

Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Xyz

Cika Sentosa Kasih¹, Tri Lestari²

Universitas Bina Sarana Informatika^{1,2}

Jl. Kemanggisan Utama Raya, RT.3/RW.2, Slipi, Kec. Palmerah, Kota Jakarta Barat, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 11480

Email: cikasentosa6@gmail.com¹, tri.tle@bsi.ac.id²

Submit:
03-09-2025

Revisi:
--

Terima
20-09-2025

Terbit Online:
06-10-2025

ABSTRAKSI

Abstrak - Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penting dalam menentukan keberhasilan organisasi terlebih di industri perhotelan yang menuntut kualitas layanan tinggi. Fenomena di Hotel XYZ menunjukkan adanya permasalahan kinerja berupa keterlambatan penyelesaian tugas, kurangnya inisiatif serta semangat kerja yang bervariasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Hotel XYZ. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif verifikatif. Sampel sebanyak 120 responden diperoleh dengan teknik simple random sampling dari populasi 172 karyawan. Data dikumpulkan melalui kuesioner skala Likert dan diolah menggunakan SPSS versi 27. Hasil uji validitas dan reliabilitas menunjukkan instrumen penelitian layak digunakan. Analisis regresi linier berganda menunjukkan persamaan $Y = 12,314 + 0,421X_1 + 0,538X_2$. Hasil uji t memperlihatkan bahwa pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial. Hasil uji F menunjukkan pengaruh signifikan secara simultan. Nilai R^2 sebesar 0,389 menunjukkan bahwa 38,9% variasi kinerja karyawan dijelaskan oleh pelatihan dan motivasi kerja, sedangkan 61,1% dipengaruhi faktor lain di luar penelitian. Penelitian ini menegaskan bahwa peningkatan kualitas pelatihan dan pengelolaan motivasi kerja yang efektif menjadi strategi penting dalam meningkatkan kinerja karyawan Hotel XYZ.

Kata Kunci: kinerja karyawan, motivasi kerja, pelatihan, perhotelan

ABSTRACT

Abstracts - Employee performance is one of the key factors determining organizational success, especially in the hospitality industry where service quality is crucial. The phenomenon at Hotel XYZ indicates performance issues such as task delays, lack of initiative, and varying work enthusiasm. This study aims to analyze the effect of training and work motivation on employee performance at Hotel XYZ. The research employed a quantitative approach with a descriptive-verify method. A sample of 120 respondents was obtained using simple random sampling from a population of 172 employees. Data were collected through Likert-scale questionnaires and processed using SPSS version 27. Validity and reliability tests confirmed that the research instruments were appropriate. Multiple linear regression analysis produced the equation $Y = 12.314 + 0.421X_1 + 0.538X_2$. The t-test results indicated that both training and work motivation have a positive and significant effect on employee performance individually. The F-test result confirmed a simultaneous significant effect. The coefficient of determination (R^2) of 0.389 indicated that 38.9% of employee performance variation was explained by training and motivation, while 61.1% was influenced by other factors outside this research.

Keywords: employee performance, hospitality, training, work motivation

1. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Kinerja karyawan merupakan faktor penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan. Kinerja yang baik dapat dicapai apabila karyawan mampu melaksanakan tugas sesuai standar yang ditetapkan serta didukung oleh keterampilan,

motivasi dan kondisi kerja yang memadai. Pada industri perhotelan, kualitas sumber daya manusia memiliki posisi strategis karena keberhasilan layanan sangat dipengaruhi oleh kinerja para karyawan. Fenomena yang terjadi di Hotel XYZ menunjukkan adanya permasalahan dalam kinerja karyawan.

Beberapa indikator kinerja belum optimal seperti adanya keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan, kurangnya inisiatif dalam menjalankan tugas serta semangat kerja yang bervariasi antar karyawan.

Berdampak pada menurunnya kualitas pelayanan yang diberikan kepada tamu hotel sehingga berpotensi menurunkan tingkat kepuasan pelanggan. Upaya peningkatan kinerja karyawan dapat dilakukan melalui program pelatihan yang terencana dan sistem motivasi kerja yang efektif. Pelatihan berfungsi meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja karyawan agar mampu menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaan. Motivasi kerja mendorong individu untuk bertindak secara konsisten dalam mencapai tujuan organisasi. Kedua aspek ini saling berkaitan karena pelatihan tanpa motivasi tidak akan optimal, begitu pula motivasi tanpa pelatihan yang memadai tidak akan menghasilkan kinerja yang maksimal. Penelitian ini penting dilakukan untuk mengkaji sejauh mana pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Hotel XYZ. Hasil penelitian diharapkan memberikan kontribusi bagi manajemen hotel dalam merumuskan strategi peningkatan kinerja sumber daya manusia.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, permasalahan yang dirumuskan dalam penelitian ini, diantaranya:

1. Apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial pada pelatihan terhadap kinerja karyawan di Hotel XYZ?
2. Apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial pada motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Hotel XYZ?
3. Apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan pada pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan di Hotel XYZ?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk:

1. Menganalisis terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial pada pelatihan terhadap kinerja karyawan di Hotel XYZ
2. Menganalisis terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial pada motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Hotel XYZ
3. Mengetahui terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan pada pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan di Hotel XYZ

1.4. Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini dibatasi pada karyawan Hotel XYZ yang berjumlah 172 orang, dengan sampel sebanyak 120 responden yang dipilih menggunakan rumus Slovin. Variabel yang diteliti meliputi pelatihan (X1), motivasi kerja (X2) dan kinerja karyawan (Y). Penelitian dilakukan dalam periode tahun berjalan dengan fokus pada faktor internal perusahaan terkait peningkatan kualitas sumber daya manusia.

1.5. Tinjauan Pustaka

Pelatihan merupakan proses sistematis untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan agar kinerjanya semakin baik (Rochimin & Piyanto, 2022). Program pelatihan yang tepat dapat memperbaiki keterampilan dan meningkatkan produktivitas karyawan dalam organisasi (Pasaribu & Lestari, 2025). Motivasi kerja diartikan sebagai dorongan internal maupun eksternal yang mempengaruhi individu untuk bekerja mencapai tujuan tertentu (Sadjuni, dkk., 2024). Motivasi yang tinggi menjadikan karyawan lebih bersemangat dan konsisten dalam menyelesaikan pekerjaannya (Syafiq, 2021). Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawabnya (Rahmawati, 2021).

Tingkat kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk pelatihan, motivasi, kepemimpinan dan budaya organisasi (Sitanggang, 2021). Penelitian sebelumnya menunjukkan hasil yang beragam. Pelatihan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Mufid dkk., 2023). Pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, meskipun motivasi kerja terbukti signifikan (Wida, 2024). Perbedaan hasil ini memperlihatkan adanya celah penelitian yang perlu diuji kembali pada Hotel XYZ.

1.6. Penelitian Relevan

Beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan variabel pelatihan, motivasi kerja dan kinerja seperti (Mufid dkk., 2023) melakukan penelitian mengenai pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan jasa. Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik pelatihan maupun motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini memperkuat teori bahwa peningkatan kompetensi melalui pelatihan yang memadai serta motivasi kerja yang tinggi akan berdampak langsung pada kualitas hasil kerja. (Wida, 2024) meneliti pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sigma Harapan Mandiri. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja akan tetapi pelatihan tidak berpengaruh signifikan.

Temuan ini menunjukkan bahwa tidak semua program pelatihan mampu meningkatkan kinerja, bergantung pada kualitas dan relevansi pelatihan dengan kebutuhan pekerjaan. Hasil penelitian yang berbeda tersebut menunjukkan adanya kesenjangan empiris yang menarik untuk diuji kembali. Penelitian ini dilakukan untuk memberikan bukti empiris terkait pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dalam industri perhotelan terlebih di Hotel XYZ.

1.7. Hipotesis

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, tinjauan pustaka dan penelitian yang relevan, hipotesis penelitian ini yaitu sebagai berikut:

H1: Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel XYZ.

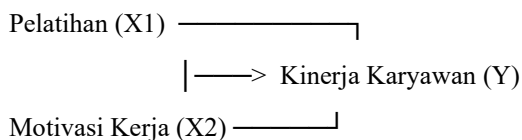
H2: Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel XYZ.

H3: Pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan Hotel XYZ.

1.8. Kerangka Berpikir

Pelatihan yang diberikan secara sistematis dan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan akan meningkatkan pengetahuan, keterampilan serta sikap karyawan dalam melaksanakan tugas. Semakin baik pelatihan yang diterima, semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Motivasi kerja merupakan dorongan yang membuat karyawan bersedia mengerahkan usaha, energi dan pikirannya untuk menyelesaikan pekerjaan secara optimal. Semakin tinggi motivasi kerja karyawan, maka semakin baik pula kinerja yang dicapai.

Pelatihan dan motivasi kerja diharapkan mampu meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan. Kombinasi pelatihan yang efektif dengan motivasi kerja yang kuat akan menghasilkan kinerja yang lebih baik dibandingkan jika hanya salah satu faktor yang dominan. Hubungan antarvariabel penelitian dapat digambarkan sebagai berikut, diantaranya:



Gambar 1. Kerangka Berpikir Penelitian

Kerangka berpikir tersebut menjadi dasar dalam perumusan hipotesis dan pengujian empiris menggunakan analisis regresi linier berganda.

2. METODE PENELITIAN

2.1. Metode Penelitian

Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif verifikatif. Deskriptif digunakan untuk menggambarkan variabel pelatihan, motivasi kerja dan kinerja karyawan, sedangkan verifikatif untuk menguji pengaruh antarvariabel dengan analisis regresi linier berganda.

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian adalah seluruh karyawan Hotel XYZ yang berjumlah 172 orang. Pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 5% sehingga diperoleh sampel sebanyak 120 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan *simple random sampling*.

Teknik Pengumpulan Data

Data primer diperoleh melalui kuesioner dengan skala Likert 1–5 (sangat tidak setuju – sangat setuju).

Data sekunder diperoleh dari dokumen perusahaan, literatur dan jurnal ilmiah yang relevan.

2.2. Teori Pengujian

Uji Validitas

Validitas instrumen diuji menggunakan korelasi *Pearson Product Moment*. Instrumen dikatakan valid apabila nilai signifikansi $< 0,05$ dan $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$. Hasil pengujian menunjukkan seluruh butir pertanyaan valid sehingga layak digunakan dalam penelitian.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas diuji dengan *Cronbach's Alpha*. Suatu instrumen dikatakan reliabel apabila nilai Alpha $> 0,60$. Hasil pengujian menunjukkan semua variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* di atas 0,80, sehingga instrumen reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas menggunakan *Kolmogorov-Smirnov*, data berdistribusi normal jika $\text{sig} > 0,05$. Hasil menunjukkan nilai $\text{sig} > 0,05$ sehingga data normal. Uji Multikolinearitas menggunakan *tolerance* dan *VIF*. Tidak terjadi multikolinearitas apabila *tolerance* $> 0,10$ dan *VIF* < 10 . Hasil menunjukkan kedua syarat terpenuhi. Uji Heteroskedastisitas menggunakan uji *Glejser*, data bebas heteroskedastisitas apabila $\text{sig} > 0,05$. Hasil menunjukkan $\text{sig} > 0,05$ sehingga tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Model regresi linier berganda digunakan untuk menguji pengaruh pelatihan (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Persamaan umum regresi, yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

di mana Y = kinerja karyawan, X1 = pelatihan, X2 = motivasi kerja, a = konstanta, b1–b2 = koefisien regresi dan e = error.

Uji t (Parsial)

Digunakan untuk menguji pengaruh pelatihan (X1) dan motivasi kerja (X2) secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y). Hipotesis diterima jika $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ dan signifikansi $< 0,05$.

Uji F (Simultan)

Digunakan untuk menguji pengaruh pelatihan (X1) dan motivasi kerja (X2) secara simultan terhadap kinerja (Y). Hipotesis diterima apabila $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$ dengan signifikansi $< 0,05$.

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen (pelatihan dan motivasi kerja) menjelaskan variabel dependen (kinerja). Nilai R² berkisar antara 0–1, di mana semakin mendekati 1 berarti variabel independen semakin kuat dalam menjelaskan variabel dependen.

3. ANALISIS DAN PEMBAHASAN

3.1. Analisis

Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan dan

masa kerja. Data dikumpulkan dari 120 karyawan Hotel XYZ yang dijadikan sampel penelitian.

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Jumlah (n)	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	76	63.3
	Perempuan	44	36.7
Usia	20-30 tahun	100	83.3
	31-41 tahun	17	14.2
	42-52 tahun	3	2.5
Pendidikan	SMA/SMK	36	30.0
	Diploma (D3)	19	15.8
	Sarjana (S1)	55	45.8
	Magister (S2)	10	8.3
Masa Kerja	<1-2	55	45.8
	>3-5	65	54.2

Sumber: Data diolah SPSS v.27 (2025)

Dari tabel 1, hasil pengolahan data karakteristik responden, jumlah responden laki-laki yaitu 76 orang (63,3%) dan perempuan sebanyak 44 orang (36,7%). Dari sisi usia, mayoritas responden berada pada rentang 20–30 tahun sebanyak 100 orang (83,3%), kemudian pada rentang 31–41 tahun sebanyak 17 orang (14,2%), serta 42–52 tahun sebanyak 3 orang (2,5%).

Ditinjau dari tingkat pendidikan, responden dengan pendidikan terakhir SMA/SMK sebanyak 36 orang (30,0%), Diploma (D3) sebanyak 19 orang (15,8%), Sarjana (S1) sebanyak 55 orang (45,8%) dan Magister (S2) sebanyak 10 orang (8,3%). Berdasarkan masa kerja, responden dengan masa kerja <1–2 tahun sebanyak 55 orang (45,8%) dan masa kerja >3–5 tahun sebanyak 65 orang (54,2%). Karakteristik responden menunjukkan bahwa mayoritas berjenis kelamin laki-laki, berusia produktif (20–30 tahun), berpendidikan Sarjana (S1) serta memiliki masa kerja relatif menengah antara 3–5 tahun.

Hasil Pengujian

Uji Instrumen Penelitian

Tabel 2. Uji Validitas

Item Pernyataan	r hitung	r tabel (n=30; $\alpha=0,05$)	Keterangan
X1.1	0,622	0,179	Valid
X1.2	0,589	0,179	Valid
X1.3	0,531	0,179	Valid
X1.4	0,680	0,179	Valid
X1.5	0,458	0,179	Valid
X2.1	0,340	0,179	Valid
X2.2	0,678	0,179	Valid
X2.3	0,87	0,179	Valid
X2.4	0,740	0,179	Valid
X2.5	0,266	0,179	Valid
Y1.1	0,573	0,179	Valid
Y1.2	0,597	0,179	Valid
Y1.3	0,552	0,179	Valid
Y1.4	0,671	0,179	Valid
Y1.5	0,508	0,179	Valid

Sumber: Data diolah SPSS v.27 (2025)

Uji validitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana instrumen (kuesioner) benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur. Kriteria yang digunakan yaitu jika r hitung > r tabel, maka butir pernyataan dinyatakan valid. Berdasarkan hasil uji validitas, diperoleh nilai r tabel sebesar 0,179 dengan jumlah sampel 30 pada taraf signifikansi 5%. Seluruh item pada variabel X1 (X1.1 = 0,622; X1.2 = 0,589; X1.3 = 0,531; X1.4 = 0,680; X1.5 = 0,458), variabel X2 (X2.1 = 0,340; X2.2 = 0,678; X2.3 = 0,870; X2.4 = 0,740; X2.5 = 0,266) serta variabel Y (Y1.1 = 0,573; Y1.2 = 0,597; Y1.3 = 0,552; Y1.4 = 0,671; Y1.5 = 0,508) menunjukkan nilai r hitung lebih besar dari 0,179. Membuktikan bahwa seluruh butir pernyataan pada variabel X1, X2, dan Y dinyatakan valid sehingga dapat digunakan dalam penelitian lebih lanjut.

Tabel 3. Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Reliabilitas	Cronbach's Alpha	Keterangan
X1	0,811	0,60	Reliabel
X2	0,726	0,60	Reliabel
Y	0,685	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah SPSS v.27 (2025)

Reliabilitas menunjukkan konsistensi suatu instrumen dalam mengukur variabel yang sama. Berdasarkan hasil uji reliabilitas, kriteria yang digunakan yaitu nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60. Variabel X1 memiliki nilai reliabilitas sebesar 0,811 > 0,60, variabel X2 sebesar 0,726 > 0,60 dan variabel Y sebesar 0,685 > 0,60. Seluruh variabel X1, X2 dan Y dinyatakan reliabel yang berarti instrumen penelitian konsisten dalam mengukur variabel yang sama dan dapat dipercaya untuk digunakan dalam penelitian lebih lanjut.

Uji Asumsi Klasik

Tabel 4. Uji Normalitas

Metode	Nilai Sig.	Batas	Keterangan
<i>Kolmogorov-Smirnov</i>	0,200	> 0,05	Data berdistribusi normal

Sumber: Data diolah SPSS v.27 (2025)

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data residual regresi berdistribusi normal. Hasil uji *Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan nilai signifikansi 0,200 > 0,05 yang berarti data penelitian berdistribusi normal.

Tabel 5. Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
X1	0,999	1,001	Tidak terjadi multikolinearitas
X2	0,999	1,001	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: Data diolah SPSS v.27 (2025)

Multikolinearitas terjadi jika antar variabel bebas saling berkorelasi kuat. Berdasarkan hasil uji multikolinearitas, kriteria yang digunakan yaitu *Tolerance* > 0,01 dan *VIF* < 10. Variabel X1 memiliki nilai *Tolerance* sebesar 0,999 > 0,01 dan *VIF* sebesar 1,001 < 10, sedangkan variabel X2 juga memiliki nilai *Tolerance* sebesar 0,999 > 0,01 dan *VIF* sebesar 1,001 < 10. Kedua variabel bebas tersebut dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas sehingga model regresi layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Tabel 6. Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Nilai Sig.	Batas	Keterangan
X1	0,421	> 0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas
X2	0,536	> 0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: Data diolah SPSS v.27 (2025)

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah terjadi ketidaksamaan varians residual. Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas, kriteria yang digunakan yaitu nilai signifikansi (Sig.) > 0,05. Variabel X1 memiliki nilai signifikansi sebesar 0,421 > 0,05 dan variabel X2 memiliki nilai signifikansi sebesar 0,536 > 0,05. Kedua variabel bebas tersebut dinyatakan tidak terjadi heteroskedastisitas sehingga model regresi memenuhi asumsi klasik dan layak digunakan dalam analisis lebih lanjut.

Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil pengolahan data dengan SPSS diperoleh persamaan regresi:

$$Y=12,314+0,421X1+0,538X2$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa konstanta sebesar 12,314 berarti jika variabel pelatihan (X1) dan motivasi kerja (X2) bernilai nol, maka kinerja (Y) tetap sebesar 12,314. Setiap peningkatan 1 satuan pelatihan (X1) akan meningkatkan kinerja (Y) sebesar 0,421 satuan dan setiap peningkatan 1 satuan motivasi kerja (X2) akan meningkatkan kinerja (Y) sebesar 0,538 satuan. Pelatihan maupun motivasi kerja berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja.

Uji t (Parsial)

Tabel 7. Hasil Uji t

Variabel	t-hitung	t-tabel ($\alpha=0,05$)	Sig.	Keterangan
Pelatihan (X1)	5,005	1,980	0,001	Signifikan
Motivasi (X2)	6,864	1,980	0,001	Signifikan

Sumber: Data diolah SPSS v.27 (2025)

Berdasarkan hasil uji t pada taraf signifikansi 5% dengan nilai t-tabel sebesar 1,980, variabel pelatihan (X1) memiliki nilai t-hitung 5,005 > 1,980 dengan signifikansi 0,001 < 0,05 sehingga pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y). Variabel motivasi kerja (X2) memiliki nilai t-hitung 6,864 > 1,980 dengan signifikansi 0,001 < 0,05 sehingga motivasi kerja juga berpengaruh signifikan terhadap

kinerja (Y). Disimpulkan bahwa baik pelatihan maupun motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji F (Simultan)

Tabel 8. Hasil Uji F

F-hitung	F-tabel ($\alpha=0,05$)	Sig.	Keterangan
37,226	3,07	0,001	Signifikan

Sumber: Data diolah SPSS v.27 (2025)

Pelatihan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji F pada taraf signifikansi 5% dengan nilai F-tabel sebesar 3,07, diperoleh nilai F-hitung sebesar $37,226 > 3,07$ dengan signifikansi $0,001 < 0,05$. Menunjukkan bahwa variabel pelatihan (X1) dan motivasi kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Model regresi yang digunakan layak untuk menjelaskan hubungan antara pelatihan, motivasi kerja dan kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi

R	R ²	Adjusted R ²	Keterangan
0,624	0,389	0,378	38,9% dijelaskan variabel X

Sumber: Data diolah SPSS v.27 (2025)

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi, diperoleh nilai R sebesar 0,624, R² sebesar 0,389 dan Adjusted R² sebesar 0,378. Menunjukkan bahwa sebesar 38,9% variasi kinerja karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh variabel pelatihan (X1) dan motivasi kerja (X2). Sisanya sebesar 61,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

3.2. Pembahasan

1. Penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik program pelatihan yang diberikan, semakin meningkat kinerja yang dicapai. Sejalan dengan penelitian (Mufid dkk, 2023) yang menyatakan bahwa pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja juga terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih bersemangat dan konsisten dalam bekerja sehingga hasil kerja lebih optimal.
2. Pelatihan dan motivasi kerja bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini berbeda dengan (Wida, 2024) yang menemukan bahwa pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, meskipun motivasi kerja tetap signifikan. Perbedaan ini dapat disebabkan oleh

kualitas dan relevansi program pelatihan yang diterapkan pada masing-masing perusahaan. Penelitian ini menegaskan bahwa dalam Hotel XYZ, pelatihan maupun motivasi kerja merupakan faktor penting yang harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan kinerja karyawan. Pelatihan dan motivasi kerja juga terbukti memiliki pengaruh signifikan apabila diterapkan secara bersamaan terhadap kinerja karyawan. Menurut (Putri & Astuti, 2022), kombinasi antara peningkatan kompetensi melalui pelatihan dengan dorongan motivasi yang kuat akan menghasilkan kinerja yang lebih optimal dibandingkan hanya salah satunya saja. Dikarenakan pelatihan memberikan bekal keterampilan teknis dan pengetahuan, sementara motivasi kerja menumbuhkan semangat serta konsistensi dalam penerapan keterampilan tersebut di tempat kerja. Sinergi antara pelatihan dan motivasi menjadi strategi penting yang perlu dikelola organisasi untuk mencapai produktivitas maksimal.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

4.1. Kesimpulan

1. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel XYZ yang artinya semakin baik kualitas pelatihan maka semakin meningkat pula kinerja yang dihasilkan.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel XYZ, karyawan yang termotivasi lebih mampu bekerja secara optimal dan konsisten.
3. Pelatihan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel XYZ sehingga kedua faktor ini harus dikelola secara terpadu untuk menghasilkan peningkatan kinerja yang maksimal.
4. Variabel pelatihan dan motivasi kerja menjelaskan 38,9% variasi kinerja karyawan sedangkan 61,1% dipengaruhi faktor lain di luar penelitian seperti kepemimpinan, budaya organisasi dan lingkungan kerja.

4.2. Saran

Bagi Manajemen Hotel XYZ:

1. Tingkatkan kualitas dan relevansi program pelatihan agar sesuai dengan kebutuhan pekerjaan karyawan.
 2. Susun program motivasi yang lebih sistematis melalui pemberian penghargaan, bonus atau sistem karir yang jelas.
 3. Lakukan evaluasi rutin terhadap pelatihan dan motivasi untuk memastikan efektivitasnya terhadap peningkatan kinerja
- Bagi Karyawan:
1. Ikut serta secara aktif dalam pelatihan dan mengaplikasikan pengetahuan yang diperoleh ke dalam pekerjaan sehari-hari.
 2. Menjaga motivasi kerja dengan meningkatkan disiplin, inisiatif dan semangat kerja.
- Bagi Peneliti Selanjutnya:

1. Disarankan menambahkan variabel lain yang juga berpengaruh terhadap kinerja seperti kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja atau lingkungan kerja.
2. Melakukan penelitian pada objek yang berbeda seperti sektor jasa lain untuk memperkuat generalisasi hasil penelitian.

REFERENSI

- Arif, F., & Ramadhan, I. (2024). *Pengaruh Motivasi Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. SOLUSI MOBILITAS BANGSA JAKARTA SELATAN. 1.*
- Assa, A. F., & Dachi, A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan B2N Digital Fotocopy. *Komitmen: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 4(1), 167-176. <https://doi.org/10.15575/jim.v4i1.23740>
- Asteria, B., & Nurkholis, A. (2021). Analisis Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PD BPR Bantul. *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis Indonesia*, 1(1). <https://doi.org/10.32477/jrabi.v1i1.331>
- Cipta, H. (2023). *Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Suri Adidaya Kapuas Kumai. 11(2).*
- Darmawan & Muttaqin. (2023). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Survei Pada Divisi Pemasaran PT Fastrata Buana Cabang Cianjur)*, 2795–2805. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i6.1733>
- Difinubun, S. H. (2023). *Analisis Pengaruh Sumber Daya Manusia Terhadap Aspek Kinerja Pekerja Pada Proyek Pembangunan Gedung Laboratorium Terpadu Pendukung Blok Masela Universitas Pattimura. 2(1).*
- Fadilah, F., & Banin, Q. A. (2022). Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja, Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Puskesmas Bantarkawung. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMBis)*, 1(2). <https://doi.org/10.24034/jimbis.v1i2.5362>
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, 1.
- Harbiato, F., & Perkasa, D. H. (2023). *Pengaruh Sistem Rekrutmen, Pelatihan, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Mandiri Cabang Latumenten Jakarta.* <https://doi.org/10.572349/mufakat.v2i4.842>
- Harmaen, T., Mangantar, M., & Tulung, J. E. (2022). Pengaruh Good Corporate Governance terhadap Kinerja Keuangan perbankan syariah di Indonesia periode 2014-2018. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(2), 799. <https://doi.org/10.35794/emba.v10i2.40443> <https://doi.org/10.63921/jmaeka.v1i2.13>
- Ihsani, I. M., & Rini, H. P. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Kebon Rojo Surabaya. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 23(1), 75. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v23i1.2786>
- Iskandar, A., M, A. R. J., Mansyur, Fitriani, R., Nur Ida, & Putra Hendra S. Sitompul. (2023). *Dasar Metode Penelitian* (hlm. 107 pages). Yayasan Cendekiawan Inovasi Digital Indonesia.
- Jayadi, R. M., & Liana, L. (2022). Pengaruh motivasi, lingkungan kerja, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*, 5(2), 661–670. <https://doi.org/10.32670/fairvalue.v5i2.2323>
- Maidarti, T., Azizah, M., Wibowo, E., & Nuswandari, I. (2022). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sarakaa Mandiri Semesta Bogor. *Jurnal Manajemen*, 16(1).
- Maneza, A. F. (2022). *Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Kantor Tiki Di Jalan Rambutan II Pekanbaru.*
- Manoppo, I. D., Koleangan, R. A. M., & Uhing, Y. (2021). *Effect Of Training, And Career Development On Employee Performance at PT. UNILEVER INDONESIA. TBK IN MANADO.*
- Mendorong Peningkatan Kinerja: Tinjauan Pustaka. *BALANCA: Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, 5(1), 45–54. <https://doi.org/10.35905/balanca.v4i1.4295>
- Mufid, A. N., Sutrisno, S., & Sisbintari, I. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT World Innovative Telecommunication Cabang Jember. *Jurnal Strategi dan Bisnis*, 11(1), 41. <https://doi.org/10.19184/jsb.v11i1.38605>
- Oktarendah, F., Putri, M. A., & Universitas PGRI Silampari, Sumatera Selatan. (2023). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Lembaga Palembang. *Reviu Akuntansi, Manajemen, dan Bisnis*, 3(1), 63–77. <https://doi.org/10.35912/rambis.v3i1.2357>
- Pasaribu, A. S., & Lestari, T. (2025). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Karisma Bahana Gemilang Jakarta. *JMAEKA: Jurnal Manajemen Ekonomi Akuntansi*, 1(2), 41-50.
- Piko Hendrianto, Taat Kuspriyono, & Lady Diana Warpindyastuti. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Baitulmaal Muamalat. *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Manajemen*, 1(4), 1–5. <https://doi.org/10.59024/jise.v1i4.298>
- Putri, R. W., & Astuti, P. (2022). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Fokus Manajemen Bisnis*, 12(1), 1–15. <https://doi.org/10.12928/fokus.v12i1.5713>
- Rahmawati, N. (2021). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Universitas Muhammadiyah Makassar.*

- Ramadhani, D., & Yanuarti, M. (2025). *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Horison Grand Serpong*. 5.
- Rani, R. (2020). Pengaruh Kualitas Produk Dan Strategi Promosi Terhadap Keputusan Membeli Cactus Flower Di Jakarta Selatan. *Jurnal Manajemen*, 9(1), 52. <https://doi.org/10.30656/jm.v9i1.1025>
- Resu, Y. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengawasan Keuangan Dan Pembangunan (BPKP) Perwakilan Provinsi Sulawesi Selatan. *Intellektika : Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 1(6), 54–69. <https://doi.org/10.59841/intellektika.v1i6.473>
- Rochimin, M., & piyanto, S. (2022). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *AKADEMIKA*, 20(2), 100–106. <https://doi.org/10.51881/jak.v20i2.18>
- Sadjudi, N. L. G. S., N. L. M. P. Andini, & I. W. Jata. (2024). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Journal of Hospitality Accommodation Management*.
- Sahir, S. H. (2021). Metodologi Penelitian. Dalam *Metodologi Penelitian* (hlm. 83 halaman). KBM INDONESIA.
- Sapphira, A. (2022). Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan Pabrik Kelanting Robbani Snack Kabupaten Pringsewu.
- Shefani, A. N., & Jaya, R. C. (2024). Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai ASN Jabatan Fungsional Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Bandung. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen dan Akuntansi (JEBMA)*, 4(2), 862–872. <https://doi.org/10.47709/jebma.v4i2.4013>
- Sinaga, R., Normi, S., & Panjaitan, M. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara IV Kebun Adolina Perbaungan. 4(1).
- Sitanggang, D. V. P. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Kantor Pada Pt. Air Jernih Pekanbaru Riau. 113.
- Sulu, A. H. C., Mangantar, M., & Taroreh, R. (2022). Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir, Serta Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Daerah Kota Tomohon. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(2), 560. <https://doi.org/10.35794/emba.v10i2.40633>
- Supriadi, T. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Suara Bersama, Jakarta.
- Suryani, S., Rindaningsih, I., & Hidayatulloh. (2023). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *PERISAI: Jurnal Pendidikan dan Riset Ilmu Sains*, 2(3), 363–370. <https://doi.org/10.32672/perisai.v2i3.154>
- Syafiq, S. S. (2021). Pengaruh Motivasi, Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus Klinik Kecantikan Puspita Bandar Lampung). *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai (JIMS)*, 7(1), 57–66. <https://doi.org/10.24967/jmb.v7i1.1070>
- Tarima, A. L., Bandhaso, M. L., & Baharuddin. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Toraja Utara. *Jurnal Maneksi*.
- Tonnisen, U. K., & Ie, M. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Resiliensi Terhadap Keputusan Kerja Karyawan. *Jurnal Muara Ilmu Ekonomi dan Bisnis*, 4(1), 156. <https://doi.org/10.24912/jmieb.v4i1.7715>
- Wahyudi, D., Marantika, A., & Yusup, Y. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Fasilitas Kantor Terhadap Kinerja Perangkat Desa Di Kecamatan Kampat. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 887–898. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.658>
- Wajdi, F., Seplyana, D., Juliastuti, Rumahlewang, E., Fatchiatuzahro, Halisa, N. N., Rusmalinda, S., Kristiana, R., Niam, M. F., Purwant, E. W., Melinasari, S., & Kusumaningrum, R. (2024). Metode Penelitian Kuantitatif. Dalam *Metode Penelitian Kuantitatif*. Widina Media Utama. <https://repository.penerbitwidina.com/media/publications/567818-metode-penelitian-kuantitatif-94e739d5.pdf>
- Wida, Z. (2024). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sigma Harapan Mandiri.