

Pengaruh Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Semangat Kerja Karyawan The Jayakarta

Muhammad Ferdi Pradana¹⁾, Ayu Nike Retnowati²⁾, Agung Pramayuda³⁾

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Informatika dan Bisnis Indonesia

Email: Louisvanferdi@gmail.com, anr3515@unibi.ac.id, agungpramayuda@unibi.ac.id

Abstrak

Permasalahan mengenai adanya keluhan pelanggan pada google review mengenai kinerja karyawan, terdapat karyawan yang masih terlambat masuk kerja dan menurunnya jumlah kegiatan pelatihan karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen yaitu Motivasi dan Pelatihan terhadap variabel dependen yaitu Semangat Kerja Karyawan The Jayakarta Suites Bandung. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah seluruh karyawan The Jayakarta Suites Bandung yang berjumlah 97 orang responden dengan menggunakan teknik non probability sampling, sampel jenuh. Berdasarkan hasil diperoleh bahwa tanggapan responden terkait Motivasi termasuk kedalam kategori tinggi, Pelatihan termasuk kedalam kategori baik dan Semangat Kerja Karyawan kedalam kategori tinggi. Berdasarkan hasil uji determinasi diperoleh bahwa Motivasi berpengaruh sebesar 22% terhadap Semangat Kerja Karyawan, Pelatihan berpengaruh sebesar 9,6% terhadap Semangat Kerja Karyawan, Motivasi dan Pelatihan berpengaruh sebesar 21,5% terhadap Semangat Kerja Karyawan. Hasil pengujian hipotesis secara parsial menunjukkan Motivasi berpengaruh terhadap Semangat Kerja Karyawan dengan $t\text{-hitung } 4,070 > t\text{-tabel } 1,985$. Pelatihan tidak berpengaruh terhadap Semangat Kerja Karyawan dengan $t\text{-hitung } 1,175 < t\text{-tabel } 1,985$. Berdasarkan pengujian hipotesis secara simultan menunjukkan Motivasi dan Pelatihan berpengaruh terhadap Semangat Kerja Karyawan dengan $F\text{-hitung } 14,135 > F\text{-tabel } 3,09$.

Kata Kunci: motivasi, pelatihan, semangat kerja

Abstract

Problems regarding customer complaints on Google reviews regarding employee performance, some employees are still late for work and a decrease in the number of employee training activities. This study aims to determine the effect of the independent variables, namely Motivation and Training on the dependent variable, namely Employee Spirit at The Jayakarta Suites Bandung. This research uses descriptive and verification methods with a quantitative approach. The population used in this study were all employees of The Jayakarta Suites Bandung, totaling 97 respondents using a non-probability sampling technique, a saturated sample. Based on the results, it was found that respondents' responses related to motivation were included in the high category, training was included in the good category and employee work spirit was included in the high category. Based on the results of the determination test, it was found that motivation had an effect of 22% on employee work spirit, training had an effect of 9.6% on employee work spirit, motivation and training had an effect of 21.5% on employee work spirit. The results of partial hypothesis testing show that motivation influences employee work spirit with $t\text{-count } 4.070 > t\text{-table } 1.985$. Training has no effect on employee work spirit with $t\text{-count } 1.175 < t\text{-table } 1.985$. Based on simultaneous hypothesis testing, it shows that motivation and training have an effect on employee work spirit with $F\text{-count } 14.135 > F\text{-table } 3.09$.

Keywords: motivation, training, work spirit

1. PENDAHULUAN

Pandemi *Covid-19* dinyatakan oleh Organisasi kesehatan dunia atau *World Health Organization* (WHO) sebagai pandemi global sejak maret 2020. Virus yang melanda seluruh negara di dunia memaksa banyak orang mengurangi aktivitas di luar ruangan dan melakukan berbagai aktivitas harian seperti bekerja dan belajar dari rumah untuk menekan angka penyebaran virus *covid-19*. Hingga pada tahun 2022 penyebaran virus mulai mereda namun dampak yang dirasakan akibat adanya pandemi masih sangat terasa, terutama perekonomian yang sangat terguncang akibat pandemi, salah satu sektor usaha yang terdampak dengan adanya pandemi yaitu sektor pariwisata.

Terganggunya industri pariwisata membuat sektor perhotelan terkena dampak. Pandemi *covid-19* membuat terjadinya perubahan sistem kerja yang dijalankan perusahaan, saat pandemi terjadi, kegiatan operasional tempat penginapan seperti hotel hanya berjalan 50% dan sisa karyawan lainnya dirumahkan secara bergantian. Kondisi tersebut berlangsung selama kurang lebih 2 tahun sehingga berpengaruh terhadap sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan dalam melakukan pekerjaan dan menghambat perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Perusahaan dalam mencapai tujuannya memerlukan dukungan dari karyawan yang memiliki semangat kerja tinggi. Menurut Sutrisno dalam (Rozi, 2021) semangat kerja merupakan upaya untuk lebih baik dari sebelumnya yang dapat dilihat dari hasil pekerjaan yang telah dilakukan.

The Jayakarta Suites Bandung merupakan perusahaan yang menyediakan jasa tempat penginapan/hotel yang berada di kawasan Dago Kota Bandung. The Jayakarta Suites Bandung terkena dampak pandemi *covid-19* yang membuat berbagai kegiatan tidak bisa dilakukan seperti biasanya, seperti pengurangan jumlah karyawan yang masuk kerja, pengurangan kapasitas pengunjung dan terganggunya kegiatan pelatihan karyawan yang biasanya dilakukan, dengan berbagai hambatan yang

dihadapi perusahaan saat pandemi *covid-19* melanda.

The Jayakarta Suites Bandung mendapatkan berbagai keluhan dari konsumen melalui *google review* mengenai hasil kerja karyawan. Jumlah keluhan pelanggan yang meningkat dari tahun 2020 sampai tahun 2022. Banyaknya keluhan mengenai kinerja karyawan The Jayakarta Suites Bandung yang disampaikan melalui *google review* ditujukan pada departemen *Housekeeping* dan *Front Office*. Keluhan yang disampaikan pelanggan seperti staf yang kurang ramah dalam melayani pelanggan, lambat dalam menangani permintaan pelanggan, kondisi ruangan kamar yang dirasa kurang bersih, dan perlengkapan kamar yang tidak lengkap.

Tingkat semangat kerja karyawan pada suatu perusahaan juga dapat dilihat dari jumlah absensi karyawan, semakin sedikit waktu bekerja yang hilang maka semakin tinggi semangat kerja karyawannya, sebaliknya ketika banyak waktu yang hilang berarti tingkat semangat kerja karyawannya rendah (Busro, 2018:330). Hal ini terjadi pada The Jayakarta Suites Bandung dimana masih terdapat karyawan yang sering tidak masuk kerja dengan berbagai alasan seperti izin, sakit bahkan tidak masuk kerja tanpa memberikan keterangan. Tingginya tingkat kemangkiran dapat menjadi tanda semangat kerja yang rendah karena jika karyawan menyenangi pekerjaannya, mereka akan melakukan berbagai usaha yang diperlukan dan diharapkan perusahaan dari mereka (Busro, 2018:332).

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner pra survey mengenai semangat kerja kepada 25 responden dapat disimpulkan bahwa terdapat sebagian kecil karyawan yang tidak mampu menghadapi stres kerja dengan baik dan merasa tidak yakin akan memiliki masa depan kerja yang baik di masa depan. Permasalahan mengenai ketidakmampuan karyawan dalam mengontrol dirinya ketika menghadapi kesulitan dalam bekerja dan tidak mampu menangani stres yang timbul akibat pekerjaan dapat mengindikasikan rendahnya semangat kerja karyawan karena salah satu faktor yang mempengaruhi semangat kerja yaitu faktor kepribadian dan kehidupan emosional karyawan

(Busro, 2018:326), karyawan dengan semangat kerja yang tinggi akan memiliki kekuatan psikologis yang baik untuk menghasilkan kegairahan dalam bekerja dan mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik dan produktif.

Karyawan merupakan salah satu unsur penting bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya, perlu adanya dorongan dari manajer perusahaan untuk mampu memberikan dorongan bagi karyawan untuk bekerja sesuai dengan keinginan perusahaan, dorongan tersebut disebut dengan motivasi kerja. Motivasi menjadi suatu capaian tertinggi bagi seorang karyawan untuk meningkatkan semangat kerja dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik (Rozi, 2021). Motivasi kerja tidak dapat diukur secara langsung, namun dapat disimpulkan dari sikap dan perilaku yang ditampilkan karyawan dalam melakukan pekerjaannya (Priansa, 2021:199).

Fenomena yang terjadi pada The Jayakarta Suites Bandung yaitu adanya keluhan pelanggan mengenai perilaku karyawan yang kurang baik dalam melakukan pekerjaan, seperti karyawan *front office* yang tidak ada di tempat penerimaan tamu, perilaku karyawan yang bersikap kurang sopan, dan kurang tanggap dalam menangani permintaan pelanggan menunjukkan adanya indikasi rendahnya motivasi yang dimiliki karyawan The Jayakarta Suites Bandung. Selain itu masih adanya karyawan yang terlambat masuk kerja, pihak The Jayakarta Suites Bandung sudah memberikan kebijakan toleransi keterlambatan selama 5 menit dari jam masuk kerja. Karyawan yang kehilangan motivasi kerja adalah karyawan yang kehilangan minat dan karyawan yang berhenti terlibat sehingga cenderung terlambat masuk kerja menurut Analet dalam (Falah & Ayuningtias, 2020).

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner pra survey mengenai motivasi kepada 25 orang karyawan The Jayakarta Suites Bandung dapat disimpulkan bahwa sebagian kecil karyawan merasa masih kurangnya pemberian penghargaan bagi karyawan yang berprestasi atau berhasil mencapai target pekerjaan dan belum ratanya kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan potensi dalam diri mereka

yang membuat turunnya motivasi kerja bagi sebagian kecil karyawan.

Untuk menjamin pekerjaan dalam organisasi dilaksanakan oleh karyawan yang tepat membutuhkan pelatihan Sumber Daya Manusia. Melalui pelatihan, karyawan akan memiliki kemampuan dan keterampilan yang unik dalam menyelesaikan pekerjaannya, pelatihan yang tepat akan mempengaruhi kinerja yang ditampilkan oleh karyawan (Priansa, 2021:174). Semangat kerja dapat menurun ketika karyawan merasa kurang ahli dan terampil dengan pekerjaan yang dilakukannya. Perusahaan perlu memperhatikan perkembangan kemampuan kerja karyawannya dan meningkatkannya melalui kegiatan pelatihan (Duha, 2023).

The Jayakarta Suites Bandung memiliki berbagai kegiatan pelatihan untuk diberikan kepada karyawannya yang terdiri dari objektif pelatihan untuk meningkatkan *Standard Operational Procedure* (SOP) dan *Quality Manajement System* (QMS).

Fenomena yang terjadi pada The Jayakarta Suites Bandung yaitu adanya penurunan jumlah kegiatan pelatihan yang diberikan kepada karyawannya. Berdasarkan data yang diolah, adanya penurunan jumlah kegiatan pelatihan yang diberikan kepada karyawan mulai tahun 2018 hingga tahun 2022. Menurut pemaparan pihak *Human Resource Department* The Jayakarta Suites Bandung mengatakan jika penurunan jumlah kegiatan pelatihan terjadi karena adanya pandemi *covid-19* yang menghambat berbagai kegiatan di perusahaan sehingga pelaksanaan kegiatan pelatihan ikut terganggu.

2. KAJIAN PUSTAKA

Manajemen

Manajemen merupakan proses pelaksanaan suatu tujuan tertentu yang diselenggarakan dan diawasi menurut Subardi dalam (Tsauri, 2014:6). Manajemen adalah proses yang terdiri atas perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan yang dilakukan untuk menentukan dan sebagai usaha untuk mencapai sasaran dengan memanfaatkan sumberdaya manusia dan sumberdaya lainnya

menurut G.R. Terry dalam (Tsauri, 2014:7), dan menurut (Tsauri, 2014:7) manajemen merupakan aktivitas menata sumber daya organisasi ke arah pencapaian visi, misi dan tujuan organisasi melalui kepemimpinan yang bijaksana dan sesuai dengan tingkat kedewasaan sumber daya manusia di dalamnya.

Berdasarkan penjelasan para ahli dapat disimpulkan bahwa manajemen merupakan suatu proses organisasi meliputi kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan yang dilakukan untuk mencapai visi, misi dan tujuan organisasi dengan memanfaatkan sumber daya yang dimiliki.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan sumber daya manusia melalui penerapan fungsi manajemen maupun fungsi operasional sehingga dapat mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan dengan baik (Sinambela, 2016:9). Manajemen sumber daya manusia merupakan kebijakan dari praktik yang dibutuhkan seseorang untuk menjalankan aspek “orang” atau SDM dari posisi seorang manajemen yang meliputi perekrutan, penyaringan, pelatihan, pemberian imbalan, dan penilaian menurut Garry Dessler dalam (Sinambela, 2016:8). Menurut Mangkunegara dalam (Sinambela, 2016:7) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia menurut tiga ahli, dapat penulis simpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan proses pengelolaan sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan dengan menerapkan kebijakan dan melakukan praktik kegiatan yang berupa perencanaan, pengorganisasian, pengoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan dalam melakukan pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian dan pemeliharaan untuk

membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Perilaku Organisasi

Perilaku organisasi (*Organizational Behavior*) adalah bidang studi yang mempelajari pengaruh yang dimiliki oleh individu, kelompok dan struktur terhadap perilaku dalam organisasi yang bertujuan menerapkan ilmu pengetahuan untuk meningkatkan keefektifan suatu organisasi menurut Robbins dalam (Fitri & Saifullah, 2021). Perilaku organisasi adalah suatu studi yang menyangkut aspek tingkah laku dalam suatu organisasi atau kelompok tertentu menurut Thoha dalam (Fitri & Saifullah, 2021). Menurut Davis dan Newstorm dalam (Hamsah et al., 2020) menyatakan bahwa perilaku organisasi adalah bidang ilmu yang mempelajari dan mengaplikasikan pengetahuan tentang bagaimana manusia berperilaku atau bertindak di dalam organisasi.

Berdasarkan pendapat para ahli, penulis dapat menyimpulkan bahwa perilaku organisasi merupakan bidang ilmu yang mempelajari pengaruh perilaku individu, kelompok dan struktur pada suatu organisasi untuk menerapkan ilmu pengetahuan yang dapat meningkatkan keefektifan organisasi.

Semangat Kerja

Semangat kerja dapat diartikan sebagai suatu kondisi perilaku individu tenaga kerja dan kelompok yang dapat menimbulkan kesenangan mendalam pada diri tenaga kerja untuk bekerja dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan menurut Siswanto dalam (Busro, 2018:326). Semangat kerja adalah suasana batin untuk melakukan pekerjaan dengan lebih giat sehingga pekerjaan lebih cepat selesai dan lebih baik menurut Anaroga dalam (Busro, 2018:326). Semangat kerja dapat diartikan sebagai kekuatan psikologis yang bersifat positif dan beraneka ragam yang mampu meningkatkan kinerja karyawan (Busro, 2018:325).

Berdasarkan pengertian yang sudah dijelaskan, penulis dapat menarik kesimpulan bahwa semangat kerja merupakan suatu kondisi psikologis berupa perilaku yang sifatnya positif

dari dalam diri individu atau kelompok karyawan untuk bekerja lebih giat sehingga kinerja karyawan meningkat dalam membantu perusahaan mencapai tujuannya.

Terdapat empat Indikator dalam mengukur semangat kerja menurut (Milah, 2020) yaitu:

- a. Kegairahan atau antusiasme (*enthusiasm*)
Karyawan yang memiliki kegairahan dalam bekerja mengindikasikan bahwa karyawan tersebut memiliki motivasi dan dorongan bekerja. Motivasi akan terbentuk ketika seseorang memiliki keinginan untuk mengerjakan pekerjaan dengan baik.
- b. Kekuatan untuk melawan frustrasi (*resistance of frustation*)
Karyawan yang memiliki semangat kerja tinggi tidak akan memiliki sikap pesimis apabila menemui kesulitan dalam melakukan pekerjaan,
- c. Kualitas untuk bertahan (*staying quality*)
Ketekunan dan keyakinan dalam diri menunjukkan bahwa seorang karyawan yang mempunyai energi dan kepercayaan untuk memandang masa yang akan datang dengan baik akan meningkatkan kualitas untuk bertahan.
- d. Semangat berkelompok (*team spirit*)
Semangat berkelompok menggambarkan hubungan antar karyawan, dengan adanya semangat kerja maka karyawan akan memiliki sikap kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain dalam mencapai tujuan bersama.

Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan SDM (*HR development*) merupakan proses penyiapan individu pegawai untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi dalam organisasi dan berhubungan dengan peningkatan kemampuan intelektual atau emosional yang diperlukan untuk mampu melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan dengan baik (Priansa, 2021:146). Menurut (Sinambela, 2016:209) pengembangan SDM merupakan cara yang paling efektif dalam mengantisipasi keusangan atau keterbelakangan kompetensi pegawai, serta dalam rangka diversifikasi tenaga kerja domestik dalam menghadapi persaingan SDM tingkat global.

Pengembangan SDM merupakan proses pembelajaran jangka panjang dengan menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisasi, dimana manajer mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis, kemudian diimplementasikan agar dapat memelihara dan meningkatkan kompetensi SDM guna mencapai efektivitas organisasi menurut Sikula dalam (Priansa, 2021:147).

Berdasarkan pengertian para ahli dapat disimpulkan bahwa pengembangan SDM merupakan suatu proses jangka panjang melalui proses yang sistematis dan terorganisasi agar individu dalam organisasi dapat memikul tanggung jawab yang lebih tinggi, meningkatkan kemampuan intelektual dan emosional, bersiap dengan persaingan SDM tingkat global, dan menghindari keusangan pegawai agar pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan lebih baik dalam membantu perusahaan mencapai efektivitas organisasi.

Motivasi

Motivasi merupakan kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi yang disesuaikan dengan kemampuan untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu menurut Robbins dan Couter dalam (Priansa, 2021:201). Motivasi adalah perilaku dan faktor-faktor yang mempengaruhi karyawan untuk berperilaku terhadap pekerjaannya dengan menunjukkan intensitas individu, arah dan ketekunan dalam mencapai tujuan organisasi (Priansa, 2021:202). Sedangkan menurut Sukanto dan Handoko dalam (Tsauri, 2014:166) menyebutkan motivasi sebagai keadaan dari dalam diri seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan.

Berdasarkan pengertian yang sudah dijelaskan, penulis dapat menyimpulkan bahwa motivasi merupakan dorongan kebutuhan individual dari dalam diri seorang karyawan yang ditunjukan dengan sikap dan perilaku dalam melakukan pekerjaannya guna membantu perusahaan mencapai tujuannya.

Penulis menggunakan teori dua faktor Herzberg sebagai indikator dalam mengukur tingkat motivasi karyawan, teori dua faktor Herzberg menurut (Priansa, 2021:121) yaitu:

- a. Faktor Motivasional
Hal-hal yang mendorong berprestasi yang sifatnya intrinsik/bersumber dalam diri seseorang. Faktor motivasional terdiri dari pekerjaan seseorang, keberhasilan yang diraih, kesempatan bertumbuh, kemajuan dalam karir, dan pengakuan orang lain.
- b. Faktor *Hygiene* atau Pemeliharaan
Faktor yang sifatnya ekstrinsik/bersumber dari luar diri seseorang yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan. Faktor *Hygiene* atau pemeliharaan terdiri dari status pegawai dalam organisasi, hubungan individu seseorang dengan atasan, hubungan individu seseorang dengan rekan-rekan sekerjanya, teknik penyeliaan yang diterapkan oleh penyelia, kebijakan organisasi, sistem administrasi dalam organisasi, kondisi kerja dan sistem imbalan yang berlaku.

Pelatihan

Pelatihan merupakan sebuah upaya yang sistematis dan terencana dalam mengubah dan mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap baru yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pelatihan memungkinkan karyawan untuk memperoleh kemampuan tambahan dalam mengemban tugas atau pekerjaan dengan lebih baik, lebih cepat, lebih mudah, dengan kualitas pekerjaan yang lebih tinggi dan menghasilkan kinerja dan produktivitas kerja yang lebih baik (Priansa, 2021:176). Menurut Chan dalam (Priansa, 2021:175) menyatakan bahwa pelatihan merupakan pembelajaran yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja terkait pekerjaan dengan pekerjaan saat ini. Sedangkan menurut Caple dalam (Priansa, 2021:175) menyatakan pelatihan merupakan upaya sistematis dan terencana dalam mengubah atau mengembangkan pengetahuan/keterampilan/sikap melalui pengalaman belajar dalam rangka meningkatkan efektivitas kinerja atau berkegiatan.

Berdasarkan definisi yang sudah dijelaskan maka penulis dapat menyimpulkan bahwa pelatihan merupakan sebuah upaya yang dilakukan secara sistematis dan terencana dalam mengubah dan mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap baru yang sesuai dengan kebutuhan organisasi dalam melakukan pekerjaannya saat ini dan meningkatkan kinerja pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan lebih baik, lebih cepat, dan lebih mudah dengan tujuan produktivitas kinerja yang lebih baik dari sebelumnya.

Penulis menggunakan indikator-indikator pelatihan yang dikemukakan oleh Mangkunegara dalam (Priansa, 2021:182) yaitu:

- a. Tujuan dan Sasaran
Pelatihan yang perusahaan berikan harus berjalan dengan efektif dan efisien. Mengingat biaya dalam melakukan kegiatan pelatihan itu tidak sedikit, maka pelatihan harus bisa dikur kemana arah pelatihan tersebut akan dilakukan dan dapat membantu perusahaan mencapai tujuannya.
- b. Instruktur
Instruktur pelatihan harus diisi oleh orang yang profesional dan ahli di bidang pelatihan yang akan dilakukan, karena tidak akan mendapatkan wawasan yang lebih jika dilatih oleh instruktur yang tidak *qualified* di bidangnya.
- c. Materi Pelatihan
Materi pelatihan harus disesuaikan dengan kebutuhan dan tujuan yang hendak dicapai, agar pelatihan yang dilakukan dapat berjalan dengan efisien dan efektif.
- d. Metode Pelatihan
Metode pelatihan harus sesuai dengan kemampuan pegawai yang dilatih karena setiap pegawai memiliki kekuatan dan kelemahan masing-masing. Organisasi harus pintar dalam memonitor dan menyeleksi mengenai metode apa yang sesuai dengan tingkat kemampuan pegawai, organisasi juga harus bisa melihat hal-hal apa saja yang dibutuhkan pegawai agar dapat meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka.

- e. Peserta Pelatihan
Peserta pelatihan harus memenuhi persyaratan yang ditentukan, hal ini dilakukan agar kegiatan pelatihan yang dilakukan bisa memberikan hasil yang maksimal bagi organisasi.

3. METODE PENELITIAN

Metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu (Sugiyono, 2021:2). Pada penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2021:126). Populasi pada penelitian ini adalah karyawan dari The Jayakarta Suites Bandung yang berjumlah 97 orang dan terdiri dari 8 departemen pekerjaan didalamnya. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi, jika populasi terlalu besar maka peneliti dapat menggunakan sampel dari populasi, apa yang dipelajari dari sampel maka kesimpulannya dapat diberlakukan pada populasi maka sampel yang diambil harus dapat mewakili populasi. (Sugiyono, 2021:127). Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan *Nonprobability Sampling* yaitu sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, hal ini dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan tingkat kesalahan yang sangat kecil (Sugiyono, 2021:133). Sampel pada penelitian ini berjumlah 97 karyawan The Jayakarta Suites Bandung.

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling dalam penelitian karena tujuan utama dari penelitian yaitu mendapatkan data, tanpa mengetahui teknik pengumpulan data maka penulis tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan (Sugiyono, 2021:196). Teknik pengumpulan data yang digunakan oleh penulis pada

penelitian ini yaitu wawancara, angket, observasi dan studi kepustakaan.

Teknik pengujian data digunakan untuk mengetahui layak atau tidaknya data yang dianalisis, dalam penelitian ini teknik pengujian data yang digunakan yaitu uji asumsi klasik, koefisiensi regresi linier berganda, koefisiensi korelasi dan koefisiensi determinasi.

Pengujian hipotesis merupakan prosedur penelitian yang bertujuan untuk dapat mengambil keputusan menerima atau menolak hipotesis yang diajukan. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menaksir parameter populasi berdasarkan data sampel melalui uji statistik inferensial untuk menguji kebenaran suatu pernyataan secara statistik dan menarik kesimpulan menarik atau menolak pernyataan tersebut (Kurniawan & Puspitaningtyas, 2016:103). Pada penelitian ini penulis akan melakukan pengujian hipotesis pada variabel Motivasi (X1), Pelatihan (X2), dan Semangat Kerja (Y) dengan menggunakan Uji t (Parsial) dan Uji F (Simultan).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengolahan data dilakukan setelah penulis melakukan penyebaran kuesioner kepada 97 responden. Setiap responden memiliki karakteristik tersendiri dan karakteristik yang penulis ambil adalah jenis kelamin, usia, pendidikan dan lama bekerja. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan Microsoft Excel dan SPSS 25.

Karakteristik Responden

Diketahui bahwa mayoritas responden penelitian berjenis kelamin pria berjumlah 83 orang atau 85,6% dibanding dengan responden wanita yang berjumlah 14 orang atau 14,4%. Hal ini menunjukkan pegawai The Jayakarta Suites Bandung lebih dominan berjenis kelamin pria. Mayoritas responden pada The Jayakarta Suites Bandung lebih dari 45 tahun yaitu sebanyak 41 orang dengan persentase sebesar 42,3%. Mayoritas responden penelitian memiliki pendidikan terakhir SMA/SMK dengan jumlah 73 orang atau sebesar 75,3% dan berdasarkan masa kerja diketahui mayoritas responden di The Jayakarta Suites Bandung memiliki masa kerja selama

lebih dari 15 tahun dengan jumlah 44 orang atau sebesar 45,4%.

Tanggapan Responden Mengenai Variabel Motivasi

Nilai tanggapan rata – rata responden mengenai Motivasi yaitu 3,92 termasuk kedalam kategori tinggi karena berada pada rentang interval 3,41 – 4,20. Pernyataan yang mendapatkan tanggapan terendah yaitu mengenai motivasi karena keberhasilan yang pernah dicapai dengan skor yaitu 3,40 adapun pernyataan yang mendapatkan nilai tanggapan tertinggi yaitu mengenai motivasi untuk lebih baik ketika melihat teman menghasilkan kinerja yang baik dengan rata – rata skor tertinggi yaitu 4,26. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun motivasi karyawan The Jayakarta Suites Bandung dinilai tinggi, perusahaan tetap perlu memperhatikan sebagian karyawannya yang merasa kurang termotivasi atas keberhasilan yang pernah dicapai selama bekerja.

Tanggapan Responden Mengenai Variabel Pelatihan

Nilai tanggapan rata-rata responden mengenai Pelatihan yaitu 3,91 termasuk kedalam kategori baik karena berada pada rentang interval 3,41 – 4,20. Pernyataan yang mendapatkan tanggapan terendah yaitu mengenai metode pelatihan yang bervariasi dengan skor 3,58 adapun pernyataan yang mendapatkan nilai tanggapan tertinggi yaitu mengenai pelatihan yang dapat meningkatkan keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan skor 4,25. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun kegiatan pelatihan yang dilakukan The Jayakarta Suites Bandung dinilai baik, perusahaan tetap perlu memperhatikan variasi metode pelatihan yang digunakan.

Tanggapan Responden Mengenai Variabel Semangat Kerja

Nilai tanggapan rata-rata responden mengenai Semangat Kerja adalah sebesar 3,97 termasuk kedalam kategori tinggi karena berada pada rentang interval 3,41 – 4,20. Pernyataan yang mendapatkan skor terkecil yaitu mengenai kemampuan menghadapi stres kerja dengan skor 3,49. Adapun pernyataan yang mendapatkan

nilai tanggapan tertinggi yaitu mengenai antusiasme dalam bekerja dengan skor 4,31. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun semangat kerja karyawan The Jayakarta Suites Bandung dinilai tinggi, perusahaan tetap perlu memperhatikan sebagian karyawannya yang belum mampu menghadapi stres kerjanya dengan baik.

Hasil Pengolahan Data

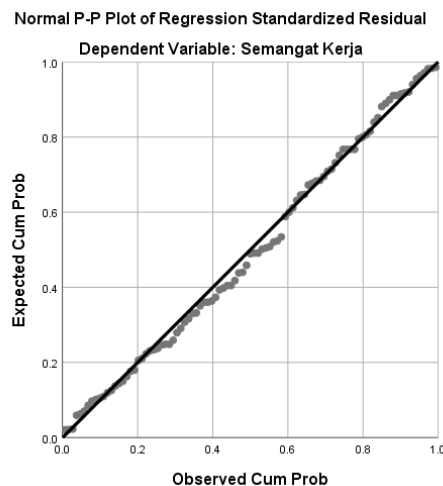
Setelah data terkumpul, selanjutnya data tersebut diolah untuk mengetahui pengaruh dari kedua variabel baik secara parsial maupun simultan. Signifikansi pengaruh secara parsial dapat terlihat dari uji t, sedangkan untuk signifikansi pengaruh secara simultan dilakukan dengan menggunakan uji F. Persentase pengaruh secara parsial maupun simultan dapat terlihat dari koefisien determinasi. Tetapi sebelum data diuji menggunakan analisis regresi linear berganda, data tersebut harus memenuhi uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas dan heterokedastisitas.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji normalitas, multikolinearitas dan heterokedastisitas sebagai berikut:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menentukan apakah variabel berdistribusi normal atau tidak, karena model regresi yang baik adalah yang memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. uji normalitas dapat dilihat melalui *normal probability plot*, bila data mendekati distribusi normal akan terlihat data menyebar disekitar diagonal mengikuti arah garis atau grafik.



Gambar 1
Hasil Uji Normalitas Menggunakan P-Plots

Berdasarkan gambar 1 terlihat bahwa titik – titik plot mengikuti garis diagonal, kemudian dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Selain menggunakan grafik P-Plots, uji normalitas juga bisa dilihat melalui metode *kolmogrof-smirnov* yang outputnya berupa tabel sebagai berikut:

Tabel 1
Hasil Uji Normalitas Menggunakan Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		97
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.95101990
Most Extreme Differences	Absolute	.053
	Positive	.053
	Negative	-.038
Test Statistic		.053
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Berdasarkan hasil uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test* pada tabel 1

diperoleh nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,200. Dikarenakan nilai tersebut lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Hasil uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov* konsisten dengan hasil uji grafik *Normal Probability Plot* sebelumnya.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika nilai *tolerance* > 0,1 dan nilai VIF < 10 maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi. Berikut adalah hasil uji multikolinearitas pada penelitian ini:

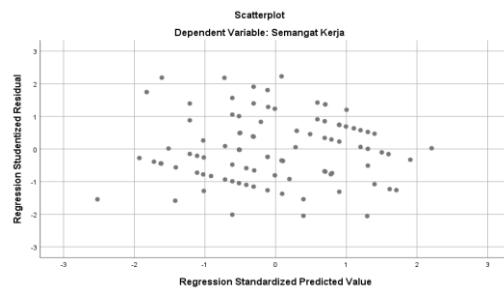
Tabel 2
Hasil Uji Multikolinearitas Menggunakan Tolerance dan VIF

Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF	Keterangan
Motivasi	0,790	1,226	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Pelatihan	0,790	1,226	Tidak Terjadi Multikolinearitas

Berdasarkan tabel 2 terlihat bahwa variabel Motivasi dan Pelatihan independen satu dengan yang lain. Pengertian independen yaitu tidak ditemukannya korelasi yang kuat antar variabel Motivasi dan Pelatihan yang diketahui dari nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10. Berdasarkan hasil tersebut, maka penelitian dapat dilanjutkan pada uji heterokedastisitas.

3. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah sebuah grup mempunyai varians yang sama di antara anggota grup tersebut, cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heterokedastisitas yaitu dengan melihat grafik *scatterplot* sebagai berikut:



Gambar 2
Hasil Uji Heterokedastisitas Menggunakan Grafik Scatterplot

Berdasarkan gambar 2 terlihat bahwa data pada penelitian ini bersifat homokedastisitas karena titik pada gambar tidak membentuk pola tertentu dan tidak berkumpul pada satu tempat. Cara selanjutnya untuk melakukan uji heterokedastisitas adalah menggunakan uji Glejser sebagai berikut:

Tabel 3
Hasil Uji Heterokedastisitas Menggunakan Uji Glejser

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4.356	3.043		1.432	.156
Motivasi	-.043	.045	-.111	-.963	.338
Pelatihan	-.004	.054	-.008	-.068	.946

a. Dependent Variable: ABSRES

Berdasarkan tabel 3 diketahui bahwa nilai signifikan Motivasi sebesar 0,338 dan Pelatihan sebesar 0,946, kedua nilai signifikan lebih besar dari 0,05. Ketentuan pada uji ini yaitu jika nilai signifikan setiap variabel lebih besar dari 0,05 artinya bebas heterokedastisitas.

Koefisiensi Regresi Linear Berganda

Analisis koefisiensi regresi linier berganda dilakukan untuk melakukan prediksi bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dinaikan atau diturunkan nilainya (Sugiyono, 2021:213).

Tabel 4
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	34.194	5.341		6.402	.000
Motivasi	.322	.079	.414	4.070	.000
Pelatihan	.110	.094	.120	1.175	.243

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

Menurut (Sugiyono, 2021:258) untuk mengetahui regresi linear ganda dapat melalui persamaan:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Persamaan tersebut dapat diartikan bahwa:

- Nilai konstanta bernilai positif sebesar 34,194. Hal ini menunjukkan bahwa ketika semua variabel independen (Motivasi dan Pelatihan) bernilai nol, maka Semangat Kerja akan tetap sebesar 34,194 satuan.
- Regresi variabel Motivasi terhadap Semangat Kerja adalah 0,322 dan bersifat positif, artinya setiap kenaikan Motivasi sebesar satu satuan akan meningkatkan Semangat Kerja sebesar 0,322 dengan asumsi variabel lainnya bernilai nol.
- Regresi variabel Pelatihan terhadap Semangat Kerja adalah 0,110 dan bersifat positif, artinya setiap kenaikan Pelatihan sebesar satu satuan akan meningkatkan Semangat Kerja sebesar 0,110 dengan asumsi variabel lainnya bernilai nol.

Koefisien Korelasi

Analisis koefisiensi korelasi dilakukan untuk mengetahui tingkat hubungan pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen.

Tabel 5
Hasil Uji Koefisien Korelasi Berganda

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.481 ^a	.231	.215	1.97167
a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Motivasi				

Berdasarkan tabel 5 terlihat bahwa korelasi antara variabel Motivasi dan Pelatihan terhadap Semangat Kerja adalah sebesar 0,481 atau sebesar 48,1%. Nilai ini tergolong dalam interval 0,40 – 0,599 atau sedang. Hal ini memiliki arti bahwa hubungan variabel Motivasi dan Pelatihan terhadap Semangat Kerja adalah sedang.

Koefisiensi Determinasi

Uji koefisiensi determinasi dilakukan untuk mengukur seberapa besar persentase kemampuan variabel independen (Motivasi dan Pelatihan) dalam mempengaruhi variabel dependen (Semangat Kerja).

Tabel 6
Hasil Uji Determinasi Motivasi Terhadap Semangat Kerja

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.469 ^a	.220	.212	1.97560
a. Predictors: (Constant), Motivasi				

Berdasarkan tabel 6 dapat diketahui bahwa variabel Motivasi berpengaruh sebesar 0,220 atau 22% terhadap Semangat Kerja, sedangkan sisanya sebesar 78% (100% - 22%)

dipengaruhi oleh variabel Pelatihan dan variabel lainnya yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Tabel 7
Hasil Uji Determinasi Pelatihan Terhadap Semangat Kerja

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.309 ^a	.096	.086	2.12710
a. Predictors: (Constant), Pelatihan				

Berdasarkan tabel 7 dapat diketahui bahwa variabel Pelatihan berpengaruh sebesar 0,096 atau 9,6% terhadap Semangat Kerja, sedangkan sisanya sebesar 90,4% (100% - 9,4%) dipengaruhi oleh variabel Motivasi dan variabel lainnya yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Tabel 8
Hasil Uji Determinasi Motivasi dan Pelatihan Terhadap Semangat Kerja

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.481 ^a	.231	.215	1.97167
a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Motivasi				

Jika pengaruh variabel Motivasi dan Pelatihan digabung, maka koefisien determinasi kedua variabel bebas tersebut akan menghasilkan pengaruh sebesar 0,215 atau 21,5% terhadap Semangat Kerja Karyawan, sedangkan sisanya 78,5% (100% - 21,5%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan pada penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis bertujuan untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel Motivasi dan Pelatihan secara parsial maupun simultan terhadap Semangat Kerja Karyawan sehingga dapat diketahui penerimaan atau penolakan hipotesis.

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas secara

parsial terhadap variabel terikat. Kriteria pengujian adalah penerimaan H_0 jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan penolakan H_0 jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, dimana t_{tabel} dari α tertentu (0,05) rumusnya adalah $t_{tabel} = t_{(\alpha/2 : n-k-1)}$ dimana n adalah banyaknya sampel (97) dan k adalah banyaknya variabel bebas yaitu 2 variabel X_1 (Motivasi) dan variabel X_2 (Pelatihan). Maka dapat dihitung $t_{tabel} = t_{(0,025:97-2-1)}$ sehingga didapat hasil t_{tabel} dalam penelitian ini sebesar 1,985. Hasil uji t dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 9
Uji t (Parsial)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	34.194	5.341		6.402	.000
Motivasi	.322	.079	.414	4.070	.000
Pelatihan	.110	.094	.120	1.175	.243
a. Dependent Variable: Semangat Kerja					

Berdasarkan tabel 9 dapat diketahui bahwa variabel Motivasi berpengaruh terhadap Semangat Kerja Karyawan, sedangkan variabel Pelatihan tidak berpengaruh terhadap Semangat Kerja Karyawan. Hal tersebut dapat dilihat dari 2 cara yaitu:

1. Membandingkan antara t -hitung dengan t -tabel dan melihat letak nilai t -hitung tersebut pada t -tabel. Nilai t -hitung Motivasi adalah sebesar $4,070 > 1,985$ sedangkan nilai t -hitung Pelatihan adalah sebesar $1,175 < 1,985$.
2. Melalui nilai sig. suatu variabel dikatakan mempunyai pengaruh yang signifikan jika mempunyai nilai sig $< 0,05$. Variabel Motivasi mempunyai nilai sig 0,00 ($0,00 < 0,05$) sedangkan variabel Pelatihan mempunyai nilai sig 0,243 ($0,243 > 0,05$).

Uji F bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel Motivasi dan Pelatihan secara simultan terhadap Semangat Kerja karyawan. Kriteria pengujian adalah menerima H_0 jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan menolak H_0 jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, dimana F_{tabel} diperoleh dari α tertentu (0,05) rumusnya adalah $df_1 = k$ (jumlah variabel bebas) yaitu 2 dan $df_2 = n-k-1 = 97-2-1$ sehingga diperoleh F_{tabel} sebesar 3,09. Berikut ini adalah hasil uji F pada penelitian ini:

Tabel 10
Uji F (Simultan)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	109.898	2	54.949	14.135	.000 ^b
Residual	365.422	94	3.887		
Total	475.320	96			
a. Dependent Variable: Semangat Kerja					
b. Predictors: (Constant), Pelatihan, Motivasi					

Berdasarkan tabel 10 diketahui nilai sig untuk pengaruh X_1 dan X_2 terhadap Y adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai F -hitung $14,135 > F_{tabel}$ 3,09. Dapat disimpulkan bahwa H_3 diterima yang berarti terdapat pengaruh antara Motivasi dan Pelatihan terhadap Semangat Kerja Karyawan sehingga hipotesis ketiga yang penulis ajukan diterima.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan penulis mengenai Motivasi, Pelatihan dan Semangat Kerja karyawan pada The Jayakarta Suites Bandung, maka penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

Berdasarkan tanggapan responden, motivasi karyawan The Jayakarta Suites Bandung termasuk dalam kategori tinggi. Dapat disimpulkan bahwa karyawan merasa kurang termotivasi dengan keberhasilan yang pernah dicapai selama bekerja, namun karyawan merasa termotivasi untuk lebih baik ketika melihat teman menghasilkan kinerja yang baik. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun motivasi karyawan di The Jayakarta Suites Bandung

termasuk dalam kategori tinggi, perusahaan perlu memperhatikan sebagian karyawannya yang merasa kurang termotivasi atas keberhasilan yang pernah dicapai selama bekerja.

Berdasarkan tanggapan responden, pelatihan pada The Jayakarta Suites Bandung termasuk dalam kategori baik. Dapat disimpulkan bahwa karyawan merasa metode pelatihan yang dilakukan perusahaan kurang bervariasi, namun karyawan sadar bahwa kegiatan pelatihan yang diberikan perusahaan dapat meningkatkan keterampilannya dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun kegiatan pelatihan yang dilakukan The Jayakarta Suites Bandung sudah baik, perusahaan perlu memperhatikan variasi metode pelatihan yang digunakan.

Berdasarkan tanggapan responden, semangat kerja karyawan The Jayakarta Suites Bandung termasuk dalam kategori tinggi. Dapat disimpulkan bahwa karyawan terkadang mengalami stres kerja dan tidak mampu mengelolanya dengan baik, namun mereka memiliki antusiasme yang tinggi dalam bekerja sehingga membuat mereka bersemangat dalam bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun semangat kerja karyawan The Jayakarta Suites Bandung termasuk dalam kategori tinggi, perusahaan perlu memperhatikan sebagian karyawannya yang belum mampu menghadapi stres kerjanya dengan baik.

Hasil penelitian mengenai besaran pengaruh Motivasi terhadap Semangat Kerja karyawan The Jayakarta Suites Bandung diketahui berdasarkan hasil uji determinasi, motivasi memberikan kontribusi sebesar 22% terhadap semangat kerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 78% (100% - 22%) dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti pada penelitian ini. Dalam penelitian ini motivasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan dilihat dari nilai t-hitung yang lebih besar dari nilai t-tabel yaitu t-hitung 4,070 > t-tabel 1,985.

Hasil penelitian mengenai besaran pengaruh Pelatihan terhadap Semangat Kerja karyawan The Jayakarta Suites Bandung diketahui berdasarkan hasil uji determinasi, pelatihan memberikan kontribusi sebesar 9,6%

terhadap semangat kerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 90,4% (100% - 9,6%) dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti pada penelitian ini. Dalam penelitian ini pelatihan tidak berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan dilihat dari nilai t-hitung yang lebih kecil dari nilai t-tabel yaitu t-hitung 1,175 < t-tabel 1,985.

Hasil penelitian mengenai besaran pengaruh Motivasi dan Pelatihan terhadap Semangat Kerja karyawan The Jayakarta Suites Bandung diketahui berdasarkan hasil perhitungan koefisien korelasi didapatkan sebesar 0,481 atau sebesar 48,1%. Nilai ini tergolong dalam interval 0,40 – 0,599 atau sedang. Hal ini memiliki arti bahwa hubungan variabel Motivasi dan Pelatihan terhadap Semangat Kerja adalah sedang. Berdasarkan hasil uji determinasi, motivasi dan pelatihan memberikan kontribusi sebesar 21,5% terhadap semangat kerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 78,5% (100% - 21,5%) dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti pada penelitian ini. Dalam penelitian ini motivasi dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan dilihat dari nilai F-hitung yang lebih besar dari nilai F-tabel yaitu F-hitung 14,135 > F-tabel 3,09.

6. REFERENSI

- Busro, D. M. (2018). *Teori - Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Duha, T. (2023). Pengaruh Pelatihan Terhadap Semangat Kerja Pegawai Kantor Camat Toma-Nias Selatan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Nias Selatan*, 6(2), 50–60.
- Fadhli, K. (2020). *Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Semangat Kerja Dan Kinerja Tenaga Pendidik (Studi Kasus pada Yayasan Yalatif Indonesia)*. 4(2), 35–50.
- Falah, A. M., & Ayuningtias, H. G. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. XYZ. *Jurnal Mitra Manajemen (JMM Online)*, 4(6), 990–1001.
- Fitri, S. R. N., & Saifullah. (2021). Pengaruh

- Perilaku Organisasi Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Sidenreng Rappang. *Jurnal Ilmiah Administrasi*, 9(1), 49–53.
- Hamsah, A. I., Hakim, L., & Razak, R. (2020). Pengaruh Perilaku Organisasi Terhadap Kualitas Pelayanan Publik. *Kajian Ilmiah Mahasiswa ...*, 1(1), 285–298. <https://journal.unismuh.ac.id/index.php/ki-map/article/view/4048>
- Kara, F. K. B. (2021). Hubungan Pelatihan Kerja Karyawan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Di Room Attendant Hotel Prima In Yogyakarta. *STP AMPTA Yogyakarta*. <http://repository.ampta.ac.id/id/eprint/1202>
- Kurniawan, A. W., & Puspitaningtyas, Z. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif* (Issue April). Yogyakarta: Pandiva Buku.
- Milah, A. A. R. S. (2020). *Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karier Terhadap Semangat Kerja (Studi Pada Staff Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Sukapura Tasikmalaya)* [Universitas Siliwangi]. <http://repositori.unsil.ac.id/id/eprint/4048>
- Priansa, D. J. (2021). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Rozi, F. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan (Studi Kasus: PT Jaya Anugrah Sukses Abadi Pada Brastagi Supermarket Gatot Subroto Medan). *Journal Economic and Strategy (Jes)*, 2(1), 12–20.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Suryani & R. Damayanti (eds.); 1st ed.). Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tsauri, S. (2014). *Manajemen Kinerja*. Jember: STAIN Jember Press.
- Zulhelmi, R. S., & Jadmiko, P. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Semangat Kerja Pada Karyawan Pt. Suka Fajar Kota Padang Cabang Khatib Sulaiman. *Jurnal Manajemen & Bisnis Madani*, 20(2), 1–5.