

## Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Sheraton Grand Jakarta Gandaria City Hotel

**Atika Ramadona Putri** <sup>(1)</sup>

Prodi DIV Manajemen Perhotelan, Fakultas Pariwisata dan Perhotelan, Universitas Negeri Padang;  
[atikaramadonaputri@gmail.com](mailto:atikaramadonaputri@gmail.com)

**Feri Ferdian** <sup>(2)</sup>

Prodi DIV Manajemen Perhotelan, Fakultas Pariwisata dan Perhotelan, Universitas Negeri Padang

### ABSTRACT

*This study aims to determine the effect of training and motivation on employee work productivity at the Sheraton Grand Jakarta Gandaria City Hotel. The method used is a quantitative approach with a causal associative descriptive research type. The sample consisted of 109 respondents selected using a simple random sampling technique from a total population of 150 employees. Data collection was carried out through a questionnaire with a Likert scale. Data analysis used multiple linear regression with the help of SPSS version 25.0. The results showed that training had a positive and significant effect on work productivity ( $p < 0.05$ ), while motivation had a positive but partially insignificant effect ( $p > 0.05$ ). However, simultaneously, training and motivation together had a significant effect on work productivity ( $p = 0.000$ ) with a contribution of 58.2%. This finding emphasizes the importance of strengthening targeted training programs and a fair work motivation system to improve employee productivity as a whole. The implications of this study can be used as a basis for managerial decision-making in human resource development in the hospitality industry.*

**Keywords:** *training; motivation; work productivity; human resources.*

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan di Hotel Sheraton Grand Jakarta Gandaria City. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif asosiatif kausal. Sampel penelitian sebanyak 109 responden yang dipilih menggunakan teknik simple random sampling dari total populasi sebanyak 150 karyawan. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dengan skala Likert. Analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan SPSS versi 25.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja ( $p < 0,05$ ), sedangkan motivasi berpengaruh positif namun parsial tidak signifikan ( $p > 0,05$ ). Namun, secara simultan, pelatihan dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja ( $p = 0,000$ ) dengan kontribusi sebesar 58,2%. Temuan ini menekankan pentingnya penguatan program pelatihan yang terarah dan sistem motivasi kerja yang adil untuk meningkatkan produktivitas karyawan secara keseluruhan. Implikasi dari penelitian ini dapat dijadikan dasar pengambilan keputusan manajerial dalam pengembangan sumber daya manusia di industri perhotelan.

**Kata kunci:** pelatihan; motivasi, produktivitas kerja; sumber daya manusia.

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Indonesia merupakan negara kepulauan yang memiliki posisi geografis yang sangat strategis, yaitu berada di antara dua benua besar, Asia dan Australia, serta di antara dua samudera penting, yaitu Samudera Hindia dan Samudera Pasifik. Posisi ini tidak hanya memberikan keuntungan dari sisi perdagangan dan transportasi, namun juga membuka peluang besar dalam pengembangan sektor pariwisata nasional. Kekayaan alam yang luar biasa, mulai dari keindahan pantai, pegunungan, hutan tropis, dan danau, hingga keragaman budaya, adat istiadat, dan seni tradisional menjadikan Indonesia sebagai salah satu destinasi wisata unggulan di dunia. Dalam beberapa tahun terakhir, industri pariwisata Indonesia mengalami pertumbuhan yang signifikan, baik dari sisi jumlah kunjungan wisatawan maupun kontribusinya terhadap pendapatan negara. Untuk mengoptimalkan potensi tersebut, keberadaan infrastruktur pendukung seperti transportasi, destinasi wisata yang dikelola dengan baik, serta akomodasi yang memadai menjadi kebutuhan yang mutlak. Salah satu elemen penting dari infrastruktur tersebut adalah sektor perhotelan, yang berfungsi sebagai penyedia akomodasi sekaligus sebagai bagian dari pengalaman wisata yang tidak terpisahkan.<sup>(1)</sup>

Industri perhotelan merupakan salah satu tulang punggung dalam mendukung kemajuan pariwisata. Hotel tidak hanya berfungsi sebagai tempat beristirahat, tetapi juga sebagai pusat layanan yang memberikan pengalaman menyeluruh kepada wisatawan. Perhotelan melibatkan berbagai jenis layanan, seperti pelayanan kamar, makanan dan minuman, fasilitas rekreasi, pertemuan, hingga pelayanan informasi dan keamanan. Oleh karena itu, kualitas layanan dalam industri ini sangat menentukan kepuasan pelanggan dan berpengaruh langsung terhadap citra destinasi wisata. Dalam era persaingan global seperti saat ini, industri perhotelan dituntut untuk terus meningkatkan daya saing, baik dari aspek fasilitas fisik maupun sumber daya manusianya. Seiring dengan berkembangnya teknologi informasi dan meningkatnya ekspektasi pelanggan, hotel harus mampu menyediakan pelayanan yang tidak hanya memenuhi standar internasional, tetapi juga mampu beradaptasi dengan kebutuhan yang terus berkembang. Salah satu kunci untuk mencapai hal tersebut adalah melalui penguatan kompetensi sumber daya manusia yang dimiliki.<sup>(2)</sup>

Sumber daya manusia menjadi aset terpenting dalam industri perhotelan karena mereka merupakan ujung tombak dalam menyampaikan layanan kepada tamu. Dalam konteks ini, pelatihan menjadi bagian yang sangat krusial. Pelatihan bertujuan untuk memberikan pembekalan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang dibutuhkan dalam menjalankan tugas secara efektif dan efisien. Selain itu, pelatihan juga penting untuk menjawab tantangan-tantangan baru yang muncul seiring dengan perkembangan teknologi, standar layanan global, serta perubahan preferensi dan perilaku konsumen.<sup>(3)</sup> Namun, pelatihan saja tidak cukup tanpa adanya dorongan motivasi yang kuat. Motivasi kerja merupakan faktor internal maupun eksternal yang mendorong seseorang untuk bekerja dengan optimal, mencapai target, dan berkontribusi terhadap tujuan organisasi. Kombinasi antara pelatihan yang tepat dan motivasi yang kuat akan menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kualitas layanan dan kepuasan tamu.

Sheraton Grand Jakarta Gandaria City Hotel, merupakan hotel mewah dengan standar internasional dan menjadi bagian dari jaringan global Marriott International. Hotel ini telah beroperasi sejak 15 Oktober 2015 dan dikelola oleh PT. Pakuwon Jati Tbk. Terletak di kawasan bisnis strategis di Jakarta Selatan, hotel ini mengedepankan nilai-nilai pelayanan unggulan seperti Welcoming, Assured, dan Community. Dengan desain arsitektur mewah, fasilitas lengkap, serta lokasi yang terintegrasi dengan Gandaria City Mall dan gedung perkantoran Gandaria 8, hotel ini memiliki daya tarik tinggi bagi wisatawan lokal maupun mancanegara. Data internal menunjukkan bahwa hotel ini mempekerjakan

sekitar 150 karyawan yang tersebar di berbagai departemen seperti Front Office, Food and Beverage, Housekeeping, Engineering, Sales and Marketing, HR, Accounting, dan lain-lain. Setiap departemen memiliki peran dan fungsi yang berbeda, namun semuanya saling terkait untuk menjamin kelancaran operasional hotel secara keseluruhan. Kinerja masing-masing karyawan sangat menentukan keberhasilan tim dalam memberikan pelayanan prima.

Urgensi penelitian ini didukung oleh hasil pengamatan di lapangan yang menunjukkan adanya peluang peningkatan kinerja operasional di Sheraton Grand Jakarta Gandaria City Hotel. Beberapa aspek seperti koordinasi lintas departemen, ketepatan penyelesaian tugas, dan inisiatif karyawan masih dapat dioptimalkan. Hasil pra-wawancara dengan staf dari berbagai departemen mengindikasikan bahwa pelatihan lanjutan berpotensi untuk lebih disesuaikan dengan dinamika kebutuhan operasional, sementara motivasi kerja dapat terus ditingkatkan agar karyawan lebih bersemangat dalam memberikan pelayanan. Kondisi ini mempresentasikan peluang strategis bagi manajemen dalam memperkuat produktivitas kerja karyawan secara menyeluruh.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan motivasi kerja memegang peranan penting dalam menentukan produktivitas kerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan di Sheraton Grand Jakarta Gandaria City Hotel. Fokus penelitian ini diarahkan pada sejauh mana kedua faktor ini berkontribusi terhadap peningkatan kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu kerja, yang pada akhirnya dapat mendukung kelancaran operasional hotel secara keseluruhan. Hasil ini selaras dengan pelatihan sebelumnya yang menunjukkan bahwa pelatihan yang dirancang dengan tepat sasaran dapat meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan efisiensi kerja karyawan, sementara motivasi yang tinggi mampu menumbuhkan komitmen serta dedikasi terhadap pekerjaan<sup>(4)</sup>. Penelitian yang dilakukan oleh<sup>(5)</sup> secara khusus menemukan bahwa pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhan pekerjaan dan motivasi yang dibangun melalui sistem penghargaan yang adil memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan di sektor jasa. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai hubungan antara dua variabel tersebut dengan produktivitas kerja, serta memberikan rekomendasi praktis bagi manajemen hotel dalam merancang strategi pelatihan dan motivasi yang lebih efektif. Dengan meningkatnya produktivitas kerja, maka kualitas pelayanan hotel akan turut meningkat, yang pada akhirnya akan berdampak positif terhadap kepuasan tamu, loyalitas pelanggan, dan keberlanjutan bisnis perhotelan di tengah persaingan industri yang semakin kompetitif.

## METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif asosiatif kausal. Tujuan dari pendekatan ini adalah untuk mengetahui hubungan sebab akibat antara variabel-variabel yang diteliti, yakni pelatihan (X1), motivasi (X2), dan produktivitas kerja karyawan (Y). Penelitian kuantitatif berlandaskan pada filsafat positivisme yang bertujuan untuk menguji hipotesis melalui data numerik yang dikumpulkan dari populasi atau sampel tertentu menggunakan instrumen penelitian yang terstandar.<sup>(6)</sup> Menurut Sugiyono (2022), pendekatan asosiatif kausal digunakan untuk melihat pengaruh dari satu atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat. Penelitian ini dilaksanakan di Sheraton Grand Jakarta Gandaria City Hotel pada bulan Juli–Agustus 2025.

Variabel dalam penelitian ini meliputi pelatihan (X1), motivasi (X2), dan produktivitas kerja (Y). Pelatihan didefinisikan sebagai kegiatan terstruktur yang bertujuan meningkatkan kemampuan kerja, motivasi sebagai dorongan internal dan eksternal untuk mencapai tujuan, dan produktivitas kerja sebagai efisiensi penggunaan sumber daya dalam menghasilkan output. Populasi penelitian mencakup seluruh

karyawan Sheraton Grand Jakarta Gandaria City Hotel yang berjumlah 150 orang. Sampel penelitian ditentukan dengan teknik simple random sampling dan menggunakan rumus Slovin untuk memperoleh 109 responden. Teknik ini dianggap tepat karena seluruh anggota populasi memiliki karakteristik yang homogen dan peluang yang sama untuk dipilih. Jenis data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh melalui kuesioner atau angket. Instrumen penelitian ini berupa kuesioner dengan skala Likert lima poin, yang disusun berdasarkan indikator dari masing-masing variabel. Indikator pelatihan mencakup tujuan, metode, materi, dan waktu; indikator motivasi mencakup dorongan mencapai tujuan, semangat kerja, inisiatif dan kreativitas, serta rasa tanggung jawab; sedangkan indikator produktivitas mencakup kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu kerja. Validitas dan reliabilitas instrumen diuji terlebih dahulu dengan menyebarkan angket kepada 30 responden. Semua item dari masing-masing variabel menunjukkan nilai validitas dan reliabilitas yang memenuhi syarat, dengan Cronbach's Alpha di atas 0,7.

Data dianalisis menggunakan SPSS versi 25.0 dengan beberapa teknik analisis, termasuk tabulasi data, deskriptif statistik, dan analisis regresi linier berganda. Analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui tingkat capaian setiap variabel melalui perhitungan mean, standar deviasi, nilai minimum dan maksimum, serta pengkategorian interval menggunakan lima kategori (sangat baik hingga tidak baik). Uji prasyarat analisis meliputi uji normalitas (menggunakan Kolmogorov-Smirnov), uji heteroskedastisitas (menggunakan metode Glejser), dan uji multikolinearitas (menggunakan nilai Tolerance dan VIF). Semua uji ini penting untuk memastikan bahwa model regresi yang digunakan memenuhi asumsi klasik dan layak untuk digunakan.

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji T untuk melihat pengaruh parsial dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, serta uji F untuk melihat pengaruh secara simultan. Selain itu, koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengetahui seberapa besar variasi produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh variabel pelatihan dan motivasi. Model regresi linier berganda digunakan dengan persamaan:  $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$ , untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan. Kriteria pengambilan keputusan didasarkan pada nilai signifikansi ( $\text{Sig.} \leq 0,05$ ), yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas dan terikat jika hipotesis diterima.

## HASIL

### Deskripsi Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran yang jelas dan menyeluruh mengenai profil karyawan Sheraton Grand Jakarta Gandaria City Hotel yang menjadi sampel penelitian. Pemahaman terhadap karakteristik responden menjadi aspek penting dalam kajian ilmiah karena dapat memberikan konteks terhadap data yang dianalisis, serta membantu dalam menginterpretasikan hasil penelitian secara lebih tepat dan relevan. Karakteristik ini mencakup beberapa aspek utama, yaitu jenis kelamin, usia, departemen tempat bekerja, jabatan, lama bekerja, status kepegawaian, dan tingkat Pendidikan terakhir yang dimiliki oleh masing-masing responden. Data karakteristik responden diperoleh melalui penyebaran kuesioner yang telah dirancang secara sistematis kepada 109 orang responden yang terpilih menggunakan teknik *simple random sampling*. Seluruh responden merupakan karyawan aktif yang bekerja di berbagai divisi dan tingkat jabatan di Sheraton Grand Jakarta Gandaria City Hotel.

Berdasarkan hasil penelitian terhadap 109 responden dapat dilihat bahwa mayoritas responden berjenis kelamin Perempuan sebanyak 58 orang (53,21%), sedangkan laki-laki berjumlah 51 orang (46,79%). Dari segi usia sebagian besar responden berada pada rentang 26-35 tahun sebanyak 74

orang (67,89%), diikuti oleh kelompok usia 36-45 tahun sebanyak 20 orang (18,35%), kemudian <25 tahun sebanyak 8 orang (7,34%), dan sisanya berusia >45 tahun sebanyak 7 orang (6,42%). Berdasarkan departemen, responden terbanyak berasal dari Food&Beverage (F&B) Product sebanyak 26 orang (23,85%), disusul Front Office sebanyak 18 orang (16,51%), F&B Service sebanyak 15 orang (13,76%), serta departemen lainnya seperti Housekeeping, Sales & Marketing, Accounting, Engineering, HR Management, Lost Prevention dan IT dengan persentase lebih kecil. Dilihat dari jabatan, sebagian besar responden menduduki posisi associate sebanyak 67 orang (61,47%), diikuti supervisor sebanyak 27 orang (24,77%), assistant manager sebanyak 9 orang (8,26%), manager sebanyak 4 orang (3,67%), dan direktur sebanyak 2 orang (1,83%). Sementara itu, dari aspek lama bekerja, karyawan memiliki rentang masa kerja yang bervariasi mulai dari yang baru bergabung hingga yang telah bekerja lebih dari 5 tahun, sehingga mencerminkan Tingkat pengalaman kerja yang beragam. Gambaran karakteristik ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan hotel berada pada usia produktif, didominasi oleh Perempuan, bekerja di lini operasional seperti F&B Product dan Front Office, serta menempati posisi pelaksana yang berperan langsung dalam pelayanan kepada tamu, sehingga faktor pelatihan dan motivasi sangat relevan untuk mendukung peningkatan produktivitas kerja mereka.

### Analisis Deskriptif

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel pelatihan memiliki skor rata-rata 4,22 yang termasuk kategori "sangat baik". Hal ini menunjukkan bahwa program pelatihan yang telah dilaksanakan mendapat apresiasi yang positif dari karyawan meskipun terdapat peluang untuk lebih menyesuaikan materi dan metode pelatihan dengan dinamika kebutuhan operasional yang terus berkembang. Variabel motivasi memperoleh skor rata-rata 4,31 juga berada pada kategori "sangat baik" yang menunjukkan bahwa karyawan memiliki dorongan kerja yang baik. Namun, motivasi ini masih dapat ditingkatkan agar semangat kerja dan inisiatif karyawan semakin optimal. Variabel produktivitas kerja memiliki skor rata-rata 4,28 menandakan karyawan mampu menjaga kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu kerja dengan baik.

### Uji Persyaratan Analisis

Berdasarkan hasil uji persyaratan analisis, diketahui bahwa data residual berdistribusi normal dengan nilai signifikansi Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,200 ( $> 0,05$ ). Selanjutnya, uji multikolinearitas dilakukan untuk mendeteksi adanya korelasi tinggi antar variabel bebas. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel pelatihan memiliki nilai Tolerance sebesar 0,763 dan VIF sebesar 1,310, sedangkan motivasi memiliki nilai Tolerance sebesar 0,763 dan VIF sebesar 1,310. Nilai tersebut menunjukkan bahwa tolerance  $> 0,10$  dan VIF  $< 10$ , sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas. Uji heteroskedastisitas menggunakan Glejser menunjukkan bahwa variabel pelatihan memiliki nilai signifikansi 0,333 ( $> 0,005$ ) dan motivasi sebesar 0,071 ( $> 0,05$ ) sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi terbebas dari gejala heteroskedastisitas. Dengan demikian seluruh asumsi klasik terpenuhi, sehingga model regresi layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

### Uji Hipotesis

Berdasarkan pengujian hipotesis yang dilakukan menggunakan regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh pelatihan ( $X_1$ ) dan motivasi ( $X_2$ ) terhadap produktivitas kerja karyawan ( $Y$ ) baik secara parsial maupun simultan. Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel pelatihan memiliki koefisien regresi sebesar 0,550 dengan nilai t-hitung 9,480 dan signifikansi 0,000 ( $< 0,05$ ) yang berarti pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Variabel motivasi memiliki koefisien regresi sebesar 0,225 dengan nilai t-hitung 1,823 dan signifikansi 0,071 ( $> 0,05$ ) sehingga motivasi berpengaruh positif namun tidak signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja.

Hasil uji F menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 ( $< 0,05$ ), yang berarti pelatihan dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Nilai koefisien

determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,582 menunjukkan bahwa 58,2% variasi produktivitas kerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel pelatihan dan motivasi sedangkan sisanya sebesar 41,8% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

## PEMBAHASAN

### Pelatihan

Variabel pelatihan dalam penelitian ini mengukur sejauh mana pelatihan yang diberikan oleh perusahaan dianggap relevan, efektif, dan mendukung produktivitas kerja karyawan.<sup>(7)</sup> Hasil analisis deskriptif, diperoleh nilai rata-rata yang berada dalam kategori sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menilai bahwa pelatihan yang mereka terima sudah sangat baik dan membantu dalam menunjang pelaksanaan tugas kerja. Adapun item pernyataan dengan skor tertinggi dalam variabel pelatihan “materi pelatihan relevan dengan perkembangan teknologi” dengan nilai rata-rata dengan kategori sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa materi pelatihan yang diberikan telah mengikuti kebutuhan operasional terkini, terutama ditengah dinamika industri perhotelan yang terus berkembang. Namun, durasi pelatihan mendapat skor relatif lebih rendah, yang menunjukkan perlunya penyesuaian agar tidak mengganggu aktivitas kerja harian.

Hasil ini sejalan dengan pandangan Mangkunegara yang menekankan bahwa pelatihan yang efektif harus selaras dengan tuntutan pekerjaan dan perkembangan teknologi sehingga mampu meningkatkan keterampilan secara langsung.<sup>(8)</sup> Penelitian Yuniarsih (2019) mendukung temuan ini dengan menyatakan bahwa durasi pelatihan yang terlalu Panjang berpotensi menurunkan focus peserta.<sup>(9)</sup> Menurut Rahmawati (2021) mengungkapkan bahwa pelatihan yang memuat materi sesuai perkembangan teknologi berdampak positif terhadap produktivitas di sektor perhotelan.<sup>(10)</sup> Penelitian ini juga sejalan oleh Feri Ferdian dan Nur Hilal (2024) di The Zhm Premiere Hotel Padang memperlihatkan bahwa pelatihan tidak hanya meningkatkan kemampuan teknis, tetapi juga memperkuat keterlibatan emosional serta komitmen karyawan terhadap perusahaan.<sup>(11)</sup> Hal ini membuktikan bahwa pelatihan yang tepat sasaran dapat memberikan efek ganda, yakni peningkatan kinerja sekaligus loyalitas pegawai.

### Motivasi

Variabel motivasi mengukur dorongan internal dan eksternal yang mempengaruhi semangat kerja, inisiatif, serta tanggung jawab karyawan dalam menjalankan tugas. Dari hasil perhitungan, variabel ini memperoleh skor yang juga termasuk dalam kategori “sangat baik” Item dengan skor tertinggi variabel ini adalah “aktif mencari informasi tambahan untuk menyelesaikan tugas” dengan rata-rata “sangat baik”. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki inisiatif yang tinggi dan cenderung proaktif dalam bekerja. Nilai ini mencerminkan adanya motivasi yang kuat dari dalam diri karyawan untuk terus belajar dan berkembang. Selain itu, indikator lain seperti komitmen terhadap pencapaian tujuan dan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan juga memperoleh skor yang tinggi, menandakan bahwa motivasi kerja karyawan berada pada tingkat yang sangat baik. Motivasi yang tinggi ini menjadi salah satu aset penting perusahaan dalam membangun lingkungan kerja yang produktif dan berkelanjutan<sup>(12)</sup>. Namun sistem penghargaan (*reward*) perlu diperbaiki agar motivasi ini dapat terus terjaga dan memberikan pengaruh yang lebih signifikan terhadap produktivitas<sup>(13)</sup>

Temuan ini sejalan dengan pandangan hasibuan (2019) yang menyatakan bahwa motivasi Adalah kekuatan pendorong yang mengarahkan karyawan untuk mencapai tujuan organisasi, baik melalui motivasi intrinsik seperti rasa bangga dan pencapaian pribadi, maupun motivasi ekstrinsik seperti pemberian penghargaan atau imbalan<sup>(14)</sup> Hasil ini juga diperkuat oleh penelitian Sutrisno (2020) yang menemukan bahwa motivasi intrinsik yang tinggi secara signifikan meningkatkan produktivitas karyawan di sektor jasa<sup>(15)</sup>

**Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan**

Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa secara bersamaan, variabel pelatihan dan motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini terlihat dari hasil uji statistik yang memperlihatkan adanya hubungan yang kuat ketika kedua variabel tersebut dianalisis secara simultan, sehingga dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan motivasi bersama-sama mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Secara terpisah, pelatihan terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Artinya, semakin baik kualitas dan efektivitas program pelatihan yang diberikan, semakin besar pula kontribusinya terhadap peningkatan hasil kerja karyawan. Sebaliknya, motivasi juga memiliki pengaruh positif, namun secara parsial pengaruh tersebut tidak cukup kuat untuk dinyatakan signifikan secara statistik. Kondisi ini kemungkinan dipengaruhi oleh beberapa faktor eksternal, seperti sistem penghargaan yang belum merata atau belum optimalnya penerapan insentif berbasis kinerja yang dapat memperkuat motivasi kerja secara langsung.

Walaupun secara parsial motivasi belum memberikan dampak signifikan, ketika digabungkan dengan pelatihan, keduanya mampu menjelaskan sebagian besar variasi produktivitas kerja karyawan. Hal ini mengindikasikan pentingnya strategi pengelolaan sumber daya manusia yang menyinergikan peningkatan kompetensi melalui pelatihan dengan upaya menjaga dan menguatkan motivasi kerja. Pelatihan tetap menjadi faktor dominan yang berpengaruh langsung terhadap produktivitas, namun motivasi tetap diperlukan untuk menjaga konsistensi dan semangat kerja, sehingga kombinasi keduanya menjadi strategi efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan di sektor perhotelan.

Temuan ini sejalan dengan penelitian <sup>(15)</sup> yang menegaskan bahwa pelatihan yang terstruktur dapat meningkatkan produktivitas secara signifikan. Selain itu hasil ini mendukung penelitian <sup>(16)</sup> yang mengungkapkan bahwa penerapan sistem penghargaan yang tepat mampu meningkatkan motivasi kerja. Keterlibatan karyawan (employee engagement), dan menurunkan tingkat turnover. Penelitian Hasibuan (2019) juga menyatakan bahwa motivasi baik intrinsik maupun ekstrinsik, berperan penting sebagai kekuatan pendorong bagi karyawan untuk mencapai tujuan organisasi <sup>(17)</sup>. Dengan demikian hasil penelitian ini memperkuat pandangan bahwa integrasi antara pelatihan yang efektif dan motivasi yang dikelola dengan baik akan memberikan dampak positif terhadap produktivitas karyawan. Penelitian ini memiliki keterkaitan yang erat dengan berbagai studi sebelumnya yang meneliti hubungan antara pelatihan, motivasi, dan produktivitas kerja karyawan di sektor jasa dan perhotelan. Pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhan pekerjaan dan motivasi yang dipupuk melalui sistem penghargaan yang adil memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan di perusahaan jasa <sup>(18)</sup>. Temuan ini menunjukkan bahwa strategi pengembangan SDM yang mengintegrasikan pelatihan terarah dan motivasi yang dikelola dengan baik mampu meningkatkan kinerja individu sekaligus mendorong pencapaian tujuan organisasi.

Secara global, penelitian <sup>(19)</sup> menunjukkan bahwa penghargaan intrinsik dan motivasi karyawan berhubungan positif dengan kinerja karyawan. Nusraningrum et al. (2020) menambahkan bahwa motivasi dapat dimediasi oleh lingkungan kerja yang kondusif dalam mencapai kinerja optimal <sup>(20)</sup>. Menurut <sup>(21)</sup> juga menekankan bahwa keberhasilan pelatihan sangat bergantung pada organisasi Yuniarsih (2019) menggarisbawahi bahwa desain pelatihan yang berkelanjutan dapat memastikan kompetensi karyawan tetap relevan dengan tuntutan pasar.<sup>(22)</sup> Firmansyah (2018) dan Wijaya (2019) menemukan bahwa motivasi kerja dapat berperan sebagai variabel mediasi antara pelatihan dan kinerja karyawan.<sup>(23)</sup> Sementara itu, Trianasari (2020) menekankan pentingnya keterlibatan karyawan dalam proses pengambilan keputusan sebagai salah satu bentuk motivasi yang dapat meningkatkan produktivitas.<sup>(24)</sup>

Penelitian ini juga relevan dengan studi Rahmadani (2020) yang menunjukkan bahwa pelatihan berbasis kompetensi dan motivasi kerja memiliki kontribusi besar dalam meningkatkan produktivitas di perusahaan perhotelan.<sup>(25)</sup> Demikian pula, hasil penelitian Putri dan Santoso (2021) memperlihatkan bahwa pelatihan yang interaktif dan sistem penghargaan berbasis kinerja mampu memotivasi karyawan untuk memberikankinerjaterbaiknya.<sup>(26)</sup>

### KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan sebelumnya, maka dapat disimpulkan hasil penelitian mengenai pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan di Sheraton Grand Jakarta Gandaria City Hotel. Pelatihan di Sheraton Grand Jakarta Gandaria City Hotel secara umum berada pada kategori sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa program pelatihan yang diberikan telah dirancang dengan baik, mencakup tujuan yang jelas, metode yang relevan, dan materi yang tersusun secara sistematis. Motivasi kerja karyawan di hotel ini juga tergolong sangat baik, terlihat dari indikator seperti dorongan untuk mencapai tujuan, semangat kerja, dan inisiatif belajar yang mencerminkan tingkat motivasi intrinsik yang tinggi. Produktivitas kerja karyawan pun berada pada kategori sangat baik, dengan aspek ketepatan waktu, kualitas kerja, dan efisiensi yang menjadi faktor utama pendukung tingginya produktivitas.

Hasil analisis menunjukkan bahwa pelatihan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Artinya, semakin berkualitas program pelatihan yang dijalankan, semakin besar dampak positifnya terhadap peningkatan hasil kerja. Sementara itu, motivasi juga memiliki pengaruh positif, namun pengaruh tersebut belum cukup kuat untuk dinyatakan signifikan secara statistik. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun motivasi karyawan tergolong tinggi, pengaruhnya terhadap produktivitas masih belum optimal. Ketika pelatihan dan motivasi dipadukan, keduanya terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan. Meskipun demikian, terdapat pula faktor-faktor lain di luar penelitian ini yang turut memengaruhi tingkat produktivitas karyawan, sehingga upaya peningkatan kinerja perlu dilakukan secara menyeluruh dan berkesinambungan.

### DAFTAR PUSTAKA

1. Badan Pusat Statistik. Letak geografis Indonesia.
2. Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Republik Indonesia. Industri perhotelan dan kontribusinya terhadap pariwisata Indonesia.
3. Dessler G. Human resource managemen.
4. Ferdian SP. Peran pelatihan dan motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan. Jurnal Manajemen dan Bisnis,.
5. Feri Ferdian. Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan pada perusahaan jasa. .
6. Sugiyono. Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D.
7. Sari DP, & NY. Pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan pada perusahaan manufaktur di Indonesia.
8. Mangkunegara AP. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.
9. Yuniarsih T. Manajemen Sumber Daya Manusia.
10. Rahmawati S. Pengaruh Pelatihan Berbasis Teknologi terhadap Produktivitas Karyawan di Industri Perhotelan.
11. Hilal N and FF. Pengaruh pelatihan terhadap employee engagement di The ZHM Premiere Hotel Padang.

12. Nusraningrum D and RA and JL and ULN and WW. Enhancing employee performance through motivation: the mediating roles of green work environments and engagement in Jakarta's logistics sector}.
13. Manzoor M and SS and BNUT. Intrinsic rewards and employee's performance with the mediating mechanism of employee's motivation.
14. Hasibuan MSP. Manajemen Sumber Daya Manusia.
15. Sutrisno E. Manajemen Sumber Daya Manusia.
16. Wulandari CPFF. Pengaruh Motivasi dan Sistem Penghargaan terhadap Keterlibatan Karyawan dan Tingkat Pergantian Pegawai di Industri Perhotelan. .
17. Hasibuan MSP. Manajemen Sumber Daya Manusia.
18. Sadjuni NLGS, Andini NLMP, Jata IW. Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Departemen Front Office Di Mercure Bali Sanur Resort. *Journal of Hospitality Accommodation Management (JHAM)*. 2024 Aug 30;3(2):137–50.
19. Manzoor F, Wei L, Asif M. Intrinsic Rewards and Employee's Performance With the Mediating Mechanism of Employee's Motivation. *Front Psychol*. 2021 Jul 15;12.
20. Widyaningrum ME. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku Utara di Manado. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*. 2020;13(5):13518–30.
21. Dessler G. *Human Resource Management*. 15th ed. Pearson Education; 2017.
22. Yuniarsih T. Manajemen Sumber Daya Manusia. .
23. Firmansyah A. Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai.
24. Trianasari D. Keterlibatan Karyawan dalam Meningkatkan Produktivitas.
25. Rahmadani D. Pelatihan Berbasis Kompetensi dan Produktivitas Kerja.
26. Putri AK, & SH. Pelatihan Interaktif dan Sistem Penghargaan terhadap Motivasi. .