

# PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA ANAK TRAINING DI HOTEL JW MARRIOTT SURABAYA

**R. PAULUS WIDYALASMONO**  
**Dosen Akademi Pariwisata Majapahit**  
**E-mail: soetrisno123@gmail.com**

## Abstrak

Dunia perhotelan adalah bisnis yang bergerak di pelayanan atau hospitality. SDM pada dunia perhotelan bukan hanya pada karyawan tetap/ staff saja, terdapat pula karyawan kontrak dan juga karyawan harian lepas. Hotel juga menerima program magang yang ditujukan perusahaan dengan melakukan pelatihan yang ditujukan kepada siswa/siswi kejuruan yang berkeinginan merasakan bekerja di dunia perhotelan, sehingga para siswa dan siswi dapat mengamati dengan langsung proses kegiatan serta mengetahui masalah-masalah yang kerap terjadi di lapangan. Tentu kinerja anak training akan berbeda dengan para staff hal ini lah yang melatar belakangi penelitian ini

Permasalahan yang muncul adalah apa saja faktor yang dapat meningkatkan kinerja anak training. Penelitian ini bertujuan untuk meneliti dan mengetahui mengenai kinerja anak training di hotel JW Marriott Surabaya, yang dipengaruhi dengan pemberian motivasi kerja dan pelatihan..

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif dengan cara observasi, kuisioner, dan hasil olahan data. Dimana kuisioner akan dibagikan kepada anak training di hotel JW Marriott Surabaya sebanyak 32 responden. Dan hasilnya akan di analisa dengan cara regresi linear sederhana berganda. Hasil penelitian ini adalah terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan pemberian motivasi kerja terhadap kinerja anak training, terdapat pengaruh positif dan signifikan pemberian pelatihan anak training terhadap kinerja anak training, terdapat pengaruh positif dan signifikan pemberian motivasi kerja dan pelatihan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja anak training

***Kata kunci: Motivasi kerja, Pelatihan anak training, Kinerja anak training***

## PENDAHULUAN

Di Kota Surabaya bisnis perhotelan sangatlah menjamur, lihat saja di aplikasi google maps anda akan melihat ada lebih dari seratus hotel yang tertera di aplikasi google maps mulai dari hotel non bintang hingga hotel bintang 5, dari hotel dengan harga ratusan ribu hingga jutaan. Di dunia perhotelan sumber daya yang utama bukan pada bangunan tetapi sumberdaya manusianya hal ini dikarenakan dunia perhotelan adalah bisnis yang bergerak di pelayanan atau hospitality. SDM pada dunia perhotelan bukan hanya pada karyawan tetap/ staff saja, terdapat pula karyawan kontrak dan juga karyawan harian lepas. Hotel juga menerima program magang yang ditujukan perusahaan

dengan melakukan pelatihan yang ditujukan kepada siswa/siswi kejuruan yang berkeinginan merasakan bekerja di dunia perhotelan, sehingga para siswa dan siswi dapat mengamati dengan langsung proses kegiatan serta mengetahui masalah-masalah yang kerap terjadi di lapangan. Dikarenakan fakta di lapangan terkadang dapat berbeda dengan teori-teori dari ilmu pelajaran. Selain itu hotel melakukan program magang ditujukan untuk talent scouting yang dimana bila seorang anak magang dilihat dari kinerjanya berprestasi maka dia dapat diangkat menjadi karyawan hotel. Dengan adanya SDM yang baik maka kinerja yang dihasilkan akan mempengaruhi kemajuan perusahaan tersebut begitu juga sebaliknya jika kinerja suatu perusahaan tidak baik maka akan menghambat kemajuan perusahaan. Kurang maksimalnya kinerja anak training diduga karena kurangnya motivasi kerja dan pelatihan yang dikarenakan mereka masih baru dalam dunia kerja ini. Oleh karena itu, dari latar belakang tersebut peneliti menjadikan “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pelatihan Anak Training Terhadap Kinerja Anak Training Di Hotel JW Marriott Surabaya” sebagai judul tugas akhir peneliti.

## **TUJUAN PENELITIAN**

Ingin mengetahui pengaruh motivasi kerja, pengaruh pelatihan kerja, pengaruh secara bersama-sama antara motivasi kerja dan pelatihan, terhadap kinerja anak training.

## **KAJIAN TEORETIS**

### **Pengertian Sumber Daya Manusia**

Sumber daya manusia adalah ujung tombak pelayanan, sangat diandalkan untuk memenuhi standar mutu yang diinginkan, upaya-upaya dilakukan guna meningkatkan kualitas dari kemampuan manusianya, menurut Nawawi (2001), ada tiga pengertian dari sumber daya manusia :

- a. Sumber daya manusia adalah manusia yang bekerja di lingkungan suatu organisasi (disebut juga personil, tenaga kerja, pekerja atau karyawan).
- b. Sumber daya manusia adalah potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya.
- c. Sumber daya manusia adalah potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal (non material/non finansial) di dalam organisasi bisnis, yang dapat mewujudkan menjadi potensi nyata (real) secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi.

### **Pengertian kinerja**

Kinerja karyawan biasanya menjadi patokan apakah karyawan tersebut layak naik jabatan (promosi) atau malah sebaliknya, dikeluarkan. Paling mudah melihat suatu kinerja seorang karyawan dapat dilihat dari kebiasaan kesehariannya, contoh paling mudah dengan melihat dari ketepatan waktu datang ke tempat kerja, hasil pekerjaan, dan kedisiplinan dalam bekerja. Kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian suatu pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan suatu strategi organisasi. Pengetian mengenai kinerja pun beragam.

## **Definisi Motivasi Kerja**

Menurut Stokes (1966), motivasi kerja adalah sebagai pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan baik, juga merupakan faktor yang membuat perbedaan antara sukses dan gagalnya dalam banyak hal dan merupakan tenaga emosional yang sangat penting untuk sesuatu pekerjaan baru. Sedangkan pendapat lainnya motivasi adalah dorongan yang dimiliki individu untuk melakukan tindakan tertentu berdasarkan kebutuhannya ungkap Cascio (1995: 3). Dalam skala perusahaan motivasi individu dapat dipahami sebagai dorongan untuk mencapai tujuan perusahaan dan dirinya Dikemukakan oleh Robbins (2001). Motivasi biasanya timbul karena adanya kebutuhan yang tidak terpuaskan atau kebutuhan yang belum dapat terpenuhi. Kebutuhan ini akan menimbulkan tekanan dan tegangan sehingga akan menciptakan dorongan atau upaya untuk memenuhi kebutuhannya tersebut. Pada saat kebutuhan tersebut dapat terpuaskan maka individu akan mengalami penurunan tekanan.

Berdasarkan pengertian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya.

Indikator-indikator untuk mengukur motivasi kerja menurut Syahyuti (2010):

1. Dorongan mencapaitujuan
2. Semangatkerja
3. Inisiatif dan kreatifitas
4. Rasa tanggung jawab

## **Definisi Pelatihan Kerja**

Menurut Gary Dessler dalam Suwatno (2011), pelatihan kerja merupakan proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Sedangkan menurut pendapat Andrew E.Sikula dalam Suwatno (2011), pelatihan (training) adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan ketrampilan teknis dalam tujuan terbatas. Berdasarkan pendapat Dr. T. Hani Handoko (2001), berpendapat bahwa pelatihan kerja dapat menggunakan teknik On The Job Training. Teknik-teknik On The Job Training merupakan metode latihan yang paling banyak digunakan. Karyawan dilatih tentang pekerjaan baru dengan supervise langsung seorang “pelatih” yang berpengalaman (biasanya karyawan yang lain). Berdasarkan kajian di atas maka pelatihan kerja adalah proses yang dilaksanakan untuk memperbaiki kemampuan kerja seseorang dalam bekerja dan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, kecakapan serta sikap karyawan yang diperlukan dalam mencapai tujuan pekerjaan tersebut.

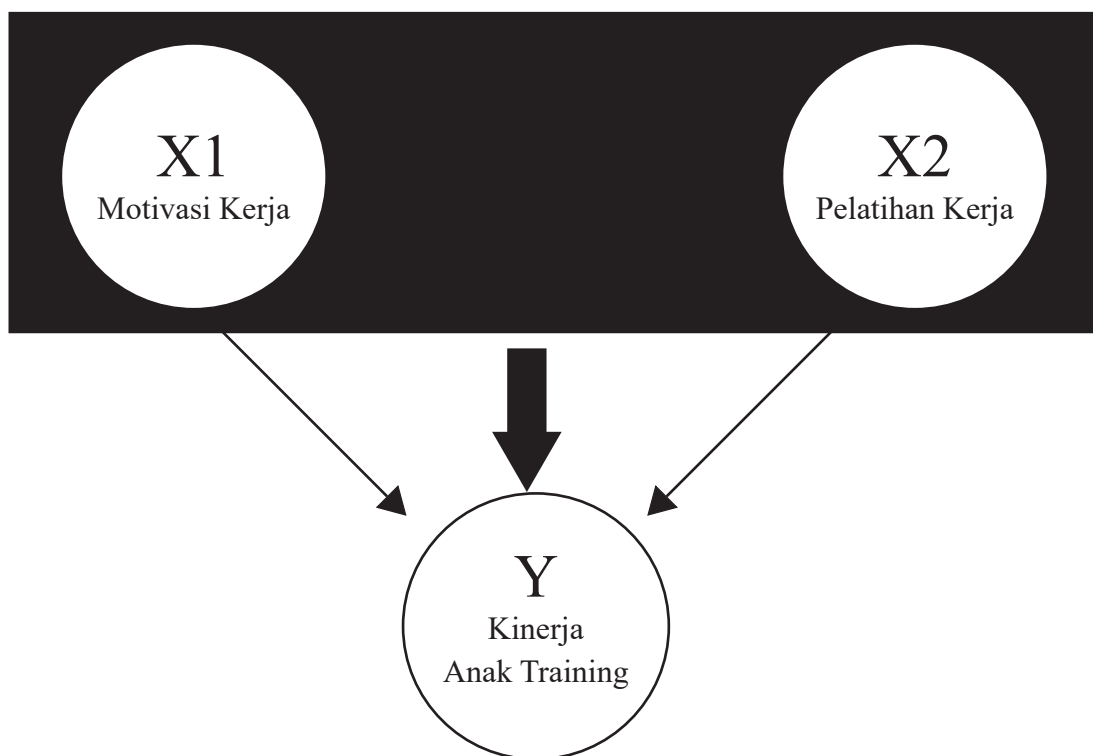
## **Indikator Pelatihan Kerja**

Siagian (2004), berpendapat bahwa pelaksanaan pelatihan kerja dimaksudkan untuk mendapatkan tenaga kerja yang memiliki pengetahuan, keterampilan yang baik, kemampuan dan sikap yang baik untuk mengisi jabatan pekerjaan yang tersedia dengan produktivitas kerja yang

tinggi, yang mampu menghasilkan hasil kerja yang baik. Kebutuhan untuk setiap pekerja sangat beragam, untuk itu pelatihan kerja perlu dipersiapkan dan dilaksanakan sesuai dengan bidang pekerjaannya, dengan demikian pekerjaan yang dihadapi akan dapat dikerjakan dengan lancar sesuai dengan prosedur yang benar.

1. Pengetahuan
  2. Kemampuan Berpikir
  3. Sikap
  4. Kecakapan
- pelatihan kerja bisa meliputi:
- Pengalaman
  - Kemampuan Berpikir
  - Sikap
  - Kecakapan

#### KERANGKA PEMIKIRAN TEORETIS



Keterangan :

X1 : Motivasi Kerja

X2 : Pelatihan Kerja

Y : Kinerja Anak Training

→ : pengaruh X1 dan X2 secara sendiri-sendiri terhadap Kinerja Anak Training

➡ : pengaruh X1 dan X2 secara bersama-sama terhadap Kinerja Anak Training

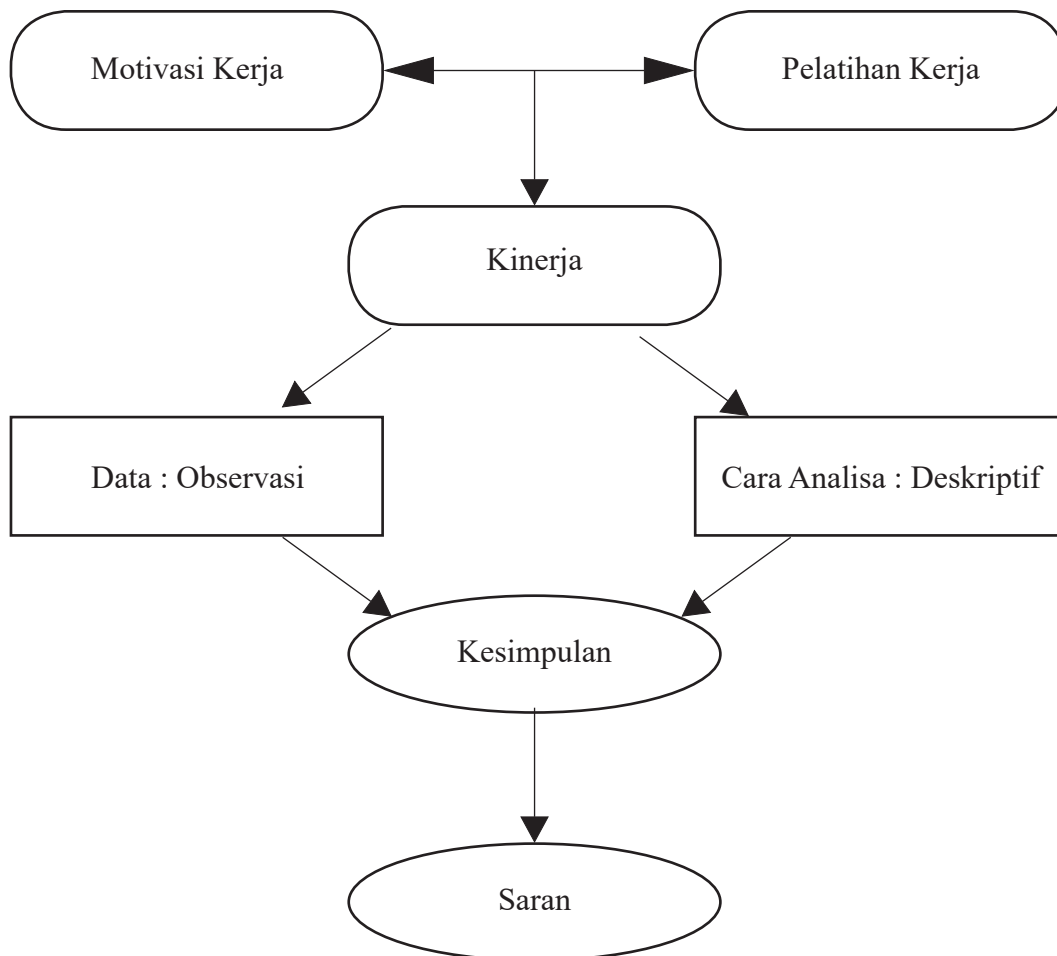
### Hipotesis Teori

- a. Menurut peneliti, Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anak training.
- b. Menurut peneliti, Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anak training
- c. Menurut peneliti, Motivasi Kerja dan Pelatihan Kerja secara bersama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anak training

### Metode Penelitian

Desain penelitian adalah suatu strategi untuk mencapai tujuan penelitian yang telah ditetapkan dan berperan sebagai pedoman atau penuntun peneliti pada seluruh proses penelitian (Nursalam, 2003 : 81).

Peneliti menggunakan jenis penelitian Metode Kuantitatif. Data yang didapatkan diuji dengan menggunakan program spss untuk mengetahui validitas , reliablitas kuesioner. Serta uji parsial uji T, regresi linier berganda, Uji F dan uji R square ( uji pengaruh secara bersama-sama)



## POPULASI DAN SAMPEL

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh anak training pada JW Marriott berjumlah 32 orang.

## PEMBAHASAN

Dari data yang didapatkan nilai

Tabel  
Ringkasan Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbanch	Keterangan	Tingkat Reliabilitas
X1 = Motivasi Kerja	0.785	Reliabel	Sangat Kuat
X2 = Pelatihan Kerja	0.773	Reliabel	Sangat Kuat
Y = Kinerja	0.785	Reliabel	Sangat Kuat

Tabel  
Koefisien Regresi

### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B Std.	Error	Beta		
1 (Constant)	12.874	6.191		2.079	.047
Harga	.261	.206	.254	1.266	.216
Pelayanan	.550	.203	.543	2.705	.011

a. Dependent Variable: kepuasan konsumen

Didapat persamaan regresi

Berdasarkan tabel diatas, maka persamaan garis regresi yang didapat adalah sebagai berikut :

$$Y = \beta.X1 + \beta.X2$$

$$Y = 0,254 X1 + 0,543 X2$$

Dimana :

Y = Kinerja

X1 = Motivasi Kerja X2 = Pelatihan Kerja

$\beta$  = Koefisien Pengaruh

Tabel  
Hasil koefisien determinasi

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.761 <sup>a</sup>	.580	.551	2.828

a. Predictors: (Constant), Pelatihan (X2), Motivasi (X1)

Tabel 4.11  
Hasil Perhitungan Uji F

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	319.642	2	159.821	19.990	.000 <sup>b</sup>
Residual	231.858	29	7.995		
Total	551.500	31			

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Pelatihan (X2), Motivasi (X1)

Pengaruh pemberian motivasi kerja kepada anak training dapat meningkatkan Kinerja anak training tetapi tidak signifikan. Hal ini dikarenakan anak training pada umumnya melakukan program training dikarenakan sebagai syarat kelulusan dari instansi akademik yang mereka jalani. Jadi besar kemungkinan pemberian motivasi kerja tidaklah berpengaruh signifikan seperti halnya pemberian motivasi kerja kepada karyawan, karena pada dasarnya motivasi mereka berbeda yaitu untuk anak training adalah mendapatkan ilmu dan pengalaman ditempat mereka melakukan training sedangkan untuk karyawan dikarenakan untuk mendapatkan upah. Pemberian motivasi yang menurut peneliti paling besar pengaruhnya adalah diberikan motivasi agar mereka bekerja lebih baik lagi dikarenakan bila kinerja mereka dirasa cukup memenuhi standart yang telah ditetapkan oleh hotel maka mereka dapat diangkat menjadi karyawan oleh pihak hotel setelah mereka menyelesaikan program training mereka, apalagi untuk anak training periode Januari 2020 – Juli 2020 yang tetap membantu kegiatan operasional hotel selama wabah covid-19, mereka akan diberikan sertifikat

tambahan yaitu sertifikat Hero (Pahlawan) sebagai bentuk apresiasi hotel dikarenakan sudah dibantu dalam masa sulit selama pandemi ini.

Pengaruh pemberian Pelatihan kerja kepada anak training dapat meningkatkan Kinerja anak training dan signifikan. Hal ini dikarenakan anak training pada umumnya melakukan program training dikarenakan anak training menginginkan mendapatkan ilmu dan pengalaman ditempat mereka training serta menjadikan diri mereka mendapatkan kesan yang baik sehingga mereka berharap setelah mereka selesai melakukan training mereka akan diangkat menjadi karyawan di hotel JW Marriott Surabaya.

Anak training di hotel JW Marriott Surabaya pada saat peneliti melakukan penelitian, diberikan pressure yang lebih tinggi dibandingkan sebelum adanya wabah covid-19. Hal ini dikarenakan adanya pengurangan staff sehingga anak training diberikan tekanan yang tinggi agar dapat mengejar kekurangan dari adanya pengurangan staff. Karena hal ini pula variable pelatihan berdampak signifikan dikarenakan anak training melakukan pekerjaan para staff yang dirumahkan. Pengaruh pemberian Motivasi Kerja dan pelatihan kerja secara bersama-sama kepada anak training meningkatkan kinerja mereka. Hal ini dikarenakan motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan tetapi ketika diberikan secara bersama-sama dengan pelatihan kerja maka dapat meningkatkan kinerja anak training. Maka penggabungan antara kedua faktor tersebut terbukti dapat meningkatkan kinerja anak training.

Bila pemberian motivasi dan pelatihan seperti yang disampaikan pada poin 3.7.1 dan 3.7.2 maka besar kemungkinan kinerja anak training akan meningkat, dikarenakan adanya motivasi dan pelatihan tambahan selama wabah covid-19 ini dimana adanya rasa suatu kebanggaan pada diri anak training yang tetap membantu membantu operasional hotel dikala mengalami kesusahan.

## **SIMPULAN**

Berdasar hasil penelitian yang telah dilakukan dapat diperoleh beberapa kesimpulan yaitu:


- a. Terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan pemberian Motivasi Kerja terhadap Kinerja anak training pada hotel JW Marriott Surabaya.
- b. Terdapat pengaruh positif dan signifikan pemberian Pelatihan Kerja terhadap Kinerja anak training pada hotel JW Marriott Surabaya.
- c. Terdapat pengaruh Motivasi Kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja anak training pada hotel JW Marriott Surabaya.

## **SARAN**

Berdasar kesimpulan dan implikasi penelitian di atas dapat diperoleh saran sebagai berikut:

- a. Dalam penelitian ini hasilnya menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja anak training pada hotel JW Marriott Surabaya walaupun tidak signifikan, mungkin untuk itu perlu adanya penelitian lebih lanjut untuk mendalami apa saja faktor yang mempengaruhi kinerja anak training pada hotel JW Marriott Surabaya karena pemberian motivasi kerja tidak memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja anak training.



- 
- b. Dalam penelitian ini hasilnya menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja anak training pada hotel JW Marriott Surabaya. Karena itu maka pelatihan kerja harus ditingkatkan guna meningkatkan kinerja anak training.
  - c. Dalam penelitian ini hasilnya menunjukkan bahwa motivasi kerja dan pelatihan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja anak training pada hotel JW Marriott Surabaya. mungkin untuk itu perlu adanya penelitian lebih lanjut untuk mendalami apa saja faktor yang mempengaruhi kinerja anak training pada hotel JW Marriott Surabaya karena tidak hanya motivasi kerja dan pelatihan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

## DAFTAR RUJUKAN

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara, tahun 2006, Perencanaan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Pen. PT Refika Aditama
- Abraham H. Maslow, 2010, Motivation and Personality. Rajawali, Jakarta.
- Agus, Sulastiyono. 2011. Manajemen Penyelenggaraan Hotel. Bandung: Alfabeta
- Cascio, Wayne F., 1995. Managing Human Resources: Productivity, Quality of Work Life. McGraw-hill Inc. USA.
- Damardjati, R.S. 1995. Istilah-istilah Dunia Pariwisata. Jakarta: PT. Pradnya Paramitha
- Dessler, Gary. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Indeks.
- Douglas McGregor (1960). The Human Side of Enterprise. New York: McGraw-Hill. ed), Holt, Rinehart and Winston. New York.
- Gay, L.R. dan Diehl, P.L. (1992), Research Methods for Business and Management, MacMillan Publishing Company, New York
- H. Suwatno. 2011. Manajemen SDM Dalam Organisasi dan Bisnis, Bandung: Alfabeta
- Handoko, T. Hani. 2001. Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia .Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, Malayu S.P., 1996, Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah, Edisi Kedua, Jakarta: PT Toko Gunung Agung