



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 4 No. 3 (2025) pp: 4080-4087

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan NDB Hotel

Jonathan Parusa¹, Irene Hanna H. Sihombing², Clearesta Adinda³, Ni Desak Made Santi Diwyarthi⁴

^{1,2,3,4} Prodi Pengelolaan Perhotelan, Politeknik Pariwisata Bali

jparusa91@gmail.com, irene@stpbali.ac.id, clearestaadinda1@gmail.com, santidiwyarthi@yahoo.com

Abstrak

Studi ini menyoroti hubungan antara program pelatihan dan performa kerja karyawan pada NDB Hotel. Studi yang dilakukan dilatarbelakangi oleh pentingnya kinerja karyawan dalam industri pariwisata Bali dan adanya indikasi penurunan performa. Pendekatan kuantitatif digunakan, dengan data dikumpulkan dari 70 responden melalui kuesioner. Hasil analisis regresi linear menunjukkan bahwa pelatihan memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai t-hitung 8,764 dengan signifikansi 0,000 membuktikan hubungan yang kuat. Koefisien regresi positif 0,831 mengindikasikan bahwa peningkatan pelatihan berkorelasi langsung dengan peningkatan kinerja. Meskipun demikian, pelatihan menjelaskan 53% variasi kinerja karyawan, menyisakan 47% yang dipengaruhi faktor lain. Ini menegaskan bahwa pelatihan adalah elemen kunci, namun perlu dioptimalkan dengan mempertimbangkan relevansi materi dan faktor pendukung lainnya untuk mencapai kinerja maksimal.

Kata kunci: Pelatihan, Kinerja Karyawan, Hotel.

1. Latar Belakang

Sektor pariwisata di Bali tetap menjadi sumber utama penopang perekonomian bahkan hingga saat ini. Bali memiliki ketergantungan yang tinggi terhadap sektor pariwisata, dan wilayah ini dikenal sebagai penghasil produk kreatif, bernilai tinggi, serta berestetika yang mampu mempertahankan kearifan lokal, sekaligus menawarkan berbagai macam produk jasa dimulai dari jasa pelayanan maupun produk barang yang berkualitas (Putra & Astawa, 2022). Untuk menghasilkan jasa pelayanan dan produk yang baik, maka diperlukannya kinerja karyawan untuk mengelola hal tersebut.

Karyawan merupakan aset strategis utama bagi sebuah organisasi, memegang peranan krusial dalam perumusan dan pengelolaan aktivitas guna mencapai tujuan perusahaan. Kinerja karyawan ialah hasil kerja seseorang individu dan dengan kinerja yang tinggi maka tujuan dari perusahaan itu lebih mudah tercapai (Febriani & Ramli, 2023). Peningkatan kinerja karyawan krusial bagi perusahaan karena berkontribusi positif pada efektivitas dan efisiensi organisasi. Kinerja ini juga dipengaruhi secara signifikan oleh kepemimpinan, apabila sikap pemimpin yang sesuai harapan meningkatkan kinerja, sementara ketidaksesuaian sikap dapat berdampak negatif (Wibowo et al., 2022).

Karyawan kompeten bekerja lebih efektif dan efisien, mendorong perusahaan memprioritaskan pengembangan mereka, meski pengukuran dan peningkatan kinerja tetap menjadi tantangan penelitian. (Syah et al., 2024). Pendorong kinerja seseorang pada umumnya termanifestasi dalam pola pikir dan kebiasaan bertindak seorang karyawan dalam menjalankan profesinya. Sebagian besar, kinerja karyawan seseorang dapat terdorong akibat dari beberapa faktor yaitu adanya inisiatif, promosi, kenaikan pangkat, kenaikan jabatan, imbalan, dan lain lain (Suryani et al., 2021).

Individu yang bekerja harus memiliki kecakapan yang selaras dengan pekerjaannya. Ini berarti karyawan berkompeten adalah sumber daya utama organisasi untuk keunggulan bisnis. Kecakapan, dari "*Competence*" (kemampuan dan kewenangan), dalam manajemen SDM adalah gabungan pengetahuan, keterampilan, dan kepribadian yang meningkatkan kinerja karyawan demi kesuksesan organisasi (Widiastuti, 2023). Dengan demikian, SDM dengan kemampuan tinggi dinilai krusial dalam mendukung peningkatan kinerja pegawai dan berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi.

SDM adalah individu-individu vital dalam organisasi yang mendorong pencapaian tujuan perusahaan melalui keahlian dan kontribusi unik mereka. Pengelolaan dan pengembangan SDM yang efektif sangat krusial untuk pertumbuhan, inovasi, dan keunggulan kompetitif jangka panjang (Ilham, 2024). SDM adalah aset paling

kompleks karena perilaku individu yang unik. Manajer tidak bisa membeli semangat atau inisiatif, sebab tiap karyawan berbeda dan tidak bisa distandardisasi (Rahardjo, 2021).

Pencapaian target organisasi sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Oleh karena itu, pelatihan dan pengembangan karyawan wajib diprioritaskan untuk meningkatkan kemampuan dan kinerja mereka. Pelatihan berfokus pada keahlian dan keterampilan, sementara pengembangan menyiapkan karyawan untuk tanggung jawab masa depan. Peningkatan ini memungkinkan karyawan mengenali potensi diri dan berkontribusi optimal, yang pada akhirnya mendukung kinerja dan pencapaian visi misi perusahaan (Gustiana et al., 2022). SDM sangat vital bagi kemajuan lembaga; tanpa SDM berkualitas, lembaga sulit berkembang. SDM adalah investasi berharga yang perlu dijaga dengan program peningkatan kemampuan dan profesionalisme. Organisasi harus memilih tenaga kerja yang tepat dan menciptakan kondisi kerja optimal demi produktivitas maksimal dan keberlangsungan organisasi (Maghfiroh, 2021).

Kinerja karyawan juga didefinisikan sebagai hasil kerja atau tingkat keberhasilan karyawan dalam jumlah atau kualitas output yang dihasilkan, sesuai dengan standar pekerjaan. Konteks *guest satisfaction* atau *guest comment*, kinerja dapat diukur melalui beberapa bagian, meliputi kemampuan teknis, konseptual, tanggung jawab, inisiatif, dan hubungan interpersonal. Kinerja optimal tercermin dari aspek-aspek ini dan secara langsung berkorelasi dengan tingginya tingkat kepuasan tamu (Setyo Widodo & Yandi, 2022). Kepuasan pelanggan sangat penting, pelanggan yang puas dapat membangun hubungan baik, memberikan dampak positif, dan meninggalkan kesan yang menyenangkan bagi karyawan. Sebaliknya, ketidakpuasan pelanggan dapat berdampak negatif pada karyawan, disertai penyampaian kritik atau ulasan buruk terkait pelayanan yang dianggap kurang memuaskan.

Berdasarkan hasil evaluasi kinerja, rata-rata skor karyawan di beberapa departemen pada tahun 2023 mengalami penurunan dibandingkan dengan tahun 2022. Penurunan ini menjadi perhatian penting bagi manajemen karena nilai rata-rata kinerja (*average score*) dapat menunjukkan apakah karyawan mengalami peningkatan atau penurunan performa. Untuk mengatasi hal ini, diperlukan langkah perbaikan yang mengidentifikasi penyebab turunnya performa karyawan, meningkatkan efektivitas program pelatihan, dan memperkuat sistem pemantauan kinerja. Dengan langkah tersebut, diharapkan karyawan dapat bekerja lebih efisien dan efektif, sehingga performa secara keseluruhan dapat dioptimalkan.

Program pelatihan adalah suatu kegiatan umum yang dimana hal ini merupakan hal yang penting yang berdampak langsung pada peningkatan kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang tinggi merupakan esensial atau kunci keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya (Hendra, 2020). Seiring perkembangan zaman, perusahaan dan organisasi perlu berinovasi dan memperbarui kemampuan karyawan dengan menerapkan strategi pelatihan serta pengembangan. Program ini diharapkan dapat memberikan perusahaan maupun organisasi dalam bersaing dengan kompetitor-kompetitornya di berbagai sektor (Nurhayati & Atmaja, 2021). Pelatihan dan pengembangan secara langsung memengaruhi karyawan. Karyawan yang mengikuti program ini dipastikan memiliki keterampilan yang lebih unggul dibandingkan mereka yang tidak. Hal positif dari program pelatihan dan pengembangan yang efektif adalah peningkatan kinerja karyawan (Andayani & Hirawati, 2021).

Pelatihan memiliki dampak signifikan dalam meningkatkan kemampuan karyawan, memotivasi, dan menumbuhkan kepercayaan diri, yang pada akhirnya dapat meningkatkan prestasi kerja. Meskipun demikian, prestasi kerja karyawan tidak selalu menunjukkan perkembangan positif pascapelatihan dalam beberapa kasus, justru dapat mengalami degradasi (Alhidayatullah et al., 2023). Selain pelatihan, pengembangan karir juga berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan dan membuka peluang promosi yang lebih baik.

Adanya jenjang karir yang jelas dalam perusahaan akan memotivasi karyawan untuk mencapai posisi tersebut dengan maksimal, pelatihan juga diperlukan dalam membantu pembentukan jenjang karir guna untuk menambah pengetahuan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan (Ananto et al., 2023). Pelatihan sangatlah berperan penting dalam mengatasi kekurangan pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan karyawan dalam pekerjaan. Hasilnya, kinerja karyawan dapat meningkat secara optimal serta bekerja secara efektif dan efisien dan sesuai dengan ekspektasi organisasi (Wahyudi, 2021).

Berdasarkan hasil wawancara tidak terstruktur dengan Learning & Development Manager di NDB Hotel, diketahui bahwa di setiap materinya setidaknya terdapat 300 menit di setiap bulannya. Yang dimana artinya terdapat beberapa pelatihan yang diberikan masih belum mencapai target yaitu sebesar 300 menit. Pelatihan sangatlah berpengaruh signifikan terhadap kinerja yang dihasilkan oleh para karyawannya, dan apabila karyawan tidak cukup memberikan performa yang baik maka tamu akan merasa kurang puas atau tidak bisa merasakan kenyamanan yang maksimal dan karena masih ditemukannya bad review terhadap pelayanan yang diberikan kepada tamu serta kondisi kamar yang kurang baik, hal ini memunculkan pertanyaan bahwa sejauh mana pelatihan tersebut dilaksanakan dan seberapa pengaruh terhadap kinerja karyawan yang bekerja di NDB Hotel. Diharapkan

penelitian ini dapat memberikan masukan untuk pihak hotel untuk mengembangkan pelayanan yang diberikan serta melihat kembali apakah kondisi kamar masih baik atau tidak, sehingga dapat meningkatkan kualitas istirahat tamu dan dapat memuaskan tamu yang menginap.

Pelatihan merupakan elemen vital bagi kemajuan individu dan organisasi. Melalui proses pelatihan, karyawan dapat mengembangkan kinerjanya yang berperan besar dalam memperkuat jenjang karier (D. Sari et al., 2025). Selain itu, pelatihan turut mendorong peningkatan semangat dan produktivitas kerja, yang pada akhirnya menciptakan tenaga kerja yang ahli dan profesional. Menurut Anggi Dinanti (2023) dimensi dan indikator pelatihan diukur dengan lima bagian, yaitu instruktur, peserta pelatihan, metode, materi dan tujuan pelatihan.

Kinerja karyawan dapat dikatakan sebagai tuntutan suatu perusahaan yang memiliki tujuan meningkatkan kinerja yang diberikan oleh karyawan sesuai dengan kualitasnya. Kinerja dapat dilihat pada pencapaian seseorang yang diraih ketika karyawan tersebut baik dalam kualitas maupun kuantitasnya (Riyanti & Diwanti, 2023). Menurut Silaen. (2021) mengatakan bahwa adanya lima indikator untuk pengukuran suatu kinerja karyawan, seperti kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas serta komitmen bekerja.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini mengkaji pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan. Responden penelitian merupakan karyawan NDB Hotel. Data dikumpulkan melalui kuesioner berskala likert yang diuji validitas dan reliabilitasnya. Pelatihan didefinisikan sebagai serangkaian kegiatan terstruktur yang bertujuan meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan karyawan, yang akhirnya memiliki kontribusi pada tujuan organisasi. Kinerja karyawan, di sisi lain, diukur dari kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan komitmen kerja. Adanya penurunan skor kinerja karyawan dan keluhan tamu terkait kualitas pelayanan di hotel tersebut mengindikasikan potensi masalah yang dapat diatasi melalui program pelatihan yang efektif. Dengan demikian, kerangka pemikiran mengasumsikan bahwa pelatihan (variabel independen) memiliki hubungan langsung dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan (variabel dependen). Pengajuan hipotesis adalah bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Model akan diuji menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menganalisis sejauh mana variabel pelatihan dapat menjelaskan variasi dalam kinerja karyawan.

3. Hasil dan Diskusi

3.1 Uji Instrumen Penelitian

1) Hasil Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2013:142), hasil instrumen valid dilihat apabila r -hitung memiliki nilai sama atau bahkan lebih pada r -tabel. Pengujian validitas menghasilkan koefisien terendah 0,392 dan tertinggi 0,745. Dengan demikian, seluruh 22 indikator variabel terbukti valid karena nilainya melampaui batas r -tabel 0,2352 (Arikunto, 2010:384).

2) Uji Reliabilitas

Suatu pengujian instrumen dianggap memiliki reliabel apabila mampu menunjukkan konsistensi dan stabilitas dalam mengukur suatu konsep. Kriteria umum untuk menyatakan instrumen tersebut reliabel adalah jika nilai *Cronbach's alphanya* melebihi 0,6 (Sugiyono, 2013:102). Adapun hasil pengujian menyatakan seluruh variabel memiliki nilai lebih besar 0,06 yang berarti uji ini dinyatakan reliabel.

3.2 Rekapitulasi Hasil Kuesioner

1) Tabulasi Jawaban Responden Mengenai Pernyataan Pelatihan (X)

Pernyataan "Perusahaan menyediakan pelatih dengan kompetensi yang memadai" memperoleh rata-rata tertinggi sebesar 3,01, menempatkannya dalam kategori "Cukup Baik". Ini mengindikasikan bahwa responden secara umum mengakui kualifikasi dan pengalaman instruktur yang disediakan oleh perusahaan. Meskipun demikian, tingginya skor ini tidak secara otomatis menjamin efektivitas pelatihan secara keseluruhan, karena keberhasilan program juga bergantung pada faktor lain seperti metode penyampaian dan relevansi materi.

Pernyataan "Pelatihan yang diberikan mampu menambah kemampuan keterampilan saya dalam bekerja" mendapatkan rata-rata terendah sebesar 2,53, yang termasuk pada kategori "Tidak Baik". Angka mengindikasikan, meskipun pelatih dianggap kompeten, karyawan belum merasakan peningkatan signifikan pada keterampilan praktis mereka setelah mengikuti pelatihan. Hal ini menyoroti adanya kesenjangan antara teori yang diajarkan dan aplikasinya di lapangan, serta kemungkinan kurangnya evaluasi pasca-pelatihan untuk memastikan transfer pengetahuan dan keterampilan.

2) **Tabulasi Jawaban Responden Mengenai Pernyataan Kinerja Karyawan (Y)**

Pernyataan "Saya selalu puas dengan hasil kerja yang saya hasilkan" mencatat rata-rata tertinggi sebesar 3,46, berada dalam kategori "Baik". Skor ini mengindikasikan bahwa sebagian besar karyawan memiliki tingkat kepuasan pribadi yang tinggi terhadap performa kerja mereka. Namun, kepuasan internal ini perlu diselaraskan dengan ekspektasi eksternal, terutama dari tamu, untuk memastikan bahwa standar pelayanan yang diberikan benar-benar memenuhi atau melampaui harapan pelanggan.

Pernyataan "Saya bertanggung jawab terhadap pekerjaan saya" memperoleh rata-rata terendah sebesar 2,57, yang tergolong "Tidak Baik". Berarti, mengisyaratkan adanya area perlu diperbaiki terkait akuntabilitas dan komitmen karyawan terhadap tugas-tugas mereka. Insiden seperti kelalaian dalam pelayanan atau kebersihan kamar, yang disebutkan dalam latar belakang, dapat menjadi cerminan dari rendahnya rasa tanggung jawab ini, yang pada akhirnya berdampak negatif pada pengalaman tamu.

3.3 **Uji Asumsi Klasik**

1) **Uji Normalitas**

Pengujian ini untuk memverifikasi normalitas distribusi dari variabel residual pada suatu model regresi. Pengujian pada normalitas akan ditunjukkan sebagai berikut.

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

		<i>Unstandardized Residual</i>
<i>N</i>		70
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	.0000000
	<i>Std. Deviation</i>	3.18145395
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	.081
	<i>Positive</i>	.081
	<i>Negative</i>	-.064
<i>Test Statistic</i>		.081
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.200 ^{c,d}

Sumber: Hasil Penelitian (2025).

Secara keseluruhan, hasil pengujian memenuhi kriteria dari uji normalitas. Maka, dapat dinyatakan normal.

2) **Hasil Uji Heterokedastisitas**

Pengujian ini ditentukan dari nilai (Sig.) > 0,05, yang memberikan makna tidak adanya gejala heterokedastisitas. Berikut dijelaskan pengujian ini.

Tabel 2. Hasil Uji Heterokedastisitas

<i>Model</i>		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1	<i>(Constant)</i>	.433	1.664		.261	.795
	<i>Pelatihan</i>	.073	.060	.146	1.215	.229

Sumber: Hasil Penelitian (2025).

Berdasarkan nilai signifikansi, yang menunjukkan angka 0,229 untuk variabel pelatihan (melebihi 0,05), sehingga hal ini dinyatakan memenuhi asumsi homoskedastisitas, artinya tidak terdapat masalah heteroskedastisitas.

3) **Hasil Uji Linearitas**

Pengujian yang memiliki tujuan mengetahui apakah variabel x dengan variable y memiliki adanya hubungan yang linear secara sig maupun tidak. Berikut akan dilampirkan hasil pengujian:

Tabel 3. Hasil Uji Linearitas

			<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
<i>Kinerja Karyawan * Pelatihan</i>	<i>Between Groups</i>	<i>(Combined)</i>	1017.902	17	59.877	6.634	.000
		<i>Linearity</i>	788.878	1	788.878	87.397	.000
		<i>Deviation from Linearity</i>	229.025	16	14.314	1.586	.106
	<i>Within Groups</i>		469.369	52	9.026		
	<i>Total</i>		1487.271	69			

Sumber: Hasil Penelitian (2025).

Kolom *Deviation from Linearity* menghasilkan nilai sig diatas 0,05 yaitu 0,106, maka disimpulkan ada hubungan linear secara signifikan antar kedua variabel.

3.4 Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk menentukan adanya perubahan variabel terikat dengan dipengaruhi baik secara positif maupun negatif oleh variabel bebas (Sugiyono, 2013:261). Hasil analisis ini dilihat sebagai berikut.

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

<i>Model</i>		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardize d Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
<i>1</i>	<i>(Constant)</i>	13.684	2.638		5.188	.000
	<i>Pelatihan</i>	.831	.095	.728	8.764	.000

Sumber: Hasil Penelitian (2025).

Hasil menunjukkan nilai konstanta sebesar 13,684 dan Pelatihan yaitu 0,831. Dengan mempertimbangkan konstant serta hasil koefisien regresi, didapatkanlah formulasi persamaannya sebagai berikut:

$$Y = 13,684 + 0,831 X$$

Melihat formulasi diatas, maka diperoleh persamaannya yang memberikan informasi:

- 1) Pelatihan = 0,831

Nilai regresi sebesar 0,831 pada variabel pelatihan mengindikasikan bahwa setiap tambahan satu satuan pelatihan akan mendorong kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,831, bila faktor lain tidak berubah. Positifnya koefisien ini menunjukkan bahwa peningkatan pelatihan berbanding lurus dengan peningkatan kinerja.

1). Uji t

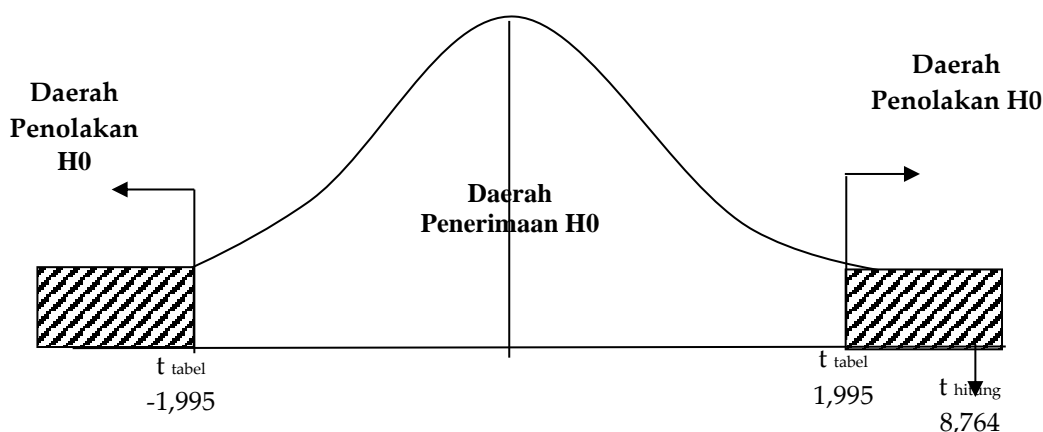
Pengujian ini bertujuan untuk menentukan signifikansi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Sunyoto, 2013:50). Penilaian signifikansi didasarkan pada dua kriteria yaitu membandingkan nilai t-hitung terhadap t-tabel, serta nominal sig yang dihasilkan. Hasil pengujian akan disajikan sebagai berikut.

Tabel 5. Uji t

Variabel	t-hitung	Sig	Keterangan
Pelatihan (X)	8,764	0,000	Signifikan
Alpha (α) 0,05			

Sumber: Hasil Penelitian (2025).

- 1) Uji t variabel Pelatihan (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
 - a. Pengujian Hipotesis
 - H0: Pelatihan tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
 - H1: Pelatihan menunjukkan pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
 - b. Penentuan Nilai t-hitung Dari tabel yang tersedia, nilai t-hitung untuk variabel Pelatihan (X) adalah 8,764, dengan tingkat signifikansi 0,000, yang lebih kecil dari α (0,05).
 - c. Penentuan t-tabel pada sig yang diterapkan dari pengujian ini ialah 0,05 ($\alpha = 5\%$). Dengan nilai derajat kebebasan (df) dihitung dengan $n - k$ ($70 - 1 = 69$), maka nilai t-tabel yang relevan adalah $t(0,05; 69)$, yaitu 1,995 (Arikunto, 2010: 388).
 - d. Perbandingan t-hitung dengan t-tabel
 - e. Kriteria Penolakan/Penerimaan Hipotesis Apabila t-hitung lebih besar dari t-tabel (atau nilai sig < α), Artinya H0 dinyatakan ditolak serta Ha diterima.
 - f. Kriteria Penerimaan/Penolakan Hipotesis Sebaliknya, jika t-hitung kurang dari atau sama dengan t-tabel (atau nilai sig > α), maka H0 diterima, sedangkan Ha ditolak.



Gambar 1
Kurva Distribusi Uji t Pengujian Koefisien Pelatihan (X)

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai t-hitung (8,764) melampaui t-tabel (1,995), yang dimana tingkat sig 0,000 lebih rendah dengan 0,05. Artinya, adanya penolakan H0 serta penerimaan Ha. Hal ini berarti, pelatihan (X) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan tingkat kepercayaan 95% dan derajat kebebasan 69.

3.5 Koefisien Determinasi

Analisis yang berfungsi untuk menentukan adanya pengaruh antar variabel secara bersamaan. Hasil perhitungan analisis akan ditampilkan sebagai berikut.

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.728 ^a	.530	.524	3.20476

Sumber: Hasil Penelitian (2025).

Ghozali (2013:95) menyatakan nilai koefisien yang berada pada kisaran 40% hingga 59,9% dikategorikan moderat. Hasil analisis, memperoleh nilai 53%, sehingga mengindikasikan adanya hubungan kedua variabel.

3.6 Pembahasan Penelitian

1) Pembahasan Hasil Variabel Pelatihan (X)

Adapun rata-rata pelatihan secara keseluruhan sebesar 2,75, yang berarti pelatihan di NDB Hotel berada pada kategori "cukup baik". Skor tertinggi untuk variabel pelatihan (X) ditemukan pada pernyataan "Perusahaan menyediakan pelatih dengan kompetensi yang memadai" dengan rata-rata 3,01. Artinya, hotel memiliki fondasi

yang kuat dalam menyediakan instruktur yang berkualitas. Namun, skor terendah, yaitu 2,53, tercatat pada pernyataan "Pelatihan yang diberikan mampu menambah kemampuan keterampilan saya dalam bekerja", mengindikasikan bahwa meskipun pelatih kompeten, karyawan belum merasakan peningkatan keterampilan yang signifikan. Kondisi ini menyoroti disparitas antara teori dan praktik di lapangan. Oleh karena itu, materi dan metode pelatihan perlu disesuaikan agar lebih relevan dan aplikatif, didukung oleh sistem pemantauan dan evaluasi pasca-pelatihan yang lebih efektif.

2) Pembahasan Hasil Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Secara keseluruhan, kategori variabel tergolong "cukup baik" yang dilihat pada rata-rata nilai 3,05. Adapun pernyataan tertinggi ialah "Saya selalu puas dengan hasil kerja yang saya hasilkan" dengan rata-rata 3,46, menunjukkan bahwa karyawan memiliki tingkat kepuasan pribadi yang baik terhadap performa mereka. Namun, pernyataan "Saya bertanggung jawab terhadap pekerjaan saya" mendapatkan skor terendah, yaitu 2,57, yang berada dalam kategori "Tidak Baik". Ini mengindikasikan adanya kekurangan dalam kewajiban sebagian karyawan terkait pekerjaan yang dijalankan, yang dapat berdampak langsung pada kenyamanan tamu. Oleh karena itu, manajemen perlu memperkuat pemahaman karyawan mengenai pentingnya tanggung jawab dan etika pelayanan, serta menerapkan pelatihan lanjutan yang berfokus pada profesionalisme dan service excellence.

3) Pembahasan Hasil Variabel Pelatihan (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Pelatihan terbukti memengaruhi kinerja karyawan di NDB Hotel. Ini terlihat dari t-hitung (8,764) yang melebihi t-tabel (1,995) serta sig (0,000) di bawah α (0,05). Koefisien beta 0,831 menegaskan hubungan positif: peningkatan pelatihan berbanding lurus dengan peningkatan kinerja. Namun, koefisien determinasi (R square) 53% menunjukkan pelatihan berkontribusi sedang, dengan 47% kinerja dipengaruhi faktor eksternal studi. Ini menyiratkan pelatihan krusial, tetapi efektivitasnya dapat dioptimalkan melalui relevansi materi, metode praktis, dan pertimbangan faktor lain seperti motivasi, kepemimpinan, serta lingkungan kerja.

4. Kesimpulan

Berdasarkan analisis mendalam yang telah dilakukan, studi ini mengonfirmasi bahwa program pelatihan memiliki dampak dan positif terhadap kinerja karyawan. Temuan studi, memperlihatkan uji statistik yang memberikan signifikansi pengaruh pelatihan terhadap performa kerja. Secara spesifik, peningkatan dalam aspek pelatihan berkorelasi langsung dengan peningkatan kinerja karyawan di NDB Hotel. Meskipun demikian, perlu dicatat bahwa kontribusi pelatihan terhadap kinerja karyawan berada pada tingkat menengah, yaitu sekitar 53%. Ini menyiratkan bahwa, di samping pelatihan, terdapat faktor yang berbeda yang belum dieksplorasi pada penelitian ini yang turut berperan dalam membentuk kinerja karyawan secara keseluruhan.

Referensi

- Alhidayatullah, Sudarma, A., & Khairul Amal, M. (2023). Efektivitas Pelatihan Kerja Dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan. *Coopetition : Jurnal Ilmiah Manajemen*, 14(1), 119–130. <https://doi.org/10.32670/coopetition.v14i1.2373>.
- Ananto, M. R., Narurrohmah, T., & Natalia, D. U. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *JURNAL MANAJEMEN DAN BISNIS EKONOMI*, 1(1), 125–137.
- Andayani, T. B. N., & Hirawati, H. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia Cabang Kota Magelang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara*, 3(2), 11–21.
- Febriani, F. A., & Ramli, A. H. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Keterikatan Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 11(2), 309–320. <https://doi.org/10.37641/jimkes.v11i2.1999>.
- Gustiana, R., Hidayat, T., & Fauzi, A. (2022). *Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Suatu Kajian Literatur Review Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia)*. 3(6), 657–666. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i6.1107>.
- Hendra, H. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 1–12. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4813>.
- Ilham. (2024). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA* (M. G. Efgivia, Ed.). WIDINA MEDIA UTAMA.
- Maghfiroh, A. (2021). Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Syariah. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 7(1), 403–411. <https://doi.org/10.29040/jiei.v7i1.2138>.
- Nurhayati, A., & Atmaja, H. E. (2021). *Efektifitas program pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan*. 18(1), 24–30. <http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/KINERJA>.
- Pauji, I., & Nurhasanah, N. (2022). Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Perusahaan Manufaktur. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 5(2), 82–92. <https://doi.org/https://doi.org/10.37531/sejaman.v5i2.2944>.
- Putra, M. S. P., & Astawa, I. N. D. (2022). Profil Industri Pariwisata Dan Ekonomi Kreatif Provinsi Bali. *Jurnal Ilmiah Hospitality Management*, 12(2), 234–248. <https://doi.org/https://dx.doi.org/10.22334/jihm.v12i2>.
- Rahardjo, D. A. S. (2021). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA* (E. Zusrony, Ed.). Yayasan Prima Agus Teknik.
- Riyanti, I., & Diwanti, D. P. (2023). Analisis Kualitatif Pengaruh Kompetensi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan. *Target: Jurnal Manajemen Bisnis*, 5(2), 229–234. <https://doi.org/10.30812/target.v5i2.3207>.
- Setyo Widodo, D., & Yandi, A. (2022). Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi Dan Motivasi, (Literature Review MSDM). *Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i1>.
- Sudarma, U. (2022). Pendidikan Karakter Dalam Mewujudkan Sumber Daya Manusia Berdaya Saing Menuju Indonesia Emas 2045. *Jurnal Kajian Islam*, 1(1), 37–55. <https://doi.org/https://doi.org/10.59757/sharia.v1i1.4>.

16. Suryani, N. K., Warmana, G. O., & Wiguna, I. N. A. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Penggunaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Imagine*, 1(1), 1–11. <https://doi.org/https://doi.org/10.35886/imagine.v1i1.159>.
17. Syah, A., Safrida, Endang Asmara, M., Candra Kirana, K., & Anggara Putra, D. (2024). Peran Organizational Citizenship Behavior (OCB), Kompetensi And Digital Leadership Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan CV Diar Rahma Wonosari). *Jurnal Ilmiah Indonesia*, 9(5), 3027–3035. <https://doi.org/10.36418/syntax-literare.v9i5>.
18. Uyun, N. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
19. Wahyudi, W. (2021). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimeditasi Oleh Disiplin Kerja. *Universitas Primagraha*, 4(2), 265–273. <https://doi.org/https://doi.org/10.32877/eb.v4i2.272>.
20. Wibowo, F., Setiyanto, S., & Bahtiar, H. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Management and Digital Business*, 2(3), 128–138. <https://doi.org/10.53088/jmdb.v2i3.587>.
21. Widiastuti, I. (2023). *Kompetensi Karyawan* (S. S. Atmodjo, Ed.). CV. Edupedia Publisher. <https://www.researchgate.net/publication/389100313>.