

PENGARUH PELATIHAN, KEPEMIMPINAN, DAN EFIKASI DIRI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA LUMINOR HOTEL KOTA)

Berliana Ramadayanthi

¹Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta

¹Email: berliana.ramadayanthi2002@gmail.com

Abstract: This research aims to determine the influence of Training, Leadership and Self-Efficacy on Employee Performance at Luminor Hotel Kota. Determining the sample in this study used a saturated sampling technique with 46 employees as respondents. Data were collected using a questionnaire which was then analyzed using multiple linear regression as a data analysis technique with the help of Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) 26 software. The results of this research show that 1) Training has no effect on the performance of Luminor Hotel Kota employees. 2) Leadership has no effect on the performance of Luminor Hotel Kota employees. 3) Self-Efficacy has no effect on the performance of Luminor Hotel Kota employees. 4) Training, Leadership and Self-Efficacy have a positive and significant effect on Luminor Hotel Kota Employee Performance. And the Adjusted R Square value is 22.2%. Meanwhile, the remaining 77.8% (found from 100% - 22.2%) are other aspects that influence the Performance variable (Y).

Keywords: Training, Leadership; Self-Efficacy; and Employee Performance.

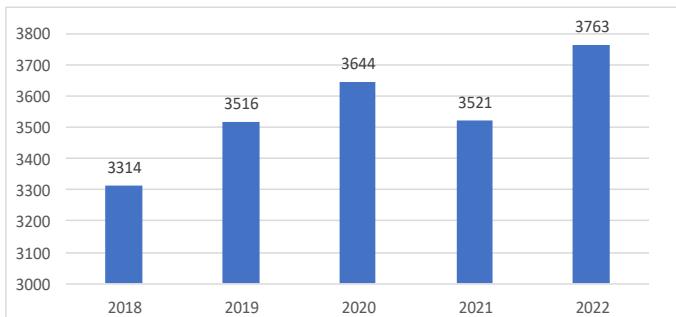
Abstraksi: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Pelatihan, Kepemimpinan, dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan di Luminor Hotel Kota. Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh dengan responden sebanyak 46 karyawan. Pengumpulan data menggunakan kuesioner yang kemudian dianalisis menggunakan regresi linear berganda sebagai teknik analisis data dengan bantuan *software Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) 26. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 1) Pelatihan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Luminor Hotel Kota. 2) Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Luminor Hotel Kota. 3) Efikasi Diri tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Luminor Hotel Kota. 4) Pelatihan, Kepemimpinan, dan Efikasi Diri berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Luminor Hotel Kota. Serta nilai *Adjusted R Square* yaitu sebesar 22,2 %. Sementara sisanya sebesar 77,8% (didapat dari 100% - 22,2%) aspek lain yang berpengaruh terhadap variabel Kinerja (Y).

Kata Kunci: Pelatihan, Kepemimpinan, Efikasi Diri, dan Kinerja Karyawan.

Pendahuluan

Industri pariwisata memberikan kontribusi yang signifikan terhadap perekonomian domestik bruto (PDB) Indonesia, yaitu mencapai 5,0%. Seiring pulihnya kunjungan wisatawan mancanegara, dan pergerakan wisatawan domestik pasca pandemi Covid-19, hal ini berdampak pada meningkatnya kehadiran hotel di Indonesia dari tahun ke tahun yang dapat meningkatkan permintaan kamar hotel.

Pertumbuhan wisatawan mancanegara ke Indonesia pada tahun 2022 mengalami peningkatan hingga mencapai 5,47 juta jiwa, meningkat sebesar 251,28% dibandingkan jumlah kunjungan wisata mancanegara pada tahun 2021 (Badan Pusat Statistik Indonesia, 2022). Hal ini berpotensi untuk mendorong investasi baru di properti perhotelan. Seperti yang dapat dilihat dari gambar di bawah ini.

Gambar 1. Jumlah Hotel Berbintang di Indonesia Tahun 2018-2022

Sumber: Badan Pusat Statistik (BPS) Tahun 2022

Berdasarkan gambar 1.1 terlihat bahwasanya jumlah hotel berbintang di Indonesia pada tahun 2022 yaitu sebanyak 3.763 unit. Jumlah tersebut meningkat sebesar 6,87% jika dibandingkan pada tahun 2021 dengan jumlah 3.521 unit. Dilansir dari Badan Pusat Statistik tahun 2022 menyatakan bahwa pada tahun 2022, seluruh hotel berbintang tersebut memiliki 358.833 kamar. Jumlah tersebut juga mengalami kenaikan sebesar 3,99% dibanding tahun lalu dengan jumlah 345.062 kamar. Peningkatan ini terjadi seiring dengan pulihnya sektor pariwisata, terutama saat pemerintah mengeluarkan kebijakan transisi PSBB (Pembatasan Sosial Berskala Besar) (Fundrika, 2020), sehingga banyak hotel berbintang yang mulai membuka kembali usahanya setelah tutup akibat pandemi Covid-19.

Peningkatan juga terjadi pada tingkat penghunian kamar hotel (*occupancy rate*) berbintang di DKI Jakarta seiring pulihnya dari pandemi Covid-19, yang mencerminkan perubahan pola kunjungan. Hal ini mengindikasikan adanya peningkatan permintaan kamar hotel pada tahun 2023 yaitu mencapai 59,71% atau naik sebesar 18,49% jika dibandingkan tahun 2022 (Badan Pusat Statistik Indonesia, 2019-2023). Peningkatan penghunian kamar ini berdampak langsung pada keuntungan yang diperoleh hotel. Hal ini tidak terlepas dari peran manajemen hotel, yang menggunakan konsep dan fungsi manajemen untuk menyusun strategi serta menghadapi kompetitor dengan tujuan meningkatkan kinerja hotel.

Dalam industri perhotelan, tenaga kerja berkualitas menjadi aset utama dalam menjalankan bisnis karena industri *hospitality* berorientasi pada pelayanan kepada konsumen dengan baik sehingga dapat membantu mencapai tujuan perusahaan. Kemampuan karyawan untuk mengaplikasikan pengetahuan dan teknologi akan menjadi aset berharga dalam mencapai keunggulan kompetitif (Suhendra & Hayati, 2006:24). Menurut Kasimir (2016:182), kinerja merujuk pada hasil dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab dalam periode tertentu. Wibowo (2016:7) mengungkapkan bahwa kinerja tidak hanya mencakup hasil kerja, tetapi juga proses pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Kinerja memiliki peran krusial sebagai penentu keberhasilan dan kelangsungan organisasi. Tanpa kinerja karyawan yang baik, sebuah organisasi tidak akan mampu mencapai tujuannya (Sadat et al., 2020).

Kinerja yang baik menjadi salah satu alat ukur penting dalam menilai efektivitas kerja yang membutuhkan kontribusi positif dari karyawan, yang akan mempengaruhi kinerja dan citra perusahaan. Salah satu faktor yang memiliki dampak besar terhadap kinerja adalah pelatihan. Dessler (2011:280) mendefinisikan pelatihan sebagai proses mengajarkan keterampilan kepada karyawan, baik yang baru maupun yang sudah ada untuk melaksanakan tugas-tugas mereka. Adapun pembelajaran kompetensi mencakup pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan Noe (2012: 95). Menurut Kasimir (2016:125) pelatihan yang efektif tidak hanya memberikan dampak positif pada kinerja individu, tetapi juga pada kinerja individu dan keseluruhan perusahaan

Dalam rangka mengembangkan kinerja karyawan maka diperlukan adanya pelatihan untuk mendorong karyawan agar meningkatkan rasa percaya diri dan pengembangan diri individu karyawan. Menurut Kasmir (2016:125) berpendapat bahwa jika karyawan menerima pelatihan yang efektif, hal ini akan membawa peningkatan kinerja secara signifikan. Pelatihan yang efektif tidak hanya memberikan dampak positif pada kinerja individu, tetapi juga pada kinerja individu dan keseluruhan perusahaan.

Selain penerapan pelatihan pada karyawan, peningkatan kinerja juga membutuhkan kepemimpinan yang efektif yang diterapkan oleh perusahaan. Menurut Kasmir (2016:189), kepemimpinan menjadi salah satu faktor utama yang berpengaruh terhadap kinerja. Seorang pemimpin memiliki tiga unsur penting dalam kepemimpinan, yaitu untuk mempengaruhi orang lain, melakukan tindakan, dan mencapai tujuan bersama. Menurut Busro (2018:218), kepemimpinan adalah proses di mana seseorang memiliki kemampuan untuk mempengaruhi orang lain sehingga mereka secara sukarela terlibat dalam aktivitas bersama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Selain penerapan pelatihan dan kepemimpinan, faktor lain yang dapat meningkatkan kualitas kinerja karyawan, yaitu efikasi diri. Seorang karyawan yang memiliki efikasi diri dalam menjalankan tugas-tugasnya cenderung memiliki kinerja yang baik. Mereka dengan senang hati akan menghadapi tantangan, tanpa mempedulikan seberapa baik kemampuan mereka sebenarnya. Kepercayaan diri yang tinggi mampu meningkatkan motivasi untuk mencapai prestasi tanpa keraguan (Wastuti, 2018:37). Literasi pengaruh pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Turay, et al: 2019), dan Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Yanti, et al: 2022), serta efikasi diri berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Damayanti, et al: 2022). Rumusan masalah pada penelitian ini yaitu apakah terdapat pengaruh secara parsial maupun simultan variabel pelatihan, kepemimpinan, dan efikasi diri terhadap kinerja karyawan pada Luminor Hotel Kota. Tujuan dilakukannya penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh secara parsial maupun simultan variabel pelatihan, kepemimpinan, dan efikasi diri terhadap kinerja karyawan pada Luminor Hotel Kota.

Metode

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini yaitu 46 karyawan tetap di Luminor Hotel Kota. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh. Adapun sampel dalam penelitian ini yaitu karyawan tetap, dan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang disebarluaskan menggunakan *google form*. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, uji korelasi, uji hipotesis (uji t dan F), serta analisis koefisien determinasi dan analisis regresi linear berganda.

Hasil dan Pembahasan

Analisis Deskriptif

Tabel 1. Nilai Mean

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Pelatihan	46	39.00	62.00	50.2174	5.51327
Kepemimpinan	46	33.00	50.00	40.8478	4.18445
Efikasi Diri	46	27.00	45.00	34.7174	4.12398
Kinerja	46	22.00	45.00	36.3913	3.84406
Valid N (listwise)	46				

Sumber: Data diolah dengan SPSS 26, 2024

variabel pelatihan memperoleh nilai minimum 39.00 dan maksimum 62.00. Rata-rata jumlah jawaban dari kuesioner yaitu 50.2174, dengan standar deviasi sebesar 5.5132. Variabel kepemimpinan memiliki nilai minimum 33.00 dan maksimum 50.00. Rata-rata jumlah jawaban dari kuesioner yaitu 40.8478, dengan standar deviasi sebesar 4.18445. Variabel efikasi diri memiliki nilai minimum 27.00 dan maksimum 45.00. Rata-rata jumlah jawaban dari kuesioner yaitu 34.7174, dengan standar deviasi sebesar 4.12398. Variabel kinerja memiliki nilai minimum 22.00 dan maksimum 45.00. Rata-rata jumlah jawaban dari kuesioner yaitu 38.3913, dengan standar deviasi sebesar 38.4406.

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner yang diketahui dari tiap butir pernyataan di dalamnya (Ghozali, 2018:51). Hasil uji validitas dari empat variabel pada penelitian ini meliputi pelatihan, kepemimpinan, efikasi diri, dan kinerja karyawan. Bawa r hitung setiap pernyataan untuk semua variabel memperoleh hasil yang valid karena r hitung lebih besar dari r tabel (0,2455).

Uji reliabilitas bertujuan untuk menilai sejauh mana suatu kuesioner dapat dianggap reliabel atau handal dengan nilai *Cronbach Alpha* berada di atas 0,07 (Ghozali, 2021:61).

Tabel 2. Cronbach Alpha

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
Pelatihan (X1)	0,782	13	Reliabel
Kepemimpinan (X2)	0,733	10	Reliabel
Efikasi Diri (X3)	0,754	9	Reliabel
Kinerja (Y)	0,747	9	Reliabel

Sumber: Data diolah dengan SPSS 26, 2024

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa semua variabel memperoleh nilai *Cronbach Alpha* > 0.70. Dengan demikian, semua variabel tersebut dapat dikatakan reliabel atau terpercaya.

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah variabel residual berdistribusi normal atau tidaknya variabel pada sebuah model (Ghozali, 2018:154).

Tabel 3. Uji Kolmogorov-Smirnov

Unstandardized Residual		
N		46
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.27633334
Most Extreme Differences	Absolute	.123
	Positive	.081
	Negative	-.123
Test Statistic		.123
Asymp. Sig. (2-tailed)		.079 ^c

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data diolah dengan SPSS 26, 2024

Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa hasil uji normalitas diketahui nilai asymp.sig (2-tailed) sebesar 0,079 atau jauh di atas nilai signifikansi sebesar 0,05 ($\alpha > 0,05$). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

Pengujian Multikolinearitas dilakukan untuk mendeteksi masalah multikolinearitas di dalam model regresi dengan nilai *tolerance* dan nilai *variance invelations* (VIF) sebagai acuan, jika *tolerance* $> 0,10$ dan nilai VIF $< 10/100$, maka kedua nilai tersebut menunjukkan adanya multikolinearitas. (Ghozali, 2018:71). Adapun hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel 4 berikut:

Tabel 4. Uji Multikolinieritas

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
1 (Constant)	11.897	6.797		1.750	.087		
Pelatihan	.223	.115	.320	1.947	.058	.640	1.562
Kepemimpinan	.131	.143	.143	.915	.365	.714	1.401
Efikasi Diri	.229	.135	.245	1.698	.097	.828	1.207

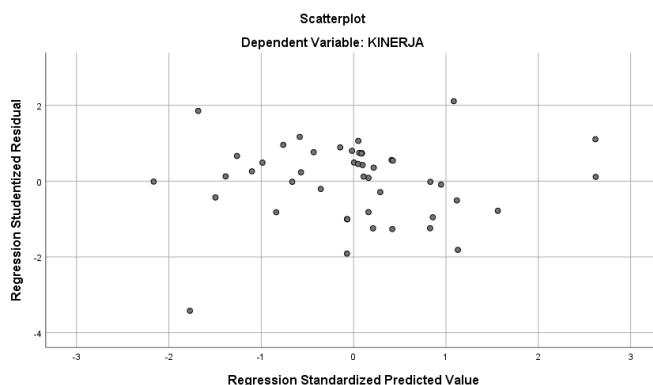
a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah dengan SPSS 26, 2024

Berdasarkan hasil pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *Variance Invelations Factor* (VIF) dari variabel Pelatihan (X1) sebesar 0,640, variabel Kepemimpinan (X2) sebesar 0,714, dan variabel Efikasi Diri (X3) sebesar 0,828. Selain itu, nilai VIF untuk Pelatihan (X1) yaitu sebesar 1.562, Kepemimpinan (X2) sebesar 1.401, dan Efikasi Diri (X3) sebesar 1.207. Suatu model regresi dapat dikatakan bebas dari masalah multikolinearitas apabila memiliki nilai VIF < 10 dan nilai *tolerance* $> 0,10$. Maka, dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi ini tidak terdapat masalah multikolinearitas sehingga dapat digunakan dalam penelitian ini.

Ghozali (2018:137) menjelaskan bahwa uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menentukan apakah ada ketidakseragaman dalam varians dari residual antara satu pengamatan dengan pengamatan lainnya dalam sebuah model regresi. Sebuah model regresi dianggap baik jika tidak terdapat heteroskedastisitas. Untuk menguji keberadaan heteroskedastisitas. Heteroskedastisitas dianggap tidak terjadi jika nilai signifikansinya $> 0,05$. Sementara jika tingkat signifikansi $< 0,05$, maka heteroskedastisitas dianggap terjadi (Ghozali, 2018:142). Uji heteroskedastisitas ini diidentifikasi melalui pemeriksaan grafik scatterplot ZPRED dan SRESID dengan melihat adanya pola tertentu

Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data diolah dengan SPSS 26, 2024

Uji heteroskedastisitas ini diidentifikasi melalui pemeriksaan grafik *scatterplot* ZPRED dan SRESID dengan melihat adanya pola tertentu. Pada gambar di atas menunjukkan hasil bahwa titik-titik telah tersebar di atas dan di bawah di sekitar angka 0 (nol) pada sumbu Y dan tidak terdapat pola tertentu pada penyebaran titik-titik data tersebut. Dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas sehingga layak digunakan untuk meramalkan kinerja berdasarkan variabel meliputi pelatihan, kepemimpinan, dan efikasi diri.

Tabel 5. Uji Parsial (t)

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.897	6.797		1.750	.087
Pelatihan	.223	.115	.320	1.947	.058
Kepemimpinan	.131	.143	.143	.915	.365
Efikasi Diri	.229	.135	.245	1.698	.097

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah dengan SPSS 26, 2024

Pada tabel di atas menunjukkan *coefficients* dan perbandingan antara t hitung dengan t tabel yaitu sebesar 1.750 yang diperoleh dari tabel t dengan $df = n - k$ ($46 - 4$) yaitu 42 dengan *alpha* 0,05. Variabel Pelatihan (X1) memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,058 yang menunjukkan bahwa nilai tersebut lebih besar dari 0,05 ($0,058 > 0,05$) dan nilai t hitung sebesar 1.947 yang berarti nilai t hitung ($1.947 > t$ tabel ($1,682$)). Dengan demikian, hal ini mengindikasikan bahwa pelatihan secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Luminor Hotel Kota. Penjelasan tersebut menunjukkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima H01 dan Menolak Ha1. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Putra, et. al (2017), diketahui bahwa variabel Pelatihan memiliki pengaruh sebesar 0,043 terhadap kinerja dan tidak signifikan dengan nilai t sebesar 0,378. Hal ini mengindikasikan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Rumah Makan Warung Mina Denpasar. Adapun penelitian ini tidak dapat mendukung temuan oleh Turay, et. al (2019) yang mengindikasikan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Variabel Kepemimpinan (X2) memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,365 yang menunjukkan bahwa nilai tersebut lebih besar dari 0,05 ($0,365 > 0,05$) dan nilai t hitung sebesar 0,915 yang berarti nilai t hitung ($0,915 < t$ tabel ($1,682$)). Dengan demikian, hal ini mengindikasikan bahwa Kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Luminor Hotel Kota. Penjelasan tersebut menunjukkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima H02 dan Menolak Ha2. Hasil penelitian ini tidak dapat mendukung hasil temuan oleh Wahyudin & Astuti (2020) dengan hasil bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Bumi Artha Sampang, Kebumen. Sebaliknya, implikasi hasil penelitian ini mendukung temuan oleh Yanti, et al (2022) bahwa *coefficients* (0,208), hasil uji t yaitu t hitung ($-1.081 < t$ tabel $0,893$ dan signifikansi sebesar $(0,208) > 0,05$). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Felousa Trimedika Indonesia.

Variabel Efikasi Diri (X3) memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,097 yang menunjukkan bahwa nilai tersebut lebih besar dari 0,05 ($0,097 > 0,05$) dan nilai t hitung sebesar 0,915 yang berarti nilai t hitung ($1.698 > t$ tabel ($1,682$)). Maka dari itu, hal ini mengindikasikan bahwa efikasi diri secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Luminor Hotel Kota. Penjelasan tersebut menunjukkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima H03 dan Menolak Ha3. Hasil penelitian ini dapat mendukung temuan serupa oleh Damayanti, et al (2022), bahwa efikasi diri tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun, implikasi hasil

penelitian ini tidak dapat mendukung temuan oleh Ni Made Widnyani & Kadek Kristina Dewi (2022), bahwa efikasi diri berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tabel 6. Uji Simultan (F)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	181.910	3	60.637	5.272	.004 ^b
Residual	483.046	42	11.501		
Total	664.957	45			

a. Dependent Variable: KINERJA
b. Predictors: (Constant), Efikasi Diri, Kepemimpinan, Pelatihan

Sumber: Data diolah dengan SPSS 26, 2024

Uji statistik F ini dilakukan untuk mengetahui berpengaruh atau tidaknya seluruh variabel independen secara bersama terhadap variabel dependen. Dapat dilihat dari hasil tabel 4.21 di atas, diperoleh nilai Fhitung berjumlah 5,272 dengan nilai signifikansi sebesar 0,004. Berdasarkan hasil uji statistik tingkat signifikansi lebih kecil dibandingkan dengan 0,05 (0,004 < 0,05) dan nilai Fhitung lebih besar dari Ftabel (5,272 > 2,83). Dengan demikian, hal ini mengindikasikan bahwa pelatihan, kepemimpinan, dan efikasi diri secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Luminor Hotel Kota. Penjelasan tersebut menunjukkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima Ha4 dan menolak H04.

Hasil penelitian ini mendukung temuan oleh Turay, et.al, (2019) yang berjudul *The Effect of Leadership Style, Self-Efficacy and Employee Training on Employee Performance at the Sierra Leone Airport Authority* atau Pengaruh Pelatihan, Efikasi Diri, dan Pelatihan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan pada Bandara Sierra Leone, Afrika Barat. Pada penelitian tersebut memperoleh hasil bahwa ketiga variabel tersebut berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di Bandara Sierra Leone, Afrika Barat.

Tabel 7. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.523 ^a	.274	.222	3.391

a. Predictors: (Constant), Efikasi Diri, Kepemimpinan, Pelatihan
b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah dengan SPSS 26, 2024

Berdasarkan hasil di atas, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh Pelatihan, Kepemimpinan, dan Efikasi Diri terhadap Kinerja dengan nilai sebesar 22,2 %. Sementara sisanya sebesar 77,8% (didapat dari 100% - 22,2%) aspek lain yang berpengaruh terhadap variabel Kinerja yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti Disiplin, Kompetensi, Kompensasi, dan lainnya.

Tabel 8. Uji Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.897	6.797	1.750	.087
	Pelatihan	.223	.115	.320	.058
	Kepemimpinan	.131	.143	.143	.365
	Efikasi Diri	.229	.135	.245	.097

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah dengan SPSS 26, 2024

Berdasarkan tabel di atas, memperoleh persamaan regresi $Y = 11.897 + 0,223X1 + 0,131X2 + 0,229X3$. Dari persamaan tersebut dijelaskan sebagai berikut: 1) Konstanta sebesar 11.897 menunjukkan besarnya nilai kinerja karyawan. 2) Koefisien sebesar 0,223 bernilai positif, maka diartikan bahwa apabila pelatihan pada karyawan semakin baik, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,233 poin. 3) Koefisien sebesar 0,131 bernilai positif, maka diartikan bahwa apabila kepemimpinan yang diterapkan pada pimpinan semakin baik, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,131 poin. 4) Koefisien sebesar 0,229 bernilai positif, maka diartikan bahwa apabila efikasi diri pada karyawan semakin baik, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,229 poin.

Pembahasan

1. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan Luminor Hotel Kota

variabel Pelatihan memperoleh nilai koefisien positif sebesar 0,223, dan signifikansi sebesar 0,058 yang menunjukkan bahwa nilai tersebut lebih besar dari 0,05 ($0,058 > 0,05$) dan nilai t hitung sebesar 1.947 yang berarti nilai t hitung ($1.947 > t$ tabel $(1,682)$). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Pelatihan secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di Luminor Hotel Kota. Penjelasan tersebut menunjukkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima H_01 dan Menolak H_1 . Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Putra, et. al (2017), diketahui bahwa variabel Pelatihan memiliki pengaruh positif sebesar 0,043 terhadap kinerja dan tidak signifikan dengan nilai t sebesar 0,378. Hal ini menandakan bahwa pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Rumah Makan Warung Mina Denpasar. Adapun penelitian ini tidak mendukung temuan oleh Turay, et. al (2019) yang mengemukakan bahwa pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun, sebaliknya di mana hasil penelitian ini dapat mendukung temuan oleh Andayani & Hirawati (2021), bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Pos Indonesia Cabang Kota Magelang.

2. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Luminor Hotel Kota

variabel Kepemimpinan memperoleh nilai koefisien positif sebesar 0,131, dan signifikansi sebesar 0,365 yang menunjukkan bahwa nilai tersebut lebih besar dari 0,05 ($0,365 > 0,05$) dan nilai t hitung sebesar 0,915 yang berarti nilai t hitung ($0,915 < t$ tabel $(1,682)$). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di Luminor Hotel Kota. Penjelasan tersebut menunjukkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima H_02 dan Menolak H_2 . Hasil penelitian ini tidak dapat mendukung hasil temuan oleh Wahyudin & Astuti (2020) dengan hasil bahwa Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di Bank Syariah Bumi Artha Sampang, Kebumen. Sebaliknya, implikasi hasil penelitian ini mendukung temuan oleh Yanti, et al (2022) bahwa *coefficients* (0,208), hasil uji t yaitu t hitung ($-1.081 < t$ tabel $0,893$) dan signifikansi sebesar $(0,208) > 0,05$. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa

variabel 110 gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Felousa Trimedika Indonesia.

3. Pengaruh Efikasi Diri terhadap Kinerja Karyawan Luminor Hotel Kota

variabel Efikasi Diri memperoleh nilai koefisien positif sebesar 0,229, dan signifikansi sebesar 0,097 yang menunjukkan bahwa nilai tersebut lebih besar dari 0,05 ($0,097 > 0,05$) dan nilai t hitung sebesar 0,915 yang berarti nilai t hitung ($1,698 > 1,682$). Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di Luminor Hotel Kota. Penjelasan tersebut menunjukkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima H_03 dan Menolak H_a3 . Hasil penelitian ini dapat mendukung temuan serupa oleh Damayanti, et al (2022) bahwa efikasi diri tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga H_3 tidak terbukti. Adapun hasil penelitian ini tidak mendukung temuan oleh Ni Made Widnyani & Kadek Kristina Dewi (2022), bahwa efikasi 111 diri berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun, implikasi hasil penelitian ini dapat mendukung temuan oleh Indri Guslina & Rita Mardiana (2022), bahwa efikasi diri tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Toko Mok's Sport Bekasi.

4. Pengaruh Pelatihan, Kepemimpinan, dan Efikasi Diri terhadap Kinerja Karyawan Luminor Hotel Kota

diperoleh nilai Fhitung berjumlah 5,272 dengan nilai signifikansi sebesar 0,004. Berdasarkan hasil uji statistik tingkat signifikansi lebih kecil dibandingkan dengan 0,05 ($0,004 < 0,05$) dan nilai Fhitung lebih 112 besar dari Ftabel ($5,272 > 2,83$). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Pelatihan, Kepemimpinan, dan Efikasi Diri berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan. Maka, H_a3 diterima dan H_03 ditolak, hal ini menunjukkan bahwa variabel Pelatihan, Kepemimpinan (X2), dan Efikasi Diri (X3) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Luminor Hotel Kota. Hasil penelitian ini mendukung temuan oleh Turay, et.al, (2019) yang berjudul *The Effect of Leadership Style, Self-Efficacy and Employee Training on Employee Performance at the Sierra Leone Airport Authority* atau Pengaruh Pelatihan, Efikasi Diri, dan Pelatihan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan pada Bandara Sierra Leone, Afrika Barat. Pada penelitian tersebut memperoleh hasil bahwa ketiga variabel tersebut berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di Bandara Sierra Leone, Afrika Barat.

Kesimpulan dan Saran

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Pelatihan, Kepemimpinan, dan Efikasi Diri terhadap Kinerja Karyawan di Luminor Hotel Kota. Berdasarkan data yang telah dikumpulkan dan dilakukan pengujian dengan menggunakan model regresi linear berganda, maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian ini, sebagai berikut:

1. Pelatihan secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di Luminor Hotel Kota.
2. Kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di Luminor Hotel Kota.
3. Efikasi Diri secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di Luminor Hotel Kota.
4. Pelatihan, Kepemimpinan, dan Efikasi Diri secara simultan berpengaruh terhadap Karyawan di Luminor Hotel Kota.

Penelitian ini masih ada keterbatasan, maka dari itu masih terdapat ruang untuk mengembangkan penelitian ini secara lebih. Diharapkan bagi peneliti selanjutnya untuk menggunakan metode penelitian, objek, dan jenis usaha yang berbeda agar dapat menjadi pembanding dan pembeda. Serta, dapat menambah variabel, sampel, dan populasi yang lebih besar dari penelitian ini agar dapat menghasilkan penelitian yang lebih baik. Bagi perusahaan maupun yang berkaitan, peneliti mengharapkan perusahaan dapat meningkatkan kesadaran akan

pelatihan karyawan, kepemimpinan, dan efikasi diri. Karena dalam meningkatkan kinerja karyawan tidak hanya dari para pelaku karyawan saja, melainkan juga membutuhkan dorongan dari para pimpinan maupun manajemen perusahaan.

Daftar Referensi

Andayani & Hirawati (2021). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia Cabang Kota Magelang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara*. 3(2), 11-22.

Ataunur, I., & Ariyanto, E. (2016). Pengaruh Kompetensi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Adaro Energy tbk. *Telaah Bisnis*, 16(2). 135-150.

Badan Pusat Statistik Indonesia. (2022). *Statistik Hotel dan Akomodasi Lainnya di Indonesia 2022*. BPS Kabupaten/Kota di seluruh Indonesia.

Fundrika. (2020). *Sempat Anjlok, Omset Hotel Perlahan Bangkit di Masa New Normal*. Suara.Com. <https://www.suara.com/lifestyle/2020/06/24/185500/sempat-anjlok-omset-hotel-perlahan-bangkit-di-masa-new-normal>

Kasmir, K. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Rajawali Pers, 72.

Dewi, P & Rahmawati, P. (2020). Pelatihan dan Pengembangan Karier Karyawan Munduk Moding Plantation Nature Resort and Spa. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. 2(2). Hal. 221-231.

Wastuti, S. N. Y. (2018). Efikasi Diri terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirtanadi Unit Instalasi Pengolahan Air Sunggal. *Biblio Couns: Jurnal Kajian Konseling dan Pendidikan*, 1(2), 35-42.

Turay, A. K., Salamah, S., & Riani, A. L. (2019). The effect of leadership style, self-efficacy and employee training on employee performance at the Sierra Leone Airport Authority. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 6(2), 760-769.

Yanti, R., et al (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Felousa Trimedika Indonesia (Studi Kasus Pada PT. Felousa Trimedika Indonesia). *Economics, Accounting, and Business Journal*, 2(2) 377-386.

Damayanti, et al. (2022). Pengaruh Pemimpin, Budaya Organisasi, Efikasi Diri, Dan Stabilitas Emosional Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*. 14(1). 191-200.

Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS (Edisi 9). *Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro*.

Ghozali, I. (2021). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26 (Edisi 10). *Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro*.

Putra, I, P., et al (2017). Pengaruh Pelatihan, Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Makan Warung Mina Denpasar. *JAGADHITA: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 4(2), 89-100.

Wahyudin, M., & Astuti, P. B. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Efikasi Diri dan Lingkungan Kerja Non-Fisik Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Bumi Artha Sampang Kebumen. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 2(3), 314-322.

Widnyani, N. M., & Dewi, K. K. (2022). Pengaruh Efikasi Diri, Pelatihan Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Frontliner di PT BPR Indra Candra Singaraja. *ARTHA SATYA DHARMA*, 15(2), 43-48.

Guslina, et al (2022). Pengaruh Efikasi Diri (Self Efficacy) dan Lokus Kendali (Lokcus Of Control) Terhadap Kinerja (Performance) Karyawan Toko Mok's Sport Bekasi. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8(24), 636-648.