

## *The Effect of Motivation and Job Training on Employee Performance With Job Satisfaction as a Mediating Variable on Employees of Jambuluwuk Oceano Seminyak Hotel*

### **Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Jambuluwuk Oceano Seminyak Hotel**

**Maya Nurhayati<sup>1</sup>, I Gusti Bagus Rai Utama<sup>2\*</sup>, Komalawati<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup>Manajemen, Universitas Dhyana Pura, Bali, Indonesia

(\*) Corresponding Author: [igustibagusraiutama@gmail.com](mailto:igustibagusraiutama@gmail.com)

#### Article info

##### **Keywords:**

*Motivation, Job Training, Job Satisfaction, Employee Performance, Partial Least Squares*

##### **Abstract**

*This study aims to analyze the effect of motivation and job training on employee performance with job satisfaction as a mediating variable on employees of Jambuluwuk Oceano Seminyak Hotel. The population in this study were all permanent employees totaling 55 people. The method used is SEM-PLS (Structural Equation Models-Partial Least Squares) with SmartPLS application version 3.2.9. Based on the analysis that has been done the results showed that there was a negative influence between motivation on job satisfaction, there was a positive and significant effect between training on job satisfaction, there was a negative and not significant effect between motivation to the employee performance, there was a negative and not significant effect between job training on job satisfaction to the employee performance, there was a positive and significant effect between job satisfaction on employee performance, there was a negative and not significant effect on job satisfaction which mediates the effect of motivation on employee performance, and there was a positive and significant influence on job satisfaction which mediates the effect of job training on employee performance of employees in Jambuluwuk Oceano Seminyak Hotel.*

##### **Kata kunci:**

*Motivasi, Pelatihan Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan, Partial Least Squares*

##### **Abstrak**

Tujuan dari pelaksanaan riset ini yaitu supaya menganalisis pengaruhnya motivasi serta pelatihan kerja kepada kinerja karyawan dengan kepuasan kerja merupakan variabel mediasi pada karyawan Jambuluwuk Oceano Seminyak Hotel. Populasi pada penelitiannya ini yaitu keseluruhan pegawai tetap dengan jumlah 55 orang. Metode yang dipergunakan yakni SEM-PLS (Structural Equation Models-Partial Least Squares) dengan aplikasi SmartPLS versi 3.2.9. Mengacu pada hasil menganalisis yang sudah dilaksanakan hasilnya menampilkan yaitu ada pengaruhnya negatif antara motivasi terhadap kepuasan kerja, terdapat pengaruhnya positif dan bersignifikan diantara pelatihan kepada kepuasan kerja, terdapat pengaruhnya negatif serta tidak bersignifikan diantara motivasi terhadap kinerja karyawan, ada pengaruh negatif dan tidak signifikan diantara pelatihan kerja kepada kinerja karyawan, ada pengaruh positif

dan signifikan diantara kepuasan kerja kepada kinerja karyawan, ada pengaruh negatif dan tidak signifikan kepuasan kerja yang memediasi pengaruhnya motivasi kepada kinerja karyawan, serta ada pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja yang memediasi pengaruhnya pelatihan kerja kepada kinerja karyawan pada karyawan Jambuluwuk Oceano Seminyak Hotel.

## PENDAHULUAN

Pandemi COVID-19 telah membebani dunia, dan pariwisata adalah suatu sektor ekonomi yang paling terpengaruh. Pandemi ini berdampak pada industri pariwisata yang banyak melakukan interaksi yang tak terhitung jumlahnya. Pembangunan kembali yang lebih baik dalam pandemi pariwisata pasca-nol membutuhkan industri untuk menyelaraskan dirinya lebih dekat dengan Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (Dorta-Afonso, Daniel, et al., 2021). Disamping itu persaingan antar perusahaan di Bali semakin ketat di masa globalisasi sehingga SDM perlu dikembangkan secara aktif. SDM yang mempunyai kualitas baik berarti individu yang mau terus belajar dan bekerja keras untuk mengeluarkan seluruh potensinya. Orang-orang yang diperlukan sekarang adalah mereka yang dapat dengan cepat memperoleh teknologi, beradaptasi dengan cepat, dan merespon perubahan teknologi.

Jambuluwuk Oceano Seminyak Hotel adalah hotel yang terletak di kawasan strategis Jl. Petitenget No.108, dimana terjadi persaingan yang sangat ketat untuk mempertahankan jumlah pengunjungnya. Tentu saja untuk mempertahankan semuanya, dibutuhkan kinerja karyawan yang sangat baik untuk menjaga segala sesuatunya tetap berjalan dengan baik. Hotel dengan jumlah 120 kamar ini menjadi salah satu hotel dengan sentuhan unik dan memanjakan tamu yang menginap dengan kenyamanan serta pelayanannya.

Kinerja karyawan yaitu hasil olah pemikiran dan tenaga dari pegawai kepada pekerjaan yang sudah dilaksanakan dan bisa diamati, dilakukan perhitungan jumlahnya, namun pada beberapa banyak hal seperti ide-ide pemikiran karyawan tentang bagaimana memecahkan suatu masalah juga merupakan sebuah kinerja karyawan yang tak berwujud. Kinerja karyawan sendiri sangatlah memberi pengaruh kesuksesan industri, dikarenakan bila kinerja karyawannya baik, berarti kinerja industri pun bisa mengalami peningkatan. Namun, bila kinerja karyawannya buruk, berarti bisa mengakibatkan penurunan kinerja perusahaan.

Afandi (2018) berpendapat jika kepuasan kerja karyawan adalah sikap positif seorang karyawan termasuk perasaan dan perilaku terhadap kewajiban dan tanggung jawabnya melalui evaluasi pekerjaan sebagai perasaan dihargai ketika meccapai salah satu nilai-nilai yang penting. Seorang karyawan dikatakan puas akan pekerjaannya cenderung memberikan kontribusi positif, jarang absen atau tidak hadir, dan bertahan di perusahaan lebih lama. Namun sebaliknya, ketika karyawan merasa tidak puas akan pekerjaannya karyawan lebih sering absen kerja, timbulnya masalah stress kerja yang dapat mengganggu karyawan lainnya, dan tingginya angka turn over karyawan.

Suatu faktor kinerja karyawan yaitu motivasi. Motivasi akan mendorong karyawan dalam melakukan tugas dan kewajiban yang dibebankan kepadanya dengan lebih baik. Rendahnya motivasi yang diberikan akan berdampak pada hasil kerja yang kurang optimal serta motivasi karyawan dalam memberikan pelayanan atau penyelesaian kerja secara maksimal belum tercapai. Pemimpin atau atasan seringkali memberikan perhatian khusus kepada karyawan yang memberikan kontribusi positif namun kurang memperhatikan karyawan lainnya yang memiliki kontribusi kurang positif. Hal ini akan

berdampak pada karyawan tersebut dan berpikir jika apapun yang ia kerjakan hasilnya akan sama saja dan tidak ada banyak hal yang perlu di apresiasi. Motivasi dan apresiasi atau pujian seharusnya diberikan secara adil oleh pimpinan atau atasan terhadap kontribusi bagi seluruh karyawan.

Faktor yang kedua yaitu pelatihan kerja karyawan. Sutrisno (2016) menjelaskan bahwa usaha pada peningkatan hasil kerja karyawan saat melakukan tugas dan kewajibannya saat ini ataupun pada pekerjaan lainnya yang akan dijabat

## METODE

Penelitian ini dilakukan di Jambuluwuk Oceano Seminyak Hotel yang berlokasi di Jl. Petitenget No.108, Kerobokan Kelod, Kuta Utara, Badung, Bali 80361. Telepon: (0361) 9345900. Subjek yang digunakan pada penelitiannya ini yakni keseluruhan pegawai yang bekerja di Jambuluwuk Oceano Seminyak Hotel dengan jumlah 55 orang karyawan. Pada penelitiannya ini, peneliti mempergunakan metode pengumpulan data dengan pengamatan, wawancara, kuesioner, dan dokumentasi.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

#### Uji Validitas

Tabel 1. Outer Loading Final

Konstruk	Kode	Loading	Evaluasi
MK	X1.1	0,839	<b>Valid</b>
	X1.2	0,887	<b>Valid</b>
	X1.3	0,895	<b>Valid</b>
	X1.5	0,804	<b>Valid</b>
	X1.6	0,875	<b>Valid</b>
PK	X2.2	0,907	<b>Valid</b>
	X2.3	0,922	<b>Valid</b>
K	Y1.2	0,943	<b>Valid</b>
	Y1.3	0,950	<b>Valid</b>
KK	Z1.2	0,987	<b>Valid</b>
	Z1.5	0,985	<b>Valid</b>

Setelah dilakukan pengeliminasian indikator dapatlah hasil semua indikator mempunyai nilai outer loading  $> 0,7$  yang berarti bahwasanya seluruh indikator konstruk adalah sudah valid.

Tabel 2. AVE (Average Variance Extracted)

Variabel	AVE
KK	0,972
K	0,896
MK	0,741
PK	0,836

Tabel. 2 menunjukkan jika nilai AVE semua konstruk > 0,50 dimana sudah terpenuhi persyaratan valid didasarkan atas kriteria *discriminant validity*.

Tabel 3. Kriteria Fornell-Lacker HTMT

	Kepuasan Kerja (KK)	Kinerja Karyawan (K)	Motivasi Kerja (MK)	Pelatihan Kerja (PK)
KK	<b>0,946</b>			
K	0,830	<b>0,986</b>		
MK	0,720	0,673	<b>0,861</b>	
PK	0,827	0,846	0,747	<b>0,915</b>

Nilai korelasi antara variabel laten dengan variabelnya tersebut harus lebih besar dibanding dengan korelasi terhadap variabel laten lainnya.

Tabel 4. Uji *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha*

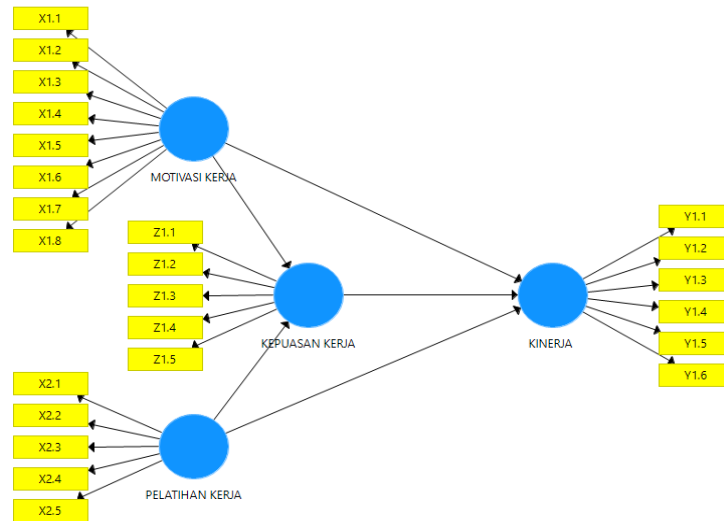
Variabel	<i>Composite Reliability</i>	Status	<i>Cronbach's Alpha</i>	Status
KK	0,986	<b>Reliabel</b>	0,971	<b>Reliabel</b>
K	0,945	<b>Reliabel</b>	0,884	<b>Reliabel</b>
MK	0,935	<b>Reliabel</b>	0,913	<b>Reliabel</b>
PK	0,911	<b>Reliabel</b>	0,805	<b>Reliabel</b>

Pada Tabel 4 nilai *composite reliability* dan *Cronbachs Alpha* keseluruhan konstruk sudah menandakan nilai > 0,70. Artinya sudah terpenuhi persyaratan reliabel didasarkan atas kriteria *composite reliability* dan *Cronbachs Alpha*.

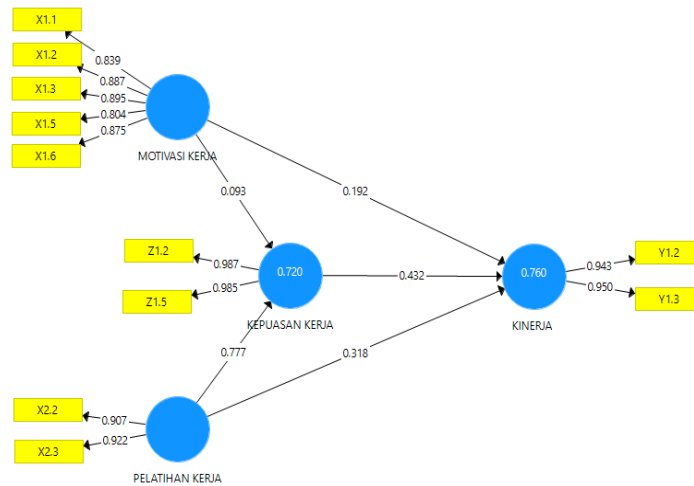
Tabel 5. *R Square*

Variabel	<i>R-Square</i>
KK	0.720
K	0.760

Tabel 5 terlihat jika nilai R<sup>2</sup> kepuasan kerja adalah 0,720. Artinya, motivasi dan pelatihan kerja dapat menjelaskan 72% variasi kinerja, serta bersisa 28% bisa diberi penjelasan dari variabel lainnya. Kinerja karyawan di sisi lain, dipengaruhi 76% oleh motivasi, pelatihan, dan kepuasan kerja.



Gambar 1. *PLS Algorithm* - Model Sebelum Uji Indikator  
 (Sumber: Pengolahan data PLS-SEM)



Gambar 2. *Bootstrapping* (Uji Statistik)  
 (Sumber: Pengolahan data PLS-SEM)

Pengujian Hipotesis yang diharapkan yaitu  $H_0$  ditolak ataupun nilai  $sig < 0,05$  (atau nilai  $t$  statistik  $> 1,96$  jika pengujiannya menggunakan *level of significant* 0,05).

Tabel 6. *Path Direct Coefficient* (Pengaruh Langsung)

Hipotesis	Original Sample (O)	T-Statistics ( O/STEDEV)	P Value
MK → K	0,192	1,494	0,136
MK → KK	0,093	0,995	0,320
PK → K	0,318	1,874	0,061
PK → KK	0,777	8,966	0,000
KK → K	0,432	3,004	0,003

Tabel 7. *Path Indirect Effect* (Pengaruh Tidak Langsung)

Hipotesis	<i>Original Sample (O)</i>	<i>T-Statistics ( O/STEDEV )</i>	<i>P Value</i>
MK → KK → K	0,040	0,844	0,399
PK → KK → K	0,336	2,695	0,007

### Pembahasan

Sesuai pada pada Tabel 6 yang menunjukkan jika motivasi memberi pengaruhnya negatif dan tidak bersignifikan kepada kepuasan kerja. Ini didasarkan dari koefisien jalur 0,093 diantara motivasi dan kepuasan kerja, dengan t-statistik  $0,995 < 1,96$  (sig  $0,320 > 0,05$ ). Maka dari itu, hasil ini membuktikan H1 yang mengungkapkan bahwasanya motivasi memberi pengaruhnya positif dan bersignifikan kepada kinerja karyawan ditolak.

Tabel 6 menunjukkan bila pelatihan kerja memberi pengaruhnya positif serta bersignifikan kepada kepuasan kerja. Ini didasarkan dari koefisien jalur 0,777 antara pelatihan kerja dan kepuasan kerja, dengan t-statistik  $8,966 > 1,96$  (sig  $0,000 < 0,05$ ). Dengan demikian, hasil ini menunjukkan jika H2 dapat diterima.

Tabel 6 menunjukkan jika motivasi memberi pengaruhnya negatif serta tidak signifikan kepada kinerja karyawan. Ini didasarkan dari koefisien jalur 0,192 antara motivasi dan kinerja karyawan, dengan t-statistik  $1,494 < 1,96$  (sig  $0,136 > 0,05$ ). Dengan demikian, hasil ini menunjukkan jika H3 yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ditolak.

Tabel 6 menunjukkan jika pelatihan kerja memberi pengaruhnya positif dan bersignifikan kepada kinerja karyawan. Ini didasarkan dari koefisien jalur 0,318 antara pelatihan kerja dan kinerja karyawan, dengan t-statistik  $1,874 < 1,96$  (sig  $0,061 > 0,05$ ). Maka dari itu, H4 yang menyatakan pelatihan kerja memberi pengaruhnya positif dan bersignifikan kepada kinerja karyawan ditolak.

Tabel 6 menunjukkan bila kepuasan kerja memberi pengaruhnya positif dan bersignifikan kepada kinerja karyawan. Ini didasarkan dari koefisien jalur 0,432 antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan, dengan t-statistik  $3,004 > 1,96$  (sig  $0,003 < 0,05$ ). Maka dari itu H5 dapat diterima.

Pada Tabel 7 menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak memediasi pengaruhnya motivasi kerja kepada kinerja karyawan. Ini didasarkan pada hasil koefisien jalur 0,040 dengan t-statistik  $0,844 < 1,96$  (sig  $0,399 > 0,05$ ). Ini membuktikan jika H6 tidak memberi pembuktian bahwasanya kepuasan kerja mempunyai pengaruhnya pada peningkatan kinerja karyawan di perusahaan.

Pada Tabel 7 menunjukkan jika kepuasan kerja memediasi pengaruhnya pelatihan kerja kepada kinerja karyawan. Ini didasarkan pada hasil koefisien jalur 0,040 dengan t-statistik  $2,695 > 1,96$  (sig  $0,007 < 0,05$ ). Ini membuktikan bahwasanya H7 dapat diterima.

## SIMPULAN

Dari hasil analisis serta pembahasannya tersebut, sehingga bisa ditentukan kesimpulannya yakni:

- 1) Ada pengaruhnya negatif dan tidak signifikan antara motivasi kepada kepuasan kerja pada karyawan Jambuluwuk Oceano Seminyak Hotel.
- 2) Ada pengaruhnya positif dan signifikan antara pelatihan kerja kepada kepuasan kerja pada karyawan Jambuluwuk Oceano Seminyak Hotel.
- 3) Ada pengaruhnya negatif dan tidak signifikan antara motivasi kepada kinerja karyawan pada karyawan Jambuluwuk Oceano Seminyak Hotel.
- 4) Ada pengaruhnya negatif dan tidak signifikan antara pelatihan kerja kepada kinerja karyawan pada karyawan Jambuluwuk Oceano Seminyak Hotel.
- 5) Ada pengaruhnya positif dan signifikan antara kepuasan kerja kepada kinerja karyawan pada karyawan Jambuluwuk Oceano Seminyak Hotel.
- 6) Ada pengaruhnya negatif dan tidak signifikan kepuasan kerja yang memediasi pengaruh motivasi kepada kinerja karyawan pada karyawan Jambuluwuk Oceano Seminyak Hotel.
- 7) Ada pengaruhnya positif dan signifikan kepuasan kerja yang memediasi pengaruh pelatihan kerja kepada kinerja karyawan pada karyawan Jambuluwuk Oceano Seminyak Hotel

## UCAPAN TERIMA KASIH

Saya berterima kasih kepada seluruh teman-teman saya dan dosen yang telah banyak membantu saya selama penyusunan jurnal ini. Untuk Bapak I Gusti Bagus Rai Utama dan Ibu Komalawati selaku dosen pembimbing I dan II saya, saya rasa ungkapan terima kasih tidak cukup untuk diberikan kepada Bapak dan Ibu. Berkat bantuan dan doa Bapak dan Ibu serta banyak memberikan masukan dan meluangkan waktunya untuk terus membimbing saya hingga saya bisa menyelesaikan semuanya tepat pada waktunya. Saya juga berterima kasih kepada sahabat saya; Dyah Seftiani dan Cintya yang selalu berada disamping saya untuk memberikan semangat dan berbagi keluh kesah, semoga kita selalu menjadi penyemangat dan terus menjalin persahabatan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Dorta-Afonso, D., et al., (2021). *Effects of High Performance Work Systems (HPWS) on Hospitality Employees' Outcomes through Their Organizational Commitment, Motivation, and Job Satisfaction*.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. UNDIP Semarang.
- Handoko, T. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: PT. Alfabet
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta, CV.
- Sutrisno, Edy. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenana Media Group.
- Sedarmayanti. 2017. Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja. Edisi Pertama. Bandung: Refika Aditama.
- Tahir, A. (2014). Buku Ajar Perilaku Organisasi. Edisi 1. Yogyakarta: Deepublish.
- Torang, S. (2013). Organisasi & Manajemen; Perilaku, Struktur, Budaya & Perubahan Organisasi. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Widodo, S. E. (2015). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Wiyono, G. (2020). Merancang Penelitian Bisnis dengan alat analisis SPSS 25 & SmartPLS 3.2.8. Edisi Kedua. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.