

Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Fox Hotel Pekanbaru

Maryantina¹, Sri Febdarina², Lisa Santia³, Lisa Lestari⁴, Sefrona Syaiful⁵

^{1,2,3,4,5}Manajemen Perhotelan, Sekolah Tinggi Pariwisata Riau, Pekanbaru, Indonesia

e-mail: ¹maryantina67@gmail.com

ABSTRAK

Kinerja karyawan merupakan elemen krusial dalam kesuksesan operasional industri perhotelan yang semakin kompetitif. Fenomena rendahnya kinerja karyawan di sektor perhotelan sering dikaitkan dengan kurangnya program pelatihan dan motivasi kerja yang efektif. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan dan secara parsial di FOX Hotel Pekanbaru. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data berupa observasi, wawancara, kuesioner, dan dokumentasi. Sampel dari penelitian ini sebanyak 77 orang yang terdiri dari seluruh karyawan FOX Hotel diambil secara teknik sampling jenuh. Data dianalisis secara deskriptif untuk mendeskripsikan data penelitian, dan analisis regresi linier berganda untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap satu variabel dependen. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa uji secara simultan Pelatihan dan Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan di FOX Hotel Pekanbaru yang ditunjukkan oleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $14.262 > 3.122$ artinya pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di FOX Hotel Pekanbaru, dan besarnya pengaruh ditunjukkan oleh hasil uji determinansi (R^2) atau R^2 square 0,729 berarti pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan FOX Hotel sebesar 72,9% sedangkan sisanya sebesar 27,1% dipengaruhi oleh faktor lain diluar dari variabel penelitian ini seperti kepuasan kerja, kemampuan kerja, lingkungan kerja dan kompensasi. Sedangkan pengaruh variabel pelatihan secara parsial ditunjukkan oleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu sebesar $3.373 > 1.666$, dan variabel motivasi kerja nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar $5.696 > 1.666$ artinya penelitian dan motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di FOX Hotel Pekanbaru. Berdasarkan temuan penelitian ini, manajemen FOX Hotel Pekanbaru disarankan untuk memprioritaskan implementasi *recognition systems*, *career development pathways*, dan *employee empowerment programs* sebagai strategi utama peningkatan kinerja.

Kata Kunci:

FOX Hotel Pekanbaru; Kinerja Karyawan; Motivasi Kerja; Pelatihan

ABSTRACT

Employee performance is a crucial element in the success of hotel industry operations that are increasingly competitive. The phenomenon of low employee performance in the hospitality sector is often associated with the lack of effective training programs and work motivation. This study aims to determine the effect of training and work motivation on employee performance simultaneously and partially at FOX Hotel Pekanbaru. This study uses quantitative methods with data collection techniques in the form of observation, interviews, questionnaires and documentation. The sample of this study was 77 people consisting of all FOX Hotel employees who were taken by saturated sampling. The data were analyzed descriptively to describe the research data, and multiple linear regression analysis to test the effect of independent variables on one dependent variable. The results of this study indicate that the simultaneous test of training and work motivation has a significant effect on employee performance at FOX Hotel Pekanbaru which is indicated by the $F_{count} > F_{table}$ value of $14.262 > 3.122$ means that training and work motivation have a significant effect on employee performance at FOX Hotel Pekanbaru, and the amount of influence is shown by the results of the determinant test (R^2) or R^2 Square 0.729 means that the effect of training and work motivation on employee performance FOX Hotel Pekanbaru is 72.9% while the remaining 27.1% is influenced by other factors outside of this research variable such as job satisfaction, work ability, work environment, and compensation. While the effect of training partially indicated by the value of $t_{count} > t_{table}$ which is equal to $3.373 > 1.666$, partially significant effect on employee performance at FOX Hotel Pekanbaru. Based on the findings of this study, FOX Hotel Pekanbaru management is advised to prioritize the implementation of *recognition systems*, *career development pathways*, and *employee empowerment programs* as key strategies for improving performance.

Keywords:

Employee Performance; FOX Hotel Pekanbaru; Training; Work Motivation

A. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dalam organisasi memegang peranan yang sangat penting dibandingkan sumber daya lainnya, terutama dalam menghadapi persaingan di era globalisasi yang menuntut semua perusahaan berkomitmen menunjukkan keunggulan perusahaannya. Untuk dapat memenangkan persaingan tidak terlepas dari peran sumber daya manusia (karyawan) yang

terangkul dengan organisasi yang hingga dalam bekerja, penting peningkatan keterampilan dan kemampuan agar berkualitas tinggi dapat dilakukan melalui Pelatihan dan motivasi untuk meningkatkan kinerja yang maksimal bagi perusahaan.

Industri perhotelan Indonesia menghadapi tantangan signifikan dalam mempertahankan kualitas sumber daya manusia, terutama pasca-pandemi COVID-19. Data Asosiasi Hotel dan

Restoran Indonesia (AHRI) menunjukkan tingkat *turnover* karyawan hotel mencapai 35-40% per tahun, tertinggi di antara sektor jasa lainnya (AHRI, 2023). Kondisi ini diperparah dengan meningkatnya ekspektasi tamu terhadap *service quality* yang berdampak langsung pada *performance review* hotel di platform digital. Dalam konteks ini, kinerja karyawan menjadi faktor krusial yang menentukan reputasi dan sustainability hotel di era digital hospitality.

Kinerja karyawan sangat penting untuk meningkatkan produktivitas karyawan dan perusahaan, maka perlu untuk memantau kinerja karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja perusahaan (Tanujaya, 2015). Kinerja karyawan secara tidak langsung berkontribusi pada produktivitas produksi dan layanan yang berkualitas tinggi, dan mendorong mereka untuk berpartisipasi dalam perencanaan perusahaan untuk meningkatkan kinerja (Khan, 2012).

Secara sederhana, kinerja karyawan dapat diartikan sebagai hasil atau kinerja yang telah dicapai karyawan dalam bekerja pada jangka waktu tertentu, sehingga karyawan tersebut berkinerja baik dan dapat mencapai tujuan atau sasaran yang harus dicapai perusahaan. Perusahaan melakukan untuk mencapai kinerja yang baik, karyawan juga perlu memiliki kemampuan dan pengetahuan di bidang pekerjaannya masing-masing (Sahoro, 2017).

Pelatihan dipandang sebagai sarana untuk mengatasi perubahan yang dimainkan oleh peran kunci dalam inovasi perusahaan pasar, dan meningkatkan kinerja karyawan. Selain pelatihan, motivasi karyawan juga dapat mempengaruhi kemampuan karyawan, melihat itu dengan memberikan penghargaan bagi karyawan yang telah dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya (Sultana *et al.*, 2012). FOX Hotel Pekanbaru, memberikan pelatihan sebagai proses pengembangan diri kepada karyawan agar bisa bekerja lebih terampil, meningkatkan pengetahuan maupun keahlian karyawan, dengan pelatihan yang didapat bisa meningkatkan kinerja karyawan yang digunakan belajar bekerja tidak jauh besar serta meningkatkan mendorong dengan orientasi yang diterapkan perusahaan, sehingga keajaannya perusahaan bisa mencapai target yang ingin dicapai.

Pelaksanaan pelatihan tentunya harus dilakukan secara konsisten oleh perusahaan, dalam pelaksanaannya juga harus disesuaikan dengan kebutuhan dari jenis pekerjaan karyawan masing-masing serta ditunjang juga kemampuan karyawan untuk mengikuti serangkaian proses pelatihan yang dilakukan. Masalah yang sering kali terjadi adalah pada karyawan baru dimana kebanyakan dari mereka belum memiliki kemampuan yang sesuai kriteria dan belum terampil dalam bekerja di perusahaan atau organisasi, sehingga dalam hal ini

perusahaan harus lebih sering melakukan pelatihan secara khusus terhadap karyawan baru tersebut.

Pelaksanaan pelatihan ini tentunya tidak hanya dilakukan kepada karyawan baru saja tetapi juga dilakukan kepada karyawan lama tujuannya adalah untuk lebih meningkatkan keahlian dan keterampilan mereka dalam bekerja sehingga nantinya karyawan lama tersebut bisa menjadi trainer untuk karyawan baru di perusahaan, dengan adanya program pelatihan perusahaan bisa mengukur kinerja karyawan dari waktu ke waktu, dengan hal ini perusahaan bisa mengevaluasi apa yang seharusnya lebih ditekankan dalam pelatihan maupun perusahaan (Mon & Mulyadi, 2021).

Pelatihan juga berfungsi sebagai proses pembelajaran yang sistematis mencakup perubahan sikap dan perilaku untuk memperoleh pengetahuan, meningkatkan keterampilan dan meningkatkan kinerja karyawan (Suprayadi, 2013). Motivasi diberikan kepada karyawan dengan tujuan; meningkatkan semangat dan gairah kerja para karyawan, meningkatkan kepuasan kerja, produktivitas kerja, etika, kedisiplinan, menciptakan suasana kerja yang baik, meningkatkan kreativitas, meningkatkan tanggungjawab terhadap pekerjaan, dan mengurangi kemangkiran karyawan. pelatihan dan motivasi kerja, adalah hal yang sangat dibutuhkan dalam perusahaan untuk peningkatan kinerja karyawan.

Fenomena spesifik yang terjadi di FOX Hotel Pekanbaru menunjukkan adanya gap kinerja yang tercermin dari review online tamu. Berdasarkan analisis review di platform booking dan *travel agent online*, ditemukan peningkatan komplain tamu terkait *service quality*, dengan rata-rata rating yang menurun dari 4.2 menjadi 3.8 dalam periode 2022-2023. Keluhan utama berfokus pada *responsiveness staff*, *knowledge produk hotel*, dan konsistensi pelayanan, yang mengindikasikan adanya defisiensi dalam aspek pelatihan dan motivasi karyawan. Data internal hotel menunjukkan korelasi antara review negatif dengan periode tinggi *turnover* karyawan dan minimnya program pengembangan berkelanjutan.

Secara khusus, tantangan yang dihadapi FOX Hotel Pekanbaru meliputi: keterbatasan program pelatihan berkelanjutan untuk karyawan *existing*, sistem *reward* dan *recognition* yang belum optimal, serta gap dalam transfer *knowledge* antara *senior* dan *junior staff*. Kondisi ini berdampak langsung pada *customer satisfaction* yang tercermin dalam *online review* dan berpotensi mempengaruhi *occupancy rate* serta *revenue* hotel. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebagai upaya strategis meningkatkan *service excellence* dan *competitive advantage* FOX Hotel Pekanbaru di industri hospitality Riau yang semakin kompetitif.

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini telah dilakukan di FOX Hotel Pekanbaru pada bulan Agustus 2023 – Januari 2024. Metode penelitian yang digunakan yaitu metode analisis kuantitatif yaitu berbasis pada data factual berupa angka-angka yang dapat diukur dengan menggunakan statistik sebagai alat bantu uji perhitungan yang berkaitan dengan masalah diteliti untuk menghasilkan suatu simpulan (Sugiyono, 2016). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan FOX Hotel Pekanbaru yang berjumlah sebanyak 77 orang, karena populasinya dibawah 100, maka semuanya dijadikan sebagai sampel atau menggunakan teknik sampling jenuh (Sugiyono, 2014).

Jenis dan Sumber Data

Data primer adalah merupakan data yang diperoleh secara langsung berupa kuisioner dengan pernyataan skala likert. Data sekunder adalah merupakan data yang tidak langsung berupa dokumen-dokumen yang peroleh dari HRD FOX Hotel nbaru, buku-buku bacaan yang berkaitan dengan judul penelitian.

Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data berupa observasi yang dilakukan dengan cara mengamati sampel di

FOX Hotel Pekanbaru, kuesioner dengan pernyataan skala likert yang disebarkan kepada seluruh sampel yang diminta untuk menilai setiap pernyataan berdasarkan tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan mereka, wawancara dan dokumentasi. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif yaitu penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variable pelatihandan variable motivasi (independen variable) dan menghubungkan dengan variable kinerja karyawan (dependen variabel) (Sugiyono, 2015).

Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini untuk melihat pengaruh pelatihandan motivasi terhadap kinerja karyawan dilakukan analisis statistik kuantitatif yaitu statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku secara umum atau generalisasi (Sugiyono, 2014). Untuk mengukur variable penelitian menggunakan skala likert mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok tentang fenomena social, dari pemahaman ini, fenomena social yang dimaksud adalah variable dalam penelitian. Bentuk skor penilaian menggunakan skala likert dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1. Skala Likert

Nilai Skor	Jawaban
1	Sangat Tidak Setuju (STS)
2	Tidak Setuju (TS)
3	Kukup Setuju (KS)
4	Setuju (S)
5	Sangat Setuju SS)

Sumber: Sugiyono, 2014

Setelah itu, jawaban dari responden dapat dihitung dan selanjutnya disajikan dalam bentuk tabel, dan setelah nilai rata – rata jawaban telah diketahui, kemudian peneliti membuat garis kontinum. Nilai rata-rata dari masing – masing responden dapat dikelompokkan dalam kelas

interval, dengan jumlah kelas = 5 maka intervalnya dapat dihitung sebagai berikut:

$$\text{Interval} = \frac{\text{Nilai tertinggi} - \text{Nilai terendah}}{\text{Jumlah kelas}}$$
$$\text{Interval} = \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

Tabel 2. Skala Kategori

Skala Interval	Kategori
1,00 – 1, 80	Sangat Tidak Baik (STB)
1,80 – 2, 60	Tidak Baik (TB)
2,60 – 3, 40	Kurang Baik (KB)
3,40 – 4, 20	Baik (B)
4,20 – 5,00	Sangat Baik (SB)

Data yang terkumpul dari penelitian tidak dapat digunakan secara langsung, tetapi harus dilakukan pengolahan terlebih dahulu agar data tersebut dapat memberikan keterangan jelas dan teliti. Metode analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif dan regresi linier berganda. Tahapan penting sebelum melakukan analisis regresi linier berganda maka perlu dilakukan uji pendahuluan

yang terdiri dari uji validitas (untuk mengukur ketepatan instrumen) dan uji reliabilitas (untuk mengukur konsistensi instrumen) serta uji asumsi klasik (Trihendradi, 2013). Analisis deskriptif dilakukan utnk mendiskripsikan data penelitian, Analisis regresi linier berganda untuk menguji pengaruh variable indenpenden terhadap satu variable dependen dengan tipe data metric (interval

atau rasio), dengan rumus: $Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \dots + b_n X_n$, dengan menggunakan alat bantu software SPSS (*Statistical Programing of Social Sains*) versi 29.0.1.0.

Untuk melakukan uji regresi linier berganda harus didahului dengan uji persyaratan analisis yaitu: uji asumsi klasik untuk membuktikan bahwa model persamaan regresi berganda dapat diterima secara ekometrika karena memenuhi pernaknsiran BLUE (*Best Linier Unbiased Estiator*) artinya penaksiran tidak bias, linier dan konsisten. Uji

asumsi ini terdiri dari Uji Normalitas, Multikolinieritas, Autokorelasi, dan heterokedastisitas (Mulyanto & Wulandari, 2010)

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Dari hasil penelitian di FOX Hotel Pekanbaru dengan jumlah sampel sebanyak 77 orang, karakteriktiknya dilihat dari Jenis Kelamin, Tingkat Pendidikan dan Masa Kerja, untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel. 3. Jenis Kelamin, Tingkat Pendidikan dan Masa Kerja

No	Jenis Kelamin/Gender	Jumlah Responden (Org)	%
1	Laki-Laki	61	79
2	Perempuan	16	21
	Jumlah Responden	77	100
Tingkat Pendidikan			
1	SLTA	41	53
2	Diploma-3	12	16
3	Strata-1	24	31
	Jumlah Responden	77	100
Masa Kerja			
1	< 2 Tahun	27	35
2	≥ 2 tahun ≤ 4 tahun	20	26
3	≥ 4 tahun ≤ 6 tahun	30	39
	Jumlah Responden	77	100

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2024

Mengacu pada tabel 3, terlihat bahwa jenis kelamin responden terbesar adalah laki-laki berjumlah 61 orang atau sebesar 79%, hal ini disebabkan karena FOX Hotel lebih banyak merekrut karyawan laki-laki karena menilai bahwa laki-laki lebih enerjik dibandingkan dengan karyawan perempuan.

Dilihat dari tingkat pendidikan karyawan, terlihat yang paling banyak yaitu SLTA sebesar 41 orang atau 53%, dimana karyawan ini rata-rata karyawan operasional dengan rata-rata masa kerja kerja < 2 Tahun dan ≤ 4 tahun, sedangkan D-3 sebanyak 16% dan S-1 sebanyak 31%, mereka ini rata-rata bekerja pada level Manajer.

Uji Pendahuluan

Hasil Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} . Untuk *degree of freedom* (df) = n-2 dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Dari hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Program of Social Science*) versi 29.0.1.0 df dapat dihitung 77 - 2 atau df = 75 dengan α 0.05 di dapat r_{tabel} 0,227. Jika r_{hitung} (untuk tiap-tiap butir pernyataan dapat dilihat pada kolom *Corrected item* pernyataan total *correlation*) lebih besar dari r_{tabel} maka butir pernyataan tersebut dikatakan valid. Dari pengolahan data yang telah dilakukan diperoleh hasil uji validitas untuk variabel pelatihan, motivasi kerja, dan kinerja karyawan diuraikan pada Tabel 4.

Tabel 4. Hasil uji validitas

No item	Corrected item-total correlatuins	R tabel	Ket
X ₁	X _{1.1}	0,313	Valid
	X _{1.2}	0,246	Valid
	X _{1.3}	0,343	Valid
	X _{1.4}	0,516	Valid
	X _{1.5}	0,481	Valid
	X _{1.6}	0,311	Valid
X ₂	X _{2.1}	0,269	Valid
	X _{2.2}	0,329	Valid
	X _{2.3}	0,303	Valid
	X _{2.4}	0,301	Valid
	X _{2.5}	0,487	Valid
	Y.1	0,415	Valid
Y	Y.2	0,304	Valid
	Y.3	0,451	Valid
	Y.4	0,340	Valid
	Y.5	0,304	Valid

Sumber: Hasil Olahan Data, 2024

Berdasarkan Tabel 4, maka dapat dinilai korelasi dari setiap instrumen penelitian masing-masing memiliki nilai korelasi di atas 0,227 berarti semua item pernyataan variabel training, motivasi kerja dan kinerja karyawan dinyatakan valid.

Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk melihat kestabilan dan konsistensi dari responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan pernyataan

yang disusun dalam suatu bentuk kuesioner. Hasil uji ini akan mencerminkan dapat atau tidaknya dipercaya suatu instrumen penelitian, berdasarkan pada tingkat ketepatan dan kemantapan suatu alat ukur. Standar yang digunakan dalam menemukan reliabel atau tidak reliabelnya suatu instrumen penelitian salah satunya dengan melihat perbandingan antara nilai r_{hitung} dan r_{tabel} pada taraf kepercayaan 95% (signifikansi 5%).

Tabel 5 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Pelatihan (X_1)	0,616	6
Motivasi Kerja (X_2)	0,689	5
Kinerja Karyawan (Y)	0,667	5

Sumber: Hasil Olahan Data, 2024

Dari hasil analisis pada Tabel 5, diperoleh nilai α variabel Pelatihan sebesar 0,616, variabel motivasi kerja sebesar 0,689, dan variabel kinerja karyawan sebesar 0,667 dimana nilai ini lebih besar dari 0,227. Maka dapat disimpulkan bahwa item-item pernyataan variabel pelatihan (X_1), motivasi kerja (X_2) dan kinerja karyawan (Y) pada uji reliabilitas adalah reliabel.

Sejalan dengan penelitian Widhyanti *et al.* (2023) yang dilakukan di Mercure Bali Legian, dimana variabel pelatihan memperoleh nilai reliabilitas 0,616, motivasi kerja 0,689, dan kinerja karyawan 0,667. Konsistensi hasil reliabilitas antara kedua penelitian ini menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan untuk mengukur konstruk pelatihan,

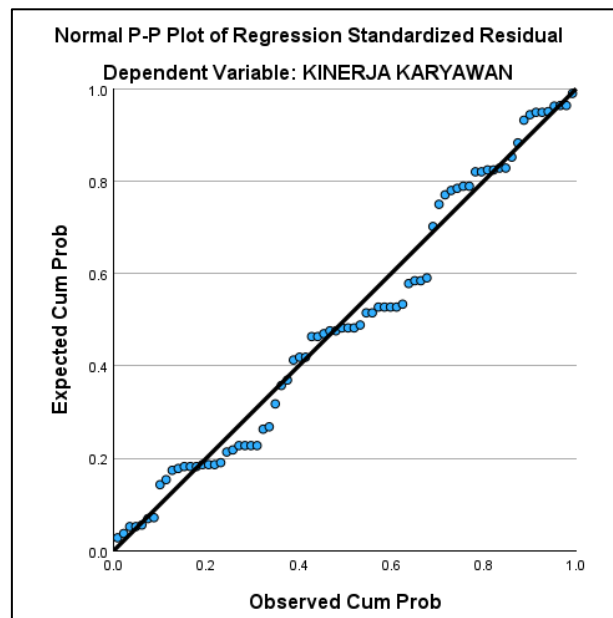
motivasi, dan kinerja karyawan dalam konteks industri perhotelan memiliki stabilitas dan konsistensi yang baik.

UJI ASUMSI KLASIK

Hasil Uji Normalitas

Pengujian distribusi normalitas data dapat dilakukan dengan hasil uji *Kolmogorov Smirnov*. Pengujian normalitas data secara grafik dapat diketahui melalui hasil *scatterplot* dari P-P Plot.

Adapun hasil uji P-P Plot seperti pada Gambar 1, dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal dengan demikian model penelitian ini berdistribusi normal.



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas P-P Plot

Untuk mengetahui hasil secara perhitungan, dapat dilakukan pengujian melalui uji *Kolmogorov Smirnov*.

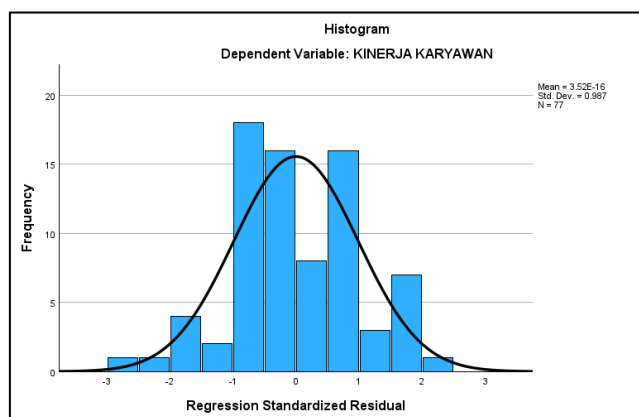
Tabel 6. Uji Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		77
Normal Parameters ^{ab}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	3,24683212
Most Extreme Differences	Absolute	0,125
	Positive	0,126
	Negative	-0,099
Test Statistic		0,125
Asymp. Sig. (2-tailed)		708

Sumber: Hasil Olahan Data, 2024

Dari Gambar 1 hasil *output* data tersebut terlihat bahwa uji normalitas menunjukkan level signifikan lebih besar dari α ($\alpha = 0,05$) yaitu **0,708** >

0,05 yang berarti bahwa seluruh data dalam penelitian ini terdistribusi normal.

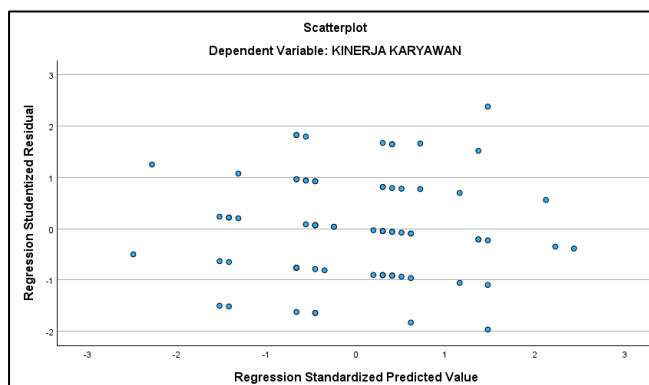


Gambar 2. Histogram Hasil Uji Normalitas

Hasil uji normalitas menggunakan histogram pada Gambar 2 dapat dilihat bahwa kurva kinerja karyawan pada FOX Hotel Pekanbaru memiliki kemiringan yang cenderung seimbang dari sisi kanan dan kiri serta garisnya juga menyerupai lonceng, artinya data tersebut berdistribusi normal.

Hasil Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidak adanya ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi. Prasyarat yang harus dipenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya gejala heteroskedastisitas dengan melihat titik-titik yang berada dalam gambar menyebar secara acak baik dibagian atas angka nol maupun bagian bawah angka nol dari sumbu vertikal atau sumbu Y (Ghozali, 2016).



Gambar 3. Hasil Uji Heterokedastisitas

Dari Gambar 3 grafik *scatterplot* dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar dan tidak berkumpul pada suatu tempat. Titik-titik tersebut menyebar secara acak baik dibagian atas angka nol maupun bagian

bawah angka nol dari sumbu vertikal atau sumbu Y, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Penelitian ini menggunakan regresi linear berganda untuk pembuktian hipotesis penelitian. Rumus yang digunakan adalah $Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$

+Σ. Analisis ini akan menggunakan bantuan program SPSS, maka diperoleh perhitungan regresi linear berganda sebagai berikut.

Tabel 7. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficienta ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	3,328	3,828		0,743	0,001
1 PELATIHAN	0,375	0,169	0,345	3,373	0,001
MOTIVASI KERJA	0,655	0,151	0,608	5,696	0,001

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Hasil Olahan Data, 2024

Berdasarkan tabel 7 terdapat nilai koefisien regresi dengan melihat hasil tabel *coefficient* pada kolom *unstandardized* dalam kolom B. Dalam sub kolom tersebut terdapat nilai *constant* dengan nilai sebesar 3,328 sedangkan nilai koefisien regresi untuk pelatihan adalah 0,375 dan motivasi kerja adalah 0,655. Maka didapatkan persamaan regresi linear berganda yaitu $Y = 3,328 + 0,375X_1 + 0,655X_2 + \sum$

Adapun interpretasi dari model persamaan regresi diatas adalah sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 3,328 berarti jika variabel pelatihan dan motivasi kerja dalam keadaan konstan atau tidak mengalami perubahan (sama dengan nol), maka kinerja karyawan akan bernilai sebesar 3,328 satuan.
2. Nilai koefisien regresi pelatihan = 0,375 menunjukkan apabila pelatihan mengalami kenaikan sebesar satu poin maka akan mengakibatkan meningkatnya kinerja karyawan di FOX Hotel Pekanbaru sebesar 0,375 satuan.
3. Nilai koefisien regresi motivasi kerja = 0,655 menunjukkan apabila motivasi kerja mengalami kenaikan sebesar satu poin maka akan

mengakibatkan meningkatnya kinerja karyawan di FOX Hotel Pekanbaru sebesar 0,655 satuan.

UJI HIPOTESIS

Pada hasil analisis model regresi linear berganda ini terdapat dua uji hipotesis: yaitu uji-F dan uji-t. Uji-F digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen dapat mempengaruhi variabel dependen secara simultan atau bersama-sama.

Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Uji-F)

Uji-F atau Uji secara simultan digunakan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara bersama-sama. Adapun hipotesisnya sebagai berikut:

H_0 = Pelatihan dan motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di FOX Hotel Pekanbaru.

H_a = Pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di FOX Hotel Pekanbaru.

Tabel 8. Hasil Uji ANOVA

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2482.838	2	1241.419	14.262	.001 ^b
Residual	644.149	74	11.597		
Total	3126.987	76			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN
b. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, PELATIHAN

Pada tabel 8, terlihat hasil uji ANOVA, didapat nilai $F_{hitung} = 14,262 > F_{tabel} = 3,122$ dengan tingkat signifikan 0,001. Nilai F_{tabel} dapat diperoleh melalui rumus df (*degree of freedom*) dengan tingkat signifikan 5%, maka $df_1 = k-1, = 3-1 = 2, df_2 = n-k, = 77-3 = 74$, sehingga F_{tabel} dari variabel pelatihan dan motivasi kerja adalah 3,122. Karena probabilitasnya signifikan jauh lebih kecil dari 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara simultan menyatakan bahwa variabel pelatihan dan

motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di FOX Hotel Pekanbaru.

Temuan ini diperkuat oleh penelitian Widhyanti *et al.* (2023) yang juga menemukan bahwa pelatihan dan motivasi secara simultan berpengaruh sangat signifikan terhadap kinerja karyawan di Mercure Bali Legian, yang ditunjukkan oleh nilai F sebesar 85,597 dan signifikansi 0,000 ($p < 0,01$), dengan koefisien determinasi sebesar 59,4%.

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan (Uji-t)

Pengujian hipotesis pertama adalah untuk melihat pengaruh variabel pelatihan secara parsial terhadap kinerja karyawan di FOX Hotel Pekanbaru dengan hipotesis sebagai berikut:

H_0 = Pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di FOX Hotel Pekanbaru.

H_a = Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di FOX Hotel Pekanbaru.

Hasil hipotesis pengolahan data uji parsial menggunakan uji regresi linear berganda terhadap variabel pelatihan menggunakan bantuan program SPSS (*Statistical Program of Social Science*) versi 29.0.1.0 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 9. Pengaruh Pelatihan (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan di FOX Hotel Pekanbaru (Hasil Uji-t untuk X_1)

Coefficient ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	3,328	3,828		0,743
	PELATIHAN	0,375	0,169	0,345	3,373
	MOTIVASI KERJA	0,655	0,151	0,608	5,696
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN					

Sumber: Hasil Olahan Data, 2024

Dari hasil *output* SPSS pada indikator pelatihan memiliki nilai $P_{\text{value}} 0,001 < 0,05$ artinya signifikan serta nilai $t_{\text{hitung}} = 3,373 > t_{\text{tabel}} = 1,666$. Hal ini dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak yang artinya adanya pengaruh signifikan variabel pelatihan terhadap kinerja karyawan di FOX Hotel Pekanbaru. Hasil ini sejalan dengan temuan dalam penelitian Widhyanti, Ekasani, dan Dewi (2023) di Mercure Bali Legian. Dalam studi tersebut, diperoleh hasil bahwa variabel Pelatihan (X_1) berpengaruh sangat signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai $t_{\text{hitung}} 3,972$, signifikansi **0,000 ($p < 0,01$)**, dan koefisien regresi **0,341**.

Meskipun kedua penelitian menunjukkan hasil yang konsisten, terdapat perbedaan nilai koefisien regresi di mana pelatihan memiliki pengaruh lebih tinggi dalam konteks FOX Hotel Pekanbaru (**0,375**) dibandingkan dengan Mercure Bali Legian (**0,341**). Hal ini mengindikasikan bahwa intensitas atau efektivitas program pelatihan di FOX Hotel Pekanbaru kemungkinan lebih berdampak

langsung terhadap kinerja dibandingkan di Mercure Bali Legian. Secara keseluruhan, hasil ini mendukung pemikiran bahwa pelatihan merupakan elemen strategis dalam pengembangan kinerja karyawan, khususnya di industri perhotelan yang menuntut kualitas layanan tinggi.

Pengaruh Motivasi (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Uji-t)

Pengujian hipotesis kedua adalah untuk melihat pengaruh variabel motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan di FOX Hotel Pekanbaru dengan hipotesis sebagai berikut:

H_0 = Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di FOX Hotel Pekanbaru.

H_a = Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di FOX Hotel Pekanbaru.

Hasil hipotesis pengolahan data uji parsial menggunakan uji regresi linear berganda terhadap variabel motivasi kerja menggunakan bantuan program SPSS dapat dilihat pada tabel 5

Tabel 10. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di FOX Hotel Pekanbaru Motivasi Kerja (Hasil Uji-t untuk X_2)

Coefficient ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	3,328	3,828		0,743
	PELATIHAN	0,375	0,169	0,345	3,373
	MOTIVASI KERJA	0,655	0,151	0,608	5,696
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN					

Sumber: Hasil Olahan Data, 2024

Dari hasil *output* SPSS pada indikator motivasi kerja memiliki nilai $P_{\text{value}} 0,001 < 0,05$ artinya signifikan serta nilai $t_{\text{hitung}} = 5,696 > t_{\text{tabel}} = 1,666$. Hal ini dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak yang artinya terdapat pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di FOX Hotel Pekanbaru. Selaras dengan itu, hasil penelitian di Mercure Bali Legian oleh Widhyanti *et al.* (2023) menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh sangat signifikan secara parsial terhadap

kinerja, dengan koefisien regresi 0,456 dan $t_{\text{hitung}} 5,986$ ($p < 0,01$), mengindikasikan bahwa peningkatan motivasi kerja berkontribusi kuat terhadap kinerja optimal.

Jika dibandingkan, pengaruh motivasi kerja dalam penelitian ini lebih besar secara statistik, terlihat dari nilai koefisien regresi ($0,655 > 0,462$) dan $t_{\text{hitung}} (5,696 > 3,673)$. Besarnya koefisien ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja menjadi faktor dominan dalam menentukan kinerja

karyawan di FOX Hotel Pekanbaru. Dominasi pengaruh motivasi dapat dijelaskan melalui karakteristik industri perhotelan yang sangat bergantung pada service excellence, dimana karyawan yang termotivasi akan memberikan pelayanan prima secara konsisten tanpa memerlukan supervisi ketat. Dalam konteks FOX Hotel sebagai properti yang beroperasi di pasar emerging Pekanbaru, faktor motivasi intrinsik seperti pengakuan, kepuasan kerja, dan peluang pengembangan karir menjadi lebih krusial dibandingkan faktor eksternal, sejalan dengan teori Herzberg yang menekankan bahwa motivator memiliki dampak berkelanjutan terhadap performance outcomes.

Besarnya pengaruh motivasi kerja ($\beta = 0.655$) dibandingkan pelatihan ($\beta = 0.375$) disebabkan oleh sifat sustainabilitas dari motivasi yang memiliki efek jangka panjang, sementara dampak pelatihan dapat mengalami *decay effect* tanpa *reinforcement* berkelanjutan. Hal ini didukung oleh temuan Hidayati et al. (2024) yang menyatakan bahwa "gaya kepemimpinan dan motivasi kerja bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan" dengan pengaruh positif signifikan yang berkelanjutan. Karyawan yang mendapatkan motivasi cenderung lebih aktif mencari cara meningkatkan kinerja dan menunjukkan inisiatif lebih tinggi dalam *problem-solving*, hal yang sangat dibutuhkan dalam industri *hospitality*. Penelitian Agustriani (2022) menunjukkan bahwa "motivasi kerja menjadi salah satu faktor kunci yang

berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan" dalam konteks industri *hospitality* Indonesia.

Selain itu, model penelitian ini hanya menjelaskan 72.9% varians kinerja, sehingga terdapat 27.1% faktor motivasi lain yang tidak diukur, seperti motivasi finansial (insentif dan bonus), *work-life balance*, lingkungan kerja yang supportif, dan gaya kepemimpinan transformasional yang dapat memperkuat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di FOX Hotel Pekanbaru. Penelitian Ramdhani (2021) mengkonfirmasi bahwa "*work-life balance* sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan" merupakan salah satu dimensi penting yang sering tidak termeasure dalam model penelitian kinerja. Lebih lanjut, studi Tarigan (2024) pada Manhattan Hotel Jakarta menemukan bahwa "*work life balance* memiliki dampak signifikan pada kepuasan kerja karyawan" hotel, yang secara tidak langsung mempengaruhi motivasi dan kinerja jangka panjang.

Hasil Uji Determinasi (R^2)

Uji ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besarnya persentase hubungan variabel independen terhadap variabel dependen (Widarjono, 2015). Besarnya persentase pengaruh semua variabel independen terhadap nilai variabel dependen dapat diketahui dari besarnya koefisien determinasi (R^2) persamaan regresi. Angka koefisien determinasi dilihat dari hasil perhitungan SPSS (Statistical Programing of Social Sciene) versi 29.0.1.0 tampak seperti tabel berikut:

Tabel 11. Hasil Uji Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R. Square	Std. Error of the Estimate
1	.854a	0,729	0,704	1,994
a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, PELATIHAN				

Sumber: Hasil Olahan Data, 2024

Pada Tabel 11, dapat dilihat nilai korelasi atau hubungan (R) yaitu sebesar 0,854 dan dijelaskan besarnya persentase pengaruh variabel terikat yang disebut koefisien determinasi yang merupakan hasil penguadratan R. koefisien determinasi (R^2) menunjukkan angka R square 0,729 yang berarti besarnya pengaruh variabel pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di FOX Hotel Pekanbaru sebesar 72,9%. Sedangkan sisanya sebesar 27,1 % dipengaruhi oleh faktor lain diluar dari variabel penelitian ini seperti kepuasan kerja, kemampuan kerja, lingkungan kerja dan kompensasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Maidarti et al., (2022) yang menyatakan bahwa variable pelatihan dan variable motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 50,8% dan sisanya 49,2% merupakan kontribusi dari factor luar variable yang diteliti. Begitu juga dengan penelitian Syitah & Nasir (2019) menyatakan bahwa Pelatihan dan

Pengembangan Karir secara simultan maupun secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.

D. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh dominan di bandingkan pelatihan terhadap kinerja karyawan di FOX Hotel Pekanbaru. Temuan ini memberikan kontribusi teoritis dengan memvalidasi relevansi *Self-Determination Theory* dalam konteks industri perhotelan Indonesia, dimana faktor motivasi intrinsik terbukti lebih efektif dalam meningkatkan performance outcomes dibandingkan intervensi pelatihan teknis. Secara praktis, hasil penelitian menunjukkan bahwa dalam pasar *emerging* seperti Pekanbaru, strategi *human resource management* yang berfokus pada *enhancement* motivasi karyawan akan memberikan *return on investment* yang lebih optimal dibandingkan *intensive training programs*.

Berdasarkan temuan tersebut, manajemen FOX Hotel Pekanbaru disarankan untuk memprioritaskan implementasi *recognition systems*, *career development pathways*, dan *employee empowerment programs* sebagai strategi utama peningkatan kinerja. Namun, kontribusi pelatihan yang tetap signifikan mengindikasikan perlunya *balanced approach* dengan mengintegrasikan *targeted skill development* yang disesuaikan dengan *specific job requirements*. Keterbatasan penelitian ini terletak pada *unexplained variance* yang perlu dieksplorasi melalui penelitian lanjutan dengan mengintegrasikan variabel kepuasan kerja, gaya kepemimpinan, *work-life balance*, dan *organizational climate* untuk mengembangkan *comprehensive performance prediction* model dalam industri perhotelan Indonesia.

E. DAFTAR PUSTAKA

- Agustriani, A. (2022). Pengaruh disiplin kerja, komunikasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Trias Politika*, 6(1), 45-58.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational leadership* (2nd ed.). Lawrence Erlbaum Associates.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227-268.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management Sixteenth Edition* Gary Dessler Florida Internasional University. Florida: Pearson.
- Fadillah, B. & Agung, B. (2013). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Produksi Bagian Jamu Tradisional Unit Kaligawe PT. Njonja Meneer Semarang. *Diponegoro Journal Of Social And Politic*. Hal. 1-9.
- Ghozali, I. (2016). Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23. Edisi 8. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hakim, A. (2016). Kontribusi Lingkungan Kerja, Perilaku Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Balai Wilayah Sungai Sulawesi. *Jurnal Manajemen/Volume XX*, No.02: 228-244.
- Hendra, Sugiati, T., & Sari Dewi. (2019). "Peran Interaksi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai". *Jurnal Wawasan manajemen. Volume 6. No. 1*. Hlm. 10-25.
- Heryenzus, & Laia, R. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada PT Bank Negara Indonesia Cabang Batam. *Jurnal Manajemen*. 6 (2): 12-21.
- Hidayati, R., Kusuma, A. B., & Wardana, I. M. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Hotel Adiwana Bisma Ubud.
- Husnah, M. (2019). *Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan BRI Syariah Cabang Medan*. Medan: Universitas Islam Negeri Sumatra Utara.
- Judge, T. A., & Kammeyer-Mueller, J. D. (2012). Job attitudes. *Annual Review of Psychology*, 63, 341-367.
- Kota Batam. *CoMBinsES- Conference on management, business, innovation, educational and social Sciences*, 1(1), 2165-2177.
- Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. CV. Budi Utama: Yogyakarta.
- Maidarti T., Azizah M, Wibowo E, Nuswandari I., (2022) Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Saraka Mandiri Semesta Bogor, *Derevatif Jurnal manajemen* Vol. 16, 2022
- Mangkunegara, A.P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mon, M. D., & Mulyadi, S. (2021). Pengaruh Kompensasi, Pelatihan Dan Pengembangan, Pemberdayaan Karyawan Terhadap Turnover Intention Dan Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi Di Hotel Berbintang Kota Batam. *CoMBinsES- Conference on management, business, innovation, educational and social Sciences*, 1(1), 2165-2177.
- Ramdhani, M. A. (2021). Keseimbangan kehidupan kerja (work life balance) sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. *Jurnal Manajerial*, 20(2), 186-198.
- Riniwati, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Aktivitas Utama dan Pengembangan Sumber Daya Manusia)*. Penerbit UB Press. Malang.
- Subroto Setyowati, & Widijanto. (2017), Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan, *Jurnal Optimal, Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan* Vol.12 No.1.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Suhardi. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Asuransi Jiwa di Kota Batam Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai variabel Intervening. *Jurnal Benefita*, 297.
- Syitah, S. U., & Nasir. (2019). *Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (PERSERO) TBK Cabang Syariah Keutapang*. *Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*. Vol.4 No.3 Hal: 446-458.

- Tarigan, S. P. (2024). Analysis of the impact of work life balance on employee job satisfaction at Manhattan Hotel Jakarta. *International Proceeding Global Sustainable Tourism Conference*, 3(1), 245-260.
- Trihendradi, C. (2013). *Langkah mudah menguasai analisis statistik menggunakan SPSS 21*. ANDI.

- Widhyanti, N. K. S., Ekasani, K. A., & Dewi, I. G. A. M. (2023). *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Hotel Mercure Bali Legian*. *PARIS (Jurnal Pariwisata dan Bisnis)*, 2(10), 2253–2269.