



Department of Digital Business

**Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)**

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

Vol. 5 No. 1 (2026) pp: 1180-1189

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

---

## Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Royal Bay Makassar

Nirel Tadayu, Baharuddin, Mira La'bi Bandhaso

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Kristen Indonesia Paulus

[nireltadayu093@gmail.com](mailto:nireltadayu093@gmail.com), [baharuddin@ukipaulus.ac.id](mailto:baharuddin@ukipaulus.ac.id), [mirabandhaso115@gmail.com](mailto:mirabandhaso115@gmail.com)

### Abstrak

*Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Royal Bay Makassar sebagai salah satu hotel berbintang empat yang beroperasi di tengah persaingan industri perhotelan yang semakin ketat. Dalam konteks industri jasa, kualitas sumber daya manusia menjadi faktor kunci dalam menciptakan pelayanan prima, sehingga pelatihan dipandang sebagai instrumen strategis untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi penelitian mencakup seluruh karyawan Hotel Royal Bay Makassar yang berjumlah 30 orang, sekaligus dijadikan sampel penelitian melalui teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner berbasis skala Likert yang disebar secara daring dan dianalisis menggunakan koefisien korelasi Pearson, koefisien determinasi, serta uji parsial (uji t). Hasil analisis menunjukkan bahwa pelatihan memiliki hubungan yang sangat kuat dengan kinerja karyawan, ditunjukkan oleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,961. Nilai koefisien determinasi sebesar 94,7% mengindikasikan bahwa pelatihan memberikan kontribusi yang sangat besar terhadap peningkatan kinerja karyawan, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Uji t menunjukkan nilai t hitung sebesar 26,302 dengan tingkat signifikansi 0,001 yang lebih kecil dari 0,05, sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima. Temuan ini menegaskan pentingnya pelaksanaan program pelatihan yang terencana dan berkelanjutan sebagai upaya strategis dalam meningkatkan kinerja karyawan serta daya saing hotel di industri perhotelan.*

*Kata kunci: Pelatihan, Kinerja Karyawan, Manajemen Sumber Daya Manusia, Industri Perhotelan, Hotel Royal Bay Makassar*

### 1. Latar Belakang

Industri perhotelan merupakan sektor jasa yang sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia dalam menciptakan pelayanan yang unggul dan berdaya saing. Seiring meningkatnya mobilitas wisatawan dan ekspektasi pelanggan terhadap layanan yang profesional, cepat, dan responsif, organisasi perhotelan dituntut untuk memiliki karyawan dengan kompetensi dan kinerja yang optimal. Dalam industri jasa, karyawan berperan sebagai representasi langsung organisasi karena interaksi mereka dengan pelanggan sangat menentukan persepsi kualitas layanan dan citra perusahaan (Guzzo et al., 2021). Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia yang efektif menjadi faktor strategis dalam menjaga keberlangsungan dan keunggulan kompetitif hotel.

Salah satu instrumen utama dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah pelatihan. Pelatihan dipahami sebagai proses terencana yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja karyawan agar mampu menjalankan tugas secara efektif sesuai tuntutan pekerjaan (Noe et al., 2020). Penelitian-penelitian mutakhir menunjukkan bahwa pelatihan yang relevan dan berkelanjutan dapat meningkatkan kinerja individu, produktivitas kerja, serta kualitas pelayanan dalam organisasi jasa, termasuk industri perhotelan (Salas et al., 2018; Saks & Burke, 2022). Pelatihan yang efektif tidak hanya berfokus pada penguasaan keterampilan teknis, tetapi juga pada pengembangan soft skills seperti komunikasi, kerja sama tim, dan kemampuan menangani keluhan pelanggan.

Meskipun demikian, implementasi pelatihan di sektor perhotelan masih menghadapi berbagai tantangan. Beberapa organisasi belum sepenuhnya menyesuaikan materi dan metode pelatihan dengan kebutuhan aktual pekerjaan, sehingga dampak pelatihan terhadap peningkatan kinerja karyawan belum optimal (Kim & Park, 2020). Selain itu, minimnya evaluasi terhadap efektivitas pelatihan sering kali menyebabkan program pelatihan hanya bersifat

formalitas tanpa memberikan kontribusi nyata terhadap kinerja karyawan. Kondisi ini berpotensi menurunkan kualitas layanan dan kepuasan tamu, yang pada akhirnya dapat memengaruhi reputasi dan daya saing hotel.

Fenomena tersebut juga relevan dengan kondisi yang dihadapi oleh Hotel Royal Bay Makassar sebagai salah satu hotel berbintang empat di Kota Makassar. Hotel ini telah melaksanakan berbagai program pelatihan bagi karyawannya sebagai upaya meningkatkan kualitas layanan. Namun, sejauh mana pelatihan tersebut berpengaruh terhadap kinerja karyawan perlu dibuktikan secara empiris melalui penelitian yang sistematis. Kajian empiris menjadi penting untuk memastikan bahwa pelatihan yang diberikan benar-benar selaras dengan kebutuhan pekerjaan dan mampu meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan.

### **Urgensi Penelitian**

Urgensi penelitian ini terletak pada kebutuhan industri perhotelan akan bukti empiris mengenai efektivitas pelatihan sebagai strategi peningkatan kinerja karyawan. Di tengah persaingan industri jasa yang semakin kompetitif, organisasi perhotelan memerlukan dasar ilmiah dalam merancang dan mengevaluasi program pelatihan agar investasi sumber daya manusia yang dilakukan memberikan dampak nyata terhadap kinerja dan kualitas pelayanan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dalam pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia serta kontribusi praktis bagi manajemen hotel dalam pengambilan keputusan strategis terkait pengelolaan pelatihan karyawan.

Berdasarkan latar belakang dan urgensi tersebut, penelitian ini diarahkan untuk mengkaji pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Royal Bay Makassar. Rumusan masalah dalam penelitian ini difokuskan pada upaya untuk mengetahui apakah pelatihan yang diberikan oleh pihak hotel berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta sejauh mana pelatihan mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan dalam konteks industri perhotelan.

## **2. Metode Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian asosiatif kausal, yang bertujuan untuk menganalisis hubungan sebab-akibat antara variabel pelatihan sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Pendekatan kuantitatif dipilih karena memungkinkan pengujian hipotesis secara objektif melalui pengukuran numerik dan analisis statistik, sehingga mampu memberikan kesimpulan yang bersifat empiris dan terukur (Sugiyono, 2022). Desain asosiatif kausal digunakan untuk mengetahui sejauh mana pelatihan yang diberikan perusahaan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan dalam konteks operasional industri perhotelan.

Penelitian ini dilaksanakan di Hotel Royal Bay Makassar yang berlokasi di Jalan Sultan Hasanuddin No. 24, Kecamatan Ujung Pandang, Kota Makassar, Sulawesi Selatan. Pemilihan lokasi penelitian didasarkan pada pertimbangan bahwa hotel tersebut secara rutin melaksanakan program pelatihan bagi karyawan sebagai bagian dari pengembangan sumber daya manusia. Waktu penelitian berlangsung selama satu bulan, yaitu pada Oktober hingga November 2025, yang mencakup tahap pengumpulan data, pengolahan data, hingga analisis hasil penelitian.

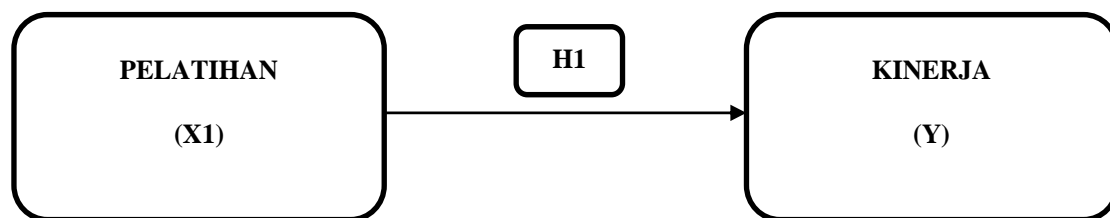
Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Hotel Royal Bay Makassar yang berjumlah 30 orang. Mengingat jumlah populasi yang relatif kecil, maka teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh, yaitu teknik penentuan sampel dengan mengambil seluruh anggota populasi sebagai responden penelitian. Penggunaan sampling jenuh bertujuan untuk memperoleh gambaran yang menyeluruh dan menghindari bias pengambilan sampel, sehingga hasil penelitian diharapkan memiliki tingkat akurasi yang lebih tinggi (Kuncoro, 2013).

Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner yang disusun berdasarkan indikator variabel pelatihan dan kinerja karyawan. Instrumen kuesioner menggunakan skala Likert lima tingkat untuk mengukur persepsi responden terhadap setiap pernyataan yang diajukan. Sementara itu, data sekunder diperoleh dari dokumen perusahaan, laporan internal, serta literatur yang relevan dengan topik penelitian, seperti buku teks dan artikel jurnal ilmiah.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, kuesioner, dan dokumentasi. Observasi dilakukan untuk memperoleh gambaran awal mengenai kondisi kerja dan pelaksanaan pelatihan di lingkungan hotel. Kuesioner digunakan sebagai instrumen utama pengumpulan data kuantitatif karena mampu menjangkau informasi secara sistematis dan efisien dari responden (Sugiyono, 2017). Dokumentasi digunakan untuk melengkapi data penelitian yang bersifat administratif, seperti profil perusahaan dan jumlah karyawan.

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis statistik kuantitatif. Data dianalisis menggunakan koefisien korelasi Pearson untuk mengetahui tingkat keeratan hubungan antara variabel pelatihan dan kinerja karyawan. Selanjutnya, koefisien determinasi digunakan untuk mengukur besarnya kontribusi variabel pelatihan dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan. Untuk menguji signifikansi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, digunakan uji parsial (uji t). Seluruh proses analisis data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak statistik guna memastikan ketepatan dan konsistensi hasil pengujian.

Kerangka berpikir dalam penelitian ini dibangun atas dasar teori manajemen sumber daya manusia yang menyatakan bahwa pelatihan merupakan salah satu instrumen penting dalam meningkatkan kompetensi dan kinerja karyawan. Pelatihan yang efektif, baik dari segi materi, metode, tujuan, maupun sasaran, diyakini mampu meningkatkan kemampuan kerja karyawan yang tercermin dalam kualitas, kuantitas, kehadiran, dan kemampuan bekerja sama. Dengan demikian, pelatihan diposisikan sebagai faktor yang memengaruhi kinerja karyawan secara langsung.



*Gambar 1. Kerangka Konseptual*  
*Sumber: Konsepsi pribadi penulis, 2025*

Berdasarkan kerangka berpikir tersebut, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah bahwa:

**H1:** Diduga pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Royal Bay Makassar.

### 3. Hasil dan Diskusi

#### 3.1 Hasil Penelitian

##### 3.1.1 Deskripsi Responden Penelitian

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui penyebaran kuesioner menggunakan aplikasi Google Form. Kuesioner disebarikan kepada seluruh karyawan Hotel Royal Bay Makassar yang berjumlah 30 orang. Dari total kuesioner yang disebarikan, seluruhnya kembali dan dapat diolah, sehingga jumlah responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah 30 orang. Tingkat pengembalian kuesioner yang mencapai 100% menunjukkan partisipasi responden yang sangat baik.

Responden penelitian merupakan karyawan yang masih aktif bekerja di Hotel Royal Bay Makassar. Pemilihan karyawan sebagai responden bertujuan untuk memperoleh data yang akurat mengenai pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, responden diklasifikasikan berdasarkan jenis kelamin dan usia untuk memperoleh gambaran karakteristik responden secara lebih rinci.

### 3.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

**Tabel 1.** Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
1	Laki-laki	9	30%
2	Perempuan	21	70%
Total		30	100%

*Sumber: Data diolah, 2025*

Berdasarkan Tabel 1 diketahui bahwa responden perempuan berjumlah 21 orang atau sebesar 70%, sedangkan responden laki-laki berjumlah 9 orang atau sebesar 30%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Hotel Royal Bay Makassar didominasi oleh perempuan. Kondisi ini umum terjadi pada industri perhotelan yang menuntut keterampilan pelayanan, komunikasi, dan keramahan dalam melayani tamu.

### 3.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

**Tabel 2.** Identitas Responden Berdasarkan Umur

No	Umur	Jumlah Responden	Persentase
1	20–25 tahun	17	58,1%
2	26–30 tahun	11	35,5%
3	31–35 tahun	2	6,5%
4	36–40 tahun	–	–
5	>41 tahun	–	–
Total		30	100%

*Sumber: Data diolah, 2025*

Berdasarkan Tabel 2 dapat diketahui bahwa mayoritas responden berada pada rentang usia 20–25 tahun, yaitu sebanyak 17 orang atau 58,1%. Responden usia 26–30 tahun berjumlah 11 orang atau 35,5%, sedangkan responden usia 31–35 tahun berjumlah 2 orang atau 6,5%. Hasil ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan berada pada usia produktif, sehingga memiliki potensi yang besar untuk dikembangkan melalui pelatihan guna meningkatkan kinerja.

### 3.1.4 Distribusi Jawaban Responden Variabel Pelatihan (X)

**Tabel 3.** Persentase Jawaban Responden Variabel Pelatihan (X)

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1	Materi pelatihan yang diberikan sesuai dengan tujuan pelatihan	12.9%	6.5%	16.1%	29%	35%
2	Materi pelatihan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan	9.7%	3.2%	22%	32.3%	32.3%
3	Metode pelatihan yang digunakan sesuai dengan materi pelatihan	12.9%	9.7%	19.4%	29%	29%
4	Konsep metode yang disampaikan dalam pelatihan mendukung	12.9%	6.5%	19.4%	29%	32.3%
5	Tujuan pelatihan yang telah ditetapkan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan	9.7%	12.9%	19.4%	22.6%	35.5%

6	saya memiliki pemahaman yang jelas tentang tujuan dari materi pelatihan yang diberikan	10%	6.7%	20%	26.7%	36.7%
7	Pelatihan yang diselenggarakan oleh hotel memiliki sasaran yang jelas dan bermanfaat bagi karyawan	10%	10%	13.3%	16.7%	50%
8	Saya merasa mendapatkan dukungan yang cukup dari atasan atau rekan kerja dalam mencapai sasaran pelatihan	12.9%	3.2%	19.4%	25.8%	38.7%

*Sumber: Data primer diolah, 2025*

Berdasarkan Tabel 5.3, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden memberikan jawaban setuju dan sangat setuju terhadap pernyataan-pernyataan yang berkaitan dengan pelatihan. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan yang diberikan oleh Hotel Royal Bay Makassar dinilai telah sesuai dengan kebutuhan pekerjaan, memiliki tujuan yang jelas, serta bermanfaat bagi karyawan dalam meningkatkan kemampuan kerja.

### 3.1.5 Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)

**Tabel 4.** Persentase Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1	Pekerjaan yang karyawan hasilkan sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan	9.7%	6.5%	16.1%	32.3%	35.5%
2	Karyawan mengidentifikasi dan mengatasi hambatan atau kendala yang dapat mempengaruhi kuantitas kerja	9.7%	9.7%	19.4%	25.8%	35.5%
3	Pekerjaan yang karyawan lakukan sesuai dengan mekanisme kerja yang telah ditentukan	9.7%	12.9%	19.4%	22.6%	35.5%
4	Standar kualitas kerja yang karyawan miliki sudah sesuai	12.9%	9.7%	25.8%	19.4%	32.3%
5	Kehadiran karyawan yang konsisten memastikan tugas dan proyek dapat di selesaikan sesuai jadwal, menjaga alur kerja tetap lancar dan efisien	9.7%	12.9%	16.1%	25.8%	35.5%
6	Karyawan selalu berusaha dengan baik dan tepat waktu dalam melaksanakan pekerjaan	10.3%	13.8%	24%	20%	31%
7	Adanya sinergi dan kerja sama yang baik menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktivitas dan positif	9.7%	12.9%	16.1%	35.5%	25.8%
8	Karyawan memiliki rasa saling percaya antar anggota dalam menyelesaikan tugas untuk mencapai tujuan bersama	9.7%	9.7%	12.9%	45.2%	22.6%

*Sumber: Data primer diolah, 2025*

Berdasarkan Tabel 4, mayoritas responden memberikan penilaian positif terhadap kinerja mereka. Hal ini terlihat dari dominasi jawaban setuju dan sangat setuju pada indikator kuantitas kerja, kualitas kerja, kehadiran, serta kerja sama. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan Hotel Royal Bay Makassar berada pada kategori baik.

### 3.1.6 Uji Validitas Data

**Tabel 5.** Hasil Uji Validitas Instrumen

VARIABEL	INSTRUMEN	R hitung	R tabel	KETERANGAN
X	1	0.954	0.349	Valid
	2	0.893	0.349	Valid
	3	0.963	0.349	Valid
	4	0.920	0.349	Valid
	5	0.934	0.349	Valid
	6	0.958	0.349	Valid
	7	0.947	0.349	Valid
	8	0.938	0.349	Valid
Y	1	0.901	0.349	Valid
	2	0.947	0.349	Valid
	3	0.928	0.349	Valid
	4	0.911	0.349	Valid
	5	0.945	0.349	Valid
	6	0.921	0.349	Valid
	7	0.943	0.349	Valid
	8	0.913	0.349	Valid

*Sumber: Data primer diolah, 2025*

Berdasarkan hasil uji validitas, seluruh item pernyataan pada variabel pelatihan (X) dan kinerja karyawan (Y) memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel sebesar 0,349 pada taraf signifikansi 5%. Dengan demikian, seluruh item pernyataan dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

### 3.1.7 Rekapitulasi Data Responden

**Tabel 6.** Rekapitulasi Data Responden Karyawan Hotel Royal Bay Makassar

N0	X	Y	X2	Y2	XY
1	40	40	1600	1600	1600
2	39	39	1521	1521	1521
3	38	39	1444	1521	1482
4	40	38	1600	1444	1520
5	39	35	1521	1225	1365
6	36	32	1296	1024	1152
7	27	24	729	576	648
8	40	37	1600	1369	1480
9	40	37	1600	1369	1480
10	18	18	324	324	324
11	24	24	576	576	576
12	26	29	676	841	754
13	32	30	1024	900	960
14	35	35	1225	1225	1225
15	35	35	1225	1225	1225
16	32	30	1024	900	960
17	37	39	1369	1521	1443
18	38	36	1444	1296	1368
19	37	38	1369	1444	1406
20	40	40	1600	1600	1600

21	32	32	1024	1024	1024
22	28	29	784	841	812
23	31	29	961	841	899
24	20	20	400	400	400
25	8	8	64	64	64
26	20	16	400	256	320
27	8	8	64	64	64
28	15	18	225	324	270
29	24	24	576	576	576
30	20	20	400	400	400
<b>TOTAL</b>	<b>899</b>	<b>879</b>	<b>808201</b>	<b>772641</b>	<b>790221</b>

*Sumber: Data primer diolah, 2025*

### 3.2 Analisis Data

#### 3.2.1 Uji Korelasi Pearson

Uji korelasi Pearson digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel pelatihan (X) dan kinerja karyawan (Y). Perhitungan dilakukan secara manual dengan rumus:

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n(\sum X^2) - (\sum X)^2][n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

Berdasarkan data pada Tabel 6, diperoleh:

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n(\sum X^2) - (\sum X)^2][n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

$$r = \frac{30(790221) - (899).(879)}{\sqrt{[30(808201) - (899)^2][30(772641) - (790221)^2]}}$$

$$r = \frac{23.706.630 - 790.221}{\sqrt{(24.246.030) - (808.201).(23.179.230) - (624.449.228.841)}}$$

$$r = \frac{22.916}{\sqrt{(23.437).(22.4060)}}$$

$$r = \frac{22.916}{\sqrt{525.129.422}}$$

$$r = \frac{22.915.7}{22.915.7}$$

$$r = 0,980$$

**Tabel 7.** Hasil Uji Korelasi Pearson

		PELATIHAN	KINERJA KARYAWAN
PELATIHAN	Pearson Correlation	1	.980**
	Sig. (2-tailed)		<.001
	N	30	30
KINERJA KARYAWAN	Pearson Correlation	.980**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	
	N	30	30

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*Sumber: Data diolah menggunakan SPSS, 2025*

Sehingga diperoleh nilai koefisien korelasi ( $r$ ) sebesar 0,980. Nilai ini menunjukkan bahwa hubungan antara pelatihan dan kinerja karyawan sangat kuat dan bersifat positif.

### 3.2.2 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan, dengan rumus:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

$$KD = (0,980)^2 \times 100\% = 96,1\%$$

**Tabel 8.** Hasil Uji Koefisien Determinasi

<b>Model Summary</b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.980 <sup>a</sup>	.961	.960	1.87716

a. Predictors: (Constant), PELATIHAN

*Sumber: Data diolah menggunakan SPSS, 2025*

Hasil ini menunjukkan bahwa sebesar 96,1% kinerja karyawan dipengaruhi oleh pelatihan, sedangkan 3,9% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

### 3.2.3 Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan, dengan rumus:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$$t = \frac{0,980\sqrt{28}}{\sqrt{1-0,9604}} = 26,302$$

**Tabel 9.** Hasil Uji t  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.957	1.131		.847	.404
	PELATIHAN	.946	.036	.980	26.302	<.001

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

*Sumber: Data diolah menggunakan SPSS, 2025*

Nilai  $t$  hitung sebesar 26,302 lebih besar dari  $t$  tabel sebesar 2,048 dan nilai signifikansi sebesar  $0,001 < 0,05$ . Dengan demikian, hipotesis diterima, yang berarti pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## 3.3 Pembahasan

Hasil analisis menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Royal Bay Makassar. Temuan ini dibuktikan dengan nilai korelasi yang sangat kuat sebesar 0,980 dan nilai signifikansi 0,001 yang jauh di bawah ambang batas 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa setiap perbaikan dalam aspek pelatihan akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan secara linear dan nyata.

Berdasarkan distribusi jawaban responden, mayoritas karyawan merasa bahwa materi pelatihan yang diberikan sangat sesuai dengan kebutuhan pekerjaan dan tujuan organisasi. Ketika karyawan mendapatkan pembekalan yang relevan, mereka memperoleh rasa percaya diri dan kompetensi teknis yang lebih baik untuk menyelesaikan tugas. Dukungan atasan dan rekan kerja dalam sasaran pelatihan juga memperkuat motivasi karyawan untuk mengimplementasikan hasil pelatihan langsung di lapangan, yang tercermin pada tingginya skor indikator kualitas dan kuantitas kerja.

Novelty dan Perbandingan dengan Penelitian Terdahulu Penelitian ini menunjukkan kontribusi pelatihan yang sangat dominan, yakni mencapai 96,1% terhadap kinerja. Angka ini tergolong sangat tinggi jika dibandingkan dengan penelitian terdahulu. Meskipun sejalan dengan teori Noe et al. (2020) yang menyatakan pelatihan sebagai instrumen pengembangan kompetensi, serta temuan Salas et al. (2018) mengenai pentingnya pelatihan di industri jasa, penelitian ini memiliki keunikan pada lokus penelitian di Hotel Royal Bay Makassar yang memiliki karakteristik karyawan mayoritas perempuan (70%) dan berada pada usia sangat produktif (20–25 tahun). Karakteristik demografis ini menjelaskan mengapa daya serap terhadap pelatihan begitu tinggi, sehingga pengaruhnya terhadap kinerja menjadi jauh lebih masif dibandingkan penelitian di sektor industri lain yang mungkin memiliki keberagaman usia lebih luas.

### **Implikasi Penelitian**

#### **Implikasi Praktis**

Bagi manajemen Hotel Royal Bay Makassar, hasil ini menegaskan bahwa anggaran yang dialokasikan untuk pelatihan bukanlah biaya (*cost*), melainkan investasi strategis.

- a. **Optimalisasi Metode:** Mengingat mayoritas responden adalah generasi muda (Gen Z), hotel dapat terus mengembangkan metode pelatihan berbasis teknologi atau simulasi interaktif yang sesuai dengan karakteristik usia produktif.
- b. **Keberlanjutan Program:** Fokus pelatihan tidak hanya pada aspek teknis, tetapi juga pada sinergi dan kerja sama tim, mengingat indikator kerja sama mendapatkan penilaian positif yang mendukung produktivitas lingkungan kerja.

#### **Implikasi Teoritis**

Secara teoritis, penelitian ini memperkuat model hubungan sebab-akibat antara pengembangan SDM dan kinerja dalam manajemen sumber daya manusia. Temuan ini memvalidasi teori yang menyatakan bahwa pelatihan yang terencana (mencakup materi, metode, dan tujuan yang jelas) akan secara otomatis meningkatkan kualitas, kuantitas, dan kehadiran karyawan dalam organisasi jasa. Penelitian ini juga menambah literatur mengenai efektivitas *sampling* jenuh dalam populasi kecil untuk menghasilkan data dengan akurasi tinggi pada analisis kausal.

### **4. Kesimpulan**

Penelitian ini berhasil membuktikan bahwa pelatihan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Hotel Royal Bay Makassar. Berdasarkan hasil pengujian statistik, hipotesis penelitian (H1) diterima, yang menunjukkan bahwa semakin efektif program pelatihan yang diberikan oleh pihak hotel, maka semakin tinggi pula pencapaian kinerja yang ditunjukkan oleh para karyawan. Temuan penelitian mengungkapkan adanya hubungan yang sangat kuat antara variabel pelatihan dan kinerja karyawan, dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,980. Hal ini mengindikasikan bahwa materi, metode, serta tujuan pelatihan yang telah diterapkan oleh manajemen hotel sudah selaras dengan kebutuhan operasional dan mampu memotivasi karyawan untuk bekerja lebih optimal. Kontribusi pelatihan terhadap variasi kinerja karyawan di Hotel Royal Bay Makassar sangat dominan, yaitu mencapai 96,1%. Hal ini menegaskan bahwa pelatihan merupakan instrumen strategis yang paling berpengaruh dalam meningkatkan kompetensi sumber daya manusia di lingkungan hotel tersebut, sementara faktor-faktor lain di luar model penelitian ini hanya memberikan pengaruh sebesar 3,9%. Secara praktis, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa indikator kinerja seperti kualitas kerja, kuantitas kerja, kehadiran, dan kerja sama tim meningkat secara nyata setelah karyawan mengikuti program pelatihan yang terencana. Pihak manajemen hotel dinilai telah berhasil menyelenggarakan pelatihan yang memiliki sasaran jelas dan bermanfaat

langsung bagi pengembangan karier serta kemampuan teknis karyawan. Sebagai implikasi teoretis, penelitian ini memperkuat teori manajemen sumber daya manusia yang menempatkan pelatihan sebagai faktor kunci dalam menciptakan pelayanan prima di industri jasa. Keberhasilan model ini membuktikan bahwa investasi pada pengembangan kompetensi karyawan adalah langkah krusial bagi organisasi perhotelan untuk mempertahankan daya saing di tengah persaingan industri yang semakin ketat. Keterbatasan dan Saran: Penelitian ini memiliki keterbatasan pada jumlah sampel yang relatif kecil, yaitu hanya 30 responden, serta lingkup penelitian yang hanya terbatas pada satu objek hotel. Selain itu, model penelitian hanya berfokus pada satu variabel independen (pelatihan). Untuk penelitian selanjutnya, disarankan agar peneliti dapat memperluas cakupan populasi dan menambahkan variabel lain yang mungkin memengaruhi kinerja, seperti motivasi kerja, disiplin kerja, atau lingkungan kerja, guna memperoleh gambaran yang lebih komprehensif dalam konteks manajemen sumber daya manusia.

## Referensi

1. Guzzo, R. F., Abbott, J., & Madera, J. M. (2021). A micro-level view of CSR: A hospitality management systematic literature review. *Cornell Hospitality Quarterly*, 62 (1), 13–32.
2. Hair, J. F., Howard, M. C., & Nitzl, C. (2020). Assessing measurement model quality in PLS-SEM using confirmatory composite analysis. *Journal of Business Research*, 109, 101–110.
3. Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
4. Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Rajawali Pers.
5. Kim, J. J., & Park, J. (2020). The effect of hotel employees' training on performance and service quality: The moderating role of job characteristics. *International Journal of Hospitality Management*, 84, 102321.
6. Kuncoro, M. (2013). *Metode Riset untuk Bisnis & Ekonomi* (Edisi 4). Erlangga.
7. Likert, R. (1932). A technique for the measurement of attitudes. *Archives of Psychology*, 22 (140), 5–55.
8. Luthans, F., & Doh, J. P. (2018). *International Management: Culture, Strategy, and Behavior* (10th ed.). McGraw-Hill Education.
9. Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
10. Mangkunegara, A. A. A. P., & Prabu, A. (2019). The effect of work discipline and work motivation on employee performance in the company. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research*, 3 (2), 118–126.
11. Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2020). *Human Resource Management: Gaining a Competitive Advantage* (12th ed.). McGraw-Hill Education.
12. Priyatno, D. (2018). *SPSS: Panduan Praktis Olah Data Bagi Mahasiswa dan Umum*. Andi.
13. Rivai, V., & Sagala, E. J. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Rajawali Pers.
14. Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (17th ed.). Pearson Education.
15. Saks, A. M., & Burke-Smalley, L. A. (2022). Is transfer of training related to firm performance? A meta-analysis. *Human Resource Management Review*, 32 (3), 100815.
16. Salas, E., Reyes, D. L., & McDaniel, S. H. (2018). The science of training and development in organizations: What matters in practice. *World Psychiatry*, 17 (1), 101–102.
17. Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Refika Aditama.
18. Sekaran, U., & Bougie, R. (2020). *Research Methods for Business: A Skill Building Approach* (8th ed.). John Wiley & Sons.
19. Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta.