

Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Swiss-Bel Hotel Mangga Besar

Juliana¹⁾, Theresia Jessica²⁾ Tiffany Meilivia³⁾ Emmanuel Fernando⁴⁾ Ulung Pratama⁵⁾
Prodi Pengelolaan Perhotelan, Fakultas Pariwisata, Universitas Pelita Harapan^{1,2,3,4,5)}
E-mail : juliana.stpph@uph.edu¹⁾, theresiajessicas01@gmail.com²⁾, tiffanymeilivia@gmail.com³⁾
ulungpratama123@gmail.com⁵⁾

Abstrak

Pelatihan kerja dan motivasi kerja merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Pada penelitian kali ini, penulis melakukan penelitian dengan tujuan yaitu menganalisa pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan di Swiss-Bel Hotel Mangga Besar, serta menganalisa pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Swiss-Bel Hotel Mangga Besar. Dalam karya tulis ilmiah ini metode penulisan yang peneliti gunakan adalah kuesioner dengan teknik sampel jenuh dengan responden karyawan di Swiss-Bel Hotel Mangga Besar, wawancara dan kajian pustaka. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 110 responden. Metode analisis menggunakan regresi dengan SPSS ver 25. Hasil penelitian ini mendukung hipotesis yang dibuat, yaitu pelatihan kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Saran yang dapat diberikan kepada Swiss-Bel Hotel Mangga Besar yaitu tetap mempertahankan pelatihan kerja dan motivasi kerja yang sudah dilakukan.

Kata kunci: Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan

Influence Of Work Training And Work Motivation To Employee Performance In Swiss-Bel Hotel Mangga Besar

Abstract

Job training and work motivation are important factors in improving employee performance. In this study, the authors conducted a study with the aim of analyzing the effect of job training on employee performance at Swiss-Bel Hotel Mangga Besar, and analyzing the effect of work motivation on employee performance at Swiss-Bel Hotel Mangga Besar. In this scientific paper, the research method used was a questionnaire with a saturated sample technique with employee respondents at Swiss-Bel Hotel Mangga Besar, interviews and literature review. The sample in this study were 110 respondents. The method of analysis uses regression with SPSS ver 25. The results of this study support the hypothesis, namely that job training and work motivation have a positive influence on employee performance. The advice that can be given to Swiss-Bel Hotel Mangga Besar is to maintain job training and work motivation that has been done.

Keywords: Job Training, Work Motivation, and Employee Performance

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi, banyak perusahaan yang menuntut karyawan untuk memiliki kinerja yang maksimal. Dalam memiliki kinerja yang maksimal, perusahaan harus mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawannya. Menurut Goni, Aldofina & Sumarauw (2015), tenaga, fisik, ide, bakat, pengetahuan, kreatifitas, dan keterampilan itu merupakan Sumber Daya Manusia yang sangat dibutuhkan untuk menggerakkan sebuah perusahaan agar dapat berjalan dengan baik. Sumber daya manusia (SDM) berperan penting dalam perkembangan dan aktifitas produksi perusahaan. Meskipun perusahaan memiliki perencanaan baik, dana,

dan teknologi yang modern, tanpa adanya Sumber Daya Manusia yang baik maka perusahaan tersebut tidak ada artinya. Dengan adanya Sumber Daya Manusia yang baik maka akan muncul kinerja yang akan mempengaruhi kemajuan perusahaan, namun jika kinerja para pekerja tidak baik maka akan menghambat kemajuan perusahaan. Sumber Daya Manusia diharuskan untuk dapat dikelola secara optimal, berkelanjutan dan diberikan perhatian yang memenuhi haknya. Menurut Ambarita (2012), Sumber Daya Manusia itu juga merupakan partner pengusaha untuk mencapai tujuannya. Bukan hanya perusahaan saja tetapi Sumber Daya Manusia juga harus membuat kompetisinya menjadi

tinggi agar dapat menyesuaikan dengan perkembangan era globalisasi. Perusahaan diharuskan dapat memperoleh, mengembangkan, dan mempertahankan Sumber Daya Manusia yang sangat berkualitas. Sumber Daya Manusia itu merupakan penggerak suatu perusahaan karena pelaku dan kegunaan isi pelakunya sangat mendukung untuk mendapatkan keberhasilan.

Menurut Hariandja (2012) Sumber Daya Manusia merupakan faktor penting dalam perusahaan. Oleh karena itu Sumber Daya Manusia harus dikelola dengan baik ke-efektivitas dan efisiensi perusahaan meningkat. Semakin baik dan terampil para pekerja, maka akan semakin baik pekerja itu untuk melakukan tanggung jawabnya dalam bekerja, yang artinya si karyawan paham dan menguasai tugasnya untuk mengerjakan tanggung jawab pekerjaannya. Untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan pengetahuan dan keterampilan, maka perusahaan melakukan program pelatihan. Menurut Handoko (2010), tujuan dari pelatihan ini untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan yang dapat mengacu pada peningkatan Sumber Daya Manusia yang berkualitas. Namun dikarenakan profil karyawan yang berbeda maka akan muncul juga masalah yang berbeda dari masing-masing individu. Mutu dan kualitas dari karyawan dari lulusan A berbeda dengan lulusan B, maka muncullah kesenjangan yang dapat menyulitkan para karyawan untuk membantu perusahaan mencapai tujuan akhirnya. Karyawan baru yang telah melakukan program pelatihan harus terus dipantau dan dilatih lagi dalam melakukan tugas-tugas tertentu. Karyawan lama yang sudah berpengalaman juga memerlukan pelatihan untuk menevaluasi kinerja, membenarkan kebiasaan-kebiasaan buruk mereka dalam bekerja dan dapat mempelajari keterampilan baru yang dapat meningkatkan prestasi dan ide-ide mereka agar tetap dapat bersaing dengan para karyawan baru yang lebih melek teknologi.

Selain program pelatihan, karyawan juga harus diberikan motivasi yang berpengaruh dalam melakukan sesuatu yang bisa membuat si karyawan tersebut dapat menyelesaikan pekerjaan dengan maksimal. Menurut Suwatno & Priansa (2011), dorongan dan daya penggerak yang menyebabkan suatu tindakan disebut *movere* merupakan kata lain dari motivasi kerja. Perusahaan terus

memberikan karyawannya motivasi diri untuk menciptakan kepuasan dan tujuan bersama. Dengan adanya motivasi diri maka karyawan akan tercapai untuk menciptakan suasana semangat dan percaya diri ketika bekerja secara efektif untuk mencapai kebutuhan. Pelatihan dan motivasi juga dapat memengaruhi peningkatan kinerja karyawan. Dengan motivasi yang kuat, dan pelatihan yang aporisma dibutuhkan kinerja yang didapatkan karyawan bisa meningkat sehingga tujuan atau harapan perusahaan bisa tercapai. Usaha yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan dapat melalui pelatihan dan mendorong dengan motivasi tapi dalam kenyataannya banyak perusahaan yang mengalami masalah pada kurang efektifnya pelatihan dan kurang tingginya pekerja yang mempunyai motivasi bekerja

Sangat penting untuk menduga karyawan sebagai aset karena dengan demikian otomatis ada peningkatan dari kapasitas masing-masing individu dan ada daya saing diantara mereka serta meningkatnya kinerja dan karyawan yang terlibat dipastikan didapat. Hal penting untuk menaikkan produktivitas karyawan itu adalah kinerja karyawan itu sendiri karena untuk menunjang kinerja karyawan, perusahaan harus tahu faktor-faktor yang dapat menunjang hal tersebut seperti pelatihan dan motivasi kerja. Menurut Noe, John, Hollebeck, Barry & Patrick (2010), untuk memecahkan sebuah kasus yang menggunakan peningkatan kinerja karyawan ada kemungkinan yang bisa dilakukan oleh perusahaan seperti anugerah motivasi dan pelatihan dalam kerja itu sendiri.

Pada penelitian kali ini peneliti memilih objek pada perusahaan jasa penginapan Swiss-Bel Hotel Mangga Besar. Pemilihan Swiss-Bel Hotel Mangga Besar dikarenakan saya mengenal Bapak Egi yang bekerja sebagai Human Resources di hotel ini dan hotel ini memiliki kualitas servis karyawan bisa diukur dengan kepadatan jumlah masyarakat pengguna jasa penginapan di daerah tersebut lalu lokasi hotel ini pun dekat. Swiss-Bel Hotel Mangga Besar merupakan hotel bintang 4 yang berada di Mangga Besar. Adapun hotel lain yang ada di Mangga Besar yaitu

Tabel 1 . Daftar Hotel Di Mangga Besar

No	Nama Hotel	Bintang
1	Wow Hotel	1
2	City Icon Residence	1
3	Hollywood Hotel	1
4	Manggis In Hotel	1

5	Ru-Jia Indonesia Hotel	1
6	Belvena Hotel	1
7	Hins Hotel	2
8	Feodora Hotel	2
9	Sumi Hotel	2
10	Hotel 88	2
11	Magnolia Hotel	2
12	Amaris Hotel	2
13	Royal Regal Hotel	2

Sumber : Jenishotel.info (2020)

Rumusan masalah dalam penelitian apakah pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Swiss-Bel Hotel Mangga Besar?, Apakah motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Swiss Bel Hotel Mangga Besar?

Tujuan penelitian meliputi menganalisa pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan di Swiss-Bel Hotel Mangga Besar, serta menganalisa pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Swiss-Bel Hotel Mangga Besar.

KAJIAN PUSTAKA

Menurut Sutrisno (2014), Sumber Daya Manusia adalah sumber yang berperasaan, berkeinginan, berpengetahuan, berketerampilan, dan memiliki dorongan berupa daya serta karya dalam usahanya mencapai tujuan. Menurut Gaol (2014), orang yang bekerja dimana juga sebuah aset bagi perusahaan yang dapat dihitung jumlahnya serta merupakan potensi penggerak perusahaan disebut juga Sumber Daya Manusia. Dari pendapat para ahli maka dapat disimpulkan bahwa Sumber Daya Manusia adalah proses untuk merencanakan dan mengembangkan Sumber Daya Manusia untuk mencapai tujuan bersama

Menurut Gomes (2013), pelatihan itu merupakan usaha dimana usaha tersebut untuk meningkatkan kinerja dan penampilan pekerja agar suatu pekerjaan tersebut mempunyai tanggung jawab yang dipegang kinerja masing-masing yang ada hubungannya dengan para pekerja. Pelatihan memungkinkan untuk mengubah cara bekerja karyawan agar dapat menyelesaikan pekerjaannya lebih efektif.

Menurut Widodo (2015), ada lima jenis pelatihan yang dapat diselenggarakan, antara lain: (1) Pelatihan kerja lapangan (*on the job training*); (2) Magang (*apprenticeship*); (3) Pelatihan di luar jam kerja (*off the job training*); (4) Pelatihan di luar lingkungan kerja (*vestibule training*); (5) Simulasi kerja (*job simulation*).

Menurut Robbins & Judge (2013), motivasi merupakan suatu proses yang menjelaskan tentang arah, intensitas dan ketekunan seseorang dalam mencapai tujuan yang telah direncanakan. Menurut Bangun (2012), motivasi merupakan suatu kondisi yang dapat mendorong seseorang melakukan suatu kegiatan atau perbuatan.

Menurut Hasibuan (2012) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang telah dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya berdasarkan komunikasi, pengalaman, dan kemauan dalam pekerjaan dan waktu. Pengertian kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2012) adalah hasil kerja yang berdasarkan kualitas dan kuantitas yang akan dicapai karyawan untuk melaksanakan tugas yang ditanggungjawabkan kepadanya. Maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan yang dicapainya dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

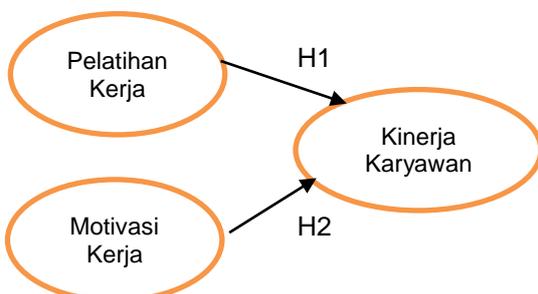
Hasil Penelitian Sebelumnya

Penelitian (Puspitasari, 2014) terhadap pengaruh motivasi kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor pelayanan pajak pratama magelang menunjukkan bahwa pelatihan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan motivasi kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Objek dan tempat penelitian ini adalah karyawan pada kantor pelayanan pajak pratama magelang. Hal ini disebabkan karena adanya ketidakpedulian karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Magelang sehingga mempengaruhi pekerjaan yang dilakukan.

Penelitian (Prayogo, 2018) terhadap pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa pelatihan dan motivasi kerja secara bersama-sama (*simultan*) berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dan secara keseluruhan pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, adanya motivasi kerja dapat meningkatkan keterampilan dan pengalaman kerja karyawan sehingga dapat bekerja secara maksimal. Adanya pelatihan kerja juga membantu karyawan untuk berinovasi dan lebih cepat menyelesaikan pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya pelatihan dan motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian (Ni'mah, 2019) pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Kyriad Grand Master Hotel Purwodadi menunjukkan bahwa pelatihan dan motivasi kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dan secara keseluruhan pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya pelatihan dan motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. Objek dan tempat penelitian ini adalah karyawan Kyriad Grand Master Hotel Purwodadi.

Penelitian (Djakasaputra & Juliana, 2020) *Leadership, Compensation* dan *Motivation* terhadap kepuasan kerja karyawan di Hotel Citi International Sun Yat Sen menunjukkan bahwa *motivation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya *motivation* dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Objek dan tempat penelitian ini adalah karyawan di Hotel Citi International Sun Yat Sen.



Sumber: Puspitasari (2014)

Gambar 1. Rerangka Konseptual

H1 : Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan

H2 : Pelatihan Kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan pada perusahaan jasa penginapan Swiss-Bel Hotel Mangga Besar dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini dinamakan *one shot* atau *cross-sectional*. Populasi dalam penelitian ini merupakan karyawan di Swiss-Bel Hotel Mangga Besar berjumlah 112 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik non probability sampling yakni metode sampling jenuh. Pengukuran variabel menggunakan skala Likert enam poin. Skala likert digunakan untuk mengukur seberapa setuju atau tidak

setuju responden terhadap pernyataan yang diberikan Sekaran & Bougie (2016, hal. 215)

Dalam metode analisis data menggunakan analisis deskriptif, analisis kuantitatif berupa uji validitas, uji reliabilitas, analisis korelasi, serta analisis regresi, dan uji koefisien determinasi (R^2), uji F, dan uji t

HASIL DAN PEMBAHASAN

Peneliti telah menyebarkan total 112 kuesioner kepada karyawan di Swiss-Bel Hotel Mangga Besar tetapi yang didapat 110 dikarenakan ada 2 kuesioner tidak *valid* karena tidak lengkap diisi

Analisis ini akan melibatkan pengumpulan data secara kuantitatif, yaitu profil para responden yang meliputi jenis kelamin, umur, *department*, lama bekerja, dan Pendidikan terakhir

Tabel 2. Profil Responden

Pertanyaan	Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Pria	44	40
	Wanita	66	60
Umur	<20 tahun	12	10,9
	20-25 tahun	52	47,3
	26-30 tahun	28	25,5
	31-35 tahun	7	6,4
	36-40 tahun	1	0,9
	>40 tahun	10	9,1
	Department	Front Office	16
Food and Beverage		12	10,9
Kitchen		11	10
Pastry		10	9,1
Housekeeping		12	10,9
HRD		1	0,9
Marketing		15	13,6
Finance		15	13,6
Security		5	4,5
Engineering		13	11,8
Pendidikan Terakhir	SMA/SMK	25	22,7
	S1	68	61,8
	S2	3	2,7
	D3	7	6,4
	D4	7	6,4

Sumber : Hasil Olahan Data (2020)

Tabel 2 menunjukkan data dengan total 110 responden, dapat dilihat bahwa mayoritas

responden yang menjawab kuesioner adalah berjenis kelamin wanita yaitu sebanyak 60% (66 responden), sedangkan yang berjenis kelamin pria hanyalah 40% (44 responden). Dari Tabel 2, dapat diketahui juga bahwa mayoritas umur responden yaitu 20-25 tahun yaitu sebesar 47,3% (52 responden).

Dari Tabel 2, dapat dilihat bahwa mayoritas responden bekerja di *department Front Office* sebanyak 16 responden (14,5%). *Food and Beverage* sebanyak 12 responden (10,9%), *Kitchen* sebanyak 11 responden (10%), *Pastry* sebanyak 10 responden (9,1%), *Housekeeping* sebanyak 12 responden (10,9%), *HRD* sebanyak 1 responden (0,9%), *Marketing* sebanyak 15 responden (13,6%), *Finance* sebanyak 15 responden (13,6%), *Security* sebanyak 5 responden (4,5%), dan *Engineering* sebanyak 13 responden (11,8%).

Dari Tabel 2 dapat diketahui bahwa mayoritas responden sudah bekerja selama 1–5 tahun sebanyak 58 responden (52,7%). Kurang dari 1 tahun sebanyak 32 responden (29,1%), 6–10 tahun sebanyak 15 Responden (13,6%), dan lebih dari 10 tahun sebanyak 5 responden (4,5%). Dari Tabel 2, dapat dilihat bahwa mayoritas pendidikan terakhir responden yaitu S1 sebanyak 68 responden (61,8%). SMA/SMK sebanyak 25 responden (22,7%), S2 sebanyak 3 responden (2,7%), D3 sebanyak 7 responden (6,4%), dan D4 sebanyak 7 responden (6,4%).

Dalam pengujian validitas seluruh indikator pelatihan kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan memiliki pearson correlation yang lebih besar dari r tabel sig.0,187 (5%) dinyatakan valid dimana $r_{hitung} > r_{tabel}$

Uji reliabilitas dilihat dengan menggunakan Cronbach alpha $> 0,6$, maka dapat dikatakan reliabel atau konsisten, jika Cronbach alpha $< 0,6$ maka dikatakan tidak reliabel atau tidak konsisten Sekaran & Bougie (2016, hal. 296)

Hasil uji reliabilitas bahwa *cronbach alpha* tiap variabel lebih besar dari 0.6 dan dinyatakan reliabel dan konsisten. *Cronbach alpha* untuk variabel pelatihan kerja adalah 0,846, *cronbach alpha* untuk variabel motivasi kerja adalah 0,715, dan *cronbach alpha* untuk variabel kinerja karyawan adalah 0,860.

Setelah melakukan tabulasi dengan program SPSS, hasil yang didapatkan dari koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,473. Hal ini menunjukkan bahwa indikator pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 47,3%, sisanya dapat dijelaskan oleh variabel lainnya.

Setelah melakukan tabulasi dengan program SPSS, hasil yang didapatkan dari koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,533. Hal ini menunjukkan bahwa indikator motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 53,3%, sisanya dapat dijelaskan oleh variabel lainnya.

Signifikansi F sebesar 0,0000 membuktikan bahwa motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi kerja dapat meningkatkan keterampilan dan pengalaman kerja karyawan dimana mempengaruhi kinerja karyawan

Signifikansi F sebesar 0,0000 membuktikan bahwa pelatihan kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Pelatihan kerja dapat membantu karyawan untuk berinovasi dan lebih cepat menyelesaikan pekerjaan dimana mempengaruhi kinerja karyawan.

Tabel 3. Uji ANOVA 1

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1. Regression	1810.224	6	301.704	17.322	.000 ^p
Residual	1794.027	103	17.418		
Total	3604.250	109			

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS (2020)

Dari Tabel 3 dapat dilihat bahwa f hitung menunjukkan hasil 17,322. Nilai dari f tabel dengan df 1 = 6 dan df 2 = 103 adalah 2,190. Maka $F_{hitung} > F_{tabel}$ yang berarti menolak H_0 dan menerima H_1 , sehingga dapat disimpulkan pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Tabel 4. Uji ANOVA 2

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1. Regression	1810.224	6	301.704	17.322	.000 ^p
Residual	1794.027	103	17.418		
Total	3604.250	109			

Sumber : Hasil Olahan Data (2020)

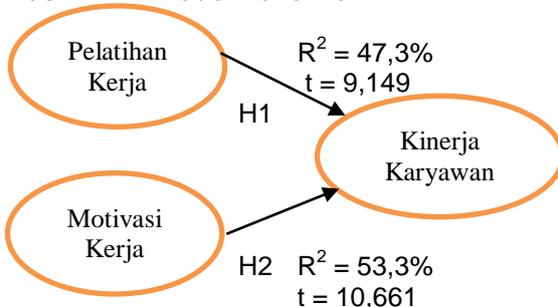
Dari Tabel 4 f hitung menunjukkan hasil 25,901. Nilai dari f tabel dengan df 1 = 5 dan df 2 = 104 adalah 2,300. Maka $F_{hitung} > F_{tabel}$ yang berarti menolak H_0 dan menerima H_1 , sehingga dapat disimpulkan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Dalam uji t didapatkan nilai $t_{hitung} = 9,149$. Sedangkan nilai t_{tabel} dengan *level of significant* $\alpha = 0,05$ dan df = $n-k-1 = 106$ adalah sebesar 1,982. Karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima pelatihan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Nilai $t_{hitung} = 10,661$. Sedangkan nilai t_{tabel} dengan *level of significant* $\alpha = 0,05$ dan df = $n-k-1 = 106$ adalah sebesar 1,982. Karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1

diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil Akhir Model Penelitian



Dengan hasil $f_{hitung} = 17,322 > f_{tabel} = 2,190$, $t_{hitung} = 9,149 > t_{tabel} = 1,982$ yang berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini menyimpulkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, indikator yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah saya selalu bersikap baik saat bekerja dengan karyawan lain atau klien. Hasil ini tidak sesuai dengan teori Puspitasari (2014) yang menyebutkan bahwa pelatihan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, melainkan sesuai dengan teori Prayogo (2018) yang menyebutkan bahwa pelatihan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Model regresi hipotesis 1 adalah 47,3% yang menunjukkan bahwa pelatihan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan, dan sisanya dapat dijelaskan oleh variabel lainnya. Sedangkan untuk Hipotesis 2 dengan hasil $f_{hitung} = 25,901 > f_{tabel} = 2,300$, $t_{hitung} = 10,661 > t_{tabel} = 1,982$ yang berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, indikator yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah saya tidak segan bertanya jika saya mengalami masalah dalam mengerjakan pekerjaan. Hasil ini tidak sesuai dengan teori Puspitasari (2014) yang menyebutkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, melainkan sesuai dengan teori Prayogo (2018) yang menyebutkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Model regresi hipotesis 2 adalah 53,3% yang menunjukkan bahwa motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan, dan sisanya dapat dijelaskan oleh variabel lainnya

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Swiss-Bel Hotel Mangga

Besar, dapat dilihat dari hasil uji hipotesis 1, dan hipotesis 2 mendukung peneliti. Uji ANOVA 1 memiliki f_{hitung} sebesar 17,322 hasil ini lebih besar dibandingkan f_{tabel} sebesar 2,190, sehingga dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Untuk Uji ANOVA 2 memiliki f_{hitung} sebesar 25,901 hasil ini lebih besar dibandingkan f_{tabel} sebesar 2,300, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memengaruhi kinerja karyawan.

Pengujian lainnya dapat dilihat dari uji t atau regresi linear, pada hipotesis 1 t_{hitung} sebesar 9,149 lebih besar dibandingkan t_{tabel} sebesar 1,982 sehingga secara parsial pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pada hipotesis 2 t_{hitung} sebesar 10,661 lebih besar dibandingkan t_{tabel} sebesar 1,982 sehingga secara parsial motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Melalui hasil dari penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja, dan motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Prayogo (2018). Hasil penelitian ini berkontribusi terhadap Swiss-Bel Hotel Mangga Besar dapat meningkatkan pelatihan kerja dengan menambah jenis-jenis pelatihan kerja yang memengaruhi kinerja karyawan di Swiss-Bel Hotel Mangga Besar. Serta Swiss-Bel Hotel Mangga Besar tetap mempertahankan motivasi kerja yang sudah dilakukan dan kedepannya nanti bisa meningkatkan motivasi kerja dengan memberikan kenyamanan kondisi lingkungan kerja yang memengaruhi kinerja karyawan di Swiss-Bel Hotel Mangga Besar. Implikasi teoritis bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi dan pelatihan kerja. Dengan memberikan motivasi dan pelatihan kerja kepada para karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan.

Saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini Menggunakan variabel lainnya untuk melakukan penelitian mengenai faktor-faktor pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan karena variabel pelatihan kerja hanya memberikan pengaruh sebesar 47,3% dalam memengaruhi kinerja karyawan. Menggunakan variabel lainnya untuk melakukan penelitian mengenai faktor-faktor pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan karena variabel motivasi kerja hanya memberikan pengaruh sebesar 53,3% dalam memengaruhi kinerja karyawan.

Dari hasil dan data yang didapatkan, terdapat beberapa saran yang ingin Peneliti berikan kepada Swiss-Bel Hotel Mangga Besar, yakni sebagai berikut: diharapkan Swiss-Bel Hotel Mangga Besar tetap mempertahankan pelatihan kerja yang sudah dilakukan dan kedepannya nanti dapat meningkatkan pelatihan kerja dengan menambah jenis-jenis pelatihan kerja yang memengaruhi kinerja karyawan di Swiss-Bel Hotel Mangga Besar. Diharapkan Swiss-Bel Hotel Mangga Besar tetap mempertahankan motivasi kerja yang sudah dilakukan dan kedepannya nanti bisa meningkatkan motivasi kerja dengan memberikan kenyamanan kondisi lingkungan kerja yang memengaruhi kinerja karyawan di Swiss-Bel Hotel Mangga Besar. Kelemahan dalam penelitian ini hanya menggunakan dua variabel independent dan satu variabel dependent serta analisis data hanya menggunakan SPSS, diharapkan penelitian selanjutnya untuk analisis data dapat menggunakan PLS SEM. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan menggunakan variabel lain yaitu gaya kepemimpinan, lingkungan organisasi, dan peraturan perusahaan. Dimana variabel ini kemungkinan bisa memengaruhi kinerja karyawan. Melakukan penelitian di tempat yang berbeda baik di perusahaan mau hotel lainnya. Melakukan penelitian yang lebih dalam dengan adanya tambahan waktu agar dapat melengkapi keseluruhan kuesioner.

DAFTAR PUSTAKA

- Ambarita, R. (2012). *Anggap Karyawan Aset, Kunci Sukses Perusahaan*.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga..
- Djakasaputra, A., & Juliana. (2020). *Leadership , Compensation Dan Motivation Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Hotel Citi International Sun Yat Sen*. 18(1), 23–30.
- Gaol, J. L. (2014). *A to Z Human Capital (Manajemen Sumber Daya Manusia) Konsep, Teori, dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik dan Bisnis*. PT. Gramedia Widiasarana.
- Gomes, F. C. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi.
- Goni, L. W., A, A., & Sumarauw, J. (2015). *Pengaruh Pelatihan, Penempatan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulutgo Kantor Pusat Manado*. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(4), 44–54.
- Handoko, T. H. (2010). *Manajemen Personalial & Sumber Daya Manusia*. BPFE.
- Hasibuan, M. S. P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Revisi)*. PT. Bumi Aksara.
- Jenishotel.info. (n.d.). *Daftar Hotel di Mangga Besar Jakarta*.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Ni'mah, Z. (2019). *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kyriad Grand Master Hotel Purwodadi*.
[http://eprints.ums.ac.id/74467/13/Naskah Publikasi-98_Zulfa.pdf](http://eprints.ums.ac.id/74467/13/Naskah_Publikasi-98_Zulfa.pdf)
- Noe., R. A., R., J., Hollenbeck., G., B., & M.W., P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Mencapai Keunggulan Bersaing*. Salemba Empat.
- Prayogo, Y. A. (2018). *Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Wisma Bahasa Yogyakarta)*. i–133.
https://repository.usd.ac.id/31909/2/1422_14109_full.pdf
- Puspitasari, R. (2014). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap kinerja Karyawan Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Magelang*.
[https://eprints.uny.ac.id/15315/1/RITA PUSPITASARI 11409134045.pdf](https://eprints.uny.ac.id/15315/1/RITA_PUSPITASARI_11409134045.pdf)
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior* (15th ed.). Pearson Education.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2014). *Research Methods For Business: A Skill-Building Approach* (6th ed.). Wiley.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods For Business: A Skill-Building Approach*. Wiley.
- Sutrisno, E. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pranada Media Group.
- Suwatno, & Priansa, D. J. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Cv. Alfabeta.
- Widodo, S. E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pusaka Pelajar.