

**PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN THE ATRIUM HOTEL & RESORT**

YOGYAKARTA

SKRIPSI



Untuk Memenuhi Syarat Guna Memperoleh

Derajat Sarjana Terapan Pariwisata

Oleh

EKO YULI SUTRISNO

318200353

PROGRAM STUDI PENGELOLAAN PERHOTELAN

SEKOLAH TINGGI PARIWISATA AMPTA YOGYAKARTA

2019

**PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN THE ATRIUM HOTEL & RESORT**

YOGYAKARTA




Oleh

EKO YULI SUTRISNO

318200353

Telah disetujui oleh :

Pembimbing I



Drs. Santosa, MM
NIDN 0519045901

Pembimbing II


Dra. Nuharani E.K., M.Pd
NIDN 0530046603

Mengetahui

Ketua Jurusan


Hermawan Prasetyanto, S.Sos., S.ST., MM
NIDN 0516057101

BERITA ACARA UJIAN

**PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN THE ATRIUM HOTEL & RESORT**

YOGYAKARTA

SKRIPSI

Oleh

EKO YULI SUTRISNO

318200353

Telah Dipertahankan Di Depan Tim Penguji

Dan Dinyatakan **LULUS**

Pada Tanggal : **28 November 2019**

TIM PENGUJI

Penguji Utama : **Dra. Heni Susilowati, MM**

NIDN : 0505026202

Penguji II : **Drs. Santosa, MM**

NIDN : 0519045901

Penguji III : **Dra. Nuharani E.K., M.Pd**

NIDN : 0530046603

Mengetahui

Ketua Sekolah Tinggi Pariwisata AMPTA Yogyakarta



Drs. Prihatno, MM

NIDN 0526125901

MOTTO

*“You can’t go back and change the beginning, but you can start where you are
and change the ending”*

(C.S. Lewis)

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan untuk :

1. Ibu saya, Muji Hartati yang selalu berjuang sepenuh jiwa dan raga untuk masa depanku.
2. Keluarga besar tercinta saya yang selalu memberikan dukungan penuh dalam setiap langkahku.
3. Teman-teman seperjuangan studi lanjut 2018 yang saling memberikan semangat, motivasi, dan canda yang tak akan terlupakan.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena berkat rahmat-Nya skripsi ini dapat diselesaikan. Penulisan skripsi ini dilakukan sebagai syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Terapan Pariwisata pada Program Studi Pengelolaan Hotel Sekolah Tinggi Pariwisata AMPTA Yogyakarta.

Fokus kajian skripsi ini adalah menjelaskan Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan The Atrium Hotel & Resort Yogyakarta, hasilnya menunjukkan bahwa pelatihan dan motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan The Atrium Hotel & Resort Yogyakarta. Keterbatasan yang ditemukan di lapangan adalah kurangnya SDM untuk memberikan pelatihan kepada karyawan The Atrium Hotel & Resort Yogyakarta.

Dalam penyelesaian skripsi ini tentunya tidak dapat dilepaskan dari peran dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh sebab itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan penghargaan yang luar biasa untuk semua pihak yang telah berperan dan memberikan bantuan dalam penelitian ini.

Ucapan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya penulis ucapkan kepada:

1. Bapak Drs. Santosa, MM selaku pembimbing I yang dengan sabar dan bijaksana dalam memberikan bimbingan dan pengarahan dalam penulisan skripsi ini.

2. Ibu Dra. Nuharani E.K., M.Pd. selaku pembimbing II yang dengan sabar dan arif dalam memberikan bimbingan dan pengarahan dalam proses penulisan skripsi ini.
3. Ibu Dra. Heni Susilowati, MM. selaku penguji utama yang telah memberikan kesempatan kepada saya untuk menjelaskan isi skripsi secara keseluruhan.
4. Bapak Drs. Prihatno, MM selaku Ketua Sekolah Tinggi Pariwisata AMPTA Yogyakarta yang telah memberikan fasilitas dan kemudahan dalam proses penelitian dan penyusunan skripsi ini.
5. Bapak Hermawan Prasetyanto, S.ST., MM. selaku Ketua Jurusan Program Studi Pengelolaan Perhotelan yang telah mendukung dan membantu penulis dalam proses penelitian ini.
6. Bapak Adin Jumiadi selaku GM The Atrium Hotel & Resort Yogyakarta yang telah memberikan ijin kepada penulis untuk melakukan penelitian di sana.
7. Seluruh responden yang telah meluangkan waktu dan kesediaannya untuk memberikan tanggapan pada kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini.

Akhir kata penulis berharap semoga hasil penelitian ini dapat bermanfaat bagi semua pihak maupun pengembangan ilmu pengetahuan. Penulis juga berharap adanya kritik dan saran dari semua pembaca untuk perbaikan pada penelitian berikutnya.

Yogyakarta, 28 November 2019

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
BERITA ACARA UJIAN.....	iii
HALAMAN MOTTO	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
ABSTRAK.....	xv
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Batasan Masalah.....	4
D. Tujuan Penelitian	4
E. Manfaat Penelitian	5
BAB II LANDASAN TEORI	6
A. Landasan Teori.....	6
1. Pelatihan.....	6
a. Pengetian Pelatihan.....	6

b. Tujuan Pelatihan	7
c. Jenis-Jenis Pelatihan	9
d. Langkah-Langkah Pelatihan	10
e. Indikator Pelatihan	11
2. Motivasi.....	12
a. Pengertian Motivasi	13
b. Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi.....	13
c. Indikator Motivasi.....	14
3. Kinerja.....	15
a. Pengertian Kinerja	16
b. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	16
c. Indikator Kinerja.....	17
B. Kerangka Pemikiran.....	18
C. Penelitian Terdahulu	19
D. Hipotesis Penelitian.....	19
BAB III METODE PENELITIAN	20
A. Jenis Penilitan	20
B. Tempat dan Waktu Penelitian	20
C. Populasi dan Sampel	20
D. Variabel Penelitian	21
E. Metode Pengumpulan Data	22
F. Metode Analisis Data.....	23
1. Pengujian Instrumen Penelitian.....	24

2. Uji Asumsi Klasik.....	25
3. Analisis Regresi Linear Berganda.....	27
4. Koefisien Determinasi.....	28
5. Pengujian Hipotesis.....	28
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	30
A. Gambaran Umum Obyek Penelitian	30
B. Karakteristik Responden	35
C. Tanggapan Responden	37
D. Pengujian Instrumen Penelitian.....	45
1. Uji Validitas	45
2. Uji Reliabilitas	46
E. Pengujian Asumsi Klasik	47
1. Uji Normalitas	47
2. Uji Multikolinearitas	48
3. Uji Heterokedastisitas	58
F. Analisis Data	49
1. Analisis Regresi Linear Berganda.....	49
2. Koefisien Determinasi.....	50
G. Pengujian Hipotesis.....	51
1. Uji F	52
2. Uji Variabel Dominasi	53
H. Pembahasan Hasil Penelitian	54

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	59
A. Kesimpulan	59
B. Saran.....	60
DAFTAR PUSTAKA	61
LAMPIRAN.....	63

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	35
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	35
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	36
Tabel 4.4 Tanggapan Responden Pada Pertanyaan Variabel Pelatihan.....	37
Tabel 4.5 Tanggapan Responden Pada Pertanyaan Variabel Motivasi.....	40
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Pada Pertanyaan Variabel Kinerja	43
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas.....	46
Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas	47
Tabel 4.9 Hasil Uji Normalitas	47
Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolinearitas.....	48
Tabel 4.11 Hasil Uji Glejser	50
Tabel 4.12 Regresi Linear Berganda.....	50
Tabel 4.13 Koefisien Determinasi.....	51
Tabel 4.14 Uji Anova.....	52
Tabel 4.15 Hasil Analisis Regresi dan Korelasi	57

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	18
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Hotel.....	31

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Ijin Penelitian	63
Lampiran 2 Surat Keterangan Melakukan Penelitian	64
Lampiran 3 Kuesioner Penelitian.....	65
Lampiran 4 Tabulasi Tanggapan Responden.....	68
Lampiran 5 Perhitungan Uji Instrumen Penelitian.....	71
Lampiran 6 Perhitungan Uji Normalitas	75
Lampiran 7 Analisis Data.....	76
Lampiran 8 Tabel r Product Moment.....	77
Lampiran 9 F Tabel.....	78
Lampiran 10 Dokumentasi.....	79

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan motivasi secara simultan maupun parsial terhadap kinerja karyawan The Atrium Hotel & Resort dan variabel bebas (pelatihan atau motivasi) yang dominan terhadap kinerja karyawan The Atrium Hotel & Resort Yogyakarta.

Jenis penelitian adalah penelitian kuantitatif, metode analisis data menggunakan regresi linear berganda. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah 44 karyawan level staf dengan sampel sebanyak 100% dari jumlah populasi yaitu 44 orang. Variabel penelitian terdiri dari pelatihan dan motivasi sebagai variabel bebas, dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Hipotesa 1 adalah diduga ada pengaruh pelatihan dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan The Atrium Hotel & Resort. Hipotesa 2 adalah diduga pengaruh variabel pelatihan lebih dominan terhadap kinerja karyawan The Atrium Hotel & Resort Yogyakarta.

Hasil uji Anova Fhitung lebih besar daripada Ftabel ($33,657 > 3,23$) artinya pelatihan dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan The Atrium Hotel & Resort dengan demikian, maka H_0 diterima. Nilai R Square (R^2) sebesar 60.30% yang artinya pelatihan dan motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 60.30% dan sisanya 39,70% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil uji sumbangan efektif (SE) dari variabel pelatihan sebesar 23,30% sedangkan nilai sumbangan efektif (SE) dari variabel motivasi sebesar 38,80% atau nilai SE pada variabel motivasi lebih besar dari nilai SE pada variabel pelatihan ($38,80\% > 23,30\%$) artinya motivasi merupakan variabel bebas yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan The Atrium Hotel & Resort dengan demikian, maka H_0 ditolak.

Kata Kunci : Pelatihan, Motivasi, Kinerja Karyawan

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Eko Yuli Sutrisno

NIM : 318200353

Jurusan : Pengelolaan Perhotelan

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul **“Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan The Atrium Hotel & Resort Yogyakarta”** adalah hasil karya pribadi dan tidak berisi materi yang ditulis orang lain, kecuali bagian-bagian tertentu yang peneliti gunakan sebagai acuan. Apabila terbukti pernyataan ini tidak benar, maka sepenuhnya menjadi tanggung jawab penulis.

Yogyakarta, 28 November 2019


Eko Yuli Sutrisno

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan ilmu dan teknologi dari zaman ke zaman tidak dapat dicegah dan ditolak kehadirannya. Banyak penemuan, terobosan, ide dan inovasi baru yang disesuaikan dengan kebutuhan masyarakat modern seperti saat ini. Tingkat persaingan industri pun semakin tinggi. Dengan tingkat persaingan yang tinggi, setiap perusahaan berlomba-lomba mengembangkan prestasi dan kualitasnya agar tidak tertinggal jauh dengan kompetitornya.

Menurut Kaswan (2013:1-2) karyawan adalah *asset* utama bagi perusahaan yang memberikan kontribusi besar dalam pencapaian setiap tujuan perusahaan. Keberhasilan perusahaan sangat dipengaruhi oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia yaitu karyawan yang berperan aktif dalam menjalankan rencana, sistem, proses, dan tujuan perusahaan. Sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan harus dijaga, dipelihara, dipertahankan, dan dikembangkan agar kualitas kinerjanya semakin tinggi dan mampu bersaing.

Peran dan pentingnya sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan adalah bahwa segala potensi yang ada dalam sumber daya manusia dapat dimanfaatkan untuk perkembangan dan kemajuan perusahaan. Sumber daya tersebut bisa berupa waktu, tenaga, dan pemikiran yang dapat dimanfaatkan dengan optimal untuk kepentingan perusahaan. Sumber daya manusia menjadi

sangat vital posisinya karena apabila perusahaan mempunyai modal dana yang besar, teknologi yang canggih dan sumber daya alam yang melimpah tetapi tidak memiliki sumber daya manusia yang handal, maka semua rencana dan tujuan yang telah ditetapkan perusahaan sangat sulit untuk dicapai.

Menurut Moeheriono (2012:15) kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, visi, dan misi organisasi yang dituangkan dalam rencana yang strategis suatu organisasi. Hal inilah yang akan memberikan pertimbangan apakah kinerja yang dilaksanakan sebuah perusahaan sudah berjalan sebagaimana mestinya.

Faktor utama dalam upaya peningkatan kinerja karyawan adalah dengan adanya pelatihan. Menurut Rae dalam Sofyandi (2013:113) pelatihan merupakan program yang diharapkan dapat memberikan rangsangan atau *stimulus* kepada seseorang untuk dapat meningkatkan kemampuan dalam melakukan pekerjaan tertentu dan memperoleh pengetahuan umum dan pemahaman terhadap keseluruhan lingkungan kerja dan organisasi. Pelatihan menjadi sangat penting karena adanya tuntutan pekerjaan dan kemajuan teknologi.

Faktor lain adalah motivasi. Menurut Anwar Prabu Mangkunegaran (2017:93) motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Motivasi menjadi penting karena jika pegawai tidak memiliki motivasi di dalam dirinya maka hasil pekerjaan yang dicapai tidak maksimal.

Industri perhotelan adalah perusahaan di bidang jasa pelayanan yang sangat mengutamakan kepuasan tamunya. Kepuasan tamu menjadi sangat penting karena dari kepuasan tersebut akan menimbulkan kepercayaan tamu terhadap kualitas hotel. Untuk dapat melayani tamu dengan kualitas yang prima, tentunya diperlukan keahlian khusus yang tidak semua orang bisa melakukannya. Keahlian tersebut bisa didapatkan melalui pelatihan-pelatihan yang didukung dengan motivasi dari manajemen hotel untuk karyawannya.

The Atrium Hotel & Resort Yogyakarta adalah salah satu hotel berbintang empat di Yogyakarta. Dengan predikat bintang empat yang disandangnya saat ini harus diimbangi dengan kualitas pelayanan yang sesuai dengan standar hotel bintang empat. Hotel ini memiliki 55 karyawan (level manajemen dan level staf) dengan berbagai latar pendidikan yang berbeda. Banyak karyawan yang pada awal bergabung belum mempunyai pengalaman dan pengetahuan di bidangnya sehingga belum dapat mengerjakan tugasnya secara mandiri yang berakibat pada terhambatnya proses operasional hotel. Hotel ini kemudian memberikan pelatihan dan motivasi untuk karyawan baik karyawan baru maupun karyawan lamanya sehingga semua karyawannya dapat menjalankan tugasnya dengan baik dan benar.

Bedasarkan uraian dari latar belakang masalah di atas, penulis bermaksud untuk melakukan penelitian yang dituangkan dalam skripsi dengan judul **“PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI THE ATRIUM HOTEL & RESORT YOGYAKARTA”**.

B. Rumusan Masalah

Kinerja tenaga kerja menjadi faktor penting terhadap produktifitas karyawan. Kinerja karyawan perlu ditingkatkan agar tujuan perusahaan dapat dicapai dengan maksimal. Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh variabel pelatihan dan variabel motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan The Atrium Hotel & Resort Yogyakarta?
2. Di antara kedua variabel bebas (pelatihan dan motivasi), variabel manakah yang paling dominan?

C. Batasan Masalah

Untuk membatasi ruang lingkup penelitian, maka penulis menyusun batasan masalah agar penelitian ini terfokus, terarah dan tidak jauh dari inti permasalahan yang diteliti. Adapun batasan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Tempat penelitian di The Atrium Hotel & Resort.
2. Subjek Penelitian adalah karyawan The Atrium Hotel & Resort.
3. Karakteristik responden yang diteliti adalah jenis kelamin, usia, pendidikan, dan karyawan level staff (bukan *management level*)
4. Variabel yang diteliti adalah pelatihan, motivasi, dan kinerja.

D. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menjawab rumusan–rumusan masalah yang telah ditentukan penulis yaitu sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh variabel pelatihan dan variabel motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan The Atrium Hotel & Resort Yogyakarta.
2. Untuk mengetahui variabel bebas (pelatihan atau motivasi) yang dominan terhadap kinerja karyawan The Atrium Hotel & Resort Yogyakarta.

E. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat bagi Mahasiswa
 - a. Menambah pengetahuan dan pengalaman kerja.
 - b. Mengimplementasikan ilmu yang telah didapatkan selama kuliah.
 - c. Membentuk mental mahasiswa untuk siap kerja.
2. Manfaat bagi Akademik
 - a. Meningkatkan citra institusi pendidikan khususnya STP AMPTA.
 - b. Menjalin hubungan antara institusi pendidikan dengan perusahaan.
3. Manfaat bagi Perusahaan
 - a. Sumbangan pemikiran untuk perusahaan agar dapat meningkatkan kualitas dan kinerja karyawan maupun manajemen perusahaan.
 - b. Mendukung program pendidikan.
 - c. Meningkatkan popularitas perusahaan.