

## BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Deskripsi Data

Deskripsi data yang merupakan gambaran yang akan digunakan untuk proses selanjutnya yaitu menguji hipotesis. Hal ini dilakukan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan kondisi responden yang menjadi objek dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain jenis kelamin, usia, pendidikan, dan lama bekerja.

#### 4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, telah dilakukan penelitian terhadap seluruh Karyawan di Hotel Asoka Luxury Bandar Lampung berjumlah 35 karyawan.

##### 4.1.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

**Tabel 4.1**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

<b>Jenis kelamin</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
Laki-Laki	25	71%
Perempuan	10	29%
Jumlah	35	100%

*Sumber : Data diolah pada tahun 2023*

Dari tabel 4.1 karakter responden berdasarkan jenis kelamin diketahui bahwa jumlah tertinggi yaitu Laki-laki, artinya karyawan Hotel Asoka Luxury Bandar Lampung yang menjadi responden didominasi oleh karyawan Laki-laki, yaitu sebanyak 25 atau 71%. (Lampiran 3)

#### 4.1.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

**Tabel 4.2**

##### **Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

<b>Usia</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
20-25 <sup>Th</sup>	20	57%
26-30 <sup>Th</sup>	8	23%
30-35 <sup>Th</sup>	7	20%
Total	35	100%

*Sumber : Data diolah pada tahun 2023*

Dari hasil tabel 4.2 karakter responden berdasarkan usia di ketahui bahwa jumlah tertinggi yaitu usia 20-25 tahun, artinya karyawan Hotel Asoka Luxury Bandar Lampung yang menjadi responden di dominasi oleh karyawan yang berusia 20-25 tahun, yaitu sebanyak 20 karyawan atau 57%. (Lampiran 4)

#### 4.1.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

**Tabel 4.3**

##### **Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

<b>Pendidikan</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
SMA	23	66%
Diploma	7	20%
S1	5	14%
Jumlah	35	100%

*Sumber : Data diolah pada tahun 2023*

Dari hasil tabel 4.3 Responden Berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat bahwa Karyawan Hotel Asoka Luxury Bandar Lampung . yang paling banyak SMA sebanyak 23 orang atau sebesar 66% (Lampiran 5).

#### 4.1.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4.4

##### Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
0-3 Tahun	22	63%
4-6 Tahun	12	34%
>7 Tahun	1	3%
Total	35	100%

Sumber : Data diolah pada tahun 2023

Dari hasil tabel 4.4 Responden Berdasarkan masa kerja dapat dilihat bahwa Karyawan Hotel Asoka Luxury Bandar Lampung yang paling banyak dengan lama bekerja 0-3 Tahun sebanyak 22 orang atau sebesar 63% (Lampiran 6)

#### 4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

Hasil jawaban tentang variabel Pelatihan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan yang disebarkan kepada 35 responden adalah sebagai berikut :

Tabel 4.5

##### Hasil Jawaban Responden Variabel Pelatihan Kerja (X1)

No.	Pernyataan	Jawaban									
		STS (1)		TS (2)		N (3)		S (4)		SS (5)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Pelatihan dapat membangkitkan rasa ingin tahu terhadap masalah yang berhubungan dengan pekerjaan	0	0,0	3	8,6	11	31,4	11	31,4	10	28,6
2.	Program pelatihan yang diberikan kepada karyawan memberikan kesempatan bagi berkembangnya bakat karyawan	0	0,0	5	14,3	12	34,3	13	37,1	5	14,3
3.	Program pelatihan yang diberikan kepada karyawan dapat	0	0,0	3	8,6	9	25,7	14	40,0	9	25,7

	meningkatkan proses berpikir karyawan										
4.	Program pelatihan karyawan meningkatkan kemampuan komunikasi karyawan	0	0,0	5	14,3	4	11,4	7	20,0	19	54,3
5.	Materi Pelatihan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan	0	0,0	3	8,6	13	37,1	11	31,4	8	22,9
6.	Kesesuaian materi pelatihan dengan pekerjaan	0	0,0	6	17,1	9	25,7	15	42,9	5	14,3
7.	Tingkat ketepatan metode pelatihan yang digunakan dengan penyampaian materi	0	0,0	3	8,6	9	25,7	16	45,7	7	20,0
8.	Metode pelatihan yang diberikan perusahaan menarik	0	0,0	5	14,3	11	31,4	12	34,3	7	20,0
9.	Mengikuti pelatihan berdasarkan kesesuaian dengan jabatan	0	0,0	3	8,6	8	22,9	13	37,1	11	31,4
10.	Sangat antusias dan semangat mengikuti pelatihan yang diberikan	0	0,0	5	14,3	6	17,1	18	51,4	6	17,1

Sumber : Data diolah pada tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.5 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju pernyataan 4 yaitu Program pelatihan karyawan meningkatkan kemampuan komunikasi karyawan, sebanyak 19 karyawan. Jawaban tidak setuju terdapat pada pernyataan no 6 yaitu Kesesuaian materi pelatihan dengan pekerjaan, sebanyak 6 karyawan. (Lampiran 7)

**Tabel 4.6**  
**Hasil Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja (X2)**

No.	Pernyataan	Jawaban									
		STS (1)		TS (2)		N (3)		S (4)		SS (5)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Kelangsungan pekerjaan yang terjamin, memotivasi karyawan dalam bekerja	0	0,0	3	8,6	11	31,4	11	31,4	10	28,6
2	Penempatan posisi yang tepat memotivasi karyawan dalam bekerja	0	0,0	5	14,3	12	34,3	13	37,1	5	14,3

3	Tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan jenis pekerjaan dan kemampuan karyawan	0	0,0	3	8,6	9	25,7	14	40,0	9	25,7
4	Mendapat pengakuan dari rekan kerja saat berhasil melakukan pekerjaan dengan baik	0	0,0	5	14,3	4	11,4	7	20,0	19	54,3
5	Penghargaan atau <i>reward</i> yang diberikan perusahaan meningkatkan motivasi kerja	0	0,0	3	8,6	13	37,1	11	31,4	8	22,9
6	Memberikan motivasi dan arahan kepada karyawan	5	14,3	6	17,1	8	22,9	13	37,1	3	8,6
7	Mengikuti standar pekerjaan yang telah ditetapkan	2	5,7	3	8,6	8	22,9	15	42,9	7	20,0
8	Memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi	0	0,0	5	14,3	11	31,4	12	34,3	7	20,0

Sumber : Data diolah pada tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.6 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju pernyataan 4 yaitu Mendapat pengakuan dari rekan kerja saat berhasil melakukan pekerjaan dengan baik, sebanyak 19 orang. Jawaban sangat tidak setuju terdapat pada pernyataan no 6, yaitu J Memberikan motivasi dan arahan kepada karyawan, sebanyak 5 orang. (Lampiran 7)

**Tabel 4.7**  
**Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

No	Pernyataan	Jawaban									
		STS (1)		TS (2)		N (3)		S (4)		SS (5)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Sebagai bawahan akan mempertimbangkan mengambil pekerjaan lain	1	2,9	4	11,4	13	37,1	10	28,6	7	20
2	Sebagai bawahan sering berpikir untuk meninggalkan pekerjaan ini	0	0,0	3	8,6	14	40	14	40	4	11,4
3	Saya selalu menaati ketentuan jam kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan	0	0,0	3	8,6	9	25,7	14	40	9	25,7
4	Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu berdasarkan prosedur yang ditetapkan perusahaan	0	0,0	4	11,4	9	25,7	9	25,7	13	37,1
5	Karyawan dalam bekerja tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan oleh pimpinan	1	2,9	1	2,9	13	37,1	13	37,1	7	20
6	Karyawan dalam melakukan mengerjakan pekerjaan yang dikerjakan diselesaikan oleh pimpinan	1	2,9	5	14,3	8	22,9	12	34,3	9	25,7
7	Atasan lebih menekankan tentang informasi yang berkaitan dengan target anggaran dalam menilai kinerja karyawan	1	2,9	5	14,3	6	17,1	11	31,4	12	34,3

8	Target anggaran digunakan dengan lebih fleksibel dalam menilai kinerja karyawan	4	11,4	4	11,4	9	25,7	10	28,6	8	22,9
9	Adanya penetapan standar dalam perusahaan	6	17,1	3	8,6	9	25,7	11	31,4	6	17,1
10	Standar yang di tetapkan di sesuaikan dengan SOP	6	17,1	2	5,7	7	20	15	42,9	5	14,3
11	Selalu menghargai kepada semua karyawan dalam bekerja	2	5,7	4	11,4	9	25,7	15	42,9	5	14,3
12	Dapat bekerja sama dengan semua karyawan untuk mencapai target kerja	2	5,7	2	5,7	11	31,4	13	37,1	7	20

Sumber : Data diolah pada tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.7 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju pada no 4 yaitu Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu berdasarkan prosedur yang ditetapkan perusahaan, sebanyak 13 karyawan. Jawaban sangat tidak setuju terdapat pada pernyataan no 10 yaitu Standar yang di tetapkan di sesuaikan dengan SOP, sebanyak 6 karyawan. (Lampiran 7)

## 4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

### 4.2.1 Hasil Uji Validitas

Sebelum dilakukan pengolahan data maka seluruh jawaban yang diberikan oleh responden di uji dengan uji validitas dan uji realibilitas yang diuji cobakan pada responden. Dengan penelitian ini, uji validitas untuk menghitung data yang akan dihitung dan proses pengujiannya dilakukan dengan menggunakan aplikasi *SPSS 20*.

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Validitas Kuesioner Pelatihan Kerja (X1)**

<b>Item Pernyataan</b>	<b><math>r_{hitung}</math></b>	<b><math>r_{table}</math></b>	<b>Kondisi</b>	<b>Kesimpulan</b>
Pernyataan 1	0,600	0,333	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
Pernyataan 2	0,702	0,333	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
Pernyataan 3	0,812	0,333	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
Pernyataan 4	0,485	0,333	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
Pernyataan 5	0,717	0,333	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
Pernyataan 6	0,598	0,333	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
Pernyataan 7	0,865	0,333	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
Pernyataan 8	0,735	0,333	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
Pernyataan 9	0,569	0,333	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
Pernyataan 10	0,552	0,333	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid

*Sumber : Data diolah pada tahun 2023*

Berdasarkan tabel 4.8 hasil uji validitas variabel Pelatihan Kerja (X1) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai Pelatihan Kerja. Hasil yang didapatkan yaitu nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , dimana nilai  $r_{hitung}$  paling tinggi yaitu 0,865 dan paling rendah 0,485. Dengan demikian seluruh item Pelatihan Kerja dinyatakan valid. (Lampiran 8)

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Validitas Kuesioner Motivasi Kerja (X2)**

<b>Item Pernyataan</b>	<b><math>r_{hitung}</math></b>	<b><math>r_{table}</math></b>	<b>Kondisi</b>	<b>Kesimpulan</b>
Pernyataan 1	0,556	0,333	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
Pernyataan 2	0,727	0,333	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
Pernyataan 3	0,857	0,333	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
Pernyataan 4	0,478	0,333	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
Pernyataan 5	0,725	0,333	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
Pernyataan 6	0,601	0,333	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
Pernyataan 7	0,757	0,333	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
Pernyataan 8	0,746	0,333	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid

*Sumber : Data diolah pada tahun 2023*

Berdasarkan tabel 4.9 hasil uji validitas variabel Motivasi Kerja (X2) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai lokasi. Hasil yang didapatkan yaitu nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , dimana nilai  $r_{hitung}$  paling tinggi yaitu 0,857 dan paling rendah 0,478 Dengan demikian seluruh item Motivasi Kerja dinyatakan valid. (Lampiran 8).



**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Validitas Kuesioner Kinerja (Y)**

<b>Item Pernyataan</b>	<b><math>r_{hitung}</math></b>	<b><math>r_{tabel}</math></b>	<b>Kondisi</b>	<b>Kesimpulan</b>
Pernyataan 1	0,747	0,333	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 2	0,632	0,333	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 3	0,690	0,333	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 4	0,595	0,333	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 5	0,481	0,333	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 6	0,624	0,333	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 7	0,578	0,333	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 8	0,476	0,333	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 9	0,386	0,333	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 10	0,527	0,333	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 11	0,647	0,333	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 12	0,345	0,333	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

*Sumber : Data diolah pada tahun 2023*

Berdasarkan pada tabel 4.10 hasil uji validitas variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai Kinerja Karyawan. Hasil yang didapatkan yaitu nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , dimana nilai  $r_{hitung}$  paling tinggi yaitu 0,747 dan paling rendah 0,345. Dengan demikian seluruh item pernyataan kinerja karyawan dinyatakan valid. (Lampiran 8).

#### 4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas maka penguji kemudian melakukan uji realibilitas terhadap masing-masing instrumen variabel X1, variabel X2, dan instrumen variabel Y menggunakan rumus *Alpha Cronbach* dengan bantuan program SPSS 20. Hasil uji realibilitas setelah dikonsultasikan dengan daftar interpretasi koefisien r dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.11**  
**Daftar Interpretasi r**

Koefisien r	Realibilitas
0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
0,6000 – 0,7999	Tinggi
0,4000 – 0,5999	Sedang / Cukup
0,2000 – 0,3999	Rendah
0,0000 – 0,1999	Sangat Rendah

Berdasarkan tabel 4.11 ketentuan reliable diatas, maka dapat dilihat hasil pengujian sebagai berikut :

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Koefisien alpha chronbach	Koefisien r	Simpulan
Pelatihan Kerja	0,854	0,8000 – 1,000	Sangat Tinggi
Motivasi Kerja	0,826	0,8000 – 1,000	Sangat Tinggi
Kinerja Karyawan	0,788	0,6000 – 0,7999	Tinggi

*Sumber : Data diolah pada tahun 2023*

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.12 nilai cronbach's alpha variabel Pelatihan Kerja (X1) sebesar 0,854 dengan tingkat reliabel sangat tinggi, untuk variabel Motivasi Kerja (X2) memiliki nilai cronbach's alpha yaitu 0,826 dengan tingkat reliabel sangat tinggi, dan untuk variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai cronbach's alpha yaitu 0,788 yang artinya tingkat reliabel tinggi. (Lampiran 9)

### 4.3 Uji Persyaratan Analisis Data

#### 4.3.1 Hasil Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak secara signifikansi. Berdasarkan hasil uji linieritas diperoleh hasilnya sebagai berikut.

**Tabel 4.13**  
**Hasil Uji Linieritas**

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	0,350	0,05	Sig>Alpha	Linier
Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan	0,876	0,05	Sig>Alpha	Linier

Sumber : Hasil data diolah tahun 2023

Dari hasil perhitungan linieritas pada tabel 4.13 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel Pelatihan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,350 lebih besar dari 0,05 yang berarti  $H_0$  diterima. Nilai signifikansi untuk variabel Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,876 lebih besar dari 0,05 yang berarti  $H_0$  diterima. Dengan demikian maka  $Sig > \alpha$  maka  $H_0$  diterima yang menyatakan model regresi untuk variabel berbentuk linier. (Lampiran 10).

#### 4.3.2 Hasil Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas dilakukan dengan membandingkan nilai toleransi (*tolerance value*) dan nilai *Variance Inflationfactor* (VIF) dengan nilai yang disyaratkan bagi nilai toleransi adalah lebih besar dari 0,1 dan untuk nilai VIF kurang dari 10. Dalam penelitian ini uji multikolinieritas hanya menggunakan Regresi linier berganda pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS 20.0.

**Tabel 4.14**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Pelatihan Kerja	0,109	9,205	Tidak ada gejala multikolinieritas
Motivasi Kerja	0,109	9,205	Tidak ada gejala multikolinieritas

Sumber : Data diolah pada tahun 2023

Berdasarkan tabel 14 menunjukkan bahwa nilai *tolerance* dari variabel Pelatihan Kerja, dan Motivasi Kerja dari 0,1 dan nilai VIF dibawah 10

yang artinya dari ketiga variabel tersebut menunjukkan bahwa tidak ada gejala multikolinieritas dalam variabel penelitian ini. (Lampiran 11)

#### 4.4 Hasil Metode Analisis Data

##### Hasil Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Berdasarkan hasil analisis diperoleh hasil nya sebagai berikut.

**Tabel 4.15**  
**Hasil Perhitungan Coefficients Regresi**

Variabel	Nilai regresi
Constant	14.292
Pelatihan Kerja	0,167
Motivasi Kerja	0,765

Sumber: Hasil data diolah tahun 2023

Dari tabel 4.15 diatas merupakan hasil perhitungan regresi linier berganda dengan menggunakan program *SPSS 20*. Diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut :

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa:

$$Y = 14,292 + 0,167 X1 + 0,762 X2$$

a. Koefisien konstanta (Y)

Variabel Kinerja Karyawan sebesar 18,834 satu satuan jika jumlah variabel Pelatihan Kerja, dan Motivasi Kerja tetap atau sama dengan nol ( 0 ).

b. Koefisien Pelatihan Kerja (X1)

Jika jumlah Pelatihan Kerja naik sebesar satu satuan maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,167 satu satuan.

c. Koefisien Motivasi Kerja (X2)

Jika jumlah Motivasi Kerja naik satu satuan maka Kinerja Karyawan akan berkurang sebesar 0,765 satu satuan.

Berdasarkan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilihat dari nilai beta. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X2) merupakan faktor yang paling dominan pengaruhnya terhadap Kinerja (Y) karena diperoleh nilai beta sebesar 0,765.

**Tabel 4.16**  
**Hasil Uji Model Summary**

Variabel	R (korelasi)	Rsquares (koefisien determinasi)
Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	0,693 <sup>a</sup>	0,480

*Sumber: Hasil data diolah tahun 2023*

Dari tabel 4.16 diatas, diperoleh nilai koefisien determinan *R Squares* sebesar 0,693 artinya variabel Pelatihan Kerja (X1) mempengaruhi Kinerja (Y) sebesar 69,3% dan sisanya 30,7% dipengaruhi oleh variabel lain. Nilai R menunjukkan arah hubungan antara Pelatihan Kerja (X1), dan Kinerja Karyawan (Y) adalah positif artinya jika Pelatihan Kerja (X1) naik maka Kinerja (Y) akan meningkat. (Lampiran 12)

**Tabel 4.17**  
**Hasil Uji Model Summary**

Variabel	R (korelasi)	Rsquares (koefisien determinasi)
Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan	0,717 <sup>a</sup>	0,514

*Sumber: Hasil data diolah tahun 2023*

Dari tabel 4.17 diatas, diperoleh nilai koefisien determinan *R Squares* sebesar 0,717 artinya variabel Motivasi Kerja (X2) mempengaruhi Kinerja (Y) sebesar 71,7% dan sisanya 28,3% dipengaruhi oleh variabel lain. Nilai R menunjukkan arah hubungan antara Motivasi Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) adalah positif artinya jika Motivasi Kerja (X2) naik maka Kinerja (Y) akan meningkat. (Lampiran 12)

**Tabel 4.18**  
**Hasil Uji Model Summary**

Variabel	R (korelasi)	Rsquares (koefisien determinasi)
Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja	0,719 <sup>a</sup>	0,516

*Sumber: Hasil data diolah tahun 2023*

Dari tabel 4.18 diatas, diperoleh nilai koefisien determinan *R Squares* sebesar 0,719 artinya variabel Pelatihan Kerja (X1), dan Motivasi Kerja (X2) mempengaruhi Kinerja (Y) sebesar 71,9% dan sisanya 28,1% dipengaruhi oleh variabel lain. Nilai R menunjukkan arah hubungan antara Pelatihan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) adalah positif artinya jika Pelatihan Kerja (X1) Motivasi Kerja (X2) naik maka Kinerja (Y) akan meningkat. (Lampiran 12)

#### 4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

##### 4.5.1 Hasil Uji t

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi antara konstanta dengan variabel independen. Berdasarkan pengolahan data uji t diperoleh data sebagai berikut.

**Tabel 4.19**  
**Hasil Perhitungan Coefficients<sup>a</sup>**

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	t <sub>hitung</sub>	t <sub>tabel</sub>	Kondisi	Keterangan
Pelatihan Kerja	0,000	0,05	Sig<alpha	5,517	1,692	t <sub>hitung</sub> > t <sub>tabel</sub>	Ho ditolak
Motivasi Kerja	0,000	0,05	Sig<alpha	5,909	1,692	t <sub>hitung</sub> > t <sub>tabel</sub>	Ho ditolak

*Sumber: Hasil data diolah tahun 2023*

##### 1. Pengaruh Pelatihan Kerja (X<sub>1</sub>) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel 4.19 didapat perhitungan pada Pelatihan Kerja (X<sub>1</sub>) diperoleh nilai t<sub>hitung</sub> sebesar 5,517 sedangkan nilai t<sub>tabel</sub> dengan dk (dk=35-2=33) adalah 1,692 jadi t<sub>hitung</sub> (5,517) > t<sub>tabel</sub> 1,692) dan nilai sig (0,00) < alpha (0,05) dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima sehingga di simpulkan bahwa Pelatihan Kerja (X<sub>1</sub>) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Hotel Asoka Luxury Bandar Lampung. (Lampiran 13)

## 2. Pengaruh Motivasi Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel 4.19 didapat perhitungan pada variable Motivasi Kerja ( $X_2$ ) diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 5,909 sedangkan nilai  $t_{tabel}$  dengan dk ( $dk=35-2=33$ ) adalah 1,692 jadi  $t_{hitung} (5,909) > t_{tabel} (1,692)$  dan nilai sig ( $0,00$ )  $<$  alpha ( $0,05$ ) dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga disimpulkan bahwa Motivasi Kerja ( $X_2$ ) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Hotel Asoka Luxury Bandar Lampung. (Lampiran 13)

### 4.5.2 Hasil Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan antara variabel independent secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

**Tabel 4.20**

**Hasil Uji F**

Variabel	$F_{hitung}$	$F_{tabel}$	Kondisi	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja	17,086	3,29	$F_{hitung} > F_{tabel}$	0,000	0,05	Sig<Alpha	$H_0$ ditolak dan $H_a$ diterima

*Sumber: Hasil data diolah tahun 2023*

Berdasarkan dari data pada tabel 4.20 diatas adalah hasil pengujian hipotesis dengan uji F diperoleh nilai untuk  $F_{hitung}$  sebesar 17,086 sedangkan  $F_{table}$  dengan  $\alpha=0,05$  dan  $df_1= k-1$  ( $3-1=2$ ) dan  $df_2 n-k$  ( $35-3=32$ ) yaitu sebesar 3,29. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $F_{tabel}$  ( $17,086 > 3,29$ ). Maka  $H_0$  yang diajukan ditolak dan  $H_a$  diterima. Dapat disimpulkan terdapat pengaruh Pelatihan Kerja ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Asoka Luxury Hotel Bandar Lampung.

## **4.6 Pembahasan**

### **4.6.1 Pembahasan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian regresi berganda yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa ada pengaruh signifikan dari faktor Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Asoka Luxury Bandar Lampung. Hal ini didukung oleh nilai regresi Pelatihan Kerja Terhadap kinerja karyawan. Pelatihan Kerja terhadap kinerja karyawan mempunyai kaitan yang kuat dalam instansi yaitu untuk mengurangi terjadinya kesalahan penerimaan informasi yang terjadi di Hotel Asoka Luxury Bandar Lampung.

Menurut Kasmir (2016:124) pelatihan diberikan kepada pegawai baru hanya menekankan kepada materi *hard competency*, sedangkan pengembangan pegawai diberikan kepada pegawai lama dan lebih ditekankan kepada materi *soft competency*. Meskipun terkadang dalam pelatihan dan pengembangan juga diberikan kedua-duanya baik *hard competency* maupun *soft competency*. *Hard competency* merupakan pelatihan yang materinya menekankan kepada kemampuan seseorang dalam bekerja.

Misalnya kemampuannya untuk mengerjakan sesuatu pekerjaan, sehingga materi pelatihan diberikan dalam bentuk bidang pekerjaan tertentu. *Soft competency* merupakan materi pelatihan yang diberikan dalam rangka mengubah perilaku pegawai dan kebiasaan pegawai seperti pemberian materi motivasi kerja, komunikasi, kepemimpinan, budaya organisasi, team work dan lainnya. Hal ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ade Muslimat (2019) yang menyatakan bahwa Pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

### **4.6.2 Pembahasan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian regresi berganda yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa ada pengaruh signifikan dari faktor Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Asoka Luxury Bandar Lampung. Hal ini didukung oleh nilai regresi Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.



Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan hasil tersebut sesuai dengan teori-teori yang dikemukakan oleh para ahli. merupakan penggerak yang mengarahkan pada tujuan, mengajak karyawan mengikuti kemauan untuk menyelesaikan tugas. Karyawan yang merasa termotivasi, apabila merasa tindakannya mengarah pada tujuan dan imbalan berharga yang akan memuaskan kebutuhan mereka.

Hal ini juga di dukung oleh teori Menurut Fahmi (2017:100) mengemukakan motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan. Motivasi kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap terhadap pekerjaannya. menurut Sakarsih (2017) “Motivasi berasal dari kata Latin “movere” yang berarti dorongan atau menggerakkan. “Motivasi sangat diperlukan dalam pelaksanaan aktivitas manusia karena motivasi merupakan hal yang dapat menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal”. Motivasi kerja berhubungan dengan turnover mengandung arti bahwa Motivasi kerja yang tinggi selalu dihubungkan dengan turnover yang rendah, dan sebaliknya jika karyawan banyak yang merasa tidak puas maka turnover karyawan tinggi.

#### **4.6.3 Pembahasan Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian regresi berganda yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa ada pengaruh signifikan dari faktor Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja pada karyawan Hotel Asoka Luxury Bandar Lampung. Hal ini didukung oleh nilai regresi kinerja karyawan. Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja mempunyai kaitan yang kuat dalam instansi yaitu untuk mengurangi terjadinya penurunan kinerja yang terjadi di Hotel Asoka Luxury Bandar Lampung.

Kinerja karyawan yang ada di instansi masih kurang baik dengan kurangnya Motivasi bekerja dari karyawan dalam menjalankan tanggung jawab, berpengaruh dalam menentukan Motivasi kerja meskipun tidak menjadi satu-satunya syarat utama dalam penentuan indikator kinerja karyawan. Hasil tersebut sesuai dengan teori-teori yang dikemukakan oleh para ahli. Menurut Fahmi (2017:100) mengemukakan motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan. Motivasi kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap terhadap pekerjaannya.

Menurut Kasmir (2016:124) pelatihan diberikan kepada pegawai baru hanya menekankan kepada materi *hard competency*, sedangkan pengembangan pegawai diberikan kepada pegawai lama dan lebih ditekankan kepada materi *soft competency*. Meskipun terkadang dalam pelatihan dan pengembangan juga diberikan kedua-duanya baik *hard competency* maupun *soft competency*. *Hard competency* merupakan pelatihan yang materinya menekankan kepada kemampuan seseorang dalam bekerja. Dengan demikian, jika karyawan dapat meningkatkan variabel Motivasi kerja maka akan berdampak dalam peningkatan kinerja karyawan, dengan kata lain semakin meningkatnya Motivasi kerja maka akan ada peningkatan kinerja karyawan.

Dengan demikian, jika karyawan dapat memperbaiki atau meningkatkan dan mengefektifkan variabel Pelatihan Kerja dan meningkatkan variabel Motivasi kerja maka akan berdampak dalam peningkatan kinerja karyawan, dengan kata lain semakin efektif meningkatnya Pelatihan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Asoka Luxury Bandar Lampung.

