berwenang dalam menilai pekerjaan profesional adalah rekan sesama profesi, bukan “orang luar” yang tidak mempunyai kompetensi dalam bidang ilmu dan pekerjaan mereka.

- d. Dedikasi pada profesi dicerminkan dari dedikasi profesional dengan menggunakan pengetahuan dan kecakapan yang dimiliki. Keteguhan untuk tetap melaksanakan pekerjaan meskipun imbalan ekstrinsik berkurang. Sikap ini merupakan ekspresi dari pencurahan diri yang total terhadap pekerjaan. Pekerjaan didefinisikan sebagai tujuan. Totalitas ini sudah menjadi komitmen pribadi, sehingga kompensasi utama yang diharapkan dari pekerjaan adalah kepuasan rohani dan setelah itu baru materi.
- e. Kewajiban sosial merupakan pandangan tentang pentingnya profesi serta manfaat yang diperoleh baik oleh masyarakat maupun profesional karena adanya pekerjaan tersebut.

Berdasarkan pernyataan di atas, dapat disimpulkan bahwa profesionalisme adalah suatu dorongan jiwa yang membuat seseorang tergerak untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan keandalan yang sangat tinggi dengan berasaskan prinsip moral dan etika profesi sehingga tugas tersebut terselesaikan dengan mutu tinggi, waktu yang tepat, cermat, serta mudah dipahami dan memuaskan pihak yang memberikan tugas dan pelanggan.

2.2.2. Karakteristik Profesionalisme Kerja

Karakteristik profesionalisme kerja sesuai *good governance* menurut Mertin dalam Pakpahan (2009:10) yaitu ada 4 (empat), diantaranya adalah :

1. Equality

Perlakuan yang sama atas pelayanan yang diberikan. Hal ini didasarkan atas tipe perilaku birokrasi rasional yang secara konsisten memberikan pelayanan

yang berkualitas kepada semua pihak tanpa memandang afiliasi politik, status sosial, dan sebagainya.

2. Equity

Perlakuan yang sama kepada masyarakat tidak cukup, selain itu juga perlakuan yang adil. Untuk masyarakat yang pluralistic kadang – kadang diperlukan perlakuan adil dan perlakuan yang sama.

3. Loyalty

Kesetiaan kepada konstitusi hukum, pimpinan, bawahan, dan rekan kerja. Berbagai jenis kesetiaan tersebut terkait satu sama lain dan tidak ada kesetiaan yang mutlak diberikan kepada satu jenis kesetiaan tertentu dengan mengabaikan lainnya.

4. Accountability

Setiap aparat pemerintah harus siap menerima tanggung jawab atas apapun yang ia kerjakan.

Maka berdasarkan pendapat Mertin tersebut, dapat disimpulkan bahwa seorang karyawan dinilai memiliki profesionalisme kerja apabila dalam dirinya memiliki karakter yang dapat bertanggung jawab terhadap pekerjaannya, organisasi atau perusahaan tempat dia bekerja, rekan kerjanya, dan atasan maupun bawahannya. Selain itu, dalam melakukan pelayanan kerja karyawan tersebut dapat memberikan pelayanan yang adil kepada pelanggan.

2.2.3. Asas Pokok Profesionalisme Kerja

Menurut Maskun dalam Pakpahan (2009:11) bahwa suatu profesionalisme adalah merupakan suatu bentuk atau bidang kegiatan yang dapat memberikan

pelayanan dengan spesialisasi dan intelektualitas yang tinggi. Bentuk atau bidang kegiatan ini dalam mengamalkan prestasinya menjalankan 3 (tiga) asas pokok, yaitu :

1. Terdapatnya suatu pengetahuan dasar yang dapat dipelajari secara seksama dan terdapatnya sikap pada seseorang yang menguasai pula sesuatu teknik yang dapat dipakai dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.
2. Keberhasilan yang dicapai oleh suatu profesi, ukuran standarnya adalah bagaimana kita menyelesaikan pelayanan cepat kepada masyarakat dan bukan apa yang dapat dicapai seseorang bagi kepentingan pribadinya.
3. Dikembangkannya suatu sistem pengawasan atas usaha dan kegiatan praktis para profesional dalam mengamalkan pengetahuan dan hasil pendidikannya dengan melalui didirikannya himpunan – himpunan atau asosiasi dan diciptakannya berbagai kode etik.

Berdasarkan pendapat Maskun, maka dapat diambil kesimpulan bahwa profesionalisme kerja yang baik adalah jika terpenuhinya 3 asas pokok yang mengatur mengenai tingkat intelektualitas yang harus dimiliki seorang profesional, tingkat keberhasilan atau prestasi yang telah diraih seorang profesional dan adanya kode etik bagi seorang profesional.

2.2.4. Usaha – Usaha Pengembangan Profesionalisme Kerja

Dalam mengembangkan profesionalisme pada birokrasi di Indonesia menurut Maskun dalam Pakpahan (2009:12). perlu diperhatikan mengenai 2 (dua) aspek yaitu :

1. Aspek pendidikan bagi profesional yaitu suatu bentuk pendidikan yang dapat mempersiapkan para mahasiswa menangani apa yang disebut pekerja

profesional. Jadi terdapat hubungan antara pekerjaan yang dipegang oleh seseorang dengan pendidikan dipilih atau dipersiapkan. Dalam proses pendidikan profesi ini dapat terjadi perkembangan dalam spesialisasi masing-masing disiplin dan sub disiplin.

2. Adanya proses rekrutmen terencana, dengan didukung oleh sistem karir dan pengembangannya. Rekrutmen pegawai dalam aparatur birokrasi Indonesia belum benar – benar berorientasi kepada profesional kerja. Hal itu disebabkan karena dalam sistem birokrasi belum secara lengkap dan inovatif tersusun atau terinventarisasi berbagai macam pekerjaan yang jelas – jelas ditetapkan membutuhkan atau dijalankan oleh profesi tertentu. Birokrasi Indonesia baru dalam tahap menerima dan kurang ketat memilih calon dengan latar belakang profesi tertentu, baik secara umum maupun secara spesialis.

Berdasarkan pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa usaha untuk mengembangkan profesionalisme di Indonesia, belum terlaksana sepenuhnya, aspek kedua masih belum terpenuhi seutuhnya. Birokrasi di Indonesia belum memperhatikan profesionalisme yang harus ada dalam diri karyawannya, sehingga masih sering terjadi praktek-praktek tidak profesional yang merugikan Negara dan masyarakatnya.

2.3. Hubungan Pelatihan Dengan Profesionalisme Kerja

Profesionalisme menurut Tjiptohadi dalam Khikmah (2005:143)

“Profesionalisme dilihat dari pengertian bahasanya, mempunyai beberapa makna, yaitu salah satunya, profesionalisme berarti suatu keahlian, mempunyai kualifikasi

tertentu, berpengalaman sesuai dengan bidang keahliannya”. Sedangkan, pelatihan kerja memiliki komponen – komponen yang harus tersedia agar pelaksanaan, penyampaian dan hasil dari pelatihan itu sendiri sesuai dengan yang diharapkan perusahaan. Sebagaimana komponen pelatihan yang telah diutarakan oleh Mangkunegara (2009:51) bahwa salah satunya adalah para pelatih (*trainers*) harus ahlinya yang berkualitas memadai (profesional). Berdasarkan teori di atas, pelatih yang profesional adalah pelatih yang memiliki kriteria sesuai dengan definisi profesionalisme, kriteria ini merujuk pada berkualitas memadai (profesional) dimana sama pengertiannya dengan definisi profesionalisme yang berarti suatu keahlian, mempunyai kualifikasi tertentu, serta berpengalaman sesuai dengan bidang keahliannya.

Selanjutnya dapat disimpulkan bahwa salah satu komponen dari pelatihan adalah tersedianya pelatih yang profesional atau dengan kata lain pelatih yang memiliki profesionalisme bekerja untuk melatih karyawan, sehingga *input* untuk menghasilkan pelatihan kerja yang berkualitas adalah salah satunya profesionalisme kerja dari pelatih (*trainer*) lalu, *output* yang diharapkan pula adalah profesionalisme kerja bagi karyawan yang mengikuti pelatihan tersebut.

2.4. Pengertian Hotel

Pengertian hotel cukup banyak karena masing – masing pihak memiliki pandangan yang berbeda dalam mendefinisikannya. Sebagaimana, menurut Darsono (2011:1) bahwa, “Hotel adalah suatu badan usaha yang bergerak di bidang jasa akomodasi yang dikelola secara komersial, dengan menyediakan layanan makanan,

minuman dan fasilitas lainnya”. Selanjutnya, diperjelas lagi oleh SK Menparpostel No. KM 34/NK.103/MPPT 87 dalam Darsono (2011:1), bahwa “Hotel adalah suatu jenis akomodasi yang menggunakan sebagian atau seluruh area bangunan untuk menyediakan jasa pelayanan penginapan, makan, minum, serta jasa lainnya bagi umum yang dikelola secara komersial”.

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan, bahwa hotel adalah sebuah bangunan yang menyediakan jasa akomodasi beserta fasilitas kelengkapannya yang dikelola secara komersial untuk menyediakan kenyamanan bagi pengunjung.

2.5. Penelitian Terdahulu

Penelitian ini berdasarkan pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh saudari Sri Aminin. Alasan menggunakan penelitian terdahulu adalah dapat menjadi acuan untuk penelitian yang dilakukan sekarang, dan mempermudah peneliti dalam pengumpulan data, penggunaan metode analisis serta pengolahan data yang dilakukan.

Penelitian yang dilakukan oleh saudari Sri Aminin adalah Sri Aminin (2004) mahasiswa Program Magister Pascasarjana jurusan ilmu administrasi publik Universitas Brawijaya, meneliti mengenai **“Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, Pengalaman dan Motivasi Terhadap Profesionalisme Aparatur Dalam Pelayanan Publik (Studi Atas Pelayanan Struktural di Lingkungan Universitas Brawijaya)”**. Variabel bebas yang diteliti yaitu tingkat pendidikan aparatur (X_1), tingkat pelatihan aparatur (X_2), tingkat pengalaman aparatur (X_3), dan tingkat motivasi aparatur (X_4), sedangkan variabel terikatnya adalah tingkat profesionalisme aparatur dalam pelayanan publik (Y). Penelitian yang dilakukan oleh saudari Sri

Aminin termasuk jenis penelitian *Survey Explanatory*, dengan alat analisis yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linier berganda, uji F, uji T, dan uji asumsi klasik. Penelitian yang dilakukan oleh saudari Sri Aminin menghasilkan kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil analisis deskriptif disimpulkan bahwa :
 - a. Variabel tingkat pendidikan aparatur (X_1) berpengaruh terhadap profesionalisme aparatur dalam pelayanan publik.
 - b. Variabel tingkat pelatihan aparatur (X_2) berpengaruh terhadap profesionalisme aparatur dalam pelayanan publik.
 - c. Variabel tingkat pengalaman aparatur (X_3) berpengaruh terhadap profesionalisme aparatur dalam pelayanan publik.
 - d. Variabel tingkat motivasi aparatur (X_4) baik ekstrinsik maupun intrinsik mempengaruhi profesionalisme aparatur dalam pelayanan publik.
2. Tingkat profesionalisme aparatur sudah baik tetapi masih ada beberapa hal yang perlu ditingkatkan dan mendapat perhatian.
3. Variabel (X) yang terdiri dari tingkat pendidikan aparatur, tingkat pelatihan aparatur, tingkat pengalaman aparatur, dan tingkat motivasi aparatur berpengaruh secara simultan terhadap variabel (Y) yaitu tingkat profesionalisme aparatur dalam pelayanan publik. Sedangkan keeratan hubungan antara faktor-faktor pendidikan, pelatihan, pengalaman dan motivasi terhadap profesionalisme aparatur dalam pelayanan publik di lingkungan Universitas Brawijaya ditunjukkan dengan besarnya R^2 , yaitu

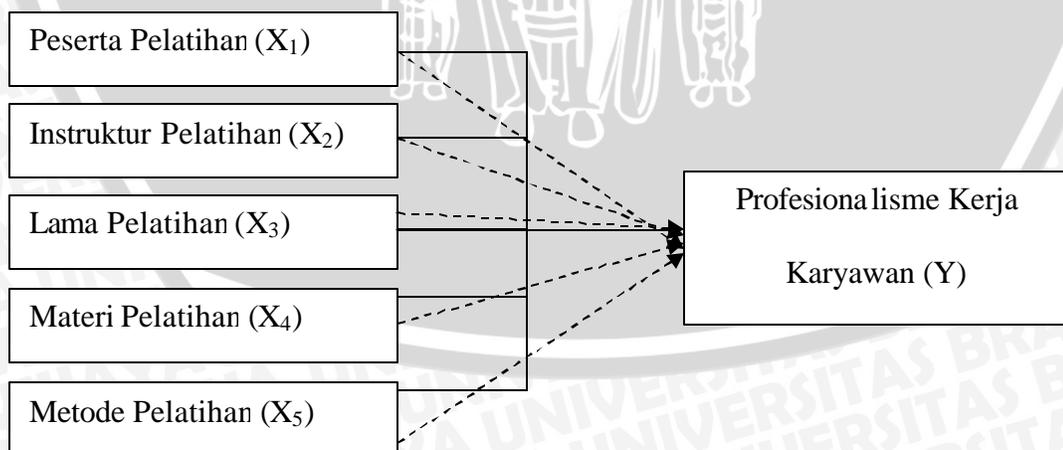
0,628 atau 62,8% dan sisanya 37,2% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4. Secara parsial variabel tingkat pendidikan, pelatihan, pengalaman, dan motivasi aparatur mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap profesionalisme aparatur dalam pelayanan publik di lingkungan Universitas Brawijaya.
5. Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap profesionalisme aparatur dalam pelayanan publik adalah variabel tingkat pelatihan aparatur.

2.6. Model Hipotesis

Sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini, yaitu untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja terhadap profesionalisme karyawan di industri perhotelan (studi pada UB Hotel Malang), maka model hipotesis penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut.

Gambar 2.1.
Model Hipotesis



Sumber : Data Diolah 2013

Keterangan :

- ▶ Pengaruh simultan
-----▶ Pengaruh parsial

2.7. Hipotesis

Hipotesis sendiri pengertiannya telah dijabarkan secara rinci oleh Sekaran, bahwa

“Hipotesis adalah sebagai hubungan yang diperkirakan secara logis di antara dua atau lebih variabel yang diungkapkan dalam bentuk pernyataan yang dapat diuji. Hubungan tersebut diperkirakan berdasarkan jaringan asosiasi yang ditetapkan dalam kerangka teoritis yang dirumuskan untuk studi penelitian. Dengan menguji hipotesis dan menegaskan perkiraan hubungan, diharapkan bahwa solusi dapat ditemukan untuk mengatasi masalah yang dihadapi” (Sekaran, 2003:135),.

Berdasarkan teori yang dipaparkan sebelumnya dan melihat tujuan penelitian yang dapat dicapai maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah

Hipotesis 1 :

Diduga bahwa faktor-faktor pelatihan yang terdiri dari peserta pelatihan, instruktur pelatihan, lama pelatihan, materi pelatihan dan metode pelatihan berpengaruh secara simultan terhadap profesionalisme kerja karyawan di UB Hotel Malang.

Hipotesis 2 :

Diduga bahwa faktor-faktor pelatihan yang terdiri dari peserta pelatihan, instruktur pelatihan, lama pelatihan, materi pelatihan dan metode pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap profesionalisme kerja karyawan di UB Hotel Malang.

Hipotesis 3 :

Diduga bahwa di antara faktor-faktor pelatihan, metode pelatihan (X_5) merupakan variabel yang memiliki pengaruh dominan terhadap profesionalisme kerja karyawan di UB Hotel Malang.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Lokasi dan Waktu Penelitian

Obyek penelitian yang akan penulis teliti adalah UB Hotel Malang, dengan alamat di Jl. MT. Haryono No. 156 Malang. Obyek ini di teliti karena UB Hotel Malang merupakan salah satu *guest house* milik Universitas Brawijaya yang telah bertransformasi menjadi sebuah hotel yang bernama UB Hotel dan tentunya untuk mendukung proses transformasi ini juga membutuhkan proses pelatihan yang cukup untuk memberikan pelayanan yang profesional. Waktu penelitian dilakukan pada bulan Maret tahun 2013.

3.2. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian penjelasan (*explanatory* atau *confirmatory*) yang akan menjelaskan hubungan sebab akibat antara variabel dependen dengan variabel independen. Hal ini dijelaskan oleh Singarimbun dan Effendi yaitu bahwa

“Penelitian penjelasan (*explanatory research*) adalah penelitian yang menjelaskan hubungan kasual antara variabel – variabel penelitian melalui uji hipotesa yang telah dirumuskan sebelumnya, sehingga dapat mengetahui berapa besar kontribusi variabel – variabel bebas terhadap variabel terikatnya serta besarnya arah hubungan yang terjadi” (Singarimbun dan Effendi, 2006:5).

Berdasarkan hal tersebut maka akan diperoleh kepastian pengaruh pelatihan kerja terhadap profesionalisme kerja karyawan di UB Hotel Malang.

3.3. Definisi Operasional

Variabel Bebas :

Peserta pelatihan (X_1) adalah seseorang atau sekelompok orang yang menerima pelatihan sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya, yang pengukurannya didasarkan pada kesesuaian peserta, kemampuan peserta, dan kemauan peserta pelatihan (Pritaningtyas, 2006:28). Indikator peserta pelatihan mengacu pendapat Pritaningtyas (2006:29) dengan beberapa penyesuaian.

Instruktur pelatihan (X_2) adalah seseorang atau tim yang memberikan pelatihan pada peserta pelatihan serta harus menguasai metode dan materi pelatihan, sehingga instruktur dapat menjelaskan materi kepada peserta pelatihan dengan baik (Pritaningtyas, 2006:28). Indikator instruktur pelatihan mengacu pendapat Pritaningtyas (2006:29) dengan beberapa penyesuaian.

Lama pelatihan (X_3) adalah waktu pelatihan yang dibutuhkan dalam menyelenggarakan pelatihan yang pengukurannya didasarkan pada banyak sedikitnya materi yang diberikan pada peserta dan kemampuan belajar para peserta pelatihan (Pritaningtyas, 2006:28). Indikator lama pelatihan mengacu pendapat Pritaningtyas (2006:29) dengan beberapa penyesuaian.

Materi pelatihan (X_4) adalah suatu mata pelajaran yang diberikan pada peserta pelatihan yang harus sesuai dengan kebutuhan perusahaan, kebutuhan peserta dan tujuan pelatihan (Pritaningtyas, 2006:28). Indikator materi pelatihan mengacu pendapat Pritaningtyas (2006:29) dengan beberapa penyesuaian.

Metode pelatihan (X_5) adalah cara atau teknik pelatihan yang diberikan pada peserta pelatihan, dimana metode ini harus lengkap dan sesuai dengan kebutuhan karyawan dan pemahaman karyawan (Pritaningtyas, 2006:28). Indikator metode pelatihan mengacu pendapat Pritaningtyas (2006:29) dengan beberapa penyesuaian.

Variabel Terikat :

Profesionalisme kerja karyawan (Y) adalah Profesionalisme adalah suatu dorongan jiwa yang membuat seseorang tergerak untuk melakukan suatu tindakan yang produktif serta profesional (Tan, 2010:21).

Tabel 3.1.
Instrumen Untuk Mengukur Pengaruh Faktor-Faktor Pelatihan Terhadap Profesionalisme Kerja Karyawan

Variabel	Indikator	No. Pertanyaan
Peserta Pelatihan (X_1)	a. Kesesuaian pelatihan	1, 2
	b. Pemahaman peserta pelatihan	3, 4
	c. Minat peserta pelatihan	5
Instruktur Pelatihan (X_2)	a. Penyampaian materi	6,7,8
	b. Kemampuan dan komunikasi instruktur	9,10,11
Lama Pelatihan (X_3)	a. Kesesuaian materi dan peserta	12,13
	b. Jangka waktu pelatihan	14

Lanjutan Tabel 3.1.

Instrumen Untuk Mengukur Pengaruh Faktor-Faktor Pelatihan Terhadap Profesionalisme Kerja Karyawan

Variabel	Indikator	No. Pertanyaan
Materi Pelatihan (X ₄)	a. Kesesuaian kebutuhan dan tujuan	15,16,17
	b. Kelengkapan materi	18
	c. Pemahaman materi	19
Metode Pelatihan (X ₅)	a. Kesesuaian dan pemahaman peserta	20,21
	b. Variasi metode	22
	c. Fasilitas pendukung	23
Profesionalisme Kerja Karyawan (Y)	a. Kuantitas dari hasil kerja	24,25
	b. Kualitas dalam proses kerja	26,27
	c. Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan	28
	d. Kehadiran di tempat kerja	29,30
	e. Komitmen terhadap profesi	31,32

3.4. Pengukuran Penelitian

Pengukuran penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Skala Likert. Skala Likert adalah skala yang didasarkan pada penjumlahan sikap responden dalam merespon pernyataan berkaitan dengan indikator-indikator suatu konsep atau variabel yang sedang diukur (Sanusi, 2011:59). Selanjutnya, langkah-langkah untuk menyusun skala likert menurut Zuriyah adalah sebagai berikut :

1. Mengumpulkan sejumlah pernyataan yang menyenangkan dan tidak menyenangkan tentang objek sikap.
2. Memilih dari kumpulan ini pernyataan-pernyataan menyenangkan dan yang tidak menyenangkan dalam jumlah yang kira-kira sama.
3. Memberikan butir-butir pernyataan-pernyataan pada sejumlah individu untuk mengisi pendapatnya.
4. Menghitung skor tiap-tiap individu.
5. Melakukan analisis untuk memilih butir-butir pernyataan yang menghasilkan diskriminasi tinggi (Zuriah, 2006:188).

Menurut Hermawan (2005:132), pada umumnya format Skala Likert merupakan perpaduan antara kesetujuan dan ketidak setujuan, skala ini dikembangkan oleh Rensis Likert sehingga dikenal dengan Skala Likert.

Skala ini umumnya menggunakan lima angka penilaian yaitu :

- | | |
|------------------------|---------------|
| 1. Sangat tidak setuju | dengan skor 1 |
| 2. Tidak setuju | dengan skor 2 |
| 3. Netral | dengan skor 3 |
| 4. Setuju | dengan skor 4 |
| 5. Sangat setuju | dengan skor 5 |

3.5. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi menurut Zuriah (2006:111) adalah seluruh data yang menjadi perhatian peneliti dalam suatu ruang lingkup dan waktu yang ditentukan. Jadi,

populasi berhubungan dengan data, bukan faktor manusianya. Kalau setiap manusia memberikan suatu data, maka banyaknya ukuran atau populasi akan sama dengan banyaknya manusia. Populasi memiliki parameter, yakni besaran terukur yang menunjukkan ciri dari populasi itu. Populasi yang akan diteliti adalah karyawan yang bekerja di UB Hotel Malang adalah sebanyak 63 orang.

Selanjutnya mengenai teknik pengambilan sampel yang dijelaskan oleh Sanusi (2011:88), bahwa teknik pengambilan sampel (*sampling*) adalah cara peneliti mengambil sampel atau contoh yang representatif dari populasi yang tersedia. Cara pengambilan sampel dari populasi dapat dilakukan dengan memperhatikan unsur peluang atau tidak.

Dalam penelitian ini, teknik *sampling* adalah *non-probability sampling* dengan jalan *accidental sampling*. Wirartha mengemukakan penjelasannya mengenai *accidental sampling* bahwa,

“Teknik *accidental sampling* disebut juga teknik pengambilan sampel “asal ambil atau asal pilih”, teknik ini tidak memiliki pola tertentu peneliti benar-benar dipandu pada dasarnya oleh faktor kemudahan dan biaya. Peneliti tidak memasukkan orang yang memiliki sifat tertentu, jadi peneliti mengambil unsur yang dia temukan dan mengisi sampelnya unsur tersebut” (Wirartha, 2006:242).

Departemen yang ada pada UB Hotel Malang terdiri dari 8 (delapan) departemen, namun yang akan menjadi sampel subyek penelitian hanya 5 (lima) departemen yaitu *Front Office Department*, *House Keeping Department*, *Public Area Department*, *Foodbeverages Department*, dan *Maintenance Department* dengan total karyawan 40 orang tanpa mengikutsertakan manajer departemen, hanya karyawan staf dan *supervisor* atau kapten. Departemen yang lain yaitu *Marketing Department*,

Human Resource Department, dan *Accounting Department* tidak menjadi sampel dikarenakan penulis tidak diijinkan untuk memasuki departemen tersebut.

Menurut Wirartha (2006:233) dalam pengambilan sampel, terdapat 2 (dua) syarat yang harus dipenuhi yaitu sampel harus representatif (mewakili) dan besarnya ukuran sampel harus memadai. Suatu sampel dikatakan representatif apabila ciri-ciri sampel yang berkaitan dengan tujuan penelitian sama atau hampir sama dengan ciri-ciri populasinya, untuk penelitian ini, sampel yang diambil dari ketiga departemen yang telah disebutkan di atas telah memperoleh pelatihan kerja yang diharapkan dapat menumbuhkan profesionalisme kerja oleh pihak hotel, sehingga sampel yang akan diambil oleh penulis telah memenuhi syarat representatif. Selanjutnya untuk syarat kedua, menurut Wirartha (2006:233) suatu sampel yang baik juga harus memenuhi syarat bahwa ukuran atau besarnya memadai untuk dapat meyakinkan kestabilan ciri-cirinya, untuk penelitian yang akan menggunakan analisis data dengan statistik, ukuran sampel paling kecil 30, jadi dapat disimpulkan bahwa sampel yang akan diambil peneliti yang berjumlah 40 orang telah memenuhi syarat kedua, dengan demikian kedua syarat pengambilan sampel telah terpenuhi.

3.6. Sumber Data

Data merupakan sumber informasi. Oleh sebab itu, sumber data merupakan faktor penting dalam menjadi pertimbangan untuk penentuan metode pengumpulan sumber data. Menurut Sekaran (2009:77) sifat data yang dikumpulkan dari sumber data terdiri dari data primer dan data sekunder :

1. Data primer yaitu data yang dikumpulkan untuk penelitian dari tempat aktual terjadinya peristiwa. Dalam penelitian ini data primer adalah data yang diperoleh dari karyawan UB Hotel Malang
2. Data sekunder yaitu data yang telah ada dan tidak perlu dikumpulkan sendiri oleh peneliti. Data sekunder yang diperoleh pada penelitian ini adalah dokumen dan arsip perusahaan.

3.7. Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan prosedur yang sistematis dan standar untuk memperoleh data kuantitatif dan kualitatif. Dalam penelitian ini metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara :

1. Wawancara

Menurut Sanusi (2011:105) merupakan “Teknik pengumpulan data yang menggunakan pertanyaan secara lisan kepada subjek penelitian”. Dalam penelitian ini wawancara dilakukan kepada bagian Manajer *Human Resource Departement*.

2. Kuesioner

Menurut Sanusi (2011:109) merupakan, “Daftar pertanyaan yang sudah disusun secara cermat terlebih dahulu”. Kuesioner dapat diberikan kepada responden melalui beberapa cara yaitu disampaikan langsung oleh peneliti kepada responden, dikirim bersama-sama dengan barang lain, ditempatkan di tempat-tempat yang ramai dikunjungi orang, maupun dikirim melalui pos, faksimili, atau menggunakan teknologi komputer (e-mail).

3. Observasi

Menurut Sanusi (2011:111) merupakan “Cara pengumpulan data melalui proses pencatatan perilaku subjek (orang), objek (benda) atau kejadian yang sistematis tanpa adanya pertanyaan atau komunikasi dengan individu – individu yang diteliti”. Observasi meliputi segala hal yang menyangkut pengamatan aktivitas atau kondisi perilaku maupun non-perilaku. Dalam penelitian ini observasi yang dilakukan adalah observasi non-perilaku yang terfokus pada arsip dan dokumen perusahaan yang berisi mengenai jumlah karyawan, struktur organisasi, sejarah dan profil perusahaan, bidang usaha dan lain-lain.

3.8. Pengujian Instrumen Penelitian

3.8.1. Uji Validitas

Validitas menurut pendapat Arikunto dalam Rangkuti adalah sebagai berikut,

“Suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat keabsahan (validitas) suatu alat ukur. Suatu alat ukur yang valid, mempunyai validitas yang tinggi. Sebaliknya alat ukur yang kurang valid berarti memiliki tingkat validitas yang rendah. Sebuah alat ukur dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Tinggi rendahnya validitas alat ukur menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud” (Rangkuti, 2002:77).

Perhitungan uji validitas pada penelitian ini menggunakan teknik korelasi

Pearson *Product Moment* yang mengkorelasikan antara dua variabel dan mencari koefisien yang diperoleh dari penjumlahan skor total dan mencari koefisien yang diperoleh dari penjumlahan skor item. Adapun rumus dari korelasi Pearson *Product Moment* adalah :

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan :

- r_{xy} : Korelasi Pearson *Product Moment*
- n : Banyaknya sampel
- x : Skor butir items
- y : Skor total keseluruhan butir items

Sumber : Arikunto (2006:170)

3.8.2. Uji Reliabilitas

Menurut Arikunto (2006:178), reliabilitas menunjuk pada satu pengertian bahwa sesuatu instrument cukup dapat dipercaya untuk dapat digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrument tersebut sudah baik. Instrument yang baik tidak dapat mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu. Bila datanya benar sesuai dengan kenyataan, maka berapa kali pun data diambil akan diperoleh hasil yang sama. Cara yang digunakan untuk menguji reliabilitas dalam penelitian ini adalah dengan teknik *alpha cronbach*.

Rumusnya sebagai berikut :

$$r_{??} = \frac{?}{??} \frac{???}{??}$$

Keterangan :

- $r_{??}$: reliabilitas instrumen
- $?$: banyaknya butir pertanyaan
- $??? ?$: jumlah varians butir

?? : varians total

Sumber : Arikunto (2006:178)

Suatu instrumen dapat dikatakan reliabel bila memiliki koefisien reliabilitas sebesar = 0,6.

3.9. Teknik Analisis Data

3.9.1. Uji Asumsi Klasik

Menurut Gujarati dalam Pritaningtyas (2006:36) bahwa agar diperoleh nilai perkiraan yang tidak bias dan efisien dari persamaan regresi, ada beberapa asumsi klasik yang harus dipenuhi dalam menganalisa data.

(1) Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas merupakan suatu keadaan dimana terdapat hubungan yang sempurna antara beberapa atau semua *independent variable* dalam model regresi (Widyaningdyah, 2001:97). Dijelaskan juga oleh Nawari bahwa,

“Multikolinearitas terjadi pada model regresi dengan lebih dari satu variabel independen (regresi berganda) di aman terjadi korelasi yang kuat antar-variabel independen, setelah itu dengan adanya korelasi tersebut kemudian menyebabkan nilai taksiran dari β_x semakin tidak stabil. Model yang baik tentunya tidak mengalami multikolinearitas” (Nawari, 2010:233).

Pendeteksian terhadap multikolinearitas dapat dilakukan dengan melihat nilai *Variance Inflating Factor* (VIF) dari hasil analisis regresi, jika nilai VIF > 10 maka terdapat gejala multikolinearitas yang tinggi (Sanusi, 2011:136).

(2) Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas menurut Pratisto (2004:149) terjadi karena perubahan situasi yang tidak tergambarkan dalam spesifikasi model regresi. Dengan kata lain, heterokedastisitas terjadi jika residual tidak memiliki varian yang konstan, gangguan heterokedastisitas sering muncul dalam data *cross section*, tetapi juga bias terjadi pada data runtut waktu (*time series*).

Pengujian heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan uji koefisien korelasi *Rank Spearman* yaitu mengkorelasikan antara absolut residual hasil regresi dengan semua variabel bebas, bila signifikansi hasil korelasi lebih kecil dari 0,05 (5%) maka persamaan regresi tersebut mengandung heteroskedastisitas, lalu sebaliknya bila hasil korelasi lebih besar dari 0,05 (5%) maka persamaan regresi tersebut mengandung homoskedastisitas (Pritaningtyas, 2006:36).

(3) Uji Normalitas Data

Menurut Santoso mengenai tujuan Uji Normalitas adalah sebagai berikut,

“Mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, yakni distribusi data dengan bentuk lonceng (*bell-shaped*). Data yang baik adalah data yang mempunyai pola seperti distribusi normal, yakni distribusi data tersebut tidak melenceng ke kiri atau melenceng ke kanan. Uji normalitas pada multivariat sebenarnya sangat kompleks, karena harus dilakukan pada seluruh variabel secara bersama-sama. Namun, uji ini bisa juga dilakukan pada setiap variabel, dengan logika bahwa jika secara individual masing-masing variabel memenuhi asumsi normalitas, maka secara bersama-sama (multivariat) variabel-variabel tersebut juga bisa dianggap memenuhi asumsi normalitas” (Santoso, 2010:43).

3.9.2. Analisis Regresi Linier Berganda

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh faktor pelatihan yang terdiri atas peserta pelatihan, instruktur pelatihan, lamanya pelatihan, materi pelatihan, dan metode pelatihan terhadap profesionalisme kerja karyawan UB Hotel Malang. Untuk itu teknik yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, dimana menurut Rosnidah, et al., (2011:460) dengan rumus sebagai berikut :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5$$

Keterangan :

Y = profesionalisme kerja karyawan

β_0 = koefisien *intercept* (konstanta)

X_1 = peserta pelatihan

X_2 = instruktur pelatihan

X_3 = lamanya pelatihan

X_4 = materi pelatihan

X_5 = metode pelatihan

$\beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4, \beta_5$ = koefisien regresi

Sumber : Rosnidah, et al., (2011:460)

3.9.3. Pengujian Hipotesis

(1) Hipotesis Pertama

Pengujian ini dilakukan untuk membuktikan hipotesis pertama apakah variabel bebas secara simultan mempunyai pengaruh secara signifikan

terhadap variabel terikat dengan menggunakan Uji F. Menurut Sanusi dalam Pritaningtyas (2006:39) rumus uji F adalah :

$$F = \frac{r^2}{1 - r^2} \cdot \frac{n - k}{k}$$

Keterangan :

r^2 = Koefisien determinasi

k = Jumlah variabel bebas

n = Jumlah sampel

Hipotesis statistik dirumuskan :

H_0 : $b_1=b_2=b_3=b_4=b_5=0$

H_a : minimal salah satu koefisien $\neq 0$

Sumber : Pritaningtyas (2006:39)

Jika hasil perhitungan menunjukkan :

1. $F_{hitung} > F_{tabel}$, H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya pada taraf kesalahan 5% variabel bebas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap profesionalisme kerja.
2. $F_{hitung} = F_{tabel}$, H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya pada taraf kesalahan 5% variabel bebas secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap profesionalisme kerja.

(2) Hipotesis Kedua

Hipotesis kedua diuji dengan Uji t. Uji ini digunakan untuk mengetahui masing-masing sumbangan variabel bebas secara parsial terhadap variabel tergantung, menggunakan uji masing-masing koefisien regresi

variabel bebas apakah mempunyai pengaruh yang bermakna atau tidak terhadap variabel bebas terikat (Pritaningtyas, 2006:39). Menurut Sanusi dalam Pritaningtyas (2006:39), rumus uji t adalah:

$$t = \frac{b_i}{S(b_i)}$$

Keterangan :

b_i = Koefisien regresi

$S(b_i)$ = Standar deviasi

Hipotesis statistiknya dinyatakan dengan :

$H_0 : b_1=b_2=b_3=b_4=b_5=0$

$H_a : b_1=b_2=b_3=b_4=b_5 \neq 0$

Sumber : Pritaningtyas (2006:39)

Jika hasil perhitungan menunjukkan :

1. $t_{hitung} > t_{tabel}$, H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel bebas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel tergantung pada tingkat kesalahan 5%.
2. $t_{hitung} = t_{tabel}$, H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya variabel bebas secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel tergantung pada tingkat kesalahan 5%.

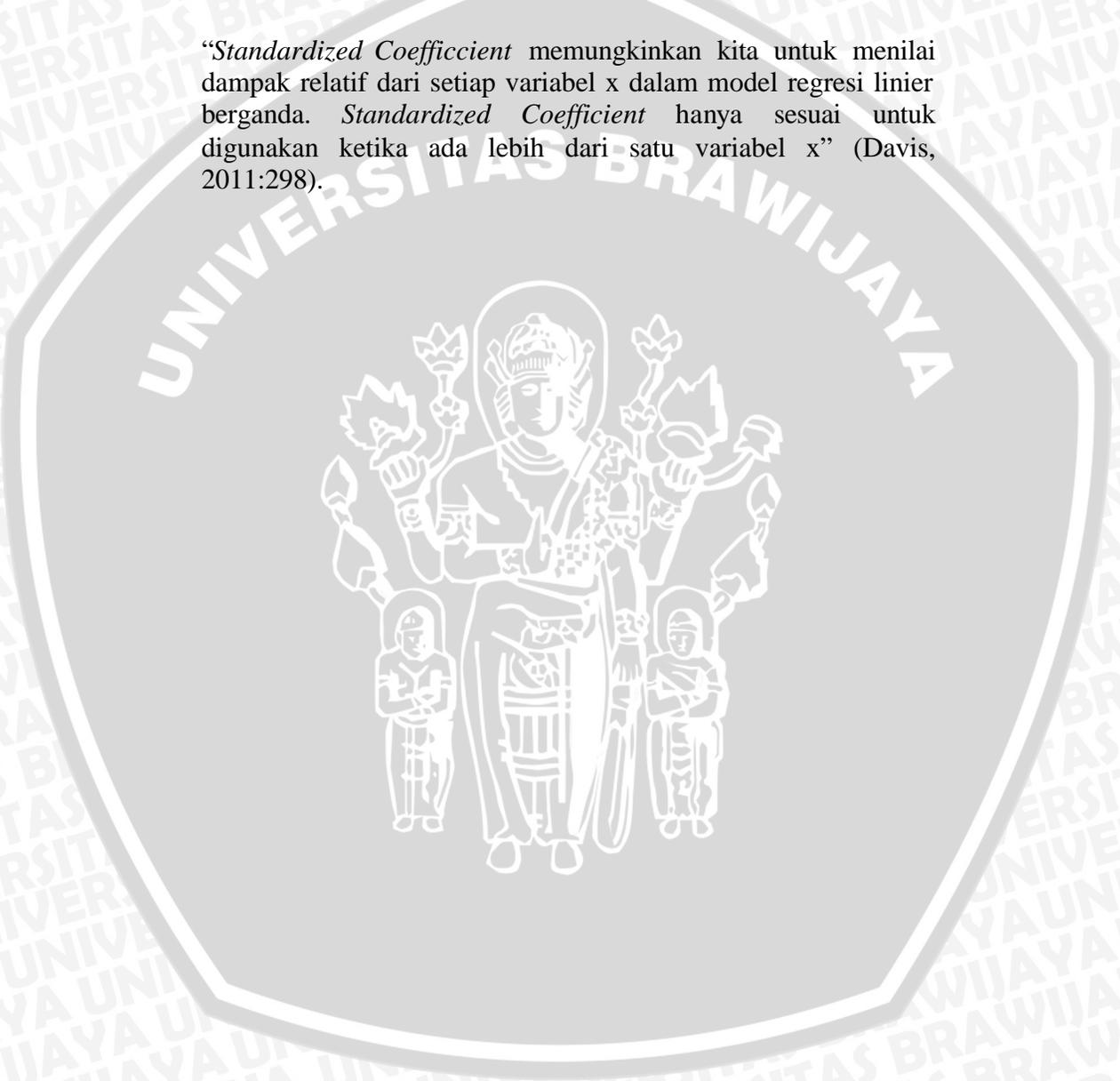
(3) Hipotesis Ketiga

Dalam pengujian hipotesis ketiga, untuk membuktikan variabel bebas yang memiliki pengaruh dominan terhadap variabel terikatnya, maka digunakan nilai koefisien β dari hasil analisis regresi linier berganda yaitu

standardized coefficient. Davis menyatakan pendapatnya mengenai *standardized coefficient*, sebagai berikut,

“Standardized Coefficient allow us to assess the relative impact of each x-variable in the model. They are only appropriate to use when there is more than one x-variable”(Davis, 2011:298).

“Standardized Coefficcient memungkinkan kita untuk menilai dampak relatif dari setiap variabel x dalam model regresi linier berganda. *Standardized Coefficient* hanya sesuai untuk digunakan ketika ada lebih dari satu variabel x” (Davis, 2011:298).



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Obyek Penelitian

4.1.1. Sejarah Singkat UB Hotel Malang

UB Hotel dahulu dikenal sebagai *Guest House* UB pada saat sebelum peralihan fungsi dari *Guest House* menjadi Hotel pada pertengahan tahun 2010. *Guest House* UB diresmikan oleh Rektor Universitas Brawijaya Prof. Dr. Ir. Bambang Guritno pada 09 Februari 2006, dimana jenis usaha pada saat itu adalah akomodasi perhotelan dengan status perusahaan adalah Perseroan Terbatas (PT) atas nama resmi PT. *Guest House* Universitas Brawijaya. Pada waktu itu *Guest House* mempunyai fungsi dan fasilitas lebih dari sekedar rumah tamu. Berbeda dengan hunian “*guest house*” yang lain, keunikan *Guest House* UB adalah lokasinya yang berada dalam lingkungan kampus yang asri penuh dengan pepohonan, pelayanan yang disajikan profesional setara dengan hotel berbintang, keramahan dan kenyamanan serta cita rasa menu yang disajikan begitu khas. *Guest House* merupakan salah satu Unit Usaha dari Universitas Brawijaya yang secara operasional berada di bawah tanggung jawab Rektorat.

Guest House UB dulunya adalah wisma tamu lama yang direnovasi menjadi sebuah penginapan yang dikelola lebih profesional setara dengan Hotel-hotel pada umumnya dan mampu menyediakan akomodasi yang layak bagi kepentingan Universitas Brawijaya. Pada pertengahan tahun 2010, *Guest House* UB telah diubah

fungsi dari *Guest House* menjadi Hotel, sebagai wujud komitmen manajemen Hotel dalam memberikan layanan jasa dan produk yang terbaik dan berkualitas kepada pelanggan dan sekaligus sebagai realisasi dari perubahan, perbaikan, renovasi, peningkatan dan pembangunan hotel baik secara fisik maupun sistem (UB Hotel, 2013).

4.1.2. Visi dan Misi UB Hotel Malang

Visi dari UB Hotel Malang adalah menjadi hotel yang mampu menumbuhkan kreativitas, inovasi, dan kualitas sumber daya manusia yang teruji dan memberikan layanan akomodasi berbasis pelayanan terbaik yang sesuai standar internasional tanpa meninggalkan nilai-nilai edukasi.

Misi UB Hotel Malang :

1. Meningkatkan kualitas produk dan mutu pelayanan dengan sasaran memberikan kepuasan kepada pelanggan.
2. Meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar menjadi terampil dan memiliki kemampuan untuk memberikan pelayanan yang terbaik guna member kepuasan bagi pelanggan dengan cara profesional dan proaktif dalam menghadapi perubahan tuntutan masyarakat yang makin canggih dan lingkungan yang kompetitif.
3. Mempercepat pengembangan hotel sebagai unit bisnis Universitas Brawijaya menjadi unit bisnis yang profesional, produktif, dan efisien yang unggul dalam suasana persaingan yang semakin meningkat.

4.1.3. Produk Jasa UB Hotel Malang

Tabel 4.1.
Produk dan Daftar Room Rate 2013 UB Hotel Malang

Produk	Harga
<i>Room Type :</i> <i>Executive Suite</i> <i>Junior Suite</i> <i>Deluxe</i> <i>Superior</i> <i>Extra Bed</i>	Rp. 800.000,- Rp. 700.000,- Rp. 600.000,- Rp. 500.000,- Rp. 200.000,-
<i>Room Rental :</i> <i>Oryza Sativa Room</i> <i>Apple Room</i> <i>Citrus Room</i> <i>Banana Room</i> <i>Mango Room</i>	Rp. 5.500.000,- / 3 jam Rp. 2.750.000,- / 3 jam Rp. 670.000,- / 3 jam Rp. 670.000,- / 3 jam Rp. 670.000,- / 3 jam
<i>Meeting Package :</i> <i>Full Board</i> <i>Full Day</i> <i>One Day</i>	Rp. 525.000,- / pack Rp. 265.000,- / pack Rp. 210.000,- / pack
<i>Meals :</i> <i>Lunch</i> <i>Dinner</i> <i>Breakfast</i> <i>Coffee Break</i> <i>Lunch Box</i>	Rp. 115.000,- / pack Rp. 115.000,- / pack Rp. 90.000,- / pack Rp. 60.000,- / pack Rp. 45.000,- / box
<i>Wedding Package :</i> <i>Matahari</i> <i>Jasmine</i> <i>Rose</i>	Rp. 23.000.000,- / 200 pax Rp. 18.500.000,- / 200 pax Rp. 17.250.000,- / 200 pax

Lanjutan Tabel 4.1.
Produk dan Daftar Room Rate 2013 UB Hotel Malang

Produk	Harga
<i>Table Manner Course :</i>	
<i>Professional</i>	Rp. 175.000,- / pack
<i>Student</i>	Rp. 88.000,- / pack

Sumber : Dokumen "Rate 2013" UB Hotel Malang

Berdasarkan daftar produk dan *room rate* UB Hotel, maka dapat disimpulkan bahwa harga produk dan *room rate* yang tersedia di UB Hotel cukup bervariasi serta terjangkau, khususnya pada *meeting package* sehingga harganya tergolong kompetitif dalam bisnis perhotelan.

4.1.4. Komposisi Karyawan UB Hotel Malang

Tabel 4.2.
Komposisi Karyawan UB Hotel Malang

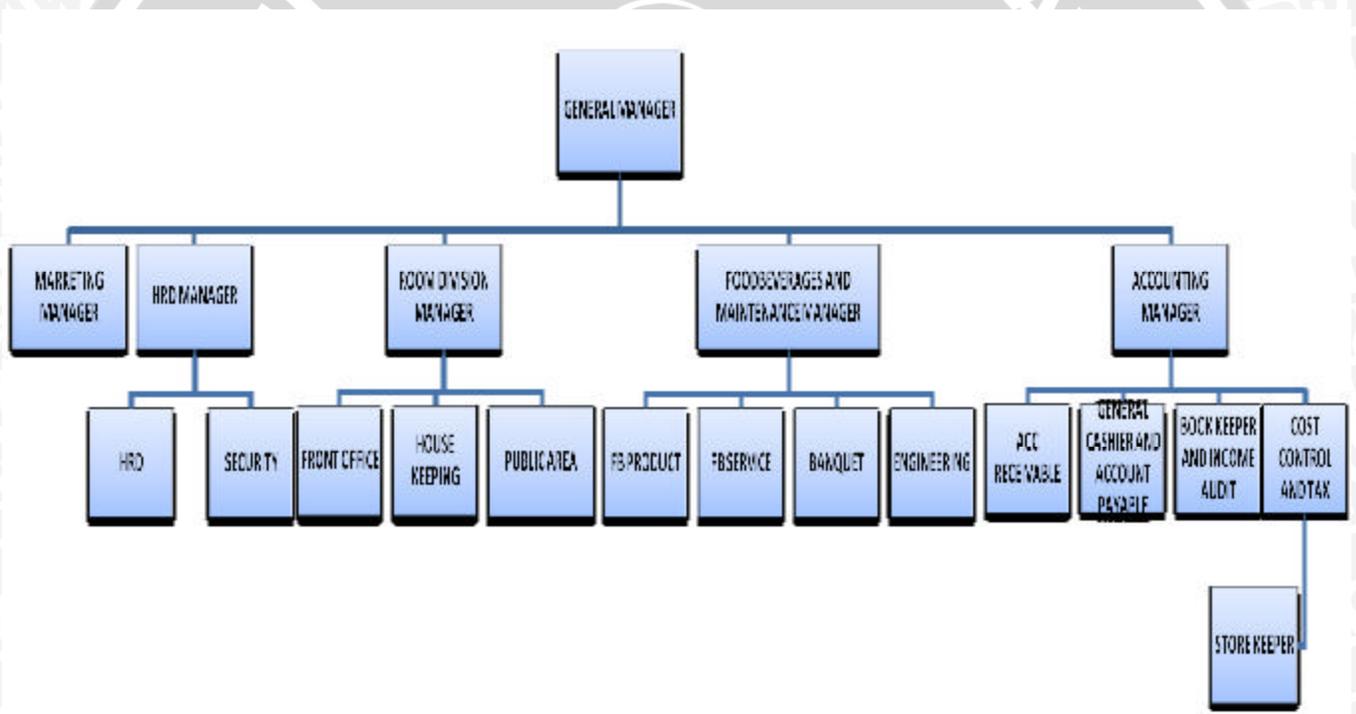
<i>General Manager</i>	1 orang
<i>Manager</i>	5 orang
<i>Marketing Department</i>	1 orang
<i>Human Resource Department</i>	7 orang
<i>Front Office Department</i>	8 orang
<i>House Keeping Department</i>	6 orang
<i>Public Area Department</i>	7 orang
<i>Food and Beverage Department</i>	13 orang
<i>Maintenance Department</i>	7 orang
<i>Accounting Department</i>	8 orang
Total Karyawan	63 orang

Sumber : Dokumen profil UB Hotel Malang 2013

4.1.5. Struktur Organisasi UB Hotel Malang

Struktur organisasi merupakan pola yang menggambarkan adanya bagian-bagian, fungsi-fungsi serta wewenang dan tanggung jawab yang ada dalam suatu organisasi secara rinci, jelas dan teratur. Untuk setiap pola bagian, masing-masing pegawai memiliki kewajiban dan tanggung jawab yang ada dalam suatu organisasi pada UB Hotel Malang yang dijelaskan pada gambar dibawah ini.

**Gambar 4.1.
Struktur Organisasi UB Hotel Malang 2013**



4.1.6. Tugas dan Fungsi Organisasi UB Hotel Malang

1. *General Manager*

- a) Bertugas sebagai pengendali manajemen.

- b) Bertanggung jawab dalam menyetujui pembelian, faktor pembelian yang akan dibayar, penandatanganan cek, penentuan strategi yang berguna untuk memajukan perusahaan.
- c) Bertanggung jawab atas seluruh kegiatan bisnis UB Hotel.

2. *Marketing Manager*

- a) Melaksanakan teknik pemasaran baik *sales call* maupun *direct mailing*.
- b) Menyebarluaskan info tentang hotel kepada khalayak umum / masyarakat.
- c) Memelihara komunikasi agar tetap terjaga terhadap tamu *intern* maupun *ekstern*.

3. *HRD Manager*

- a) Menerima karyawan baru yang memenuhi persyaratan.
- b) Menyelenggarakan semua administrasi mengenai kepegawaian dan kegiatan karyawan.
- c) Membina dan menjaga hubungan antara manajemen dan karyawan.
- d) Mengadakan pelatihan kerja bagi karyawan.

4. *Room Division Manager*

- a) Mengelola semua aspek pada *front desk* serta operasional *public area* dan *house keeping*.
- b) Memastikan kinerja tingkat staf secara benar selama hunian di puncak dan rendah.

- c) Memeriksa semua *spot* kamar tamu dan area umum untuk memastikan standar tetap dipertahankan.
- d) Otorisasi semua jadwal bagi bagian *front desk* dan *house keeping* serta *public area*.

5. *Food and Beverage & Maintenance Manager*

- a) Mengawasi dan mengontrol semua *outlet* bagian makanan dan minuman dengan standar yang dibutuhkan.
- b) Memastikan barang-barang konsumsi dan non konsumsi yang dipesan disimpan dengan benar dan dikeluarkan untuk bagian departemen.
- c) Menyiapkan dan menyerahkan pada format yang dibutuhkan semua informasi yang diperlukan untuk tujuan penganggaran.
- d) Bertanggung jawab terutama untuk perawatan umum dan perbaikan di kamar tamu, ruang pertemuan, restoran dan area umum.
- e) Bertanggung jawab untuk operasi dan pemeliharaan hotel, properti hotel, restoran dan alasan.
- f) Memonitor pemeliharaan dan proyek pemeliharaan pencegahan.
- g) Mendukung program hotel pemeliharaan departemen dan mengeksekusi *check list* harian, mingguan, dan bulanan.

6. *Accounting Manager*

- a) Bertanggung jawab terhadap kelancaran operasional di *accounting department* dimana menyangkut proses pencatatan, penyusunan laporan keuangan dan pengendalian seluruh laporan meliputi aspek keuangan maupun operasional.

- b) Menyusun anggaran perusahaan serta melaksanakan tugas dan fungsi manajer di *accounting department*.

Dalam penelitian ini, peneliti hanya memfokuskan pada 5 departemen dari 8 departemen yang ada dalam struktur organisasi UB Hotel Malang, departemen tersebut adalah *Front Office Department*, *House Keeping Department*, *Public Area Department*, *Foodbeverages Department*, dan *Maintenance Department*. Berikut ini adalah deskripsi tugas dan fungsi organisasi masing-masing jabatan dalam departemen tersebut :

1. *Front Office Supervisor*

- a) Kontrol terhadap keberhasilan kinerja para kapten berkaitan dengan program manajemen yang sudah disosialisasikan.
- b) Menerima, menganalisa, berkoordinasi dengan masing-masing bagian mengenai penyebab komplain, lalu mencari solusi serta menyampaikan permohonan maaf dan terimakasih atas complain yang disampaikan.
- c) Bertanggung jawab terhadap proses *event* sampai selesai

2. *Night Auditor*

- a) Bertanggung jawab terhadap tugas pencatatan, pemrosesan, serta pengiriman setiap transaksi tamu melalui *guest bill* yang mengenai *room* dan *correction* ke dalam *Cash Register* pada *Front office cashier* beserta pembayarannya.

- b) Mengecek ulang proses pengiriman yang dilakukan oleh *Front Office Cashier* dan menutup mesin *Cash Register Front Office Cashier* serta membuat *Trial Balance*.

3. *Receptionist*

- a) Bertanggung jawab terhadap transaksi setiap tamu yang meliputi pencatatan, pemrosesan dan posting melalui *guest bill* ke dalam *Cash Register* di *Front Office Cashier* yang menyangkut *Rest and Bar Miscellaneous Charge* serta pembayarannya.
- b) Menginput semua penerimaan tunai sesuai *shift*-nya masing-masing ke dalam *Remittance of Fund Envelope* dan dimasukkan ke dalam *Drop Box* agar dapat diambil *General Cashier* keesokan harinya.
- c) Mengelola *Guest Safety Deposit Box* berdasarkan ketentuan yang berlaku.

4. *Front Office Cashier*

- a) Bertanggung jawab terhadap ketepatan teknik penjualan, pelayanan informasi dan pemesanan kamar.

5. *Bellman*

- a) Mengantar tamu menuju *receptionist* serta membawakan barang-barang tamu tersebut ketika *check in / check out* serta saat ada acara *meeting* di hotel.
- b) Memasang *baggage tag* pada barang tamu khususnya untuk tamu berkelompok atau dalam grup.

- c) Memberikan keterangan kepada tamu mengenai fasilitas hotel serta perlengkapan kamar.
- d) Menerima komplain tamu lalu meneruskannya pada atasan.
- e) Memeriksa kelengkapan fasilitas kamar saat mengantar tamu untuk *check out*.

6. *House Keeping Captain*

- a) Mengatur operasional *house keeping*.
- b) Mengontrol mengenai kebersihan, kerapian, dan kelayakan kamar untuk dijual.
- c) Membantu semua tim atau staf pada saat banyak tamu yang *check in / check out*.
- d) Membuat data tentang peralatan atau fasilitas yang rusak.
- e) Membuat rencana kerja bulanan dan rencana anggaran belanja tahunan.
- f) Menulis pada *Log Book* semua informasi atau masalah yang belum dapat terselesaikan kepada *room boy / room maid*.
- g) Membuat jadwal tim atau staf dan rencana pembelanjaan untuk kebutuhan operasional *house keeping*.
- h) Memeriksa laporan kamar, *vacant clean room, vacant room* dan *out of order room*.

7. *Room Boy Captain*

- a) Bertanggung jawab terhadap kebersihan dan kelayakan semua kamar yang dimiliki hotel untuk dihuni.

b) Mengelola jalannya operasional *House Keeping*.

8. *Room Boy / Room Maid*

a) Merapikan tempat tidur.

b) Melakukan *Dusting* terhadap semua pintu ruang kamar, jendela, lemari, meja TV dan semua furniture, serta kulkas dan lukisan.

c) Membersihkan kamar mandi.

d) Mengepel ruangan kamar dan meletakkan handuk-handuk dan menata pada tempatnya.

e) Peletakan *Guest Suppliest*, menyediakan air minum dalam botol, menata sandal, *hanger & laundry bag*.

f) Peletakan menu *room service*, telepon, *remote TV*, penyediaan *mini bar*, dan melakukan *status vacant dirty (check out)*, *status vacant clean*, dan *status kamar out off order*.

g) Melakukan *general cleaning*.

9. *Public Area Supervisor*

a) Bertanggungjawab atas kelancaran operasional *public area* dan ruang pertemuan di hotel.

b) Bertanggungjawab atas kebersihan seluruh area baik di dalam maupun di luar ruangan.

c) Membuat rencana kerja untuk bagian *Public area* dan *gardener* di hotel serta bertanggung jawab atas hasil pekerjaannya.

d) Melakukan pengawasan terhadap kualitas kerja para *houseman* dan *gardener*.

10. *Houseman Captain*

- a) Bertanggung jawab terhadap proses jalannya *public operational area* serta *room function*.
- b) Bertanggung jawab terhadap kebersihan seluruh area hotel meliputi dalam dan luar ruangan.

11. *Houseman*

- a) Bertanggung jawab atas kebersihan *lobby area* lantai 1, 2, dan 3 serta mengontrol kebersihannya setiap waktu.
- b) Membersihkan area *front office* setiap pagi dan malam hari serta mengontrolnya setiap saat.
- c) Membersihkan Mushola di lantai 1 dan 2 setelah dipakai oleh tamu.
- d) Membersihkan tangga *lobby* dan tangga belakang serta tangga putar dan pagarnya.
- e) Bertanggung jawab terhadap kebersihan *locker* karyawan hingga di depan *cost control* sampai tangga luar tempat karyawan masuk.
- f) Bertanggung jawab atas kebersihan dan kerapihan *meeting room*.
- g) Membersihkan area taman luar *Guest House* serta merapikan ranting-ranting yang mengganggu jalan serta pemandangan.
- h) Membersihkan *office staff* lantai 1 dan 2 setiap hari pada pagi dan malam hari.
- i) Menjaga serta mengecek seluruh area setiap hari agar tetap bersih.
- j) Melakukan *General Cleaning* pada area yang kotor.

12. Gardener

- a) Mempersiapkan peralatan kerja.
- b) Mengelola dan menjaga kebersihan area halaman hotel.
- c) Merawat tanaman baik di dalam maupun diluar ruangan.
- d) Menyiapkan bunga untuk *Meeting Room*.
- e) Membersihkan tempat sampah.

13. Food and Beverage Product Supervisor

- a) Bertanggung jawab terhadap kelancaran operasional dan administratif di dapur.
- b) Menjaga standar keselamatan kerja karyawan dalam supervisinya dan kebersihan dapur.
- c) Bertanggung jawab terhadap semua karyawan yang berada dalam supervisinya.

14. Cook

- a) Bertanggung jawab atas ketepatan teknik memasak, penyajian serta pelayanan hidangan di dapur.
- b) Menjaga kebersihan dan kesehatan makanan.

15. Cook Helper

- a) Membantu pelaksanaan pengolahan bahan makanan yang dilakukan oleh *cook*.
- b) Mempersiapkan bahan makanan yang diperlukan.
- c) Menjaga kebersihan serta kesehatan lingkungan kerja.

16. *Steward / Diswasher*

- a) Bertanggung jawab atas pelaksanaan tugas harian mengenai pengadaan, pemeliharaan serta terhadap kebersihan peralatan yang digunakan di dapur.

17. *Food and Beverage Service Supervisor*

- a) Mengorganisir, mengasiri, menilai, mengerahkan dan melakukan tindakan perbaikan dalam kegiatan operasional pada Departemen *Food and Beverage Service*.
- b) Bertanggung jawab terhadap lancarnya proses pelayan makanan dan minuman serta administrasi pada *Food and Beverage Outlet*.

18. *Food and Beverage Service Captain*

- a) Mengorganisir, melaksanakan, menilai, mengerahkan, dan melakukan tindakan perbaikan dalam kegiatan operasional pada Departemen *Food and Beverage Service*.
- b) Bertanggung jawab terhadap lancarnya kegiatan pelayanan makanan dan minuman, administrasi serta kegiatan kasir pada *Sourshop Café*.

19. *Waiter / Waitress*

- a) Membersihkan area kerja seperti kebersihan area restoran, area *bar*, kerapihan kursi makan dan meja, *side stand / station*, jendela kaca beserta kelengkapannya sesuai standar yang telah ditentukan.
- b) Menyiapkan air minum di ruang pertemuan dan mengisi ulang saat tamu peserta rapat sedang istirahat *coffee break* dan *lunch / dinner* jika rapat akan dimulai kembali.

- c) Memeriksa dan berkoordinasi dengan petugas dapur mengenai masalah kelengkapan dan ketersediaan bahan makanan dan minuman yang dijual.
- d) Mempersiapkan pengerjaan *event meal box / out side gathering*.
- e) Menyiapkan meja *banquet* untuk *buffet* serta *lay out* meja dan kursi dan mengantar pesanan hidangan untuk *café* dan *room service*.

20. *Banquet Supervisor*

- a) Bertanggung jawab terhadap *mini shop* baik kelengkapan barang, maupun inventarisasi dan penjualan.
- b) Menghadiri *briefing* sebelum bekerja di dapur / *back office*.
- c) Memeriksa area kerja seperti kebersihan area restoran, kerapian meja dan kursi makan, jendela kaca, dan kelengkapan *station*.
- d) Mengecek kelengkapan, kebersihan, dan kerapian daftar menu setiap kali sebelum diberikan kepada tamu.

21. *Maintenance & Engineering Property Supervisor*

- a) Secara umum bertanggung jawab atas kelancaran operasional *public area* dan *function room*.
- b) Mengadakan supervisi.
- c) Melaksanakan tugas sistem mekanik.

22. *Electrical & Maintenance Building*

- a) Secara umum bertanggung jawab atas kelancaran jalannya operasional *public area* dan *function room*.
- b) Melaksanakan tugas sistem mekanik.

- c) Mengadakan perbaikan dan perawatan seluruh properti.

Kesimpulan terkait dengan tugas dan fungsi organisasi karyawan UB Hotel Malang menunjukkan bahwa penjabaran tugas dan fungsi karyawan pada setiap posisi jabatan cukup luas, dalam pengertian bahwa posisi jabatan karyawan UB Hotel Malang memiliki tugas dan fungsi pekerjaan yang bervariasi sehingga kebutuhan akan pelatihan kerja sangat diperlukan dalam menunjang profesionalisme kerja karyawan.

4.2. Gambaran Komposisi Karyawan

Gambaran komposisi karyawan adalah gambaran mengenai status karyawan dan jam kerja karyawan dalam suatu organisasi. Komposisi karyawan UB Hotel Malang yang berjumlah 63 orang karyawan adalah sebagai berikut.

1. Status Karyawan

Dalam dunia perhotelan juga mempunyai beberapa jenis status karyawan sebagaimana sama dengan perusahaan yang bergerak di bidang usaha lainnya dimana karyawannya tersebar di semua fungsi organisasi perusahaan tersebut. Beberapa jenis status karyawan UB Hotel Malang yaitu :

- a. Karyawan Tetap, dalam UB Hotel Malang karyawan tetap meliputi sebagian orang karyawan baik operasional maupun *office*.
- b. Karyawan Kontrak, adalah karyawan yang terikat kontrak dengan pihak UB Hotel Malang melalui *Human Resource Department*, yang meliputi sebagian orang karyawan baik operasional maupun *office*.

- c. Karyawan *Outsourcing*, merupakan karyawan yang direkrut oleh perusahaan *outsourcing* penyedia tenaga kerja untuk bekerja di UB Hotel Malang dengan terikat kontrak kerja, namun pihak UB Hotel Malang mempunyai wewenang untuk memberhentikan karyawan tersebut. Karyawan *outsourcing* hanya meliputi karyawan dengan posisi jabatan sebagai *security* UB Hotel Malang.

2. Peraturan Jam Kerja Karyawan

Pada UB Hotel Malang, karyawan dibagi menjadi 2 jenis berdasarkan hari kerja dan jam kerjanya yaitu karyawan bagian operasional dan karyawan bagian *office*. Untuk karyawan bagian operasional, berlaku hari kerja yaitu 6 hari kerja 1 hari libur, sedangkan untuk karyawan bagian *office* berlaku 6 hari kerja yaitu mulai hari Senin sampai dengan Sabtu, dan pada hari Minggu serta tanggal merah berlaku hari libur.

Berikut adalah peraturan jam kerja bagi karyawan UB hotel Malang.

Tabel 4.3.
Peraturan Jam Kerja Karyawan UB Hotel Malang

Jenis Karyawan	Hari Kerja	Shift Kerja	Jam Kerja
Operasional	6 hari kerja 1 hari libur	Shift 1	06.00 – 14.00 WIB
		Shift Middle	10.00 – 18.00 WIB
		Shift 2	14.00 – 22.00 WIB
		Shift 3	22.00 – 06.00 WIB
Office	Senin - Sabtu	-	08.00 – 16.00 WIB

Sumber : UB Hotel Malang, tahun 2013

4.3. Gambaran Umum Responden

Berikut adalah data mengenai gambaran umum responden yaitu karyawan UB Hotel Malang berdasarkan jenis kelamin, usia karyawan, pendidikan terakhir, masa kerja.

4.3.1. Gambaran Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karyawan UB Hotel Malang yang menjadi responden dalam penelitian ini berjumlah 40 orang. Berikut gambaran responden berdasarkan jenis kelamin.

Tabel 4.4.
Gambaran Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	26	65 %
Perempuan	14	35 %
Jumlah	40	100%

Sumber : Data primer diolah 2013

Berdasarkan jenis kelamin, responden yang terdiri dari karyawan laki-laki sebesar 65 %, sedangkan responden yang terdiri dari karyawan perempuan sebesar 35%. Dari gambaran ini terlihat bahwa responden laki-laki lebih banyak daripada responden perempuan, selain itu dapat disimpulkan bahwa secara *job description*, UB Hotel Malang tentu membutuhkan jenis kelamin laki-laki untuk posisi jabatan *engineering, food & beverage product, public area, house keeping, security, driver, front office*. Pelatihan yang diberikan tentunya banyak dihadiri oleh responden laki-laki daripada perempuan.

4.3.2. Gambaran Responden Berdasarkan Usia Karyawan

Tabel 4.5.
Gambaran Responden Berdasarkan Usia Karyawan

Usia	Jumlah	Persentase
= 20	5	12,5%
20-25	19	47,5%
26-30	9	22,5%
31-35	4	10%
36-40	3	7,5%
= 41	0	0
Jumlah	40	100%

Sumber : Data primer diolah 2013

Berdasarkan usia karyawan yang menjadi responden dalam penelitian ini, responden paling banyak adalah pada rentang usia yaitu 47,5%, sedangkan jumlah responden berdasarkan usia yang paling sedikit yaitu 7,5%. Data ini menunjukkan bahwa secara mayoritas responden yang merupakan karyawan UB Hotel berada dalam golongan usia produktif untuk melakukan pekerjaan dengan baik dan mampu menyerap ilmu yang diberikan saat pelatihan dengan baik sehingga dapat diterapkan dalam profesionalisme kerja mereka di lapangan.

4.3.3. Gambaran Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tingkat pendidikan formal yang telah ditempuh oleh responden dimulai dari pendidikan SMP sampai dengan S1 dengan rincian sebagai berikut.

Tabel 4.6.
Gambaran Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan	Jumlah	Persentase
SMP	2	5%
SMA / SMK	31	77,5%
D1	4	10%
D3	1	2,5%
S1	2	5%
Jumlah	40	100%

Sumber : Data primer diolah 2013

Responden dalam penelitian ini secara mayoritas tingkat pendidikan terakhir yang telah ditempuh adalah SMA / SMK yaitu sebanyak 77,5%, sedangkan responden yang menempuh pendidikan D3 adalah responden paling minoritas yaitu sebanyak 2,5%. Hasil gambaran tersebut menunjukkan bahwa Hotel yang masih dalam kondisi perkembangan seperti UB Hotel sangat membutuhkan karyawan SMA / SMK yang siap kerja dan mampu menerima pelatihan yang diberikan dengan lebih baik karena pendidikan terakhir yang ditempuh oleh karyawan tersebut ada pada jenjang menengah dimana mereka masih membutuhkan pelatihan yang lebih banyak untuk menambah keterampilan mereka dan untuk mewujudkan profesionalisme kerja di UB Hotel.

4.3.4. Gambaran Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4.7.
Gambaran Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah	Persentase
= 3 tahun	25	62,5 %
> 3 tahun	15	37,5 %
Jumlah	40	100 %

Sumber : Data primer diolah 2013

Mayoritas responden dalam penelitian ini memiliki telah bekerja pada UB Hotel Malang dengan masa kerja = 3 tahun yaitu sebesar 62,5 %, sedangkan paling sedikit memiliki masa kerja > 3 tahun yaitu sebesar 37,5 %. Berdasarkan gambaran tersebut dapat disimpulkan bahwa UB Hotel sedang dalam masa transisi sebuah perusahaan yang dulunya adalah *Guest House* UB menjadi sebuah hotel pada tahun 2010 dengan struktur organisasi yang jauh lebih kompleks sehingga membutuhkan karyawan yang lebih banyak dan pihak hotel harus memberikan pelatihan yang lebih spesifik serta lebih konstruktif pada karyawan baik dengan masa kerja = 3 tahun maupun karyawan dengan masa kerja > 3 tahun.

4.4. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden

Distribusi frekuensi item-item pertanyaan kuisioner merupakan uraian tentang jawaban hasil penyebaran kuisioner sehingga dapat diketahui tanggapan responden terhadap item-item pertanyaan yang diajukan. Hasil analisis distribusi frekuensi dari variabel peserta pelatihan (X_1), instruktur pelatihan (X_2), lama pelatihan (X_3), materi pelatihan (X_4), metode pelatihan (X_5) dan profesionalisme kerja karyawan (Y) dapat dijelaskan sebagai berikut.

4.4.1. Variabel Peserta Pelatihan (X_1)

Dalam variabel peserta pelatihan butir pertanyaan terdiri dari kesediaan mengikuti pelatihan karena sesuai dengan kebutuhan pekerjaan ($X_{1.1}$), kesediaan peserta dalam pelatihan sesuai dengan tujuan pelatihan ($X_{1.2}$), kemampuan peserta menerima materi dan ilmu saat pelatihan berlangsung ($X_{1.3}$), kemampuan peserta dalam menerapkan ilmu dari pelatihan terhadap pekerjaan di lapangan ($X_{1.4}$), dan

peserta memiliki minat besar dalam mengikuti pelatihan ($X_{1,5}$), yang secara rinci ditunjukkan pada Tabel 4.8.

Tabel 4.8.
Deskripsi Frekuensi Jawaban Responden Variabel Peserta Pelatihan (X_1)

Item	STS		TS		RR		S		SS		Rata-rata
	f	%	f	%	f	%	F	%	F	%	
$X_{1,1}$	0	0	0	0	1	2,5	22	55	17	42,5	4,40
$X_{1,2}$	0	0	0	0	2	5,0	31	77,5	7	17,5	4,13
$X_{1,3}$	0	0	0	0	2	5,0	32	80	6	15	4,10
$X_{1,4}$	0	0	0	0	2	5,0	34	85	4	10	4,05
$X_{1,5}$	0	0	0	0	3	7,5	26	65	11	27,5	4,20
Rata-rata Frekuensi Variabel X_1											4,18

Sumber : Data primer diolah 2013

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa sebagian besar responden setuju terhadap pernyataan tentang kesediaan mengikuti pelatihan karena sesuai dengan pekerjaan yaitu sebesar 55%. Sedangkan, 42,5% menyatakan sangat setuju dan sisanya 2,5% menyatakan ragu-ragu.

Pada pernyataan tentang kesediaan dalam pelatihan sesuai dengan tujuan pelatihan, sebagian besar responden menyatakan setuju yaitu sebesar 77,5%, sedangkan 17,5% menyatakan sangat setuju dan sisanya 5% menyatakan ragu-ragu. Pada pernyataan tentang kemampuan menerima materi dan ilmu saat pelatihan berlangsung, sebesar 80% menyatakan setuju. Sedangkan 15% lainnya menyatakan sangat setuju dan sisanya 5% menyatakan ragu-ragu.

Sebesar 85% menyatakan setuju terhadap pernyataan tentang kemampuan menerapkan ilmu dari pelatihan terhadap pekerjaan di lapangan. Sedangkan 10% lainnya menyatakan sangat setuju dan sisanya sebesar 5% menyatakan ragu-ragu terhadap pernyataan tersebut.

Pernyataan tentang peserta pelatihan memiliki minat yang besar dalam mengikuti pelatihan, sebesar 65% menyatakan setuju. Sedangkan 27,5% lainnya menyatakan sangat setuju dan sisanya 7,5% menyatakan ragu-ragu.

Secara keseluruhan, variabel peserta pelatihan (X_1) memiliki rata-rata sebesar 4,18. Hal ini berarti bahwa banyak peserta pelatihan yang sesuai dengan semua butir pernyataan yang diajukan oleh peneliti kepada responden yaitu butir $X_{1.1}$, $X_{1.2}$, $X_{1.3}$, $X_{1.4}$, dan $X_{1.5}$.

4.4.2. Variabel Instruktur Pelatihan (X_2)

Dalam variabel instruktur pelatihan, butir-butir pertanyaannya adalah penyampaian materi secara jelas oleh instruktur pelatihan ($X_{2.1}$), penyampaian materi yang diberikan oleh instruktur mudah dipahami ($X_{2.2}$), Instruktur pelatihan bersikap sabar dalam penyampaian materi ($X_{2.3}$), Instruktur dapat menjalin komunikasi dengan peserta pelatihan pada saat memberikan pelatihan ($X_{2.4}$), Instruktur memiliki kecakapan dalam memutuskan suatu masalah yang dihadapi oleh peserta pelatihan saat pelatihan berlangsung ($X_{2.5}$), dan Instruktur menguasai materi secara teoritis sesuai dengan bidang yang dilatihnya ($X_{2.6}$), yang secara rinci ditunjukkan pada tabel 4.9. berikut ini.

Tabel 4.9.
Deskripsi Frekuensi Jawaban Responden Variabel Instruktur Pelatihan (X_2)

Item	STS		TS		RR		S		SS		Rata-rata
	f	%	f	%	F	%	F	%	F	%	
X _{2.1}	1	2,5	0	0	6	15	31	77,5	2	5	3,83
X _{2.2}	0	0	0	0	8	20	31	77,5	1	2,5	3,83
X _{2.3}	0	0	1	2,5	7	17,5	30	75	2	5	3,83
X _{2.4}	0	0	1	2,5	8	20	28	70	3	7,5	3,83
X _{2.5}	0	0	5	12,5	5	12,5	28	70	2	5	3,68
X _{2.6}	1	2,5	0	0	5	12,5	32	80	2	5	3,85
Rata-rata Frekuensi Variabel X ₂											3,80

Sumber : Data primer diolah 2013

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa sebesar 77,5% menyatakan setuju terhadap pernyataan tentang penyampaian materi telah dilakukan secara jelas oleh instruktur pelatihan. Sedangkan 15% lainnya menyatakan ragu-ragu, 5% menyatakan sangat setuju dan sisanya 2,5% menyatakan sangat tidak setuju terhadap pernyataan tersebut.

Pada pernyataan tentang penyampaian materi yang diberikan oleh instruktur mudah dipahami, sebesar 77,5% menyatakan setuju, 20% menyatakan ragu-ragu dan 2,5% sisanya menyatakan sangat setuju.

Pada pernyataan tentang dalam penyampaian materi, seorang instruktur pelatihan bersikap sabar, sebesar 75% menyatakan setuju, 17,5% menyatakan ragu-ragu dan 5% sisanya menyatakan sangat setuju.

Pada pernyataan tentang instruktur dapat menjalin komunikasi dengan peserta pelatihan pada saat memberikan pelatihan, sebesar 70% menyatakan setuju, 20% menyatakan ragu-ragu dan 7,5% sisanya menyatakan sangat setuju.

Pada pernyataan tentang instruktur memiliki kecakapan dalam memutuskan suatu masalah yang dihadapi oleh peserta pelatihan saat pelatihan berlangsung,

sebanyak 70% menyatakan setuju, masing-masing 12,5% menyatakan ragu-ragu dan tidak setuju serta 5% sisanya menyatakan sangat setuju.

Pada pernyataan tentang selama memberikan pelatihan, instruktur telah menguasai materi secara teoritis sesuai dengan bidang yang dilatihnya, sebesar 80% menyatakan setuju, 12,5% lainnya menyatakan ragu-ragu, 5% menyatakan sangat setuju dan 2,5% sisanya menyatakan sangat tidak setuju terhadap pernyataan tersebut.

Secara keseluruhan, variabel instruktur pelatihan (X_2) yang terdiri dari 6 item pernyataan memiliki rata-rata sebesar 3,80. Dengan ini dapat disimpulkan bahwa banyak responden yang setuju terhadap butir pernyataan mengenai instruktur pelatihan dan hal ini mencerminkan bahwa mayoritas responden merasa puas dengan instruktur pelatihan yang telah dihadirkan selama ini.

4.4.3. Variabel Lama Pelatihan (X_3)

Pada variabel lama pelatihan, itemnya adalah lamanya pelatihan yang berlangsung sesuai dengan jumlah materi yang diberikan ($X_{3,1}$), lamanya pelatihan yang berlangsung sesuai dengan kemampuan belajar peserta pelatihan ($X_{3,2}$), dan rentang waktu yang diberikan dalam pelaksanaan pelatihan tidak mengganggu pekerjaan peserta ($X_{3,3}$).

Tabel 4.10.
Deskripsi Jawaban Responden Variabel Lama Pelatihan (X_3)

Item	STS		TS		RR		S		SS		Rata-rata
	f	%	f	%	F	%	f	%	f	%	
$X_{3,1}$	0	0	1	2,5	6	15	27	67,5	6	15	3,95
$X_{3,2}$	0	0	1	2,5	12	30	25	62,5	2	5	3,70
$X_{3,3}$	0	0	3	7,5	11	27,5	23	57,5	3	7,5	3,65
Rata-rata Frekuensi Variabel X_3											3,77

Sumber : Data primer diolah 2013

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa sebesar 67,5% menyatakan setuju terhadap pernyataan tentang lamanya pelatihan yang berlangsung sesuai dengan jumlah materi yang diberikan. Masing-masing sebesar 15% menyatakan sangat setuju dan ragu-ragu serta dan 2,5% sisanya menyatakan tidak setuju terhadap pernyataan tersebut.

Sebesar 62,5% menyatakan setuju terhadap pernyataan tentang lamanya pelatihan yang berlangsung sesuai dengan kemampuan belajar peserta pelatihan. Sebesar 30% lainnya menyatakan ragu-ragu, 5% menyatakan sangat setuju dan 2,5% sisanya menyatakan tidak setuju terhadap pernyataan tersebut.

Sebesar 57,5% menyatakan setuju terhadap pernyataan tentang rentang waktu yang diberikan dalam pelaksanaan pelatihan tidak mengganggu pekerjaan. Sebesar 27,5% lainnya menyatakan ragu-ragu dan masing-masing 7,5% menyatakan sangat setuju dan tidak setuju terhadap pernyataan tersebut.

Secara keseluruhan, variabel lama pelatihan (X_3) yang terdiri dari 3 item pernyataan memiliki rata-rata sebesar 3,77. Hal ini berarti bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini setuju dengan ketiga butir pernyataan yang diajukan oleh peneliti kepada responden, sehingga dapat disimpulkan bahwa pihak UB Hotel Malang dalam mengatur jangka waktu pelatihan telah sesuai dengan kapasitas kemampuan karyawan UB Hotel Malang.

4.4.4. Variabel Materi Pelatihan (X_4)

Pada variabel materi pelatihan, item-itemnya yaitu materi yang diberikan sesuai dengan kebutuhan hotel yang telah distandarkan ($X_{4.1}$), isi dari materi pelatihan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan peserta ($X_{4.2}$), kesesuaian materi

yang diberikan dengan tujuan perusahaan ($X_{4.3}$), kelengkapan materi yang diberikan ($X_{4.4}$), dan peserta dapat menerima pelatihan dengan baik ($X_{4.5}$), yang dirinci sebagai berikut.

Tabel 4.11.
Deskripsi Frekuensi Jawaban Responden Variabel Materi Pelatihan (X_4)

Item	STS		TS		RR		S		SS		Rata-rata
	f	%	f	%	F	%	f	%	f	%	
$X_{4.1}$	0	0	1	2,5	5	12,5	29	72,5	5	12,5	3,95
$X_{4.2}$	0	0	0	0	8	20	28	70	4	10	3,90
$X_{4.3}$	0	0	1	2,5	5	12,5	33	82,5	1	2,5	3,85
$X_{4.4}$	1	2,5	2	5	11	27,5	24	60	2	5	3,60
$X_{4.5}$	1	2,5	2	5	7	17,5	29	72,5	1	2,5	3,67
Rata-rata Frekuensi Variabel X_4											3,80

Sumber : Data primer diolah 2013

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa sebagian besar responden setuju terhadap pernyataan tentang materi yang diberikan sesuai dengan kebutuhan hotel yang telah distandarkan yaitu sebesar 72,5%. Masing-masing sebesar 12,5% menyatakan sangat setuju dan ragu-ragu serta 2,5% sisanya menyatakan tidak setuju.

Pada pernyataan tentang isi dari materi pelatihan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan, sebagian besar responden menyatakan setuju yaitu sebesar 70%, sedangkan 20% menyatakan ragu-ragu dan 10% sisanya menyatakan sangat setuju.

Pada pernyataan tentang materi pelatihan yang diberikan sudah sesuai dengan tujuan perusahaan, sebanyak 82,5% menyatakan setuju. Sedangkan 12,5% lainnya menyatakan ragu-ragu dan masing-masing 2,5% sisanya menyatakan sangat setuju dan tidak setuju.

Pernyataan tentang materi pelatihan yang diberikan telah lengkap, sebanyak 60% menyatakan setuju. Sedangkan 27,5% lainnya menyatakan ragu-ragu, masing-masing 5% menyatakan sangat setuju dan tidak setuju serta 2,5% sisanya menyatakan sangat tidak setuju.

Pernyataan tentang responden dapat menerima pelatihan dengan baik, sebanyak 72,5% menyatakan setuju. Sedangkan 17,5% lainnya menyatakan ragu-ragu, 5% menyatakan tidak setuju dan masing-masing 2,5% menyatakan sangat tidak setuju dan sangat setuju.

Secara keseluruhan, variabel materi pelatihan (X_4) yang terdiri dari 5 item memiliki rata-rata sebesar 3,80. Dengan ini dapat disimpulkan bahwa banyak responden yang setuju terhadap butir pernyataan mengenai materi pelatihan dan hal ini mencerminkan bahwa mayoritas responden merasa puas dan mampu menerima materi pelatihan yang telah disajikan selama ini.

4.4.5. Variabel Metode Pelatihan (X_5)

Dalam variabel metode pelatihan, item-itemnya adalah metode pelatihan yang digunakan sesuai dengan kebutuhan peserta pelatihan ($X_{5.1}$), metode pelatihan yang digunakan mudah dipahami ($X_{5.2}$), metode yang digunakan selama pelatihan adalah bervariasi ($X_{5.3}$), dan fasilitas pendukung yang digunakan selama pelatihan sudah lengkap ($X_{5.4}$), yang dirinci sebagai berikut.

Tabel 4.12.
Deskripsi Frekuensi Jawaban Responden Variabel Metode Pelatihan (X_5)

Item	STS		TS		RR		S		SS		Rata-rata
	f	%	f	%	F	%	f	%	f	%	
$X_{5.1}$	0	0	3	7,5	6	15	27	67,5	4	10	3,80
$X_{5.2}$	0	0	3	7,5	8	20	26	65	3	7,5	3,73
$X_{5.3}$	0	0	3	7,5	7	17,5	28	70	2	5	3,73
$X_{5.4}$	2	5	3	7,5	9	22,5	22	55	4	10	3,58
Rata-rata Frekuensi Variabel X_5											3,71

Sumber : Data primer diolah 2013

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa sebagian besar responden setuju terhadap pernyataan tentang metode pelatihan yang digunakan sesuai dengan kebutuhan peserta pelatihan yaitu sebanyak 67,5%. Sedangkan 15% lainnya menyatakan ragu-ragu, 10% menyatakan sangat setuju dan 7,5% sisanya menyatakan tidak setuju.

Pada pernyataan tentang metode pelatihan yang digunakan mudah dipahami, sebanyak 65% menyatakan setuju, 20% menyatakan ragu-ragu dan masing-masing 7,5% sisanya menyatakan sangat setuju tidak setuju.

Pada pernyataan tentang metode yang digunakan selama pelatihan adalah bervariasi, sebanyak 70% menyatakan setuju. Sedangkan 17,5% lainnya menyatakan ragu-ragu, 7,5% menyatakan tidak setuju dan 5% menyatakan sangat setuju.

Pernyataan tentang fasilitas pendukung yang digunakan selama pelatihan sudah lengkap, sebanyak 55% menyatakan setuju. Sebesar 22,5% lainnya menyatakan ragu-ragu, 5% menyatakan sangat setuju, 7,5% menyatakan tidak setuju dan 5% sisanya menyatakan sangat tidak setuju.

Secara keseluruhan, variabel metode pelatihan (X_5) yang terdiri dari 4 item memiliki rata-rata sebesar 3,71. Hal ini berarti bahwa butir pernyataan mengenai

metode pelatihan telah disetujui oleh banyak responden, dimana dapat disimpulkan bahwa metode pelatihan yang digunakan dalam memberikan pelatihan kerja selama ini telah sesuai dengan kemampuan menyerap materi para peserta pelatihan serta fasilitas yang lengkap tentunya semakin memudahkan proses pembelajaran peserta pelatihan yang menjadi responden dalam penelitian ini.

4.4.6. Variabel Profesionalisme Kerja Karyawan (Y)

Tabel 4.13.
Deskripsi Jawaban Responden Variabel Profesionalisme Kerja Karyawan (Y)

Item	STS		TS		RR		S		SS		Rata-rata
	f	%	f	%	F	%	f	%	f	%	
Y ₁	0	0	3	7,5	2	5	24	60	11	27,5	4,07
Y ₂	0	0	2	5	3	7,5	26	65	9	22,5	4,05
Y ₃	0	0	1	2,5	7	17,5	27	67,5	5	12,5	3,90
Y ₄	0	0	4	10	5	12,5	26	65	5	12,5	3,80
Y ₅	1	2,5	1	2,5	9	22,5	23	57,5	6	15	3,80
Y ₆	1	2,5	4	10	10	25	18	45	7	17,5	3,65
Y ₇	0	0	1	2,5	9	22,5	26	65	4	10	3,83
Y ₈	0	0	1	2,5	8	20	26	65	5	12,5	3,88
Y ₉	1	2,5	0	0	9	22,5	24	60	6	15	3,85
Rata-rata Frekuensi Variabel Y											3,87

Sumber : Data primer diolah 2013

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa sebagian besar responden setuju terhadap pernyataan tentang terjadi peningkatan kuantitas hasil kerja sebagai wujud pengabdian pada profesi setelah mengikuti pelatihan, yaitu sebanyak 60%. Sebesar 27,5% lainnya menyatakan sangat setuju, 7,5% menyatakan tidak setuju dan 5% sisanya menyatakan ragu-ragu.

Pada pernyataan tentang kuantitas hasil kerja yang dicapai telah sesuai dengan standar profesi perusahaan setelah mendapat pelatihan, sebanyak 65% menyatakan

setuju, 22,5% menyatakan sangat setuju, 7,5% menyatakan ragu-ragu dan 5% sisanya menyatakan tidak setuju.

Pada pernyataan tentang terjadi peningkatan rasa kewajiban untuk menyelesaikan pekerjaan dengan kualitas lebih baik setelah mengikuti pelatihan, sebanyak 67,5% menyatakan setuju, 17,5% menyatakan ragu-ragu, 12,5% menyatakan sangat setuju dan 2,5% sisanya menyatakan tidak setuju.

Pada pernyataan tentang kualitas hasil kerja merupakan faktor terpenting bagi hotel, sebanyak 65% menyatakan setuju, masing-masing 12,5% menyatakan sangat setuju dan ragu-ragu dan 10% sisanya menyatakan tidak setuju.

Pada pernyataan tentang meningkatnya kemandirian dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu setelah mengikuti pelatihan, sebanyak 57,5% menyatakan setuju, 22,5% menyatakan ragu-ragu, 15% menyatakan sangat setuju dan masing-masing 2,5% sisanya menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada pernyataan tentang responden lebih giat masuk kerja setelah mengikuti pelatihan, sebanyak 45% menyatakan setuju, 25% menyatakan ragu-ragu, 17,5% menyatakan sangat setuju, 10% menyatakan tidak setuju dan 2,5% sisanya menyatakan sangat tidak setuju.

Pada pernyataan tentang responden selalu datang tepat waktu atau datang lebih awal di kantor setelah mengikuti pelatihan, sebanyak 65% menyatakan setuju, 22,5% menyatakan ragu-ragu, 10% menyatakan sangat setuju dan 2,5% sisanya menyatakan tidak setuju.

Pada pernyataan tentang responden lebih dapat menjaga komitmen terhadap profesi kerjanya kepada atasan setelah menerima pelatihan, sebanyak 65%

menyatakan setuju, 20% menyatakan ragu-ragu, 12,5% menyatakan sangat setuju dan 2,5% sisanya menyatakan tidak setuju.

Pada pernyataan tentang responden dapat bekerjasama dengan rekan departemen secara lebih baik setelah menerima pelatihan, 60% menyatakan setuju, 22,5% menyatakan ragu-ragu, 15% menyatakan sangat setuju dan 2,5% sisanya menyatakan sangat tidak setuju.

Secara keseluruhan, variabel profesionalisme kerja karyawan yang terdiri dari 9 item memiliki rata-rata sebesar 3,87. Dengan ini dapat disimpulkan bahwa banyak responden yang setuju terhadap butir pernyataan mengenai profesionalisme kerja dan hal ini mencerminkan bahwa banyak responden telah berhasil mewujudkan dan mengembangkan profesionalisme kerja setelah mengikuti pelatihan kerja yang diberikan oleh UB Hotel Malang.

4.5. Uji Instrumen Penelitian

4.5.1. Uji Validitas

Validitas menurut Arikunto dalam Ranguti adalah,

“Suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat keabsahan (validitas) suatu alat ukur. Suatu alat ukur yang valid, mempunyai validitas yang tinggi. Sebaliknya alat ukur yang kurang valid berarti memiliki tingkat validitas yang rendah. Sebuah alat ukur dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan” (Ranguti, 2002:77).

Perhitungan uji validitas pada penelitian ini menggunakan teknik korelasi Pearson *Product Moment* yang mengkorelasikan antara dua variabel dan mencari koefisien yang diperoleh dari penjumlahan skor total dan mencari koefisien yang diperoleh dari penjumlahan skor item.

Valid tidaknya suatu item instrumen dapat diketahui dengan membandingkan indeks korelasi *product moment* Pearson dengan level signifikansi 5% dengan nilai kritisnya. Bila probabilitas hasil korelasi lebih kecil dari 0,05 (5%) maka dinyatakan valid dan sebaliknya dinyatakan tidak valid.

Tabel 4.14.
Uji Validitas Instrumen Pertanyaan

Variabel	Item	R	Sig	Ket
Peserta Pelatihan (X_1)	X _{1.1}	0,708	0,000	Valid
	X _{1.2}	0,789	0,000	Valid
	X _{1.3}	0,757	0,000	Valid
	X _{1.4}	0,620	0,000	Valid
	X _{1.5}	0,711	0,000	Valid
Instruktur Pelatihan (X_2)	X _{2.1}	0,586	0,000	Valid
	X _{2.2}	0,834	0,000	Valid
	X _{2.3}	0,818	0,000	Valid
	X _{2.4}	0,756	0,000	Valid
	X _{2.5}	0,789	0,000	Valid
	X _{2.6}	0,679	0,000	Valid
Lama Pelatihan (X_3)	X _{3.1}	0,691	0,000	Valid
	X _{3.2}	0,936	0,000	Valid
	X _{3.3}	0,808	0,000	Valid
Materi Pelatihan (X_4)	X _{4.1}	0,731	0,000	Valid
	X _{4.2}	0,761	0,000	Valid
	X _{4.3}	0,837	0,000	Valid
	X _{4.4}	0,730	0,000	Valid
	X _{4.5}	0,879	0,000	Valid
Metode Pelatihan (X_5)	X _{5.1}	0,805	0,000	Valid
	X _{5.2}	0,931	0,000	Valid
	X _{5.3}	0,850	0,000	Valid
	X _{5.4}	0,789	0,000	Valid
Profesionalisme Kerja Karyawan (Y)	Y ₁	0,475	0,000	Valid
	Y ₂	0,785	0,000	Valid
	Y ₃	0,833	0,000	Valid
	Y ₄	0,893	0,000	Valid
	Y ₅	0,912	0,000	Valid
	Y ₆	0,749	0,000	Valid

Lanjutan Tabel 4.14.
Uji Validitas Instrumen Pertanyaan

Variabel	Item	R	Sig	Ket
	Y ₇	0,779	0,000	Valid
	Y ₈	0,849	0,000	Valid
	Y ₉	0,808	0,000	Valid

Sumber : Data primer diolah 2013

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa semua item pertanyaan untuk variabel X₁, X₂, X₃, X₄, X₅ dan Y memiliki nilai signifikansi yang kurang dari 0,05 sehingga dapat dikatakan semua item pertanyaan untuk variabel X₁, X₂, X₃, X₄, X₅ dan Y telah valid dan dapat dilakukan analisis selanjutnya.

4.5.2. Uji Reliabilitas

Menurut Arikunto, mengenai reliabilitas yaitu bahwa,

“Reliabilitas menunjuk pada satu pengertian bahwa sesuatu instrument cukup dapat dipercaya untuk dapat digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrument tersebut sudah baik. Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Instrumen dapat dikatakan andal (reliabel bila memiliki koefisien keandalan reliabilitas sebesar 0,6 atau lebih)” (Arikunto, 2006:178).

Uji reliabilitas yang digunakan adalah dengan Alpha Cronbach. Bila alpha lebih kecil dari 0,6 maka dinyatakan tidak reliabel dan sebaliknya dinyatakan reliabel. Hasil pengujian reliabilitas terhadap semua variabel ditunjukkan tabel di bawah ini.

Tabel 4.15.
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Alpha	Keterangan
Peserta Pelatihan (X_1)	0,757	Reliabel
Instruktur Pelatihan (X_2)	0,824	Reliabel
Lama Pelatihan (X_3)	0,732	Reliabel
Materi Pelatihan (X_4)	0,833	Reliabel
Metode Pelatihan (X_5)	0,850	Reliabel
Profesionalisme Kerja Karyawan (Y)	0,918	Reliabel

Sumber : Data primer diolah 2013

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa semua variabel memiliki nilai koefisien Alpha Cronbach lebih besar dari 0,6 sehingga dapat dikatakan instrumen pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini sudah reliabel atau dapat diandalkan sehingga dapat dilakukan analisis selanjutnya.

4.6. Hasil Uji Asumsi Klasik

4.6.1. Uji Multikolinearitas

Menurut Widyaningdyah (2001:97) bahwa multikolinearitas merupakan suatu keadaan dimana terdapat hubungan yang sempurna antara beberapa atau semua *independent variable* dalam model regresi. Pengujian ini digunakan untuk mengetahui apakah antara variabel bebas dalam persamaan regresi tersebut tidak saling berkorelasi. Menurut Sanusi (2011:136) untuk mengetahui ada tidaknya gejala multikolinearitas dapat dideteksi dari besarnya VIF (Variance Inflation Factor), jika nilai $VIF > 10$ maka terdapat gejala multikolinearitas yang tinggi. Dari hasil analisis diperoleh nilai VIF masing-masing variabel bebas seperti yang tercantum sebagai berikut.

Tabel 4.16.
Hasil Uji Multikolineritas

Variabel Bebas	VIF	Keterangan
Peserta Pelatihan (X_1)	1,128	Non Multikolineritas
Instruktur Pelatihan (X_2)	3,355	Non Multikolineritas
Lama Pelatihan (X_3)	1,633	Non Multikolineritas
Materi Pelatihan (X_4)	2,705	Non Multikolineritas
Metode Pelatihan (X_5)	2,510	Non Multikolineritas

Sumber : Data primer diolah 2013

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui variabel bebas dalam penelitian ini memiliki Variance Inflation Factor lebih kecil dari 10, sehingga dapat dikatakan tidak terdapat gejala multikolineritas antara variabel bebas dalam penelitian ini.

4.6.2. Uji Normalitas

Menurut Santoso (2010:43) tujuan Uji Normalitas adalah ingin mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, yakni distribusi data dengan bentuk lonceng (*bell-shaped*). Data yang baik adalah data yang mempunyai pola seperti distribusi normal, yakni distribusi data tersebut tidak melenceng ke kiri atau melenceng ke kanan. Metode yang digunakan untuk menguji normalitas adalah dengan menggunakan uji Kolmogorov Smirnov terhadap nilai residual hasil persamaan regresi serta metode grafik normal PP-plot. Bila probabilitas hasil uji *Kolmogorov Smirnov* lebih besar dari 0,05 maka asumsi normalitas terpenuhi.

Tabel 4.17.
Uji Asumsi Normalitas

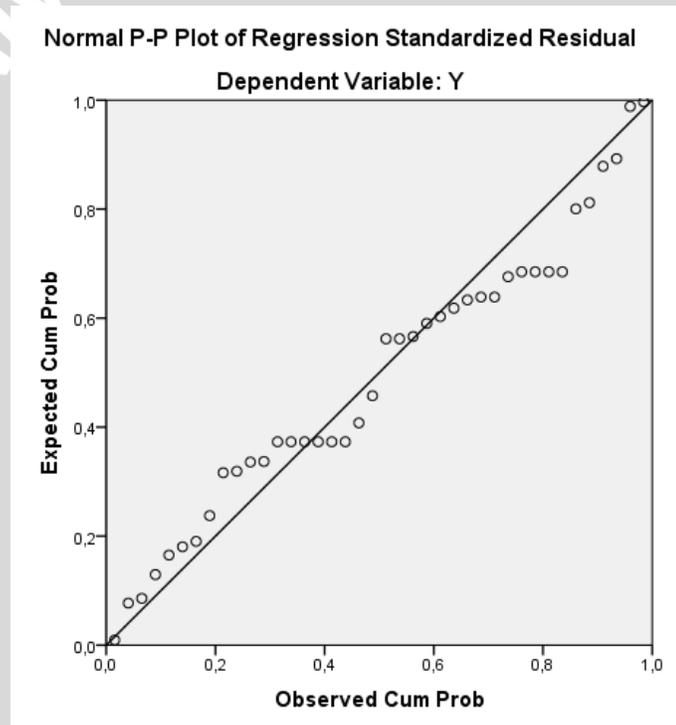
Statistik Uji	Nilai sig.	Keterangan
Kolmogorov-Smirnov Z	0,307	Menyebar Normal

Sumber : Data primer diolah 2013

Berdasarkan hasil pengujian normalitas pada tabel di atas diketahui bahwa nilai signifikansi residual regresi yang terbentuk lebih besar dari taraf nyata 5% sehingga dapat dikatakan bahwa asumsi normalitas tersebut terpenuhi.

Jika menggunakan grafik PP-Plot dapat dilihat bahwa titik-titik dari data mendekati garis diagonal sehingga dapat dinyatakan bahwa model tersebut menyebar secara normal. Hasil pengujiannya adalah sebagai berikut.

Gambar 4.2.
Hasil Uji Normalitas



Sumber : Data primer diolah 2013

Dengan menggunakan normal pp plot pada gambar di atas menunjukkan bahwa sebagian besar titik-titik data berada di sekitar garis diagonal regresi maka dinyatakan bahwa residual menyebar normal atau asumsi normalitas terpenuhi. Baik

menggunakan pengujian statistik, histogram maupun normal pp plot didapatkan bahwa residual menyebar normal atau asumsi normalitas terpenuhi.

4.6.3. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas menurut Pratisto terjadi disebabkan karena,

“Perubahan situasi yang tidak tergambarkan dalam spesifikasi model regresi. Dengan kata lain, heterokedastisitas terjadi jika residual tidak memiliki varian yang konstan, gangguan heterokedastisitas sering muncul dalam data *cross section*, tetapi juga bias terjadi pada data runtut waktu (*time series*)” (Pratisto, 2004:149).

Untuk mengetahui dilakukan Uji Rank Spearman yaitu mengkorelasikan antara residual hasil regresi dengan semua variabel bebas. Apabila probabilitas hasil korelasi lebih kecil dari 0.05 maka persamaan regresi tersebut mengandung hereorkedastisitas dan sebaliknya berarti non heteroskedastisitas atau homoskedastisitas.

Tabel 4.18.
Uji Asumsi Heteroskedastisitas

Variabel Bebas	Sign	KET
Peserta Pelatihan (X_1)	0,846	Homoskedastisitas
Instruktur Pelatihan (X_2)	0,803	Homoskedastisitas
Lama Pelatihan (X_3)	0,817	Homoskedastisitas
Materi Pelatihan (X_4)	0,861	Homoskedastisitas
Metode Pelatihan (X_5)	0,801	Homoskedastisitas

Sumber : Data primer diolah 2013

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa signifikansi hasil korelasi lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa pada model regresi yang digunakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.7. Analisis Regresi Linier Berganda

Secara ringkas hasil analisis regresi linier berganda terdapat dalam tabel berikut ini.

Tabel 4.19.
Ringkasan Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients (B)	Standardized Coefficients ?	t _{hitung}	Sig.	Keterangan
(Constant)	-5,647		-0,991	0,329	
Peserta Pelatihan (X ₁)	0,225	0,073	0,919	0,365	Tidak Signifikan
Instruktur Pelatihan (X ₂)	0,637	0,319	2,334	0,026	Signifikan
Lama Pelatihan (X ₃)	-0,442	-0,133	-1,397	0,171	Tidak Signifikan
Materi Pelatihan (X ₄)	0,717	0,332	2,704	0,011	Signifikan
Metode Pelatihan (X ₅)	0,852	0,413	3,491	0,001	Signifikan
Adjusted R ²	= 0,782				
F _{hitung}	= 29,012				
F _{table}	= 2,494				
Sig. F	= 0,00				
t _{table}	= 2,032				
?	= 0,005				

Sumber : Data primer diolah 2013

Variabel terikat pada regresi ini adalah Profesionalisme Kerja Karyawan (Y) sedangkan variabel bebasnya adalah peserta pelatihan (X₁), instruktur pelatihan (X₂), lama pelatihan (X₃), materi pelatihan (X₄) dan metode pelatihan (X₅). Dalam model regresi ini menggunakan *standardized coefficient* yang melihat nilai β sehingga konstanta = 0 atau tidak ada, sehingga model regresi berdasarkan hasil analisis di atas adalah:

$$Y = 0,073 X_1 + 0,319 X_2 - 0,133 X_3 + 0,332 X_4 + 0,413 X_5$$

Adapun interpretasi dari persamaan tersebut adalah sebagai berikut:

1. $\beta_1 = 0,073$

Nilai parameter atau koefisien regresi β_1 ini menunjukkan bahwa bila kesesuaian, pemahaman, dan minat peserta pelatihan terhadap pelatihan kerja yang diikuti meningkat, maka Profesionalisme Kerja Karyawan akan meningkat pula dengan kata lain setiap peningkatan Profesionalisme Kerja Karyawan dibutuhkan peningkatan kesesuaian, pemahaman, dan minat peserta pelatihan.

2. $\beta_2 = 0,319$

Nilai parameter atau koefisien regresi β_2 ini menunjukkan bahwa bila kemampuan berkomunikasi dan penguasaan materi oleh instruktur pelatihan meningkat, maka Profesionalisme Kerja Karyawan akan meningkat pula dengan kata lain setiap peningkatan Profesionalisme Kerja Karyawan dibutuhkan peningkatan kemampuan berkomunikasi dan kemampuan penguasaan materi oleh instruktur pelatihan.

3. $\beta_3 = -0,133$

Nilai parameter atau koefisien regresi β_3 ini menunjukkan bahwa bila lama pelatihan meningkat atau terlalu lama, maka Profesionalisme Kerja Karyawan akan menurun atau dengan kata lain setiap peningkatan Profesionalisme Kerja Karyawan membutuhkan waktu pelatihan kerja yang sesuai dengan materi yang diberikan.

4. $\beta_4 = 0,332$

Nilai parameter atau koefisien regresi β_4 ini menunjukkan bahwa bila kelengkapan, dan kesesuaian materi pelatihan terhadap kebutuhan dan tujuan

perusahaan meningkat, maka Profesionalisme Kerja Karyawan akan meningkat pula atau dengan kata lain setiap peningkatan Profesionalisme Kerja Karyawan dibutuhkan peningkatan kelengkapan dan kesesuaian materi pelatihan terhadap kebutuhan dan tujuan perusahaan.

5. $\beta_5 = 0,413$

Nilai parameter atau koefisien regresi β_5 ini menunjukkan bahwa bila variasi, fasilitas pendukung dan kesesuaian metode pelatihan terhadap peserta pelatihan meningkat, maka Profesionalisme Kerja Karyawan akan meningkat pula atau dengan kata lain setiap peningkatan Profesionalisme Kerja Karyawan dibutuhkan peningkatan kesesuaian, variasi dan fasilitas yang dapat mendukung metode pelatihan yang digunakan.

Berdasarkan tabel regresi di atas diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,782 atau 78,2%. Artinya bahwa keragaman variabel profesionalisme kerja karyawan dipengaruhi oleh 78,2% variabel bebas seperti peserta pelatihan, instruktur pelatihan, lama pelatihan, materi pelatihan dan metode pelatihan. Sedangkan sisanya yaitu sebesar 21,8% dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel yang diteliti.

4.8. Pengujian Hipotesis

4.8.1. Hipotesis Pertama

Hipotesis pertama diuji dengan Uji F untuk menunjukkan apakah semua variabel bebas yaitu peserta pelatihan (X_1), instruktur pelatihan (X_2), lama pelatihan (X_3), materi pelatihan (X_4) dan metode pelatihan (X_5) mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel profesionalisme kerja

karyawan di Industri Perhotelan (Studi Kasus pada UB Hotel Malang). Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji F, dengan cara membandingkan nilai F_{hitung} hasil analisis regresi dengan nilai F_{tabel} pada taraf nyata $\alpha = 0,05$.

Rumusan hipotesisnya adalah sebagai berikut:

1. $H_0: b_i = 0$

variabel bebas (X_1, X_2, X_3, X_4 dan X_5) secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y).

2. $H_a: b_i \neq 0$

variabel bebas (X_1, X_2, X_3, X_4 dan X_5) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y).

Kriteria pengujian:

1. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel bebas (X_1, X_2, X_3, X_4 dan X_5) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y).
2. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya variabel bebas (X_1, X_2, X_3, X_4 dan X_5) secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y).

Berdasarkan hasil analisis yang terdapat pada tabel regresi di atas, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 29,012. Nilai ini lebih besar dari F tabel ($29,012 > 2,494$) dan nilai sig. F lebih kecil dari α (0,05). Hal ini menunjukkan bahwa variabel peserta pelatihan (X_1), instruktur pelatihan (X_2), lama pelatihan (X_3), materi pelatihan (X_4) dan metode pelatihan (X_5) secara simultan memiliki pengaruh yang *signifikan* terhadap Profesionalisme Kerja Karyawan (Y).

4.8.2. Hipotesis Kedua

Hipotesis kedua diuji dengan Uji t untuk mengetahui apakah variabel bebas yaitu peserta pelatihan (X_1), instruktur pelatihan (X_2), lama pelatihan (X_3), materi pelatihan (X_4) dan metode pelatihan (X_5) secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat Profesionalisme Kerja Karyawan (Y).

Rumusan hipotesisnya adalah sebagai berikut:

1. $H_0: b_i = 0$

variabel bebas (X_1, X_2, X_3, X_4 dan X_5) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y).

2. $H_a: b_i \neq 0$

variabel bebas (X_1, X_2, X_3, X_4 dan X_5) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y).

Kriteria pengujian:

1. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel bebas (X_1, X_2, X_3, X_4 dan X_5) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y).
2. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya variabel bebas (X_1, X_2, X_3, X_4 dan X_5) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y).

Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Variabel peserta pelatihan (X_1) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 0,919 dengan signifikansi sebesar 0,365. Karena $|t_{hitung}| < t_{tabel}$ ($0,919 < 2,032$) atau $\text{sig. } t > 5\%$ ($0,365 > 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel

peserta pelatihan (X_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Profesionalisme Kerja Karyawan (Y).

2. Variabel instruktur pelatihan (X_2) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2,334 dengan signifikansi sebesar 0,026. Karena $|t_{hitung}| > t_{tabel}$ ($2,334 > 2,032$) atau $sig. t < 5\%$ ($0,026 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel instruktur pelatihan (X_2) berpengaruh signifikan terhadap variabel Profesionalisme Kerja Karyawan (Y).
3. Variabel lama pelatihan (X_3) memiliki nilai t_{hitung} sebesar -1,397 dengan signifikansi sebesar 0,171. Karena $|t_{hitung}| < t_{tabel}$ ($1,397 < 2,032$) atau $sig. t > 5\%$ ($0,171 > 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel lama pelatihan (X_3) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Profesionalisme Kerja Karyawan (Y).
4. Variabel materi pelatihan (X_4) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2,704 dengan signifikansi sebesar 0,011. Karena $|t_{hitung}| > t_{tabel}$ ($2,704 > 2,032$) atau $sig. t < 5\%$ ($0,011 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel materi pelatihan (X_4) berpengaruh signifikan terhadap variabel Profesionalisme Kerja Karyawan (Y).
5. Variabel metode pelatihan (X_5) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 3,491 dengan signifikansi sebesar 0,001. Karena $|t_{hitung}| > t_{tabel}$ ($3,491 > 2,032$) atau $sig. t < 5\%$ ($0,001 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel metode pelatihan (X_5) berpengaruh signifikan terhadap variabel Profesionalisme Kerja Karyawan (Y).

4.8.3. Hipotesis Ketiga

Dalam menentukan variabel bebas yang dominan dalam mempengaruhi nilai variabel terikat pada suatu model regresi linier, digunakan nilai Koefisien Beta (*Beta Coefficient*). Koefisien tersebut *standardized coefficient* (Davis, 2011:298). Berdasarkan tabel hasil analisis regresi terlihat bahwa variabel yang memiliki koefisien beta tertinggi terdapat pada variabel metode pelatihan (X_5) dengan nilai koefisien beta sebesar 0,413. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel yang paling dominan mempengaruhi variabel profesionalisme kerja karyawan adalah variabel metode pelatihan (X_5).

4.9. Pembahasan Hasil Penelitian

4.9.1. Pengaruh Simultan

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan, maka dalam penelitian ini telah diketahui bahwa secara simultan atau keseluruhan unsur-unsur pelatihan kerja yang terdiri dari peserta pelatihan, instruktur pelatihan, lama pelatihan, materi pelatihan, dan metode pelatihan mempengaruhi profesionalisme kerja karyawan di UB Hotel Malang. Hal ini sejalan dengan teori yang diungkapkan oleh Mangkunegara (2009:51) mengenai komponen atau unsur yang harus ada dalam pelatihan, unsur tersebut yaitu tujuan dan sasaran pelatihan jelas, para pelatih harus profesional, materi pelatihan sesuai dengan tujuan yang dicapai, metode pelatihan harus disesuaikan dengan kemampuan peserta, dan peserta harus memenuhi persyaratan yang ditentukan. Sehingga dapat disimpulkan, bahwa empat unsur pelatihan kerja yang telah digunakan dalam penelitian ini telah

memenuhi teori yang diungkapkan oleh Mangkunegara (2009:51), yaitu unsur peserta pelatihan, instruktur pelatihan, materi pelatihan, dan metode pelatihan, sedangkan untuk unsur lama pelatihan dapat dilihat pada teori yang diungkapkan oleh Hardjana (2001:36) bahwa tujuan pelatihan kerja harus memuat prinsip SMART yang merupakan akronim dari *Specific, Measurable, Achievable, Realistic, & Timebound*. Berdasarkan prinsip tersebut, unsur lama pelatihan ada pada prinsip kelima yaitu *Timebound*, yang berarti waktu pencapaian tujuan pelatihan dibatasi atau dengan kata lain penentuan lama pelatihan memiliki batas sehingga pelatihan kerja yang diberikan harus memperhatikan batas tersebut sehingga materi dapat diterima secara efektif dan tidak mengganggu kinerja karyawan yang menjadi peserta pelatihan.

Selanjutnya mengenai pengaruhnya terhadap profesionalisme kerja, kelima unsur pelatihan kerja dalam penelitian ini berhubungan dengan indikator profesionalisme kerja itu sendiri seperti yang diungkapkan Wahyudi dan Aida dalam Kusuma (2012:35) yang menyebutkan bahwa indikator profesionalisme kerja ada 5 yaitu pengabdian pada profesi, kewajiban sosial, kemandirian, keyakinan terhadap profesi, dan hubungan rekan seprofesi. Hal ini disebabkan karena kelima indikator profesionalisme kerja ini dapat dikembangkan dengan sebuah pelatihan kerja yang memiliki lima unsur yang terdiri dari peserta pelatihan, instruktur pelatihan, lama pelatihan, materi pelatihan, dan metode pelatihan dengan pengaruh yang sama sehingga dapat mengajarkan untuk menghargai dan berkomitmen secara total terhadap profesi yang dijalani oleh peserta pelatihan, selain itu instruktur pelatihan yang profesional akan memberikan materi pelatihan yang mengajarkan kemandirian dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dan meningkatkan hubungan

kerjasama yang baik dengan rekan seprofesi, serta secara tidak langsung menumbuhkan rasa bangga dalam diri peserta pelatihan untuk menyadari bahwa apapun profesi mereka, profesi mereka tetap merupakan faktor penting bagi perusahaan dan masyarakat. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan kerja yang diberikan selama ini oleh pihak UB Hotel kepada karyawannya telah berhasil menumbuhkan sikap profesionalisme kerja yang dibuktikan dengan pencapaian UB Hotel menjadi Hotel berbintang 3 (tiga) dalam jangka waktu dekat setelah penelitian ini dilakukan.

4.9.2. Pengaruh Parsial

Berdasarkan uji statistik yang dilakukan, terdapat pengaruh unsur pelatihan kerja secara individu atau parsial, yang menyatakan bahwa unsur dalam pelatihan kerja yang berpengaruh secara parsial terhadap profesionalisme kerja karyawan adalah terdiri dari instruktur pelatihan, materi pelatihan, dan metode pelatihan. Berdasarkan hal ini, disimpulkan bahwa ketiga unsur pelatihan kerja tersebut masing-masing memberikan dampak kepada lima indikator profesionalisme kerja, dimana dapat dijabarkan bahwa instruktur pelatihan yang profesional dapat mengembangkan profesionalisme kerja dalam diri peserta pelatihannya dengan lima indikatornya telah terpenuhi walaupun keempat unsur (pelatihan lain kurang diperhatikan dengan baik oleh penyelenggara pelatihan kerja, kemudian apabila unsur instruktur pelatihan tidak profesional serta unsur lain tidak sesuai dengan tujuan pelatihan, namun metode pelatihan yang diberikan tepat, maka profesionalisme kerja pun dapat dicapai pula oleh peserta pelatihan. Di samping itu, hal yang sama juga berlaku pada situasi jika hanya unsur materi pelatihan saja yang sesuai, sedangkan keempat unsur pelatihan

kerja lainnya tidak sesuai dengan tujuan pelatihan, maka profesionalisme kerja tetap dapat berkembang dalam diri para peserta pelatihan. Selama ini UB Hotel memang memberikan perhatian terhadap ketiga unsur pelatihan kerja tersebut, salah satunya pada instruktur pelatihan, dimana instruktur pelatihan yang dipercaya oleh UB Hotel bila mengadakan pelatihan kerja formal secara independen, adalah lebih sering berasal dari kota Malang dan Surabaya namun tentunya instruktur dengan kualitas yang telah terbukti, handal, serta terpercaya dalam melatih karyawan hotel eksklusif lainnya.

4.9.3. Pengaruh Dominan

Selanjutnya untuk tujuan penelitian yang ketiga, yang bertujuan mengetahui unsur pelatihan kerja yang paling dominan dalam mempengaruhi profesionalisme kerja, telah diperoleh hasil bahwa unsur metode pelatihan adalah yang paling memberikan dampak besar terhadap berkembangnya profesionalisme kerja dalam diri karyawan yang menjadi peserta pelatihan, sehingga dapat disimpulkan bahwa apabila dalam suatu pelatihan kerja, kelima unsur pelatihan tersebut diperhatikan dengan baik dan sesuai dengan tujuan pelatihan maka unsur metode pelatihan yang paling banyak berperan dalam menumbuhkan profesionalisme kerja karyawan, selain itu, hal ini berpengaruh pula pada kondisi apabila keempat unsur pelatihan kerja tidak sesuai dengan tujuan pelatihan, dan hanya unsur metode pelatihan saja yang sesuai, maka hasilnya akan sama, yaitu profesionalisme kerja tetap dapat ditumbuhkan dalam diri para peserta pelatihan melalui metode pelatihan yang tepat. Kondisi ini menjelaskan bahwa profesionalisme kerja karyawan telah dapat terwujud secara maksimal selama dengan tetap adanya unsur pelatihan kerja yang terdiri dari peserta pelatihan,

instruktur pelatihan, lama pelatihan, materi pelatihan, dan metode pelatihan, namun penelitian ini juga menghasilkan kesimpulan bahwa ada unsur-unsur pelatihan kerja lain di luar penelitian yang memberikan pengaruh terhadap profesionalisme kerja walaupun pengaruh yang diberikan kecil, tetapi tetap perlu diperhatikan bahwa masih ada unsur-unsur lain yang bisa dikembangkan.

4.10. Implikasi Hasil Penelitian

Metode pelatihan menjadi faktor yang dominan dalam proses pelatihan kerja untuk mewujudkan profesionalisme kerja tidak terlepas dari fungsinya, bahwa metode pelatihan adalah faktor yang diperhatikan oleh peserta pelatihan dan penyelenggara pelatihan. Bagi peserta pelatihan metode pelatihan dipandang sebagai sesuatu yang harus diwaspadai oleh mereka baik secara sadar maupun tidak, karena tingkat kejenuhan peserta pelatihan ditentukan pula oleh metode pelatihan yang digunakan dalam memberikan materi, sedangkan bagi penyelenggara pelatihan tentunya berharap agar tujuan pelatihan dapat tercapai dengan metode pelatihan yang cocok untuk diterima oleh peserta pelatihan. Hal ini sejalan dengan yang diungkapkan oleh Robbins dan Judge mengenai cara belajar yang baik adalah mengetahui metode yang tepat bagi setiap individu sebagaimana pernyataan mereka berikut ini :

“Gaya belajar yang berbeda-beda ini tentu saja tidak tertutup satu dari yang lain. Guru yang baik mengenali bahwa siswa-siswanya belajar dengan cara yang berbeda dan untuk itu menyediakan metode belajar yang berbeda pula. Mereka memberi tugas untuk membaca sebelum kelas dimulai; memberikan kuliah; menggunakan bantuan visual untuk mengilustrasikan konsep; dan membuat siswanya berpartisipasi dalam proyek kelompok, analisis kasus, bermain peran, dan latihan belajar

eksperiensial. Jika tahu tipe yang lebih disukai oleh para karyawan anda, anda bisa merancang program pelatihan formal berdasarkan preferensi ini. Jika anda tidak mempunyai informasi tersebut, mungkin yang paling baik adalah merancang program yang memanfaatkan gaya belajar yang berbeda-beda. Terlalu banyak menggunakan salah satu tipe mengajar akan menyebabkan individu yang tidak belajar dengan baik pada gaya belajar lain dirugikan” (Robbins dan Judge, 2008:311).

Berdasarkan teori di atas dapat disimpulkan bahwa metode pelatihan perlu mendapat perhatian khusus dan perlu adanya pengembangan, mengingat masing-masing individu karyawan memiliki metode yang berbeda dalam mempelajari sesuatu hal baru. Tentunya, pihak hotel pun juga memerlukan inovasi dalam penyampaian materi yang membuat individu tidak ada yang tidak mengerti atau tidak memahami tujuan perusahaan.

Selama ini pihak UB Hotel telah menerapkan model pelatihan yang cukup bervariasi, baik itu secara formal maupun informal. Model formal pelatihan kerja telah diterapkan oleh UB Hotel dengan menyelenggarakan pelatihan kerja secara independen dengan mendatangkan instruktur pelatihan yang telah memiliki reputasi dan kemampuannya diakui, untuk hal ini, instruktur yang dipanggil adalah instruktur yang berasal dari kota Malang atau dari kota Surabaya. Jadwal pelatihan umumnya diadakan pada *low session* seperti pada saat bulan puasa atau saat *event* di Hotel tidak terlalu ramai, hal ini dilakukan agar pelatihan kerja yang diadakan tidak mengganggu kinerja karyawan sehingga karyawan tetap terfokus untuk menyajikan pelayanan sempurna. Untuk model pelatihan ini, peserta pelatihan dapat mencakup semua karyawan baik operasional maupun *office* hotel, tetapi bisa juga hanya karyawan dari departemen tertentu tergantung dari kebutuhan hotel. Model pelatihan formal

berikutnya yang telah diterapkan oleh UB Hotel Malang, adalah mengikutsertakan karyawan dalam *event-event* pelatihan berskala nasional yang diselenggarakan oleh perserikatan karyawan hotel dengan bidang pekerjaan tertentu, misalnya perserikatan koki, perserikatan waiter/waitress & barista, dan sebagainya. Pada pelatihan ini, tentunya instruktur pelatihan bukanlah wewenang pihak hotel, namun materi yang diberikan tentunya adalah materi yang menjanjikan keterampilan dan profesionalitas karyawan hotel yang mampu bersaing dalam skala nasional maupun internasional.

Dalam pelatihan formal yang diadakan secara independen, materi yang diberikan sesuai dengan bidang pekerjaan karyawan yang mengikutinya, namun, bagi karyawan *Front Office Department* mendapat materi tambahan berupa pelatihan bahasa Inggris untuk memperlancar kemampuan berkomunikasi dengan turis mancanegara yang menjadi tamu hotel, selain itu pelatihan kerja juga diadakan untuk semua karyawan UB Hotel yang pada umumnya materi terfokus untuk memotivasi karyawan dengan memberikan filosofi maupun kata-kata yang dapat memberikan semangat untuk bekerja lebih giat. Pelatihan formal yang telah diadakan oleh pihak UB hotel hingga saat ini, menyajikan metode pelatihan variatif yaitu :

1. Metode Presentasi / Ceramah

Instruktur pelatihan berdiri di depan peserta pelatihan yang hadir dalam 1 ruangan lalu instruktur mulai mempresentasikan pelatihannya secara lisan dengan diisi acara tanya jawab dan *ice breaking* serta menggunakan alat audio visual seperti video, *speaker*, *projector*, dan lain-lain.

2. Metode Studi Kasus

Metode ini menyampaikan materi dalam bentuk pembelajaran langsung dengan menggunakan simulasi kasus yang dirancang sedemikian rupa untuk menjadi tantangan yang harus dipecahkan bagi peserta pelatihan yang menjalaninya.

Pihak UB Hotel disamping menyelenggarakan pelatihan formal, juga mengadakan pelatihan informal dengan kesan yang lebih santai dan fleksibel. Model pelatihan informal ini tentunya metode pelatihan yang khusus pula, yaitu sebagai berikut :

1. Metode *On The Job Training*

Metode ini adalah metode dengan memberikan pelatihan secara langsung kepada karyawan yang bersangkutan pada saat jam kerja dan di tempat kerja karyawan tersebut. Pemberian pelatihan ini, umumnya dilakukan oleh pihak *Human Resource Department*, manajer departemen tempat karyawan tersebut bekerja, *supervisor*, atau bahkan *General Manager*.

2. Metode Observasi

Metode ini merupakan metode dimana pelaksanaannya pada saat *event* rekreasi liburan bersama karyawan UB Hotel. Metode ini dilaksanakan dengan cara menjalin kerjasama antara pihak UB Hotel dengan Hotel lain yang berbintang lebih tinggi, dengan kerjasama tersebut, maka pihak UB Hotel akan melakukan reservasi kamar untuk para karyawan di hotel tersebut, dan mengadakan *event* liburan karyawan disana, serta memanfaatkan waktu untuk mempelajari mengenai pelayanan dan

fasilitas yang ada pada hotel tersebut. Hal ini tentunya sangat bermanfaat bagi kemajuan sumber daya manusia UB Hotel Malang, dengan melihat cara bekerja dalam pelayanan yang dilakukan oleh karyawan di hotel berbintang tinggi, maka akan semakin menumbuhkan profesionalisme kerja dalam diri karyawan UB Hotel Malang.

Hasil dari penelitian ini secara teoritis didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sri Aminin (2004), bahwa tingkat pelatihan aparatur mempunyai pengaruh secara signifikan dan dominan terhadap profesionalisme aparatur dalam pelayanan publik. Berdasarkan hal ini dapat ditarik kesimpulan bahwa hasil yang diperoleh Sri Aminin memiliki persamaan dengan hasil yang diperoleh dari penelitian ini, khususnya pada pengaruh unsur-unsur pelatihan kerja dalam penelitian ini memiliki pengaruh secara simultan atau dengan kata lain sebuah pelatihan kerja yang memiliki komponen / unsur sebagaimana yang dinyatakan oleh Mangkunegara (2009:51) berpengaruh terhadap perkembangan profesionalisme kerja dalam diri karyawan yang sejalan dengan hasil dari penelitian Sri Aminin bahwa tingkat pelatihan aparatur sangat menentukan dalam perkembangan profesionalisme aparatur.

BAB V**KESIMPULAN DAN SARAN****5.1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil pembahasan mengenai penelitian yang telah dilakukan di UB Hotel Malang, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa unsur-unsur pelatihan yang terdiri dari peserta pelatihan, instruktur pelatihan, lama pelatihan, materi pelatihan, dan metode pelatihan secara simultan memberikan pengaruh terhadap profesionalisme kerja karyawan perhotelan (studi pada UB Hotel Malang).
2. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa unsur-unsur pelatihan yang terdiri dari instruktur pelatihan, materi pelatihan, dan metode pelatihan secara parsial berpengaruh terhadap profesionalisme kerja karyawan perhotelan (studi pada UB Hotel Malang).
3. Unsur pelatihan yang memberikan pengaruh dominan terhadap profesionalisme kerja karyawan perhotelan pada penelitian adalah metode pelatihan. Hal ini dapat dijelaskan bahwa dengan metode pelatihan yang tepat, tentunya pelatihan dapat berlangsung efektif dan efisien yang selanjutnya dapat menumbuhkan profesionalisme kerja dalam diri karyawan. Namun, apabila metode pelatihan yang diberikan tidak tepat, maka tentunya pelatihan tidak akan dapat menumbuhkan profesionalisme kerja serta hanya membuang waktu dan biaya.

4. Unsur pelatihan yang tidak memberikan pengaruh secara parsial terhadap profesionalisme kerja karyawan perhotelan adalah peserta pelatihan dan lama pelatihan. Kedua unsur ini perlu dievaluasi kembali oleh pihak Hotel agar dapat memberikan pengaruh yang bermanfaat bagi profesionalisme kerja, karena kedua unsur ini merupakan unsur penyusun sebuah pelatihan kerja yang keberadaannya sangat menentukan kesuksesan sebuah pelatihan kerja.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil analisis yang telah disimpulkan, bahwa variabel-variabel pelatihan yang terdiri dari peserta pelatihan, instruktur pelatihan, lama pelatihan, materi pelatihan, dan metode pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap profesionalisme kerja karyawan di industri perhotelan (studi pada UB Hotel Malang), maka:

1. Mengingat bahwa UB Hotel adalah hotel yang dalam masa peralihan dimana dulunya adalah sebuah *Guest House*, tentunya membutuhkan manajemen kerja yang lebih profesional dalam mengembangkan sumber daya manusia agar menjadi lebih berkualitas sehingga mampu bersaing dalam skala nasional dan internasional. Oleh sebab itu, penulis memberi saran agar pihak UB Hotel memiliki ciri khas pada sumber daya manusianya dengan memberikan pelatihan yang berisi materi yang khusus untuk meningkatkan spiritualitas bagi karyawan hotel. Materi ini dapat berupa pelatihan ESQ (*Emotional Spiritual Quotient*) dimana hal ini bertujuan agar karyawan UB Hotel dengan

spiritualitas yang baik diharapkan dapat semakin menunjang pelayanan serta profesionalisme yang mereka miliki.

2. Metode pelatihan merupakan unsur dominan yang memberikan pengaruh terhadap profesionalisme kerja karyawan, sedangkan unsur peserta pelatihan dan lama pelatihan adalah unsur yang tidak memberikan pengaruh secara parsial. Dalam mengantisipasi hal ini, penulis menyarankan agar metode pelatihan yang diterapkan oleh UB Hotel lebih dikembangkan lagi dengan menerapkan juga metode diskusi / konferensi dalam pelatihan kerja yang diberikan. Metode ini adalah metode yang dinyatakan oleh Kaswan (2011:180), dimana dalam metode ini terjalin komunikasi 2 arah, yaitu antara instruktur pelatihan dengan peserta, dan antara peserta dengan peserta lainnya. Peserta dapat berpartisipasi secara aktif, serta dapat berbagi sudut pandang mengenai masalah dalam pekerjaan sehingga dapat menemukan solusi yang lebih baik.
3. Pihak UB Hotel telah memberikan pelatihan bahasa inggris kepada *Front Office Department*, namun untuk bersaing dalam skala nasional akan lebih baik lagi segera diberikan pelatihan bahasa inggris bagi semua departemen dalam waktu dekat karena hal ini sangat bermanfaat untuk kesempurnaan pelayanan dan merupakan wujud dari profesionalisme kerja karyawan UB Hotel Malang.
4. Variabel yang tidak memiliki pengaruh parsial terhadap profesionalisme kerja karyawan adalah variabel peserta pelatihan dan lama pelatihan, dalam hal ini kedua variabel tersebut perlu diperhatikan dan dievaluasi kembali oleh pihak

UB Hotel karena terbukti bahwa banyak peserta pelatihan yang memperoleh pelatihan yang kurang sesuai dengan keinginannya sehingga dalam kondisi kurang bersedia untuk mengikutinya, dan dari variabel lama pelatihan juga disimpulkan bahwa jangka waktu yang diberikan untuk mengikuti pelatihan kurang sesuai dengan banyaknya materi yang disampaikan dalam pelatihan itu sendiri. Berdasarkan hasil ini, saran yang diberikan penulis adalah agar pihak UB Hotel lebih memotivasi karyawan akan pentingnya pelatihan kerja pada waktu evaluasi karyawan oleh para Manager atau *Supervisor* sehingga akan menimbulkan keinginan untuk mengikutinya dari dalam diri karyawan serta banyaknya materi juga lebih diperhatikan oleh UB Hotel agar dapat disesuaikan dengan jangka waktu untuk mengikuti pelatihan sehingga peserta dapat menerima materi lebih baik baik dalam jangka waktu yang sesuai.

5. Saran peneliti bagi peneliti yang akan datang untuk meneliti mengenai profesionalisme kerja karyawan menggunakan variabel bebas lain yang diduga memberikan pengaruh terhadap profesionalisme kerja, sehingga dapat memperluas pengetahuan mengenai manajemen sumber daya manusia, seperti misalnya menggunakan variabel bebas kompensasi finansial, tingkat jabatan karyawan, dan sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Aminin, Sri, 2004, *Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, Pengalaman Dan Motivasi Terhadap Profesionalisme Aparatur Dalam Pelayanan Publik (Studi Atas Pelayanan Pejabat Struktural Di Lingkungan Universitas Brawijaya)*, Tesis, Program Pascasarjana, Universitas Brawijaya, Malang.
- Arikunto, Suharsimi, 2006, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*, Edisi Revisi, PT Rineka Cipta, Jakarta.
- Darsono, Agustinus, 2011, *Housekeeping Hotel*, PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Davis, John H., 2011, *Statistics for Compensation: A Practical Guide to Compensation Analysis*, John Wiley & Sons, Inc., New Jersey Canada.
- Dessler, Gary, 2003, *Human Resource Management*, Terjemahan oleh Eli Tanya, 2004, PT INDEKS, Jakarta.
- Dessler, Gary, 2010, *Human Resource Management*, Terjemahan oleh Paramita Rahayu & Fadjar Hari Hardiansjah, 2011, PT INDEKS, Jakarta.
- Erika, Novaria, 2006, *Pengaruh Pelatihan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Bagian Pemasaran, Niaga, Distribusi, Keuangan, Dan Sumber Daya Manusia Pada PT PLN (Persero) APJ (Area Pelayanan Dan Jaringan) Jl. Basuki Rahmad No. 100 Malang*, Skripsi, Program Sarjana, Universitas Brawijaya, Malang.
- Hardjana, Agus M., 2001, *Training SDM yang Efektif*, Penerbit Kanisius, Yogyakarta.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Gramedia Widiasarana Indonesia, Jakarta.
- Hartanto, Frans Mardi, 2009, *Paradigma Baru Manajemen Indonesia : Menciptakan Nilai Dengan Bertumpu Pada Kebajikan Dan Potensi Insani*, PT Mizan Pustaka, Bandung.
- Hermawan, Asep, 2005, *Penelitian Bisnis Paradigma Kuantitatif*, Penerbit PT Grasindo, Jakarta.

- Kaswan, 2011, *Pelatihan Dan Pengembangan Untuk Meningkatkan Kinerja SDM*, Penerbit ALFABETA, Bandung.
- Khikmah, Siti Noor, 2005, *Pengaruh Profesionalisme Terhadap Keinginan Berpindah Dengan Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variable Intervening*, Jurnal Maksi, Vol. 05 No. 02, 2005 Agustus, hal 140-160.
- Kusuma, Novanda Friska Bayu Aji, 2012, *Pengaruh Profesionalisme Auditor, Etika Profesi dan Pengalaman Auditor Terhadap Pertimbangan Tingkat Materialitas*, Skripsi, Program Sarjana, Universitas Negeri Yogyakarta, Yogyakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2009, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Refika Aditama, Bandung.
- Nawari, 2010, *Analisis Regresi Dengan MS Excel 2007 dan SPSS 17*, PT Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Nisfiannoor, Muhammad, 2009, *Pendekatan Statistika Modern Untuk Ilmu Sosial*, Salemba Humanika, Jakarta.
- Pakpahan, Agrippa, 2009, *Peranan Profesionalisme Kerja Pegawai Dalam Pelayanan Public (Studi Kasus Pelayanan Pengurusan Kartu Tanda Penduduk Di Kecamatan Sidamanik Kab. Simalungun)*, Skripsi, Program Sarjana, Universitas Sumatera Utara, Medan.
- Pratisto, Arif, 2004, *Cara Mudah Mengatasi Masalah Statistik Dan Rancangan Percobaan Dengan SPSS 12*, PT Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Pritaningtyas, Peny Lia, 2006, *Pengaruh Faktor-Faktor Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan Dan Jaringan Malang*, Skripsi, Program Sarjana, Universitas Brawijaya, Malang.
- Rangkuti, Freddy, 2002, *The Power Of Brands : Teknik Mengelola Brand Equity Dan Strategi Pengembangan Merek Plus Analisis Kasus Dengan Spss*, PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Robbins, Stephen P. and Judge, Timothy A., 2007, *Organizational Behavior*, 12 th. ed, Terjemahan oleh Diana Angelica, Ria Cahyani & Abdul Rosyid, 2008, Salemba Empat, Jakarta.

- Rosnidah, Rawi & Kamarudin, 2011, *Analisis Dampak Motivasi Dan Profesionalisme Terhadap Kualitas Audit Aparat Inspektorat Dalam Pengawasan Keuangan Daerah (Studi Empiris Pada Pemerintah kabupaten Cirebon)*, Jurnal Pekbis, Vol. 3 No. 2, 2011 Juli, hal 456-466.
- Santoso, Singgih, 2010, *Statistik Multivariat*, PT Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Sanusi, Anwar, 2011, *Metodologi Penelitian Bisnis*, Salemba Empat, Jakarta.
- Sekaran, Uma, 2003, *Research Methods For Business*, Terjemahan oleh Kwan Men Yon, 2009, Pustaka Salemba Empat, Jakarta.
- Singarimbun, Masri dan Sofyan Effendi, 2006, *Metode Penelitian Survei*, Penerbit LP3ES, Jakarta.
- Sirait, Justin T., 2006, *Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, Penerbit Grasindo, Jakarta.
- Sunggu, Anni Ompu, 2004, *Pengaruh Profesionalisme Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Dalam Peningkatan Kinerja (Studi Empiris Pada Internal Auditor PLN Se-Indonesia)*, Tesis, Program Pascasarjana, Universitas Diponegoro, Semarang.
- Sutikno, Raja Bambang, 2007, *The Power Of Empathy In Leadership*, PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Tan, Ingrid, 2010, *From Zero To The Best*, Penerbit Libri, Jakarta.
- Tangkilisan, Hessel Nogi S., 2005, *Manajemen Publik*, Grasindo, Jakarta.
- Umar, Husein, 1998, *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, Edisi Revisi, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Umar, Husein, *Business an Introduction*, 2000, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Widyaningdyah, Agnes Utari, 2001, *Analisis Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Earnings Management Pada Perusahaan Go Public di Indonesia*, Jurnal Akuntansi & Keuangan, Vol. 03 No. 02, 2001 November, hal 89-101.
- Wirartha, I Made, 2006, *Metodologi Penelitian Sosial Ekonomi*, C.V. Andi Offset (Penerbit Andi), Yogyakarta.
- Zuriah, Nurul, 2006, *Metodologi Penelitian Sosial dan Pendidikan*, PT Bumi Aksara, Jakarta.



KUESIONER PENELITIAN

Dengan hormat,

Sebelumnya saya ucapkan terima kasih atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i dalam mengisi lembar kuesioner ini, kuesioner ini dibuat oleh :

Nama : Tony Hermawan Limbang

NIM : 0910223105

Jurusan: Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Universitas : Brawijaya Malang

Dalam rangka penyelesaian skripsi yang berjudul **“Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Profesionalisme Kerja Karyawan di Industri Perhotelan (Studi pada UB Hotel Malang)”**, maka saya selaku peneliti memohon kepada Bapak/Ibu/Saudara/i untuk bersedia meluangkan waktu guna menjadi responden.

Jawaban yang Bapak/Ibu/Saudara/i berikan akan saya jamin kerahasiaannya dan hanya terbatas untuk penelitian. Saya mohon diberikan jawaban yang jujur yang tentunya berguna untuk tujuan akademis dan tujuan praktis. Atas perhatian dan kesediaannya menjadi responden, saya ucapkan terima kasih.

Peneliti,

Tony Hermawan Limbang



IDENTITAS RESPONDEN

Nama : (boleh tidak diisi)

*Jenis Kelamin : L / P

*Usia : a. = 20 d. 31-35

b. 20-25 e. 36-40

c. 25-30 f. = 41

Pendidikan terakhir :

Masa Kerja : tahun

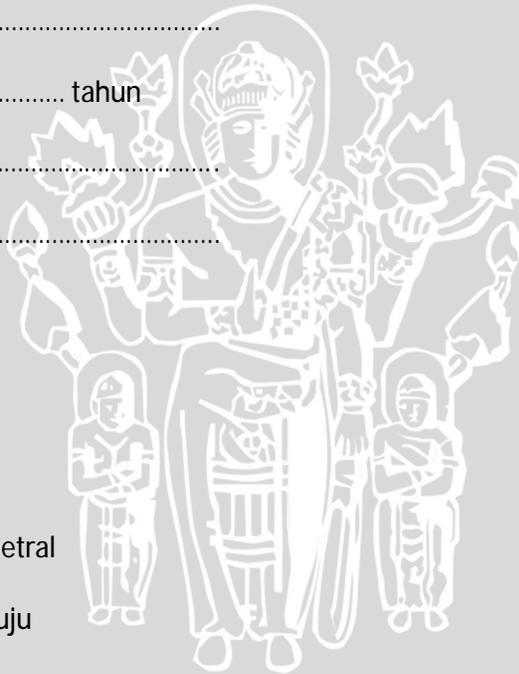
Bagian / Departemen :

Posisi Jabatan :

*Lingkari yang sesuai

Keterangan :

- SS = Sangat Setuju
- S = Setuju
- RR = Ragu-ragu atau netral
- TS = Tidak Setuju
- STS = Sangat Tidak Setuju



Petunjuk Pengisian :

Beri tanda silang (X) pada jawaban yang anda anggap paling sesuai.

Peserta Pelatihan (X₁)

Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
1. Kesiediaan saya mengikuti pelatihan karena sesuai dengan pekerjaan saya					
2. Kesiediaan saya dalam pelatihan sesuai dengan tujuan pelatihan					
3. Saya mampu menerima materi dan ilmu saat pelatihan berlangsung					
4. Saya mampu menerapkan ilmu dari pelatihan terhadap pekerjaan di lapangan					
5. Saya memiliki minat yang besar dalam mengikuti pelatihan					

Instruktur Pelatihan (X₂)

Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
6. Penyampaian materi secara jelas oleh instruktur pelatihan					
7. Penyampaian materi yang diberikan oleh instruktur mudah dipahami					
8. Dalam penyampaian materi instruktur					



- pelatihan bersikap sabar
- 9. Instruktur dapat menjalin komunikasi dengan peserta pelatihan pada saat memberikan pelatihan
- 10. Instruktur memiliki kecakapan dalam menyelesaikan suatu masalah yang dihadapi oleh peserta pelatihan saat pelatihan berlangsung
- 11. Selama pemberian pelatihan instruktur telah menguasai materi secara teoritis sesuai dengan bidang yang dilatihnya

Lama Pelatihan (X₃)

Pernyataan

- 12. Lamanya pelatihan yang berlangsung sesuai dengan jumlah materi yang diberikan
- 13. Lamanya pelatihan yang berlangsung sesuai dengan kemampuan belajar peserta pelatihan
- 14. Rentang waktu yang diberikan dalam pelaksanaan pelatihan

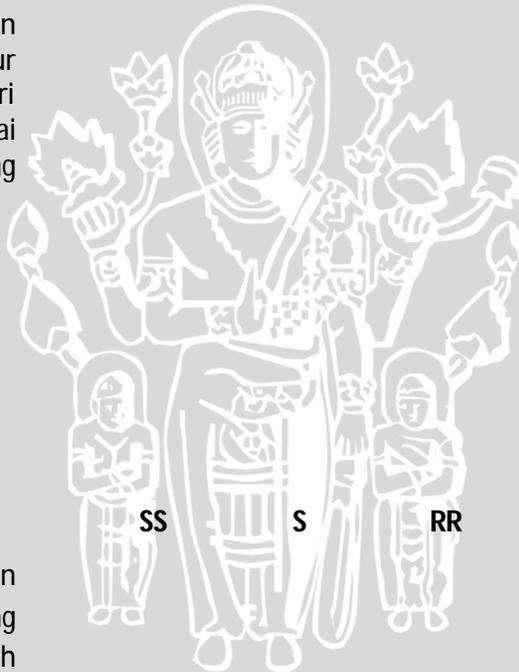
SS

S

RR

TS

STS



tidak mengganggu pekerjaan saya

Materi Pelatihan (X₄)

Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
15. Materi yang diberikan sesuai dengan kebutuhan hotel yang telah di standarkan					
16. Isi dari materi pelatihan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan saya					
17. Materi pelatihan yang diberikan sudah sesuai dengan tujuan perusahaan					
18. Materi pelatihan yang diberikan telah lengkap					
19. Saya dapat menerima pelatihan dengan baik					

Metode Pelatihan (X₅)

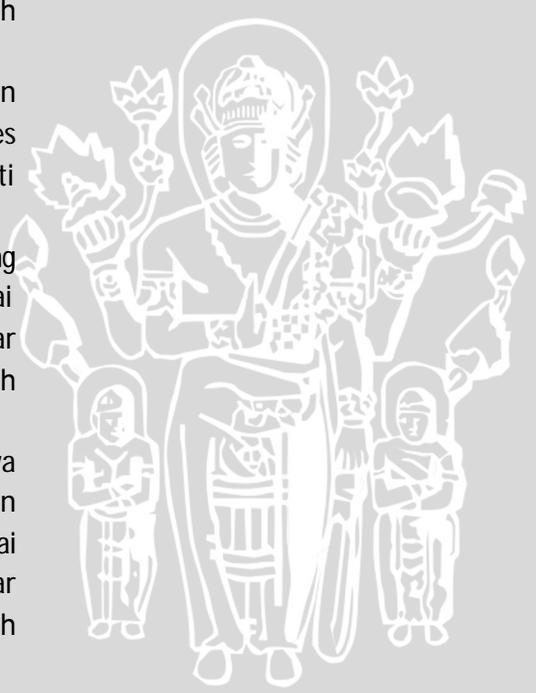
Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
20. Metode pelatihan yang digunakan sesuai dengan kebutuhan peserta pelatihan					
21. Metode pelatihan yang digunakan mudah dipahami					
22. Metode yang digunakan selama pelatihan adalah bervariasi					
23. Fasilitas pendukung yang digunakan selama					



pelatihan sudah
lengkap

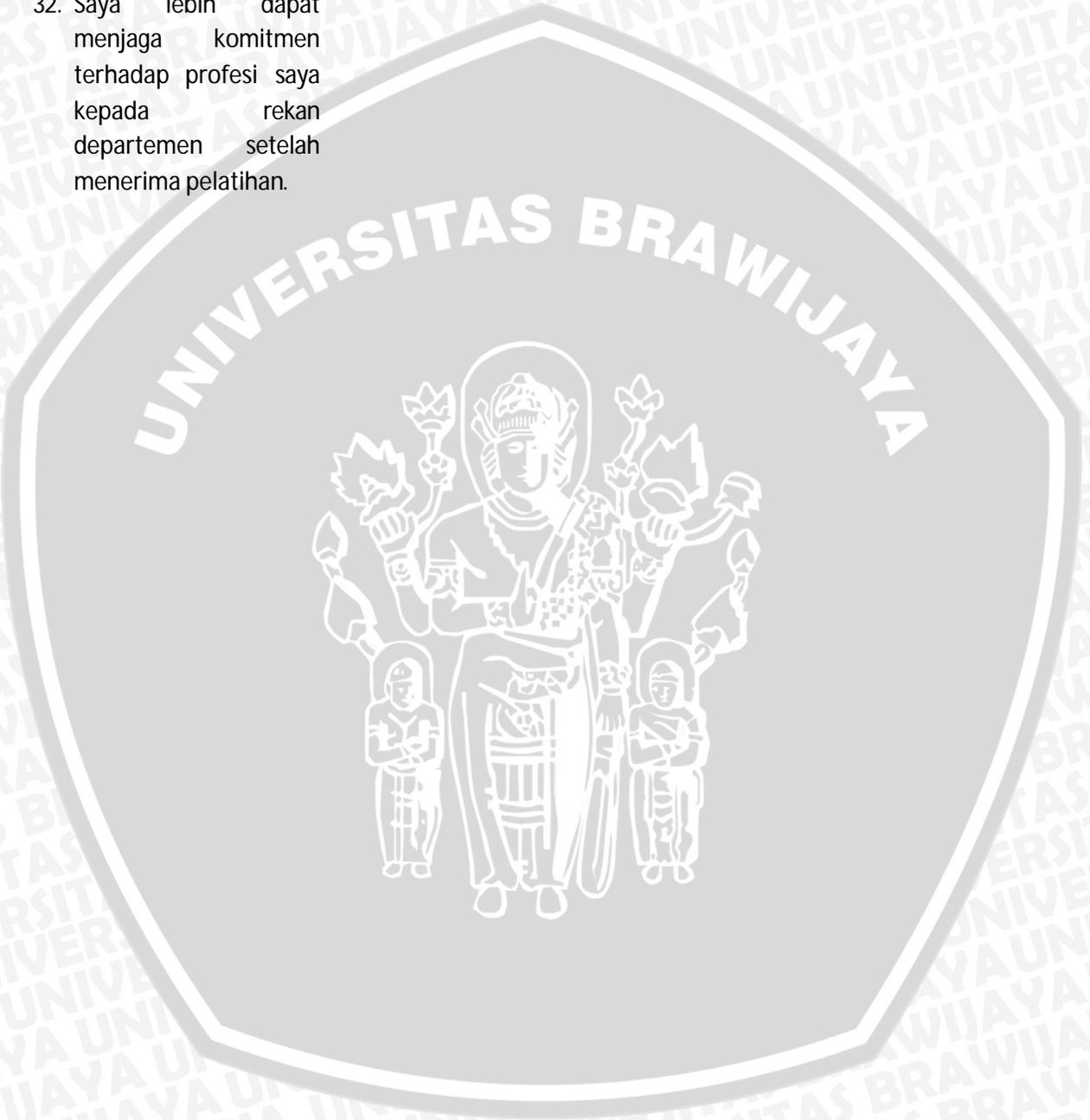
Profesionalisme Kerja (Y)

Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
24. Terjadi peningkatan kuantitas hasil kerja setelah mengikuti pelatihan.					
25. Kuantitas hasil kerja yang saya capai telah sesuai dengan standar perusahaan setelah mendapat pelatihan.					
26. Terjadi peningkatan kualitas dalam proses kerja setelah mengikuti pelatihan.					
27. Kualitas hasil kerja yang saya capai telah sesuai dengan standar perusahaan setelah mendapat pelatihan.					
28. Ketepatan waktu saya dalam menyelesaikan pekerjaan telah sesuai dengan standar perusahaan setelah mengikuti pelatihan.					
29. Saya lebih giat masuk kerja setelah mengikuti pelatihan.					
30. Saya selalu datang tepat waktu atau datang lebih awal di kantor setelah mengikuti pelatihan.					
31. Saya lebih dapat					



menjaga komitmen terhadap profesi saya kepada atasan setelah menerima pelatihan.

- 32. Saya lebih dapat menjaga komitmen terhadap profesi saya kepada rekan departemen setelah menerima pelatihan.



Lampiran 2 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden
Frequencies

		Statistics				
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5
N	Valid	40	40	40	40	40
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		4,4000	4,1250	4,1000	4,0500	4,2000

Frequency Table

X1.1				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	1	2,5	2,5
	4,00	22	55,0	57,5
	5,00	17	42,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0

X1.2				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	2	5,0	5,0
	4,00	31	77,5	82,5
	5,00	7	17,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0

X1.3				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	2	5,0	5,0
	4,00	32	80,0	85,0
	5,00	6	15,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0

X1.4				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	2	5,0	5,0
	4,00	34	85,0	90,0
	5,00	4	10,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0

X1.5				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	3	7,5	7,5
	4,00	26	65,0	72,5
	5,00	11	27,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0

Frequencies

		Statistics					
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6
N	Valid	40	40	40	40	40	40
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		3,8250	3,8250	3,8250	3,8250	3,6750	3,8500

Frequency Table

X2.1				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	1	2,5	2,5
	3,00	6	15,0	17,5
	4,00	31	77,5	95,0
	5,00	2	5,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0

X2.2				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	8	20,0	20,0
	4,00	31	77,5	97,5
	5,00	1	2,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0

X2.3				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	1	2,5	2,5
	3,00	7	17,5	20,0
	4,00	30	75,0	95,0
	5,00	2	5,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0

X2.4				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	1	2,5	2,5
	3,00	8	20,0	22,5
	4,00	28	70,0	92,5
	5,00	3	7,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0

X2.5				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	5	12,5	12,5
	3,00	5	12,5	25,0
	4,00	28	70,0	95,0
	5,00	2	5,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0

X2.6				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	1,00	1	2,5	2,5
	3,00	5	12,5	15,0
Valid	4,00	32	80,0	95,0
	5,00	2	5,0	100,0
Total		40	100,0	

Frequencies

Statistics				
		X3.1	X3.2	X3.3
N	Valid	40	40	40
	Missing	0	0	0
Mean		3,9500	3,7000	3,6500

Frequency Table

X3.1				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	2,00	1	2,5	2,5
	3,00	6	15,0	17,5
Valid	4,00	27	67,5	85,0
	5,00	6	15,0	100,0
Total		40	100,0	

X3.2				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	2,00	1	2,5	2,5
	3,00	12	30,0	32,5
Valid	4,00	25	62,5	95,0
	5,00	2	5,0	100,0
Total		40	100,0	

X3.3				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	2,00	3	7,5	7,5
	3,00	11	27,5	35,0
Valid	4,00	23	57,5	92,5
	5,00	3	7,5	100,0
Total		40	100,0	

Frequencies

Statistics

		X4.1	X4.2	X4.3	X4.4	X4.5
N	Valid	40	40	40	40	40
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		3,9500	3,9000	3,8500	3,6000	3,6750

Frequency Table

X4.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	1	2,5	2,5	2,5
	3,00	5	12,5	12,5	15,0
	4,00	29	72,5	72,5	87,5
	5,00	5	12,5	12,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

X4.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	8	20,0	20,0	20,0
	4,00	28	70,0	70,0	90,0
	5,00	4	10,0	10,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

X4.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	1	2,5	2,5	2,5
	3,00	5	12,5	12,5	15,0
	4,00	33	82,5	82,5	97,5
	5,00	1	2,5	2,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

X4.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	1	2,5	2,5	2,5
	2,00	2	5,0	5,0	7,5
	3,00	11	27,5	27,5	35,0
	4,00	24	60,0	60,0	95,0
	5,00	2	5,0	5,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

X4.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1,00	1	2,5	2,5	2,5
2,00	2	5,0	5,0	7,5
3,00	7	17,5	17,5	25,0
4,00	29	72,5	72,5	97,5
5,00	1	2,5	2,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Frequencies

Statistics

	X5.1	X5.2	X5.3	X5.4
N Valid	40	40	40	40
Missing	0	0	0	0
Mean	3,8000	3,7250	3,7250	3,5750

Frequency Table

X5.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	3	7,5	7,5	7,5
3,00	6	15,0	15,0	22,5
4,00	27	67,5	67,5	90,0
5,00	4	10,0	10,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

X5.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	3	7,5	7,5	7,5
3,00	8	20,0	20,0	27,5
4,00	26	65,0	65,0	92,5
5,00	3	7,5	7,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

X5.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	3	7,5	7,5	7,5
3,00	7	17,5	17,5	25,0
4,00	28	70,0	70,0	95,0
5,00	2	5,0	5,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

X5.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1,00	2	5,0	5,0	5,0
2,00	3	7,5	7,5	12,5
3,00	9	22,5	22,5	35,0
4,00	22	55,0	55,0	90,0
5,00	4	10,0	10,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Frequencies

Statistics

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9
N	Valid	40	40	40	40	40	40	40	40	40
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4,0750	4,0500	3,9000	3,8000	3,8000	3,6500	3,8250	3,8750	3,8500

Frequency Table

Y1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	3	7,5	7,5	7,5
3,00	2	5,0	5,0	12,5
4,00	24	60,0	60,0	72,5
5,00	11	27,5	27,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Y2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	2	5,0	5,0	5,0
3,00	3	7,5	7,5	12,5
4,00	26	65,0	65,0	77,5
5,00	9	22,5	22,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Y3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	1	2,5	2,5	2,5
3,00	7	17,5	17,5	20,0
4,00	27	67,5	67,5	87,5
5,00	5	12,5	12,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Y4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	4	10,0	10,0	10,0
3,00	5	12,5	12,5	22,5
4,00	26	65,0	65,0	87,5
5,00	5	12,5	12,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Y5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1,00	1	2,5	2,5	2,5
2,00	1	2,5	2,5	5,0
3,00	9	22,5	22,5	27,5
4,00	23	57,5	57,5	85,0
5,00	6	15,0	15,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Y6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1,00	1	2,5	2,5	2,5
2,00	4	10,0	10,0	12,5
3,00	10	25,0	25,0	37,5
4,00	18	45,0	45,0	82,5
5,00	7	17,5	17,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Y7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	1	2,5	2,5	2,5
3,00	9	22,5	22,5	25,0
4,00	26	65,0	65,0	90,0
5,00	4	10,0	10,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Y8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	1	2,5	2,5	2,5
3,00	8	20,0	20,0	22,5
4,00	26	65,0	65,0	87,5
5,00	5	12,5	12,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	



Y9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1,00	1	2,5	2,5	2,5
3,00	9	22,5	22,5	25,0
Valid 4,00	24	60,0	60,0	85,0
5,00	6	15,0	15,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Lampiran 3 Uji Validitas dan Reliabilitas Item Pertanyaan Kuesioner Correlations

Correlations

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1
Pearson Correlation	1	,609**	,362*	,024	,400*	,708**
X1.1 Sig. (2-tailed)		,000	,022	,882	,010	,000
N	40	40	40	40	40	40
Pearson Correlation	,609**	1	,564**	,391*	,294	,789**
X1.2 Sig. (2-tailed)	,000		,000	,013	,065	,000
N	40	40	40	40	40	40
Pearson Correlation	,362*	,564**	1	,567**	,330*	,757**
X1.3 Sig. (2-tailed)	,022	,000		,000	,038	,000
N	40	40	40	40	40	40
Pearson Correlation	,024	,391*	,567**	1	,421**	,620**
X1.4 Sig. (2-tailed)	,882	,013	,000		,007	,000
N	40	40	40	40	40	40
Pearson Correlation	,400*	,294	,330*	,421**	1	,711**
X1.5 Sig. (2-tailed)	,010	,065	,038	,007		,000
N	40	40	40	40	40	40
Pearson Correlation	,708**	,789**	,757**	,620**	,711**	1
X1 Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
N	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).

Reliability Scale: ALL VARIABLES

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
,757	5

Correlations

		Correlations						
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2
X2.1	Pearson Correlation	1	,792**	,424**	,120	,355*	-,003	,586**
	Sig. (2-tailed)		,000	,006	,459	,025	,984	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40
X2.2	Pearson Correlation	,792**	1	,604**	,558**	,505**	,365*	,834**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,001	,021	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40
X2.3	Pearson Correlation	,424**	,604**	1	,610**	,533**	,521**	,818**
	Sig. (2-tailed)	,006	,000		,000	,000	,001	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40
X2.4	Pearson Correlation	,120	,558**	,610**	1	,493**	,621**	,756**
	Sig. (2-tailed)	,459	,000	,000		,001	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40
X2.5	Pearson Correlation	,355*	,505**	,533**	,493**	1	,488**	,789**
	Sig. (2-tailed)	,025	,001	,000	,001		,001	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40
X2.6	Pearson Correlation	-,003	,365*	,521**	,621**	,488**	1	,679**
	Sig. (2-tailed)	,984	,021	,001	,000	,001		,000
	N	40	40	40	40	40	40	40
X2	Pearson Correlation	,586**	,834**	,818**	,756**	,789**	,679**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	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).

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

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
,824	6

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3
X3.1	Pearson Correlation	1	,555**	,180	,691**
	Sig. (2-tailed)		,000	,266	,000
	N	40	40	40	40
X3.2	Pearson Correlation	,555**	1	,734**	,936**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000
	N	40	40	40	40
X3.3	Pearson Correlation	,180	,734**	1	,808**
	Sig. (2-tailed)	,266	,000		,000
	N	40	40	40	40
X3	Pearson Correlation	,691**	,936**	,808**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	40	40	40	40

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

Reliability Scale: ALL VARIABLES

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
,732	3

Correlations

		X4.1	X4.2	X4.3	X4.4	X4.5	X4
X4.1	Pearson Correlation	1	,693**	,507**	,232	,550**	,731**
	Sig. (2-tailed)		,000	,001	,150	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40
X4.2	Pearson Correlation	,693**	1	,526**	,326*	,560**	,761**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,040	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40
X4.3	Pearson Correlation	,507**	,526**	1	,587**	,731**	,837**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000		,000	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40
X4.4	Pearson Correlation	,232	,326*	,587**	1	,578**	,730**
	Sig. (2-tailed)	,150	,040	,000		,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40
X4.5	Pearson Correlation	,550**	,560**	,731**	,578**	1	,879**

	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000
	N	40	40	40	40	40	40
	Pearson Correlation	,731**	,761**	,837**	,730**	,879**	
X4	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	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).

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

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
,833	5

Correlations

Correlations

		X5.1	X5.2	X5.3	X5.4	X5
X5.1	Pearson Correlation	1	,832**	,616**	,355*	,805**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,024	,000
	N	40	40	40	40	40
X5.2	Pearson Correlation	,832**	1	,738**	,611**	,931**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000
	N	40	40	40	40	40
X5.3	Pearson Correlation	,616**	,738**	1	,565**	,850**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000
	N	40	40	40	40	40
X5.4	Pearson Correlation	,355*	,611**	,565**	1	,789**
	Sig. (2-tailed)	,024	,000	,000		,000
	N	40	40	40	40	40
X5	Pearson Correlation	,805**	,931**	,850**	,789**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	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).

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

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
,850	4

Correlations

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y
Y1	Pearson Correlation	1	,714**	,422**	,390*	,297	,167	,077	,217	,061	,475**
	Sig. (2-tailed)		,000	,007	,013	,063	,304	,636	,178	,710	,002
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y2	Pearson Correlation	,714**	1	,749**	,653**	,628**	,504**	,415**	,512**	,387*	,785**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,001	,008	,001	,014	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y3	Pearson Correlation	,422**	,749**	1	,728**	,749**	,607**	,529**	,532**	,601**	,833**
	Sig. (2-tailed)	,007	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y4	Pearson Correlation	,390*	,653**	,728**	1	,843**	,605**	,693**	,750**	,666**	,893**
	Sig. (2-tailed)	,013	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y5	Pearson Correlation	,297	,628**	,749**	,843**	1	,677**	,666**	,770**	,802**	,912**
	Sig. (2-tailed)	,063	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y6	Pearson Correlation	,167	,504**	,607**	,605**	,677**	1	,519**	,538**	,543**	,749**
	Sig. (2-tailed)	,304	,001	,000	,000	,000		,001	,000	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y7	Pearson Correlation	,077	,415**	,529**	,693**	,666**	,519**	1	,879**	,836**	,779**
	Sig. (2-tailed)	,636	,008	,000	,000	,000	,001		,000	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

Y8	Pearson Correlation	,217	,512**	,532**	,750**	,770**	,538**	,879**	1	,887**	,849**
	Sig. (2-tailed)	,178	,001	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y9	Pearson Correlation	,061	,387*	,601**	,666**	,802**	,543**	,836**	,887**	1	,808**
	Sig. (2-tailed)	,710	,014	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y	Pearson Correlation	,475**	,785**	,833**	,893**	,912**	,749**	,779**	,849**	,808**	1
	Sig. (2-tailed)	,002	,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).

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary		
	N	%
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
,918	9

Lampiran 4 Uji Asumsi Klasik

1. Uji multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1		
X1	,887	1,128
X2	,298	3,355
X3	,612	1,633
X4	,370	2,705
X5	,398	2,510

2. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

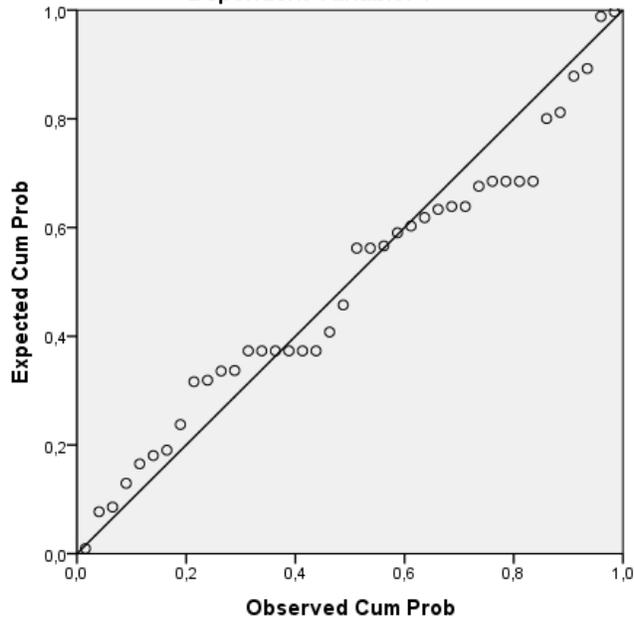
		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0E-7
	Std. Deviation	2,31818853
	Absolute	,153
Most Extreme Differences	Positive	,153
	Negative	-,104
Kolmogorov-Smirnov Z		,967
Asymp. Sig. (2-tailed)		,307

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Y



3. Uji Heteroskedastisitas

		Correlations					
		X1	X2	X3	X4	X5	Unstandardized Residual
X1	Correlation Coefficient	1,000	,065	,061	,020	-,009	-,032
	Sig. (2-tailed)	.	,691	,707	,902	,958	,846
	N	40	40	40	40	40	40
X2	Correlation Coefficient	,065	1,000	,549**	,816**	,847**	,041
	Sig. (2-tailed)	,691	.	,000	,000	,000	,803
	N	40	40	40	40	40	40
X3	Correlation Coefficient	,061	,549**	1,000	,550**	,505**	,038
	Sig. (2-tailed)	,707	,000	.	,000	,001	,817
	N	40	40	40	40	40	40
X4	Correlation Coefficient	,020	,816**	,550**	1,000	,861**	,029
	Sig. (2-tailed)	,902	,000	,000	.	,000	,861
	N	40	40	40	40	40	40
X5	Correlation Coefficient	-,009	,847**	,505**	,861**	1,000	,041
	Sig. (2-tailed)	,958	,000	,001	,000	.	,801
	N	40	40	40	40	40	40
Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	-,032	,041	,038	,029	,041	1,000
	Sig. (2-tailed)	,846	,803	,817	,861	,801	.
	N	40	40	40	40	40	40

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

Lampiran 5 Analisis Regresi Linier Berganda

Regression

Variables Entered/Removed ^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X5, X1, X3, X4, X2 ^b	.	Enter

- a. Dependent Variable: Y
- b. All requested variables entered.

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,900 ^a	,810	,782	2,48280	2,095

- a. Predictors: (Constant), X5, X1, X3, X4, X2
- b. Dependent Variable: Y

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	894,189	5	178,838	29,012	,000 ^b
	Residual	209,586	34	6,164		
	Total	1103,775	39			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X5, X1, X3, X4, X2

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-5,647	5,697		-,991	,329		
	X1	,225	,244	,073	,919	,365	,887	1,128
	X2	,637	,273	,319	2,334	,026	,298	3,355
	X3	-,442	,317	-,133	-1,397	,171	,612	1,633
	X4	,717	,265	,332	2,704	,011	,370	2,705
	X5	,852	,244	,413	3,491	,001	,398	2,510

a. Dependent Variable: Y



No	X1					X2						X3			X4					X5				Y								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32
1	5	4	3	4	5	1	3	4	5	3	4	5	4	3	2	3	4	5	2	5	3	4	2	5	4	3	4	3	2	4	4	3
2	5	4	4	4	5	4	4	4	4	2	4	4	3	3	4	3	4	3	4	2	2	2	2	4	4	4	2	3	3	3	3	3
3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	4	3	2	2	4	4	4	3	4	3	3	4	3	2	4	4	4	4	5	4	4	4
4	5	5	5	5	5	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	4	4	4	4	3	3	3	2	3	4	3	3	3	2	4	4	4	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3
6	5	5	5	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	1	2	2	2	3	1	2	2	2	2	2	1	4	4	4
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4
10	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
11	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5
14	5	4	4	4	5	4	4	4	4	2	4	4	3	3	4	3	4	3	4	2	2	2	2	4	4	4	2	3	3	3	3	3
15	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
17	3	3	3	4	4	4	3	5	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4
18	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5
19	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	5	5	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4
20	5	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4
22	5	5	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4

