

Pengaruh *Learning Capability and Integration Capability* terhadap Kinerja Karyawan Perhotelan di Kota Bitung

Arie Junus Rorong¹, Tinneke Meyske Tumbel², Aneke Yolly Punuindoong³, Jericho Danga Pombengi⁴, Ardiyansah⁵, Nurjaman⁶

^{1,2,3,4}Podi Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Politik,
Universitas Sam Ratulangi, Manado

⁵Prodi Ilmu Administrasi, Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Krisnadwipayana, Jakarta

⁶Pendidikan Bahasa Inggris, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas Faletahan
jdpombengi@gmail.com¹, ardiyansah@unkris.ac.id⁵, aqifdifa@gmail.com⁶

Submitted: 20/11/2024; Revised: 06/12/2024; Published: 31/01/2025

DOI: <https://doi.org/10.61332/ijpa.v8i1.238>

Abstract

The development of business competition in Indonesia is one of the most interesting phenomena to observe, especially with the globalization in the economic sector which increasingly opens up business opportunities to compete in various business fields and industries. One of the industries affected by globalization is the service industry such as hotels, telecommunications, transportation, manufacturing and banking. This study aims to analyze and describe the effect of learning capability and integration capability on the performance of hotel employees in Bitung City. This is done to improve the performance of hotel employees which will later have an impact on improving services and increasing tourist visits to Bitung City. This study uses a quantitative approach by distributing questionnaires to hotel employees in Bitung City. Data processing and analysis are carried out using SPSS software to maintain the objectivity of the research data. The analysis used in this study is descriptive statistical analysis and hypothesis testing. The results of the study showed that the multiple correlation value was 0.745, this indicates that there is a significant positive relationship between Learning Capability and Integration Capability together on employee performance. Furthermore, from this correlation value, a determination coefficient value (R²) of 0.529 was obtained, which means that 52.9% of the employee performance variable is influenced by the Learning Capability and Integration Capability variables, the remaining 58.1% is explained by other variables.

Keywords: *Learning Capability, Integration Capability, Hospitality Employee Performance, Bitung City*

Abstrak

Perkembangan persaingan bisnis di Indonesia adalah salah satu fenomena yang sangat menarik untuk diamati, terlebih lagi dengan adanya globalisasi dalam bidang ekonomi yang semakin membuka peluang usaha untuk turut berkompetisi dalam berbagai bidang usaha maupun industri. Salah satu industri yang terkena dampak dari globalisasi itu adalah industri jasa seperti perhotelan, telekomunikasi, transportasi, manufaktur dan perbankan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mendeskripsikan pengaruh learning capability dan integration capability terhadap kinerja karyawan hotel di Kota Bitung. Ini dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan hotel yang nantinya akan berdampak pada peningkatan pelayanan dan meningkatkan kunjungan wisatawan ke Kota Bitung. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan hotel yang ada di Kota Bitung. Pengolahan dan analisis data dilakukan menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS untuk menjaga objektivitas data hasil penelitian. Adapun analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif statistik

dan pengujian hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai korelasi berganda sebesar 0,745, Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif yang signifikan antara Learning Capability dan Integration Capability secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya dari nilai korelasi ini kemudian diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,529, ini berarti bahwa 52,9% variabel kinerja Karyawan dipengaruhi oleh variabel Learning Capability dan Integration Capability, sisanya sebesar 58,1% dijelaskan oleh variabel lain.

Kata Kunci: *Learning Capability, Integration Capability*, Kinerja Karyawan Perhotelan, Kota Bitung

Pendahuluan

Sektor Pariwisata adalah salah satu industri yang dapat memacu pertumbuhan ekonomi suatu negara, provinsi, wilayah atau kota, Rahma Wahdiniwaty (2014:1). Seiring dengan berkembangnya dunia pariwisata di suatu negara, maka akan timbul berbagai persaingan bisnis atau usaha yang bertujuan untuk meningkatkan pendapatan negara maupun taraf hidup masyarakat umum, karena pariwisata mempunyai peran penting dan strategis dalam pembangunan nasional khususnya di Indonesia. Salah satu Provinsi yang memiliki destinasi Pariwisata terbaik adalah Provinsi Sulawesi Utara.

Provinsi Sulawesi Utara telah lama dikenal dengan tempat-tempat wisatanya, seperti Bukit Kasih, Danau Tondano, dan keindahan bawah laut Bunaken, yang telah membantu provinsi ini secara efektif menarik pengunjung domestik dan asing. Provinsi Sulawesi Utara masih menyimpan beberapa destinasi wisata yang tidak kalah menarik dan layak dikunjungi, salah satunya adalah di Kota Bitung.

Kota Bitung adalah salah satu kota di Sulawesi Utara yang memiliki potensi keindahan alam dan keanekaragaman wisata. Sektor pariwisata sendiri sudah mendapat perhatian khusus dari pemerintah, karena sektor pariwisata memiliki posisi strategis dalam perekonomian nasional. Oleh karena itu sektor pariwisata bisa menjadi penggerak perekonomian baik itu sebagai penghasil devisa negara, memperluas kesempatan kerja, dan mendorong pembangunan daerah untuk menghadapi proses globalisasi.

Usaha mengembangkan suatu daerah tujuan wisata harus memperhatikan berbagai faktor yang berpengaruh terhadap keberadaan suatu daerah tujuan wisata, faktor-faktor itu terkait lima unsur pokok yang harus ada dalam suatu daerah tujuan wisata. Diantaranya meliputi obyek dan daya tarik wisata, prasarana wisata, tata laksana, atau infrastruktur serta kondisi dari masyarakat atau lingkungan (Gamal, 2002). Perkembangan pertumbuhan perekonomian suatu wilayah dapat dilihat dari Produk

Domestik Regional Bruto (PDRB), sebagai acuan dalam penentuan kebijakan pembangunan khususnya bidang perekonomian serta dapat digunakan sebagai bahan evaluasi pembangunan ekonomi regional.

Perkembangan persaingan bisnis di Indonesia adalah salah satu fenomena yang sangat menarik untuk diamati, terlebih lagi dengan adanya globalisasi dalam bidang ekonomi yang semakin membuka peluang usaha untuk turut berkompetisi dalam berbagai bidang usaha maupun industri. Salah satu industri yang terkena dampak dari globalisasi itu adalah industri jasa seperti perhotelan, telekomunikasi, transportasi, manufaktur dan perbankan.

Industri perhotelan merupakan salah satu contoh usaha yang mengalami perkembangan dengan cepat, dimana industri ini bergerak pada bidang jasa yang memadukan antara produk dan layanan. Selain itu, desain bangunan, interior dan eksterior kamar hotel, fasilitas pendukung hotel, suasana yang tercipta di dalam kamar maupun lingkungan dalam hotel, hingga restoran yang menyediakan makanan serta minuman untuk dijual merupakan contoh produk yang dijual. Sedangkan layanan hotel yang dijual adalah keramah-tamahan dan keterampilan yang dimiliki oleh staf atau karyawan hotel dalam melayani pelanggannya.

Dikutip dari kemenparekaf.go.id, Provinsi Sulawesi Utara mampu mendorong pertumbuhan kinerja pariwisata hingga 600 persen dalam waktu empat tahun terakhir. Hal ini tidak terlepas dari adanya dukungan usaha akomodasi penginapan atau hotel yang turut serta berpartisipasi sebagai sarana penunjang untuk wisatawan yang berkunjung ke Provinsi Sulawesi Utara. Pada Tabel 1.1 dibawah ini dapat dilihat jumlah usaha, kamar, dan tempat tidur berdasarkan klasifikasi akomodasi yang ada di Provinsi Sulawesi Utara.

Tabel 1 Jumlah Usaha, Kamar dan Tempat Tidur Menurut Klasifikasi Akomodasi di Provinsi Sulawesi Utara Tahun 2021

Klasifikasi Akomodasi	Jumlah		
	Usaha	Kamar	Tempat Tidur
Berbintang	35	2.787	3.215
Bintang 5	1	114	179
Bintang 4	12	1.587	1.576
Bintang 3	15	871	1.153
Bintang 2	6	155	193
Bintang 1	3	60	114

Klasifikasi Akomodasi	Jumlah		
	Usaha	Kamar	Tempat Tidur
Non Bintang	285	4.453	6.449
Melati	130	2.513	3.513
Akomodasi Jangka Pendek	155	1.940	2.936
Jumlah	320	7.240	9.664

Sumber: BPS, 2020

Berdasarkan Tabel 1, sebagai perbandingan usaha akomodasi penginapan di Provinsi Sulawesi Utara terdapat 35 usaha hotel berbintang dengan jumlah kamar sebanyak 2.787 kamar serta 3.215 tempat tidur, dan didominasi oleh hotel bintang tiga sebanyak 15 hotel. Sedangkan untuk jenis akomodasi penginapan non bintang berjumlah 285 usaha dengan jumlah kamar sebanyak 4.453 dan 6.449 tempat tidur. Adapun total atau jumlah keseluruhan dari usaha akomodasi penginapan atau hotel yang ada di Provinsi Sulawesi Utara menurut klasifikasi yaitu sebanyak 320 usaha dengan 7.240 kamar dan 9.664 tempat tidur.

Banyaknya jumlah hotel berbintang maupun non bintang yang ada di Provinsi Sulawesi Utara menjadikan persaingan usaha di bidang hotel semakin ketat, hal ini memaksa setiap pelaku usaha untuk lebih cermat dan cerdas dalam mencari serta menetapkan strategi yang akan digunakan untuk meningkatkan kemampuan bersaing hotel guna mengukuhkan posisi mereka pada peta persaingan. Untuk itu perusahaan jasa perhotelan di Kota Bitung perlu memikirkan bagaimana meningkatkan kinerja karyawan dalam kemampuan pembelajaran (*Learning Capability*) yang luas yang mampu meningkatkan pelayanan perhotelan, dan Kemampuan Integritas (*Learning Capability*) yang menunjukkan kapasitas perusahaan jasa perhotelan kepada wisatawan yang datang dan berkunjung.

Learning Capability mengacu pada kemampuan perusahaan untuk membuat operasi lebih efisien dan efektif dengan memperoleh, mengubah dan membuang sumber daya sesuai dengan perubahan lingkungan. *Integration Capability* menunjukkan kapasitas perusahaan, untuk mengevaluasi nilai sumber daya yang ada, mengintegrasikannya, dan dengan demikian mengembangkan basis sumber daya dan kemampuan baru yang selanjutnya menentukan kompetensi perusahaan untuk memenuhi tantangan lingkungan. *Learning capability* menggambarkan bahwa learning (pembelajaran) adalah prasyarat

atas keberhasilan terjadinya perubahan dan kinerja suatu organisasi, Che Rose et. al., (2009).

Learning organization sangat berperan penting untuk mendorong karyawan dalam mengembangkan pengetahuannya. Jika organisasi tidak mendorong pengembangan pengetahuan, karyawan tidak akan termotivasi untuk melakukan aktivitas belajar. *Learning capability* atau kemampuan pembelajaran merupakan sebuah konsep dimana sebuah organisasi dianggap mampu untuk belajar sehingga organisasi memiliki kecepatan berfikir dan bertindak dalam merespon berbagai perubahan yang muncul. Dalam konteks *learning organization* maka perusahaan diharapkan memiliki sebuah system yang memungkinkan semua karyawan dapat terus menerus belajar. Hal ini karena *learning organization* merupakan sebuah sistem integratif yang diterapkan di lingkungan dan tempat kerja untuk mendukung proses belajar karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sejauh mana *Learning Capability* dan *Integration Capability* berpengaruh terhadap kinerja karyawan perhotelan di Kota Bitung. Penelitian ini mengacu pada Penelitian Unggulan Universitas Sam Ratulangi periode 2021-2025 pada bidang Sosial Humaniora dengan topik pariwisata. Adapun luaran dari penelitian ini adalah publikasi jurnal internasional bereputasi.

Tinjauan Pustaka

Dynamic Capability

Dynamic Capability bahasan ini merujuk hasil penelitian Akram dan Himan (2018) yaitu: Mengonseptualisasikan *Dynamic Capability* sebagai kapabilitas perusahaan untuk mengelola aliansi, mempelajari, mengintegrasikan, dan mengkonfigurasi ulang basis sumber daya untuk mengatasi perubahan kondisi bisnis. *Learning Capability* mengacu pada kemampuan perusahaan untuk membuat operasi lebih efisien dan efektif dengan memperoleh, mengubah dan membuang sumber daya sesuai dengan perubahan lingkungan. *Integration Capability* menunjukkan kapasitas perusahaan, untuk mengevaluasi nilai sumber daya yang ada, mengintegrasikannya, dan dengan demikian mengembangkan basis sumber daya dan kemampuan baru yang selanjutnya menentukan kompetensi perusahaan untuk memenuhi tantangan lingkungan. *Configuration Capability* ulang mengacu pada rekombinasi dan transformasi sumber daya yang ada

yang memberdayakan perusahaan untuk menyesuaikan diri dengan kondisi pasar (Teece et al., 1997).

Dimensi *Dynamic Capability* menurut Akram dan Hilman (2018), diantaranya adalah *Integration capability dan Learning Capability*. *Integration Capability* (Kemampuan integrasi) adalah sistem kemampuan perusahaan yang berfungsi untuk mewujudkan sumber daya sistem perusahaan dan interkoneksi, antarmuka, hubungan dan ketergantungan antara "sumber daya" dan antara sumber daya. (Michael et al., 2005). *Learning Capability* (kemampuan pembelajaran) adalah kemampuan individu dalam meningkatkan kemampuan pengetahuannya dan menguasai tugas-tugas yang dilakukan. *Learning Capability* didefinisikan sebagai kemampuan organisasi untuk menerapkan praktek-praktek manajemen, struktur, sistem dan prosedur yang tepat dalam memfasilitasi dan memicu pembelajaran di organisasi tersebut (Goh dan Richard, 1997).

Kinerja Karyawan

Mulyani et.al (2019) mengatakan bahwa kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi nyata yang dicapai seseorang. Pengertian kinerja (kinerja) adalah kualitas dan kuantitas kerja yang dicapai seorang Karyawan dalam menjalankan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mulyani et al., 2019). Adapun pendapat Al Mehrzi dan Singh (2016) yaitu kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar kerja, target atau target atau kriteria yang telah ditentukan sebelumnya yang telah disepakati bersama (Mehrzi & Singh, 2016).

Kinerja karyawan dianggap sebagai apa yang seorang karyawan lakukan dan apa yang tidak dia lakukan. Kinerja karyawan melibatkan kualitas dan kuantitas output, kehadiran di tempat kerja, sifat akomodatif dan membantu dan ketepatan waktu output. Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Yang (2008) tentang kinerja individu menunjukkan bahwa kinerja individu tidak dapat diverifikasi. Demikian pula ia menegaskan bahwa organisasi dapat menggunakan bonus langsung dan penghargaan berdasarkan kinerja individu jika kinerja karyawan terlihat. Sejalan dengan Yang (2008), Bishop (1987) menyelidiki kinerja karyawan dan mengungkapkan bahwa pengakuan dan

pengakuan serta penghargaan atas kinerja karyawan mengarahkan diskriminasi antara produktivitas karyawan. Moral dan produktivitas karyawan sangat dipengaruhi oleh efektivitas kinerja organisasi dan sistem manajemen penghargaannya (Shahzadi et al., 2014).

Mangkunegara dalam Ahmad et.al (2014) mengatakan bahwa kinerja Karyawan adalah konsekuensi kerja dalam keunggulan dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam mengarahkan kewajiban pekerjaannya (Ahmad et al., 2014). Ketika karyawan merasa senang dengan tugas-tugas yang berhubungan dengan pekerjaan maka kinerjanya meningkat dan dia melakukan tugas dengan cara yang lebih baik. Tugas-tugas yang menjadi kewajiban mereka akan satu per satu dikerjakan dengan sepenuh hati. Mereka akan berkontribusi secara sadar tanpa ada tekanan dari siapapun.

Kinerja karyawan selalu menjadi tantangan utama dalam manajemen organisasi dan mengadopsi cara yang efektif untuk memotivasi karyawan untuk mencapai dan memberikan kinerja yang lebih tinggi serta meningkatkan daya saing organisasi adalah tujuan utama dari setiap organisasi karyawan (Inuwa, 2016). Peningkatan kinerja karyawan tersebut tidak hanya bermanfaat bagi perusahaan, tetapi juga bagi karyawan itu sendiri. Karena dengan kinerja yang baik secara teoritis dapat mencapai tingkat pengembangan karir karyawan yang lebih baik (Mulyani et al., 2019). Pelanggan akan mendapatkan kepuasan kalau karyawan yang bekerja di dalam perusahaan tersebut terlebih dahulu puas dengan pekerjaannya (Ahmad et al., 2014).

Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif dengan menggunakan teknik analisis data statistik. Teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara acak (random sampling), pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/ statistic dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Populasi dari penelitian ini adalah Karyawan Sektor Perhotelan di Kota Bitung yang terdiri dari 5 hotel berbintang, 22 Melati, 21 Resort dan 9 *Homestay* dengan jumlah populasi karyawan di sektor perusahaan perhotelan di Kota Bitung berjumlah 369 karyawan. Tehnik pengambilan sampelnya menggunakan purposive sampling. Penentuan sampel dalam penelitian ini dengan kriteria pertimbangan tertentu; 1) Hotel berbintang

yang sudah berdiri selama 3 tahun. 2) Hotel minimal mempunyai tenaga kerja minimal 5 orang. 3) Hotel melakukan service atau pelayanan pengunjung dari dalam negeri dan luar negeri. 4) Bersedia dijadikan sebagai responden/ informan penelitian. 5) Karyawan/ Staff yang telah bekerja selama 2 tahun pada Sektor Perhotelan. Adapun perhitungan sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan rumus slovin sebagai berikut: $n = 369 / 1 + 369(0,1)^2 = 99,729$ dibulatkan menjadi 100 sampel.

Pembahasan

Pengaruh *Learning Capability* Dan *Integration Capability* Terhadap Kinerja Karyawan Karyawan Perhotelan di Kota Bitung

Uji Validitas

Validitas adalah ketepatan atau kecermatan suatu instrument dalam mengukur apa yang diukur. Keputusan pada sebuah butir / item pernyataan dapat dianggap valid sebagaimana dikemukakan sebelumnya dapat diketahui dengan menggunakan koefisien korelasi apabila hasilnya melebihi 0.195 ($r > 0.195$) nilai sig < 0.05 . nilai koefisien korelasi tersebut dapat dilihat dari hasil pengolahan data dengan program spss v23. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 2 Hasil Pengujian Validitas

Item	r Hitung	r Table	Pernyataan	Variabel
Pernyataan 1	0.287	0.195	Valid	<i>Learning Capability</i>
Pernyataan 2	0.795	0.195	Valid	<i>Learning Capability</i>
Pernyataan 3	0.917	0.195	Valid	<i>Learning Capability</i>
Pernyataan 1	0.600	0.195	Valid	<i>Integration Capability</i>
Pernyataan 2	0.727	0.195	Valid	<i>Integration Capability</i>
Pernyataan 3	0.654	0.195	Valid	<i>Integration Capability</i>
Pernyataan 1	0.811	0.195	Valid	Kinerja Karyawan
Pernyataan 2	0.502	0.195	Valid	Kinerja Karyawan
Pernyataan 3	0.369	0.195	Valid	Kinerja Karyawan
Pernyataan 4	0.792	0.195	Valid	Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS v21, 2024

Uji Reliabilitas

Realibilitas adalah pengujian ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrument pengukura. Pengujian realibilitas dilakukan dengan membandingkan nilai *Cronboach's Alpha* pada output pengolahan data. Berikut ini adalah nilai Alpha hasil perhitungan menggunakan SPSS v23 untuk masing-masing variabel.

Tabel 3 Pengujian Reliabilitas

Nama Variabel	Nilai Alpha	Rule Of Tumb	Kesimpulan
<i>Learning Capability</i>	0,808	0,195	Reliabel
<i>Integration Capability</i>	0,743	0,195	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,737	0,195	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS v23, 2024

Maka dari perhitungan diatas, dapat diketahui bahwa seluruh variabel penelitian memiliki nilai diatas 0,60 dan 0,195 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel penelitian memiliki reliabilitas (Reliabel), sehingga dapat dipakai sebagai bahan pengujian selanjutnya.

Analisis Data dan Uji Hipotesa

Analisis Pengaruh Learning Capability Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil output SPSS v21 yang berupa tabel *variables entered/ removed*, *model summary*, *ANOVA* dan *coefficients* dapat dilakukan analisa sebagai berikut :

1. Persamaan garis regresi

Dalam analisis regresi juga terdapat sub bagian yang menunjukkan besarnya koefisien beta untuk masing-masing variabel independen yang akan digunakan untuk membuat persamaan garis regresi yang dihasilkan dari analisis. Besarnya koefisien beta dapat dilihat pada tabel *coefficients*.

Tabel 4.4 Analisis Regresi Liner

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14.272	1.193		11.963	.000
Learning Capability	.105	.108	.098	.973	.333

Dari tabel diatas diperleh persamaan regresi

$$Y = 14.272 + 0.105 X_1$$

Konstanta sebesar 14.272 menyatakan bahwa jika variabel Learning Capability (X_1) sama dengan nol, maka kinerja Karyawan adalah 14.272. Kemudian jika X_1 sama dengan 1, maka variabel Y akan bertambah sebesar 0.105.

Uji keberartian koefisien korelasi

Tabel 5 Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.098 ^a	.010	-.001	1.805

Dari tabel *Model Summary(b)* didapat hasil Angka R (koefisien korelasi) adalah 0.098. hal ini berarti 9,8% *Learning Capability* mempunyai korelasi dengan kinerja Karyawan.

Analisis Pengaruh *Integration Capability* Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil output SPSS v21 yang berupa tabel *variables entered/ removed*, *model summary*, *ANOVA* dan *coefficients* dapat dilakukan analisa sebagai berikut :

1. Persamaan garis regresi

Dalam analisis regresi juga terdapat sub bagian yang menunjukkan besarnya koefisien beta untuk masing-masing variabel independen yang akan digunakan untuk membuat persamaan garis regresi yang dihasilkan dari analisis. Besarnya koefisien beta dapat dilihat pada tabel *coefficients*.

Tabel 6 Analisis Regresi Liner

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.721	1.139		3.267	.001
	Integration Capability	1.057	.102	.722	10.334	.000

Dari tabel Coefficient didapat persamaan regresi :

$$Y = 3.721 + 1.057 X_2$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan;

X_2 = *Integration Capability*

Konstanta sebesar 3.721 menyatakan bahwa jika variabel *Integration Capability* (X_2) sama dengan nol, maka kinerja Karyawan adalah 3.721. Kemudian jika X_2 sama dengan 1, maka variabel Y akan bertambah sebesar 1.057.

Pembuktian hipotesis :

H0 : Tidak terdapat pengaruh *Integration Capability* terhadap kinerja Karyawan

H1 : Terdapat pengaruh pengaruh *Integration Capability* terhadap kinerja Karyawan.

Uji keberartian koefisien korelasi

Tabel 7 Uji keberartian koefisien korelasi

Model Summary^b				
Mode	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.722 ^a	.521	.517	1.255

Dari tabel *Model Summary(b)* didapat hasil Angka R (koefisien korelasi) adalah 0,722. hal ini berarti 72,2% *Integration Capability* mempunyai korelasi dengan kinerja Karyawan.

Koefisien determinasi

Pada tabel di atas, angka *R Square* (koefisien determinasi) adalah 0,521. Hal ini berarti bahwa 52,1% *Integration Capability* menentukan variabel kinerja Karyawan, sedangkan sisanya 58,9% ditentukan variabel lain.

Pengaruh *Learning Capability* dan *Integration Capability* Terhadap Kinerja Karyawan

Analisis Model Regresi Linier Berganda

Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan model regresi linear berganda untuk menguji ada tidaknya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependennya baik secara simultan maupun secara parsial.

Persamaan Garis Regresi

Dalam rangka menguji pengaruh *Integration Capability* terhadap kinerja karyawan, maka digunakan analisis regresi ganda. Perhitungan dilaksanakan dengan dengan program *SPSS versi 23* dan diperoleh hasil sebagai berikut :

Table 8 Uji regresi berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4.406	1.263		3.489	.001
1 Integration Capability	1.090	.105	.745	10.342	.000
Learning Capability	-.096	.077	-.089	-1.242	.217

Persamaan yang dapat disusun dari hasil diatas adalah :

$$Y = 4.406 + -(0.096) X1 + 1.090 X2$$

Persamaan tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut :

- a = 4,406 berarti jika *Learning Capability* dan *Integration Capability* dianggap nol (0) maka kinerja Karyawan akan sama dengan 4,406
- b1 = -(0,096) berarti jika *Learning Capability* meningkat satu poin maka skor kinerja Karyawan akan menurun sebesar -0,096 (dengan asumsi variabel *Learning Capability* dianggap nol).
- b2 = 0,1090 berarti jika skor *Integration Capability* meningkat satu poin maka skor kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,1090 (dengan asumsi variabel *Integration Capability* dianggap nol).

a. Pembuktian hipotesis

Pada penelitian ini dilakukan pengujian hipotesis terhadap 2 (tiga) variabel bebas (*independent variable*) apakah mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan) baik secara serempak maupun secara parsial

H0 : Tidak terdapat pengaruh *Learning Capability* dan *Integration Capability* terhadap kinerja Karyawan

H1 : Terdapat pengaruh *Learning Capability* dan *Integration Capability* terhadap kinerja Karyawan.

Uji F-Statistik

Uji F digunakan untuk menguji hipotesis ketiga variable yaitu mengetahui pengaruh *Integration Capability* dan *Learning Capability* secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Dari hasil analisis dengan SPSS dibawah ini:

Table 9 Uji hipotes persial

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	170.509	2	85.254	54.459	.000 ^b
	Residual	151.851	97	1.565		
	Total	322.360	99			

Berdasarkan perhitungan diatas diperoleh F tabel sebesar 54.459 Dengan demikian F hitung > F tabel ($54.459 > 3,285$), maka Ho ditolak dan Ha diterima berarti terdapat pengaruh yang positif dari *Learning Capability* dan *Integration Capability* secara bersama-sama terhadap kinerja Karyawan dan hipotesis ketiga dinyatakan diterima.

Uji Keberartian koefisien korelasi

Berdasarkan analisis yang dilakukan, akan diperoleh harga koefisien korelasinya (R) yang akan dibuktikan signifikansinya. Kita harus menguji apakah harga koefisien korelasi (R) tersebut signifikan atau tidak. Maka setelah melakukan analisis, akan didapat besarnya harga koefisien korelasi yang akan dibuktikan, dan nilai R akan ditemukan pada tabel Model Summary.

Table 10 Uji korelasi berganda

Model Summary^b

Mode	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.727 ^a	.529	.519	1.251

Dari hasil analisis diperoleh nilai korelasi berganda sebesar 0,727, Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif yang signifikan antara *Learning Capability* dan *Integration Capability* secara bersama-sama terhadap kinerja Karyawan.

Koefisien determinasi

Selanjutnya dari nilai korelasi ini kemudian diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,529, ini berarti bahwa 52,9% variabel kinerja Karyawan dipengaruhi oleh variabel *Learning Capability* dan *Integration Capability*. Sisanya sebesar 58,1% dijelaskan oleh variabel lain, misalnya motivasi kerja, komunikasi, sarana dan prasarana dan jenjang karir dan lain sebagainya.

Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan pembahasan hasil penelitian dapat ditarik kesimpulan yaitu, Variabel *Learning Capability* Karyawan Perhotelan di Kota Bitung sudah dapat dikatakan baik. Hal ini dibuktikan dengan angka R (koefisien korelasi) adalah 0,098. hal ini berarti 9,8% *Learning Capability* mempunyai korelasi dengan kinerja Karyawan. Berdasarkan Uji T Statistik ditemukan bahwa tidak terdapat pengaruh *Learning Capability* terhadap kinerja Karyawan karena t hitung (0,973) < t tabel (1,983), maka H_1 ditolak dan H_0 diterima.

Variabel *Integration Capability* Karyawan Perhotelan di Kota Bitung sudah dapat dikatakan baik. Hal ini dibuktikan dengan Angka R (koefisien korelasi) adalah 0,722. hal ini berarti 72,2% *Integration Capability* mempunyai korelasi positif dengan kinerja Karyawan. Berdasarkan Uji T Statistik ditemukan bahwa terdapat pengaruh *Integration Capability* terhadap kinerja karyawan karena t hitung (10,334) > t tabel (1,983) dan $\text{sig} < \alpha$, maka H_1 diterima dan H_0 ditolak.

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai korelasi berganda sebesar 0,745, Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif yang signifikan antara *Learning Capability* dan *Integration Capability* secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya dari nilai korelasi ini kemudian diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,529, ini berarti bahwa 52,9% variabel kinerja Karyawan dipengaruhi oleh variabel *Learning Capability* dan *Integration Capability*. Sisanya sebesar 58,1% dijelaskan oleh variabel lain.

Daftar Pustaka

- Ahmad, N., Iqbal, N., Javed, K., & Hamad, N. (2014). Impact of Organizational Commitment and Employee Performance on the Employee Satisfaction. *International Journal of Learning, Teaching and Educational Research*, 1(1), 84–92.
- Inuwa, M. (2016). Job Satisfaction and Employee Performance: An Empirical Approach. *The Millennium University Journal*, 1(1), 90–103.
- Mehrzi, N. Al, & Singh, S. K. (2016). Competing through employee engagement: A proposed framework. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 65(6), 831–843.
- Mulyani, S. R., Sari, V. N., & Sari, M. W. (2019). The model of employee motivation and cooperative employee performance. *Polish Journal of Management Studies*, 20(2), 379–390. <https://doi.org/10.17512/pjms.2019.20.2.32>
- Rifaldi, M. F., Santoso, S., & Ardiyansah, A. (2024). Pengaruh Preferensi Konsumen Terhadap Keputusan Pembelian (Studi Kasus pada Coffee Shop ALEGRA di Villa Nusa Indah). *PANDITA: Interdisciplinary Journal of Public Affairs*, 7(1), 47-55.
- Shahzadi, I., Javed, A., Pirzada, S. S., Nasreen, S., & Khanam, F. (2014). Impact of Employee Motivation on Employee Performance. *European Journal of Business and ManagementOnline*, 6(23), 2222–2839.