

Pengaruh Motivasi Kerja Dan Peran Supervisor Lapangan Terhadap Kesiapan Kerja Trainee Di The Stones Hotel Legian Bali

I Komang Rizky Bayu Diwantara^{1*}, A.A. Ayu Mirah Kencanawati², Ni Putu Ritra Trees Ari Kartika Hadi Saraswati³

^{1,2,3} Manajemen Bisnis Internasional, Jurusan Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Bali

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh motivasi kerja dan peran supervisor lapangan terhadap kesiapan kerja trainee di The Stones Hotel Legian Bali. Pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif kausal digunakan, melibatkan 88 trainee aktif pada periode 15 Desember 2025 - 14 Juni 2026 sebagai sampel total. Data dikumpulkan melalui kuesioner skala Likert dan dianalisis menggunakan regresi linear berganda dengan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja ($\beta = 0,438$; $t = 3,702$; $p = 0,000$). Peran supervisor lapangan juga terbukti berpengaruh signifikan ($\beta = 0,242$; $t = 2,045$; $p = 0,044$). Secara simultan, kedua variabel memberikan pengaruh signifikan ($F = 28,133$; $p = 0,000$) dengan kontribusi sebesar 39,8% ($R^2 = 0,398$). Temuan ini menegaskan bahwa motivasi internal memiliki dominasi lebih besar, namun dukungan supervisor tetap krusial, sehingga pengelolaan program trainee perlu mengintegrasikan penguatan motivasi dan peningkatan kualitas pembimbingan lapangan secara seimbang.

Kata Kunci: *motivasi kerja, peran supervisor lapangan, kesiapan kerja, trainee, hotel bintang lima*

Abstract

This study aims to examine the effect of work motivation and field supervisor roles on trainee work readiness at The Stones Hotel Legian Bali. A quantitative approach with a causal associative design was employed, involving a total sample of 88 active trainees during the period of December 15, 2025 - June 14, 2026. Data were collected through Likert-scale questionnaires and analyzed using multiple linear regression with SPSS. The results indicate that work motivation positively and significantly affects work readiness ($\beta = 0.438$; $t = 3.702$; $p = 0.000$). The role of field supervisors also demonstrates a significant effect ($\beta = 0.242$; $t = 2.045$; $p = 0.044$). Simultaneously, both variables significantly influence work readiness ($F = 28.133$; $p = 0.000$; $R^2 = 0.398$), explaining 39.8% of its variance. These findings confirm that internal motivation is more dominant, yet supervisor support remains essential, implying that trainee program management should integrate motivation enhancement and supervisory quality improvement in a balanced manner.

Keywords: *work motivation; field supervisor role; work readiness; trainee; five-star hotel.*

Copyright (c) 2026 I Komang Rizky Bayu Diwantara

✉ Corresponding author :

Email Address : rizkybayu7rb@gmail.com

PENDAHULUAN

Industri pariwisata menjadi salah satu motor utama pertumbuhan ekonomi nasional. Bali, sebagai destinasi unggulan Indonesia, mencatat kontribusi sektor akomodasi dan makanan minuman terhadap PDRB Provinsi Bali mencapai Rp63,91 triliun atau 21,4 persen (Weda & Dewi, 2025). Pada Januari 2026, kunjungan wisatawan mancanegara ke Bali tercatat sebanyak 502.205 orang, dengan tingkat hunian hotel berbintang mencapai 56,67 persen (Badan Pusat Statistik Provinsi Bali, 2026). Angka ini mengindikasikan bahwa aktivitas operasional hotel berbintang, terutama bintang lima, tetap tinggi sepanjang tahun. Dengan demikian, kualitas layanan hotel menjadi faktor krusial yang tidak hanya bergantung pada fasilitas fisik, melainkan juga pada kualitas sumber daya manusia yang mengelola operasional pelayanan.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) berperan strategis dalam menjaga kualitas pelayanan hotel. Menurut (Hasibuan, 2019), MSDM mencakup berbagai fungsi mulai dari perencanaan hingga pemeliharaan hubungan kerja. Salah satu instrumen penting dalam MSDM adalah program trainee, yang menjembatani kompetensi akademik dengan kebutuhan praktis dunia kerja (Chairunissa et al., 2024). Program ini bertujuan membentuk kesiapan kerja, yaitu kondisi fisik dan mental yang memungkinkan seseorang menjalankan aktivitas pekerjaan secara profesional (Rosyada & Suratman, 2025).

Kesiapan kerja trainee dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Faktor internal yang paling dominan adalah motivasi kerja, yaitu dorongan psikologis yang menentukan intensitas, arah, dan ketekunan individu (Robbins & Judge, 2017). Trainee yang termotivasi tinggi cenderung lebih tekun, proaktif, dan siap menghadapi tantangan dunia kerja (Azisa et al., 2025; Pambajeng et al., 2024). Sementara itu, faktor eksternal yang tidak kalah penting adalah peran supervisor lapangan. Supervisor berfungsi sebagai pembimbing yang memberikan arahan, dukungan, dan umpan balik konstruktif bagi trainee (Noe, 2017). Penelitian (Astawa et al., 2025) dan (Alharethi et al., 2025) menunjukkan bahwa kualitas bimbingan supervisor berkorelasi langsung dengan tingkat kesiapan kerja trainee.

The Stones Hotel Legian Bali merupakan hotel bintang lima yang rutin menyelenggarakan program trainee dengan jumlah peserta mencapai 88 orang per periode, setara dengan 38 persen dari total karyawan tetap. Berdasarkan observasi awal, terlihat adanya kesenjangan kesiapan kerja antar trainee. Sebagian trainee menunjukkan inisiatif tinggi, namun tidak sedikit yang cenderung pasif dan menunggu arahan supervisor lapangan. Fenomena ini mengindikasikan bahwa motivasi internal dan peran supervisor berperan penting dalam menentukan kualitas output program trainee.

Meskipun berbagai penelitian telah mengkaji motivasi kerja dan peran supervisor secara terpisah, kajian yang menguji kedua variabel secara simultan dalam konteks trainee hotel bintang lima di Bali masih terbatas. Penelitian ini berupaya mengisi celah tersebut dengan menguji pengaruh motivasi kerja dan peran supervisor lapangan terhadap kesiapan kerja trainee, baik secara parsial maupun simultan.

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif kausal. Lokasi penelitian adalah The Stones Hotel Legian Bali yang beralamat di Jalan Raya Pantai Kuta, Legian, Bali. Populasi penelitian adalah seluruh trainee aktif periode 2026 (15 Desember 2025 – 14 Juni 2026) yang berjumlah 88 orang. Teknik total sampling digunakan sehingga seluruh populasi dijadikan sampel penelitian.

Penelitian ini melibatkan tiga variabel. Motivasi kerja (X1) diukur dengan lima dari 8 indikator dari Mangkunegara (2017): kerja keras, orientasi masa depan, orientasi tugas/sasaran, usaha untuk maju, dan ketekunan. Peran supervisor lapangan (X2) diukur dengan lima indikator dari García et al. (2023) yang telah disesuaikan dengan konteks trainee: kepedulian terhadap trainee, koordinasi pekerjaan, pemberian pengakuan, membantu penyelesaian tugas, dan mendorong pengembangan profesional. Kesiapan kerja (Y) diukur dengan enam indikator dari Wilopo et al. (2025): kemampuan pengambilan keputusan, kemampuan pemecahan masalah, kemampuan beradaptasi, motivasi pengembangan diri, penguasaan kompetensi kerja, dan kemampuan kerja tim.

Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner daring berskala Likert 1-5 yang disebar melalui Google Form. Instrumen terdiri dari 31 pernyataan setelah melalui uji validitas dan reliabilitas pada 30 responden non-sampel. Validitas diuji dengan korelasi Pearson, sedangkan reliabilitas diuji dengan Cronbach's Alpha (batas $\geq 0,60$). Analisis data mencakup statistik deskriptif, uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas), regresi linear berganda, serta uji hipotesis (uji t, uji F, dan koefisien determinasi) menggunakan SPSS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Sebanyak 88 trainee berpartisipasi dalam penelitian ini. Berdasarkan departemen, responden terbanyak berasal dari Food & Beverage Service sebanyak 31 orang (35,2%), diikuti Culinary 21 orang (23,9%) dan Housekeeping 21 orang (23,9%). Departemen lainnya meliputi Front Office 8 orang (9,1%), Finance 3 orang (3,4%), Sales & Marketing 2 orang (2,3%), serta Human Resources dan Event masing-masing 1 orang (1,1%). Dari segi jenis kelamin, mayoritas responden adalah laki-laki sebanyak 53 orang (60,2%), sedangkan perempuan 35 orang (39,8%). Berdasarkan usia, kelompok 19-21 tahun mendominasi dengan 55 orang (62,5%), diikuti usia ≤ 18 tahun sebanyak 27 orang (30,7%) dan ≥ 22 tahun sebanyak 6 orang (6,8%). Tingkat pendidikan didominasi oleh D1/D2 sebanyak 55 orang (62,5%), kemudian SMK/Sederajat 19 orang (21,6%), D4/S1 8 orang (9,1%), dan D3 6 orang (6,8%). Sementara itu, sebagian besar trainee berasal dari Bali sebanyak 76 orang (86,4%), sedangkan dari luar Bali sebanyak 12 orang (13,6%).

Uji Instrumen dan Asumsi Klasik

Uji validitas menunjukkan seluruh item pernyataan memiliki nilai r hitung $> r$ tabel (0,210), sementara uji reliabilitas menghasilkan Cronbach's Alpha $> 0,80$ untuk semua variabel. Uji normalitas Kolmogorov-Smirnov memperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 ($> 0,05$), yang berarti data berdistribusi normal. Nilai Tolerance (0,507) dan VIF (1,973) mengindikasikan tidak adanya multikolinearitas, sedangkan uji Glejser menunjukkan nilai signifikansi 0,132 (X1) dan 0,489 (X2) $> 0,05$, sehingga model terbebas dari heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil analisis regresi menghasilkan persamaan:

$$Y = 21,728 + 0,334 X1 + 0,200 X2 + e$$

Persamaan tersebut bermakna bahwa setiap kenaikan satu satuan motivasi kerja meningkatkan kesiapan kerja sebesar 0,334 satuan, dan setiap kenaikan satu satuan peran supervisor lapangan meningkatkan kesiapan kerja sebesar 0,200 satuan. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja lebih dominan pengaruhnya terhadap variabel kesiapan kerja dibandingkan variabel peran supervisor lapangan.

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	21,728	2,914		7,455	0,000
Motivasi Kerja (X1)	0,334	0,090	0,438	3,702	0,000
Peran Supervisor Lapangan (X2)	0,200	0,098	0,242	2,045	0,044

Sumber: Data primer diolah (2026)

Pengujian Hipotesis

Tabel 2. Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	t-hitung	t-tabel	Sig.	Kesimpulan
H1: X1 → Y	3,702	1,666	0,000	Diterima
H2: X2 → Y	2,045	1,666	0,044	Diterima
H3: X1 & X2 → Y	F = 28,133	F = 3,10	0,000	Diterima

Sumber: Data primer diolah (2026)

Pengujian hipotesis secara parsial dilakukan melalui uji t. Hasilnya menunjukkan bahwa motivasi kerja (X1) memperoleh nilai t-hitung sebesar 3,702 dengan nilai signifikansi (sig.) 0,000. Karena t-hitung (3,702) > t-tabel (1,666) dan sig. < 0,05, maka H1 diterima. Artinya, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja trainee. Demikian pula, peran supervisor lapangan (X2) memperoleh nilai t-hitung sebesar 2,045 dengan sig. 0,044. Karena t-hitung (2,045) > t-tabel (1,666) dan sig. < 0,05, maka H2 diterima. Artinya, peran supervisor lapangan juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja trainee.

Sementara itu, uji F simultan memperoleh nilai F-hitung 28,133 dengan sig. 0,000, yang melampaui F-tabel 3,10. Dengan demikian, H3 diterima yang berarti motivasi kerja dan peran supervisor lapangan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja trainee. Nilai koefisien determinasi (R²) sebesar 0,398 menunjukkan bahwa kedua variabel mampu menjelaskan 39,8% variasi kesiapan kerja, sementara 60,2% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model.

Tabel 3. Rata-rata Kesiapan Kerja Berdasarkan Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	n	Rata-rata
---------------	----------	---	-----------

Departemen	Finance	3	44,33
	Human Resources	1	44,00
	Food & Beverage Service	31	43,77
	Culinary	21	42,71
	Housekeeping	21	42,52
	Sales & Marketing	2	42,00
	Front Office	8	41,88
	Event	1	38,00
Jenis Kelamin	Perempuan	35	43,20
	Laki-laki	53	42,81
Usia	≥ 22 tahun	6	43,83
	≤ 18 tahun	27	43,19
	19-21 tahun	55	42,76
Pendidikan	D3	6	47,33
	SMK/Sederajat	19	43,11
	D1/D2	55	42,62
	D4/S1	8	41,75
Asal Daerah	Luar Bali	12	44,08
	Bali	76	42,79

Sumber: Data primer diolah (2026)

Berdasarkan Tabel 3, terlihat bahwa rata-rata kesiapan kerja trainee bervariasi antar kelompok. Pada kategori departemen, Finance mencatat rata-rata tertinggi (44,33), sementara Event mencatat rata-rata terendah (38,00), meskipun perlu dicatat jumlah responden pada kedua departemen tersebut relatif kecil ($n=3$ dan $n=1$). Jenis kelamin perempuan memiliki rata-rata sedikit lebih tinggi (43,20) dibandingkan laki-laki (42,81). Dari usia kelompok ≥ 22 tahun mencatat rata-rata tertinggi (43,83), diikuti kelompok ≤ 18 tahun (43,19), sedangkan kelompok 19-21 tahun mencatat rata-rata terendah (42,76). Dari sisi pendidikan, lulusan D3 mencatat rata-rata tertinggi (47,33), diikuti SMK/Sederajat (43,11), D1/D2 (42,62), dan D4/S1 (41,75). Sementara itu, trainee dari luar Bali memiliki rata-rata lebih tinggi (44,08) dibandingkan trainee asal Bali (42,79).

Pembahasan

Temuan pertama penelitian ini mengonfirmasi bahwa motivasi kerja merupakan faktor internal yang sangat menentukan kesiapan kerja trainee. Hasil uji hipotesis menunjukkan pengaruh positif dan signifikan ($\beta = 0,438$; $p = 0,000$), yang berarti semakin tinggi motivasi internal yang dimiliki trainee, semakin siap mereka menghadapi tuntutan pekerjaan. Hal ini sejalan dengan teori Robbins & Judge (2017)

dan Mangkunegara (2017) yang menekankan peran dorongan internal dalam membentuk intensitas dan ketekunan individu. Penelitian ini juga memperkuat temuan Azizah & Widodo (2025) serta Mayhesya et al. (2024) yang menyatakan motivasi kerja sebagai prediktor kuat kesiapan kerja. Namun demikian, hasil ini berbeda dengan temuan Putri et al. (2024) dan Armiami et al. (2024) yang menyatakan motivasi kerja tidak signifikan. Perbedaan hasil ini mengindikasikan bahwa pengaruh motivasi kerja terhadap kesiapan kerja dapat bervariasi tergantung pada karakteristik responden dan konteks penelitian.

Analisis deskriptif memperkuat temuan ini. Indikator Orientasi Masa Depan (4,10) dan Usaha untuk Maju (4,10) memperoleh skor tertinggi, yang berarti trainee memiliki kesadaran tinggi bahwa pengalaman magang adalah investasi penting bagi karier masa depan mereka. Namun, indikator Ketekunan (3,76) menjadi yang terendah, khususnya pada item "Ketika menghadapi tugas yang sulit, saya cenderung menunggu bantuan daripada berusaha sendiri terlebih dahulu" yang hanya memperoleh skor 3,61. Temuan ini mengindikasikan bahwa indikator ketekunan memperoleh skor terendah dibandingkan indikator lainnya, yang berarti masih terdapat trainee yang cenderung menunggu bantuan saat menghadapi tugas sulit. Temuan ini sejalan dengan observasi peneliti di lapangan yang menunjukkan adanya variasi perilaku trainee dalam hal inisiatif dan kemandirian.

Selanjutnya, peran supervisor lapangan juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja trainee ($\beta = 0,242$; $p = 0,044$). Temuan ini konsisten dengan teori Noe (2017) dan García et al. (2023) yang menyatakan bahwa perilaku suportif supervisor seperti memberikan arahan, pengakuan, bantuan, dan dorongan pengembangan berpengaruh pada kepuasan dan kinerja bawahan. Penelitian ini juga sejalan dengan Astawa et al. (2025) dan Alharethi et al. (2025) yang menyoroti pentingnya dukungan supervisor dalam membentuk kompetensi dan kesiapan kerja trainee. Meskipun demikian, Capacio (2025) dan Soffi & Mohamad (2021) mengingatkan bahwa efektivitas supervisor sangat bergantung pada konteks dan sistem magang secara menyeluruh. Dalam konteks penelitian ini yang dilakukan di The Stones Hotel Legian Bali, peran supervisor lapangan terbukti berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja trainee.

Analisis deskriptif pada variabel ini menunjukkan bahwa indikator Mendorong Pengembangan Profesional (4,14) menempati posisi tertinggi, dengan item "Supervisor mendukung saya untuk terus berkembang" memperoleh skor 4,22 (sangat tinggi). Hal ini berarti supervisor di The Stones Hotel secara aktif mendorong trainee untuk terus belajar dan mengembangkan kemampuan mereka. Namun, indikator Kepedulian terhadap Trainee (3,40) berada pada kategori cukup, dengan item "Supervisor menanyakan perkembangan pekerjaan dan kendala yang saya hadapi" hanya memperoleh skor 3,44. Temuan ini mengindikasikan bahwa masih ada trainee yang merasa kurang diperhatikan oleh supervisor, sebagaimana tercermin dari skor rata-rata indikator kepedulian yang berada pada kategori cukup (3,40). Beberapa supervisor terlihat aktif memberikan arahan dan evaluasi, namun terdapat pula supervisor yang memiliki keterbatasan waktu untuk memberikan perhatian terhadap kebutuhan belajar trainee karena tuntutan operasional.

Hasil uji simultan memperkuat argumen bahwa kesiapan kerja trainee tidak hanya bergantung pada satu faktor. Motivasi kerja dan peran supervisor lapangan secara bersama-sama memengaruhi kesiapan kerja ($F = 28,133$; $p = 0,000$; $R^2 = 0,398$). Nilai Beta motivasi kerja (0,438) yang lebih tinggi daripada peran supervisor (0,242)

menegaskan bahwa faktor internal lebih dominan dibandingkan faktor eksternal dalam membentuk kesiapan kerja. Temuan ini mendukung Rosyada & Suratman (2025) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dan motivasi kerja yang tinggi secara bersama-sama berdampak signifikan terhadap kesiapan kerja. Artinya, motivasi yang tinggi dapat mendorong trainee untuk lebih aktif mencari pengalaman dan meningkatkan kemampuan, sementara supervisor berperan membantu proses tersebut melalui arahan dan pendampingan. Ketika kedua faktor ini berjalan dengan baik, kesiapan kerja trainee juga cenderung meningkat. Meskipun demikian, nilai R^2 sebesar 0,398 juga mengindikasikan bahwa masih terdapat 60,2% variasi kesiapan kerja yang dijelaskan oleh faktor lain di luar model seperti hard skill, soft skill, self-efficacy, atau dukungan organisasi secara lebih luas yang perlu diteliti lebih lanjut.

Analisis karakteristik responden memberikan gambaran tambahan yang memperkaya pemahaman tentang kesiapan kerja trainee. Temuan menunjukkan bahwa trainee dari luar Bali memiliki rata-rata kesiapan kerja lebih tinggi (44,08) dibandingkan trainee asal Bali (42,79). Perbedaan ini cukup mencolok dan menarik untuk dicermati. Perbedaan ini dapat menjadi bahan penelitian lebih lanjut untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhinya, seperti tingkat kemandirian atau pengalaman adaptasi di lingkungan baru. Namun demikian, interpretasi lebih dalam mengenai penyebab perbedaan ini memerlukan penelitian lanjutan dengan pendekatan kualitatif atau variabel tambahan yang lebih spesifik.

Dari sisi jenis kelamin, trainee perempuan memiliki rata-rata sedikit lebih tinggi (43,20) dibandingkan laki-laki (42,81), meskipun perbedaan ini tidak besar. Temuan ini menunjukkan adanya perbedaan rata-rata kesiapan kerja antara trainee perempuan dan laki-laki, meskipun perbedaannya relatif kecil, namun untuk memastikan penyebabnya diperlukan penelitian lebih lanjut. Berdasarkan usia, kelompok ≥ 22 tahun mencatat rata-rata tertinggi (43,83), diikuti kelompok ≤ 18 tahun (43,19), sedangkan kelompok 19–21 tahun mencatat rata-rata terendah (42,76). Temuan ini menunjukkan bahwa faktor kematangan dan pengalaman yang berkaitan dengan usia mungkin berperan dengan persepsi kesiapan kerja yang dimiliki.

Dari sisi pendidikan, lulusan D3 mencatat rata-rata tertinggi (47,33), diikuti SMK/Sederajat (43,11), D1/D2 (42,62), dan D4/S1 (41,75). Namun, jumlah responden D3 hanya enam orang, sehingga hasil ini perlu diinterpretasikan dengan hati-hati. Perbedaan antar departemen juga terlihat jelas: departemen Finance mencatat rata-rata tertinggi (44,33), sementara Event terendah (38,00) meskipun jumlah responden pada kedua departemen tersebut relatif kecil. Temuan ini mengindikasikan adanya kecenderungan kesiapan kerja yang lebih tinggi pada trainee di departemen Finance. Namun, mengingat jumlah responden hanya tiga orang, hasil ini perlu ditafsirkan secara hati-hati. Departemen Front Office memiliki rata-rata kesiapan kerja (41,88) di bawah rata-rata keseluruhan (42,97). Hal ini mungkin mencerminkan tingginya tuntutan operasional di departemen tersebut, yang berhadapan langsung dengan tamu hotel sebagai lini depan pelayanan.

Perlu dicatat bahwa beberapa kategori memiliki jumlah responden yang terbatas, seperti Finance ($n=3$), Human Resources ($n=1$), Event ($n=1$), Sales & Marketing ($n=2$), D4 ($n=8$) dan D3 ($n=6$). Oleh karena itu, temuan pada kategori tersebut perlu diinterpretasikan secara hati-hati dan tidak dapat digeneralisasikan secara luas.

Secara keseluruhan, temuan-temuan ini menggarisbawahi bahwa kesiapan kerja trainee merupakan hasil dari interaksi kompleks antara faktor internal (motivasi kerja), faktor eksternal (peran supervisor lapangan), dan karakteristik individu (seperti latar belakang pendidikan, asal daerah, usia, jenis kelamin, dan departemen penempatan). Hal ini menunjukkan bahwa upaya meningkatkan kesiapan kerja trainee tidak cukup hanya dengan memperbaiki satu aspek, melainkan memerlukan pendekatan yang mempertimbangkan seluruh faktor tersebut secara simultan.

SIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa motivasi kerja dan peran supervisor lapangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja trainee di The Stones Hotel Legian Bali, baik secara parsial maupun simultan. Motivasi kerja terbukti lebih dominan dibandingkan peran supervisor lapangan, dengan kontribusi kedua variabel mencapai 39,8%.

Secara deskriptif, rata-rata kesiapan kerja tertinggi ditemukan pada trainee dengan pendidikan D3, berasal dari luar Bali, berusia ≥ 22 tahun, berjenis kelamin perempuan, dan ditempatkan pada departemen Finance. Temuan ini memberikan gambaran mengenai kecenderungan karakteristik responden yang memiliki skor kesiapan kerja lebih tinggi, namun tidak menunjukkan adanya perbedaan yang signifikan secara statistik.

Secara praktis, manajemen hotel perlu menjaga dan meningkatkan motivasi trainee melalui pengarahan yang jelas dan apresiasi yang konsisten. Supervisor juga perlu ditingkatkan kualitas pendampingannya, terutama dalam hal kepedulian terhadap perkembangan individu trainee. Institusi pendidikan disarankan membekali mahasiswa dengan kesiapan mental dan sikap kerja sebelum mengikuti program magang. Dengan demikian, upaya peningkatan kesiapan kerja trainee memerlukan pendekatan yang mempertimbangkan faktor internal, eksternal, dan karakteristik individu secara simultan

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada pihak manajemen The Stones Hotel Legian Bali atas izin dan dukungan selama proses penelitian. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada seluruh trainee yang telah berpartisipasi sebagai responden, serta dosen pembimbing yang telah memberikan arahan dan bimbingan selama penyusunan artikel ini.

Referensi :

- Alharethi, T., Awan, M. I., & Saleem, M. S. (2025). Investigating the impact of internship experience on work readiness among hospitality program students: the moderating role of student mindfulness. *Frontiers in Education*, 10.
<https://doi.org/10.3389/educ.2025.1497721>
- Armianti, A., Zahmelinda, S., & Hidayat, M. T. (2024). Peran Motivasi Memasuki dunia Kerja dalam memediasi pengaruh Pengalaman Praktik Kerja Industri dan Locus of Control Internal terhadap Kesiapan Kerja Siswa. *Jurnal Ecogen*, 7(3), 483.
<https://doi.org/10.24036/jmpe.v7i3.16468>

- Astawa, I. K., Suardani, A. A. P., & Armoni, N. L. E. (2025). Employee Performance and Retention: The Role of Supervisor Support and Work Motivation at Five Star Hotels in Bali. *JURNAL BALI MEMBANGUN BALI*, 6. <https://doi.org/10.51172/jbmb>
- Azisa, Slamet Widodo, & Nahriana. (2025). Pengaruh pengalaman magang, motivasi kerja, dan hard skill terhadap kesiapan kerja mahasiswa tata boga. *UNM of Journal Technological*, 9(3), 191–200.
- Azizah, L. N., & Widodo, W. (2025). Motivasi Kerja Sebagai Mediator Dalam Hubungan Soft Skill dan Hard Skill Dengan Kesiapan Kerja Mahasiswa. *ECo-Buss*, 8(2), 1685–1697. <https://doi.org/10.32877/eb.v8i2.3261>
- Badan Pusat Statistik Provinsi Bali. (2026). *Perkembangan Pariwisata Provinsi Bali Januari 2026*. <https://bali.bps.go.id>
- Capacio, J. P. B. (2025). INTERNATIONAL JOURNAL OF RESEARCH AND INNOVATION IN SOCIAL SCIENCE (IJRISS) Interns' Experience of Management Support and Supervision in Internship Programs. *INTERNATIONAL JOURNAL OF RESEARCH AND INNOVATION IN SOCIAL SCIENCE (IJRISS)*, 9. <https://doi.org/10.47772/IJRISS>
- Chairunissa, D., Anisah, A., & Rahmayanti, H. (2024). Membentuk Kesiapan Kerja Mahasiswa Melalui Program Magang. *Journal of Engineering Education and Pedagogy*, 2(1), 1–7. <https://doi.org/10.56855/jeep.v2i1.683>
- García, A. M. C., Suárez Ortega Sonia María, Gutiérrez Pérez, F. J., & Miranda-Martel, M. J. (2023). The influence of supervisor supportive behaviors on subordinate job satisfaction: the moderating effect of gender similarity. *Frontiers in Psychology*, 14. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1233212>
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)* (Revisi). Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan* (Cetakan ke-14). Remaja Rosdakarya.
- Mayhesya, G. W., Susilowati, T., & Subarno, A. (2024). Pengaruh pengalaman magang administrasi dan motivasi kerja terhadap kesiapan kerja mahasiswa. *Jurnal Informasi Dan Komunikasi Administrasi Perkantoran*, 8(4), 381. <https://doi.org/10.20961/jikap.v8i4.77576>
- Noe, R. A. (2017). *Employee training and development* (7th ed.). McGraw-Hill Education.
- Pambajeng, A. P., Sumartik, & Sari, H. M. K. (2024). THE INFLUENCE OF INTERNSHIP EXPERIENCE, WORK MOTIVATION, AND SOFT SKILLS ON COLLEGE STUDENT WORK READINESS IN ENTERING THE WORLD OF WORK PENGARUH PENGALAMAN MAGANG, MOTIVASI KERJA, DAN SOFT SKILL TERHADAP KESIAPAN KERJA MAHASISWA DALAM MEMASUKI DUNIA KERJA. *Journal of Economic, Business and Accounting*, 7.

- Putri, D. A., Reniati, R., & Wahyudin, N. (2024). The Influence of Internship Experience, Self-Efficacy, and Work Motivation on Work Readiness of Bangka Belitung University Students. *International Journal of Economics, Business, and Entrepreneurship* |, 7(2).
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson.
- Rosyada, Q. A., & Suratman, A. (2025). Student Work Readiness: Support from Internship Experience, Motivation and Work Environment. *Formosa Journal of Multidisciplinary Research*, 4(6), 2731–2750. <https://doi.org/10.55927/fjmr.v4i6.276>
- Soffi, M. N. E., & Mohamad, S. F. (2021). Strategizing Hospitality Internship for Effective Implementation: Perspectives of Internship Coordinators. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 11(4). <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v11-i4/9843>
- Weda, I. M. B. S., & Dewi, M. H. U. (2025). Analysis of the Role of the Tourism Sector in the Economy of Bali Province (Input-Output Table). *INTERNATIONAL JOURNAL OF MULTIDISCIPLINARY RESEARCH AND ANALYSIS*, 08(07). <https://doi.org/10.47191/ijmra/v8-i07-58>
- Wilopo, C. C., Arianto, A. S., Hartono, P. G., Suade, Y. K. M., & Triany, N. A. (2025). Assessing the Work Readiness of Students: The Role of Internship Experience and Soft Skill Competencies. *International Journal of Digital Entrepreneurship and Business*, 6(1), 14–30. <https://doi.org/10.52238/ideb.v6i1.216>