



Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Claro di Makassar Sulawesi Selatan

Notasya Laura Garaidine Hormati*¹, Kordiana Sambara², Mira L. Bandhaso³
Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Kristen Indonesia Paulus,
Jl. Perintis Kemerdekaan, Kota Makassar^{1,2,3}

*Email Korespondensi: notasyalauragaraidinehormati@gmail.com

Diterima: 05-08-2025 | Disetujui: 12-08-2025 | Diterbitkan: 14-08-2025

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of training on employee performance at Claro Hotel Makassar South Sulawesi, especially in the service room section. The number of samples in this study were 47 samples. The analysis methods used in this study include correlation coefficient analysis, coefficient of determination analysis, and t test. The results showed that the training provided did not have a significant effect on employee performance in the service room section of Claro Hotel. This finding shows that there is no strong relationship between the training applied and the improvement of employee performance. These results indicate that service room employees at Claro Hotel Makassar already have good skills and competencies in carrying out their duties, so additional training does not have a significant impact on improving their performance. This research is expected to provide useful information for the management of the service room section of the research site about the effectiveness of the training programs they apply and contribute to the academic literature related to the effect of training on employee performance, especially in the hospitality industry.

Keywords: Training, Employee Performance, Hotel

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Claro Makassar Sulawesi Selatan khususnya di bagian service room. Jumlah sampel pada penelitian ini adalah 47 sampel. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini diantaranya analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi, serta uji t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan yang diberikan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di bagian service room Hotel Claro. Temuan ini menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan yang kuat antara pelatihan yang diterapkan dengan peningkatan kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan service room di Hotel Claro Makassar sudah memiliki keterampilan dan kompetensi yang baik dalam menjalankan tugasnya, sehingga pelatihan tambahan tidak memberikan dampak yang signifikan terhadap peningkatan kinerja mereka. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang berguna bagi manajemen tempat penelitian bagian service room tentang efektivitas program pelatihan yang mereka terapkan serta memberikan kontribusi pada literatur akademik terkait dengan pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan, khususnya dalam industri perhotelan.

Kata kunci: Pelatihan, Kinerja Karyawan, Hotel

Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

Notasya Laura Garaidine Hormati, Kordiana Sambara, & Mira L. Bandhaso. (2025). Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Claro di Makassar Sulawesi Selatan. *Indonesia Economic Journal*, 1(2), 1038-1050. <https://doi.org/10.63822/6sjy6c34>

PENDAHULUAN

Di era modern saat ini, persaingan dalam dunia bisnis semakin kompetitif, terutama dalam sektor jasa. Banyaknya layanan yang ditawarkan oleh perusahaan kepada masyarakat menuntut peningkatan kualitas pelayanan agar tetap relevan dan unggul dalam kompetisi (Ihsani & Rini, 2023). Oleh karena itu, perusahaan harus terus berupaya meningkatkan layanan dan fasilitas yang diberikan kepada pelanggan. Salah satu aspek yang perlu diperhatikan adalah pengelolaan peralatan, teknologi, dan sumber daya manusia. Tanpa adanya manajemen yang baik, perusahaan tidak akan mampu mencapai tujuannya secara efektif dan efisien. Oleh karena itu, berbagai strategi perlu diterapkan guna memastikan bahwa perusahaan memiliki tenaga kerja yang kompeten dan berkualitas tinggi (Andayani & Hirawati, 2021).

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor utama dalam keberhasilan suatu organisasi. Menurut Faustino (2012), SDM dalam suatu organisasi mencakup semua individu yang terlibat dalam aktivitas di dalamnya. Oleh sebab itu, perusahaan harus memastikan bahwa tenaga kerja yang mereka rekrut memiliki kualifikasi yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Kesesuaian antara kompetensi karyawan dengan kebutuhan organisasi akan berdampak pada peningkatan produktivitas dan kinerja perusahaan secara keseluruhan (Septiyana, 2022).

Salah satu cara yang dapat ditempuh untuk meningkatkan kualitas SDM adalah melalui program pelatihan dan pengembangan karyawan. Pelatihan karyawan memiliki peran penting dalam meningkatkan kompetensi tenaga kerja serta memastikan bahwa mereka memiliki keterampilan yang dibutuhkan dalam dunia kerja yang terus berkembang. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Noe (2017), pelatihan yang efektif dapat membantu meningkatkan keterampilan teknis dan non-teknis karyawan, serta memberikan dampak positif terhadap kinerja individu maupun organisasi secara keseluruhan. Selain itu, pelatihan juga berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja, loyalitas karyawan, serta mengurangi tingkat turnover dalam organisasi (Zalukhu et al., 2024).

Fenomena yang terjadi saat ini menunjukkan bahwa masih banyak perusahaan yang belum memberikan perhatian yang cukup terhadap pelatihan karyawan. Berdasarkan laporan dari World Economic Forum (2020), sekitar 40% tenaga kerja global memerlukan reskilling dalam lima tahun ke depan akibat perubahan teknologi dan digitalisasi. Namun, tidak semua perusahaan memiliki program pelatihan yang terstruktur dan berkelanjutan, sehingga menyebabkan adanya kesenjangan antara keterampilan yang dimiliki oleh karyawan dan tuntutan pasar kerja (Miró-Pérez, 2020).

Di Indonesia, beberapa perusahaan besar telah mulai menyadari pentingnya pelatihan karyawan dan menerapkan berbagai program pengembangan SDM. Misalnya, PT Telkom Indonesia memiliki program pelatihan berbasis digital yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi karyawan di bidang teknologi dan inovasi (Hestyrosari, 2022). Sementara itu, perusahaan manufaktur seperti PT Toyota Astra Motor juga memiliki sistem pelatihan terpadu yang berfokus pada peningkatan efisiensi produksi dan kualitas layanan pelanggan. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan yang menerapkan pelatihan dan pengembangan karyawan secara optimal dapat meningkatkan daya saing mereka di industri masing-masing (Nastiti et al., n.d.).

Namun, di sisi lain, masih banyak perusahaan skala kecil dan menengah yang menghadapi kendala dalam mengimplementasikan program pelatihan. Beberapa faktor penghambat tersebut meliputi keterbatasan anggaran, kurangnya kesadaran manajemen tentang pentingnya pelatihan, serta kurangnya fasilitas dan instruktur yang kompeten (Purnaya & SE, 2016). Berdasarkan permasalahan dan fenomena yang terjadi, diperlukan penelitian lebih lanjut untuk mengevaluasi sejauh mana program pelatihan dapat

memberikan dampak signifikan terhadap kinerja karyawan serta strategi yang dapat digunakan untuk mengatasi berbagai kendala dalam implementasinya. Oleh karena itu, penulis mengusulkan judul penelitian yakni “Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Claro di Makassar Sulawesi Selatan”.

METODE PENELITIAN

Makassar berlokasi di Jl. A. P. Pettarani No.03, Mannuruki, Kec. Tamalate, Kota Makassar. Penelitian ini dilakukan dengan kurun waktu kurang lebih satu bulan. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif.

Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data terbagi atas beberapa pengambilan data yaitu:

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung ditempat dan data tersebut berasal dari observasi langsung dilokasi penelitian. Data primer pada penelitian ini adalah data dari penyebaran angket (kuesioner) kepada karyawan atau staff bagian *Service Room* Hotel Claro Makassar.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data pendukung dari data asli yang diperoleh dari makalah, laporan, dan dokumen lain serta dokumen lain yang berhubungan dengan penelitian ini. Dalam penelitian ini, data sekunder ialah profil perusahaan, jumlah karyawan, dan semacamnya.

Populasi dan Sampel

Menurut (Sugiyono, 2007): “populasi adalah jumlah wilayah generasi yang terdiri atas objek-objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi dalam penelitian ini ialah seluruh karyawan atau staff bagian *Service Room* Hotel Claro Makassar, dalam hal ini sebanyak 90 orang.

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, ataupun bagian kecil dari anggota populasi yang diambil menurut prosedur tertentu sehingga dapat mewakili populasi. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini merupakan karyawan atau staff bagian *Service Room* pada Hotel Claro Makassar. Rumus Slovin digunakan untuk menentukan jumlah sampel yang representatif dari suatu populasi dengan mempertimbangkan *margin of error*. Rumusnya adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1+Ne^2} \quad (1)$$

Keterangan :

- n = jumlah sampel yang dibutuhkan
- N = jumlah populasi
- e = *margin of error* (misalnya 10% atau 0,1)

$$n = \frac{90}{1+90(0,1^2)}$$

$$n = \frac{90}{1+90(0,01)}$$

$$n = \frac{90}{1,9} = 47$$

Dengan demikian sampel yang dibutuhkan adalah 47 orang, jadi yang menjadi target penelitian ini adalah yang dianggap telah mewakili populasi.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini ialah sebagai berikut:

1. Observasi

Observasi yaitu teknik pengumpulan data dimana peneliti terlibat langsung untuk mengamati kinerja karyawan pada bagian *Service Room* Hotel Claro Makassar.

2. Wawancara

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang memperoleh data pelayanan dengan memberikan pertanyaan tertulis kepada orang yang diwawancarai, serta data tentang kinerja karyawan pada bagian *Service Room* Hotel Claro Makassar. Pengukuran yang digunakan untuk mengukur instrumen atas tanggapan responden adalah menggunakan skala likert. Angka 1 (satu) berarti responden memberikan jawaban negatif atas pertanyaan yang diajukan (sangat tidak setuju), sedangkan angka 5 (lima) berarti jawaban setuju (sangat setuju).

Tabel 1. Skala Likert

No.	Jenis Jawaban	Bobot
1.	Sangat Setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Kurang Setuju (KS)	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Metode Analisis Data

Metode analisis data dalam penelitian ini mencakup berbagai teknik yang digunakan untuk mengolah, menganalisis, dan menginterpretasikan data yang telah dikumpulkan. Analisis data yang dilakukan bertujuan untuk menguji hipotesis penelitian serta menjawab permasalahan yang telah dirumuskan. Pada tahap ini, dilakukan serangkaian uji statistik guna memastikan validitas dan reliabilitas data yang diperoleh. Selain itu, metode analisis data juga mencakup pengujian hubungan antara variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari analisis koefisien korelasi. Analisis koefisien korelasi digunakan untuk mengukur tingkat hubungan antara variabel independen dan variabel dependen.

Analisis Koefisien Korelasi

Untuk menguji apakah pengaruh pelatihan memiliki hubungan dengan kinerja karyawan dengan menggunakan rumus untuk mencari nilai korelasi adalah korelasi pearson product moment. Menurut Sugiyono (2010) untuk mendapatkan nilai korelasi variabel X dan Y serta nilai korelasi determinasi (R^2).

Koefisien Determinasi (r^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur sejauh mana variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen. Nilai ini menunjukkan persentase variasi dalam variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model. Koefisien determinasi memiliki

rentang nilai antara 0 hingga 1, di mana semakin tinggi nilainya, semakin besar kemampuan model dalam menjelaskan variasi yang terjadi. Meskipun demikian, interpretasi nilai (R^2) harus mempertimbangkan konteks penelitian dan kompleksitas model yang digunakan.

Uji T

Uji statistik t digunakan untuk mengevaluasi sejauh mana variabel independen secara individu mempengaruhi variabel dependen. Pengujian ini membantu menentukan apakah variabel bebas memiliki kontribusi yang signifikan dalam menjelaskan variasi variabel terikat. Jika nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel, maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen memiliki pengaruh positif terhadap variabel dependen. Selain itu, jika nilai signifikansi t kurang dari 0,05, maka variabel independen secara individu memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

HASIL PENELITIAN

Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Hotel Claro adalah Hotel dengan bintang 4, dimana visi dan misinya adalah menjadikan Hotel Claro sebagai jaringan hotel nomor satu dan terpercaya di Kawasan Timur Indonesia. Untuk mewujudkan visi dan misi tersebut maka dituntut kinerja yang tinggi dari masing-masing karyawan Hotel Claro yang dulunya Hotel Clarion Berdiri sejak tahun 2006 reputasi Hotel Clarion Convention and Restro sebagai salah satu predikat hotel bintang 4 plus, dan juga salah satu hotel terbesar di kawasan Indonesia timur, yang memiliki berbagai fasilitas dalam berbagai layanan. Awal dikenal dengan nama Hotel Clarion Convention and Restro, telah resmi merubah nama menjadi Hotel Claro, sejak 30 juni 2018 lalu. Saat ini, Hotel Claro menyediakan 585 kamar, meningkat dari 333 kamar saat pertama kali hotel ini didirikan.

Hotel ini juga memiliki dua gedung, yaitu Gedung Lama dengan 17 lantai dan Gedung Baru dengan 10 lantai. Tarif kamar bervariasi, mulai dari Rp 850.000 untuk tipe Standart Room hingga Rp 6.000.000 untuk tipe President Suite Room. Fasilitas yang disediakan meliputi layanan kamar, kolam renang, dan sarapan. Selain itu, Hotel Claro juga memiliki dua ballroom dan 20 ruang pertemuan. Setiap tahun, Hotel Claro juga mengadakan 'Tematik Event' untuk mengatasi penurunan tingkat okupansi, serta secara rutin menggelar event tahunan. Standar keamanan hotel ini berasal dari Komando Daerah Militer (KODAM), dan Presiden Joko Widodo telah menginap di hotel ini sebanyak tujuh kali. Hotel Claro juga mendapatkan penghargaan dari BPJS Kesehatan, berkat menanggung biaya premi BPJS Kesehatan 100 anak Yatim Piatu, dan memberikan fasilitas layanan Hotel Claro tiap 2 bulannya.

Jenis Kuesioner

Jenis kuesioner yang digunakan pada penelitian ini yaitu kuesioner menggunakan google form. Dengan menggunakan *google form*, responden dapat mengaksesnya secara online dari berbagai perangkat seperti komputer, *smartphone*, atau tablet. Survei online ini memberikan fleksibilitas kepada responden untuk mengisi kuesioner sesuai kenyamanan mereka, kapan saja, dan di mana saja. Responden diminta untuk mengisi kuesioner dengan menggunakan skala Likert yang terdiri dari 5 (lima) pilihan jawaban. Nilai 1 (satu) menandakan Sangat Tidak Setuju, nilai 2 (dua) menunjukkan Tidak Setuju, nilai 3 (tiga) menandakan Kurang Setuju, nilai 4 (empat) menunjukkan Setuju, dan nilai 5 (lima) menandakan Sangat Setuju.

Adapun teknik penentuan sampel yang digunakan dalam membagikan kuesioner adalah teknik *convenience sampling* (sampel mudah). Teknik ini adalah metode penentuan sampel di mana responden dipilih berdasarkan kemudahan akses dan ketersediaan. Convenience sampling melibatkan pemilihan subjek yang paling mudah dijangkau oleh peneliti dikarenakan membagikan kuesioner melalui media sosial seperti grup whatsapp staff Hotel Claro.

Profil Responden

Setelah kuesioner disebarikan kepada responden, kemudian dilakukan langkah yaitu rekapitulasi jawaban dari staff bagian *Service Room* Hotel Claro Makassar, didapatkan data rekapitulasi responden. Karakteristik responden telah ditentukan oleh penulis yakni berjenis kelamin laki-laki dan perempuan, usia responden yaitu 20 – 30 Tahun, 31 – 40 Tahun, 41 – 50 Tahun, dan > 50 Tahun Pendidikan terakhir responden, yaitu SMA/SMK, D3, dan D4/S1. Dan masa kerja responden yaitu 1 – 2 Tahun, 3 – 4 Tahun, dan >5 Tahun. Adapun gambaran umum responden dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 2. Profil Responden

No.	Deskripsi Responden	Jumlah	Persentase
1.	Jenis Kelamin :		
	a. Laki – laki	26	55,32%
	b. Perempuan	21	44,68%
2.	Usia :		
	a. 20 – 30 Tahun	23	48,94%
	b. 31 – 40 Tahun	16	34,04%
	c. 41 – 50 Tahun	7	14,89%
	d. >50 Tahun	1	2,13%
3.	Pendidikan Terakhir :		
	a. SMA/SMK	10	21,28%
	b. D3	11	23,40%
	c. D4/S1	26	55,32%
4.	Masa Kerja :		
	a. 1 – 2 Tahun	32	68,09%
	b. 3 – 4 Tahun	13	27,66%
	c. >5 Tahun	2	4,26%

Sumber: Data di olah.

Berdasarkan tabel 2, dapat dilihat bahwa responden terbanyak berjenis kelamin laki-laki yakni 26 orang atau sebesar 55,32% dari total 47 responden. Sedangkan sisanya berjenis kelamin perempuan sejumlah 21 orang atau sebesar 44,68% dari total 47 responden. Untuk deskripsi usia, responden terbanyak berusia 20 – 30 Tahun sebanyak 23 orang atau sebesar 48,94% dari total 47 responden. Disusul responden berusia 31 – 40 Tahun sebanyak 16 orang atau sebesar 34,04% dari 47 responden. Lalu usia 41 – 50 Tahun sebanyak 7 orang atau sebesar 14,89%. Dan terakhir berusia >50 Tahun berjumlah 1 orang atau sebesar 2,13% dari 47 responden. Pendidikan terakhir responden terbanyak adalah D4/S1 berjumlah 26 orang atau sebesar 55,32% dari 47 responden. Lalu disusul jenjang D3 berjumlah 11 orang atau sebesar 23,40% dari

total 47 responden. Terakhir, jenjang SMA/SMK sebanyak 10 orang atau sebesar 21,28% dari 47 responden. Dan untuk masa kerja, responden terbanyak dengan masa kerja 1-2 tahun yakni 32 orang atau sebesar 68,09% dari total 47 responden. Selanjutnya, responden dengan masa kerja 3 – 4 Tahun yakni 13 orang atau sebesar 27,66%. Sedangkan sisanya dengan masa kerja >5 Tahun sejumlah 2 orang atau sebesar 4,26% dari total 47 responden.

Uji Korelasi Pearson Product Moment

Rekapitulasi hasil kuesioner dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 3. Rekapitulasi Hasil Responden Karyawan Service Room Hotel Claro Makassar

No.	X	Y	X ²	Y ²
1.	40	40	1600	1600
2.	32	31	1024	961
3.	37	40	1369	1600
4.	40	43	1600	1849
5.	46	39	2116	1521
6.	40	34	1600	1156
7.	32	40	1024	1600
8.	37	31	1369	961
9.	40	40	1600	1600
10.	46	43	2116	1849
11.	40	39	1600	1521
12.	32	34	1024	1156
13.	37	40	1369	1600
14.	40	31	1600	961
15.	46	40	2116	1600
16.	40	43	1600	1849
17.	32	39	1024	1521
18.	37	34	1369	1156
19.	40	40	1600	1600
20.	46	31	2116	961
21.	40	40	1600	1600
22.	32	43	1024	1849
23.	37	39	1369	1521
24.	40	34	1600	1156
25.	46	40	2116	1600
26.	40	31	1600	961
27.	32	40	1024	1600
28.	37	43	1369	1849
29.	40	39	1600	1521
30.	46	34	2116	1156

No.	X	Y	X ²	Y ²
31.	40	40	1600	1600
32.	32	31	1024	961
33.	37	40	1369	1600
34.	40	43	1600	1849
35.	46	39	2116	1521
36.	40	34	1600	1156
37.	32	40	1024	1600
38.	37	31	1369	961
39.	40	40	1600	1600
40.	46	43	2116	1849
41.	40	39	1600	1521
42.	32	34	1024	1156
43.	37	40	1369	1600
44.	40	31	1600	961
45.	46	40	2116	1600
46.	47	43	2209	1849
47.	50	39	2500	1521
Total	1852	1782	74090	68340

Untuk hasil pengujian analisis korelasi *pearson product moment* dapat dilihat dibawah ini.

$$r = \frac{N(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[N(\sum x^2) - (\sum x)^2][N(\sum y^2) - (\sum y)^2]}} \quad (2)$$

$$r = \frac{47(70395) - (1852)(1782)}{\sqrt{47 \times 74090 - (1852)^2}}$$

$$r = \frac{8301}{41904.03} = \mathbf{0.198}$$

Nilai koefisien korelasi *Pearson* adalah 0.198, yang menunjukkan hubungan yang sangat lemah antara variabel X dan Y.

Tabel 4. Interval Koefisien Korelasi

No.	Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
1.	0,00 – 0,199	Sangat Rendah
2.	0,20 – 0,399	Rendah
3.	0,40 – 0,599	Sedang
4.	0,60 – 0,799	Kuat
5.	0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, dapat diketahui bahwa nilai koefisien korelasi sebesar **0,198** jika dilihat dari tabel 4 diatas dikategorikan pada interval **0,00 – 0,199** dengan tingkat hubungan sangat rendah, Adapun hasil pengujian analisis korelasi *pearson product moment* pada aplikasi SPSS dapat dilihat dibawah ini.

Tabel 5. Uji Korelasi Pearson Product Moment SPSS
Correlations

		Pelatihan	Kinerja
Pelatihan	Pearson Correlation	1	.198
	Sig. (2-tailed)		.249
	N	47	47
Kinerja	Pearson Correlation	.198	1
	Sig. (2-tailed)	.249	
	N	47	47

Sumber: Data di olah.

Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi menunjukkan seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menerangkan variasi variabel dependen. Dengan kata lain, koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel-variabel independen dalam menerangkan variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan sebagai berikut :

$$r^2 = r^2 \times 100\% \quad (3)$$

$$r^2 = 0,130^2 \times 100\%$$

$$r^2 = 0,0169^2 \times 100\% = \mathbf{1,69\%}$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, pelatihan memberikan pengaruh sebesar 1,69% terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, faktor lain berkontribusi sebesar 98,31% dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Adapun hasil pengujian koefisien determinasi pada aplikasi SPSS dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 6. Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.168 ^a	1.69	.147	1.40217

a. Predictors: (Constant), pelatihan

Uji t

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dalam suatu model regresi. Pengujian ini dilakukan secara parsial untuk menentukan apakah setiap variabel bebas memiliki hubungan yang signifikan dengan variabel terikat. Dengan membandingkan nilai t-hitung dan t-tabel, serta melihat tingkat signifikansi, uji ini membantu dalam pengambilan keputusan statistik terkait kekuatan hubungan antarvariabel. Jika hasilnya menunjukkan nilai signifikansi di bawah 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

$$t_h = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \quad (5)$$

$$t_h = \frac{0,130\sqrt{(47-2)}}{\sqrt{(1-0,130^2)}}$$

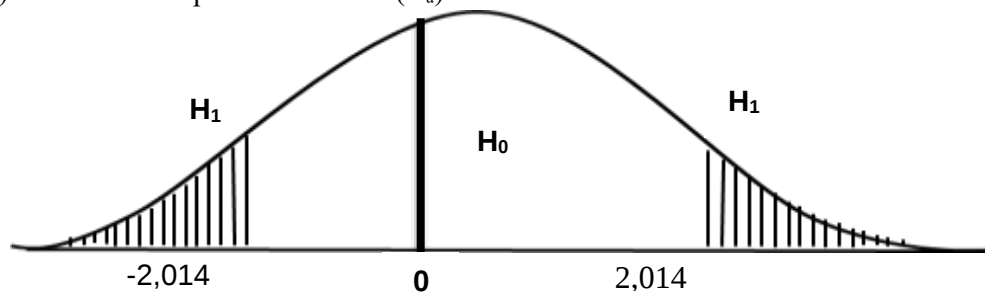
$$t_h = \frac{0,130\sqrt{45}}{\sqrt{(1-0,0169)}}$$

$$t_h = \frac{0,130 \times 6,708}{\sqrt{(0,9831)}}$$

$$t_h = \frac{0,872}{0,9915} = 0,88$$

Kemudian, $n - 2 = 47 - 2 = 45$. Jadi t-tabel untuk $df = 45$ pada $\alpha = 0.05$ (uji dua sisi) ≈ 2.014 (berdasarkan distribusi t).

Karena $0.88 < 2.014$, maka H_0 diterima. Diperoleh nilai t-hitung sebesar 0,88, sedangkan t-tabel dengan derajat kebebasan (df) = 45 adalah 2,014. Karena t-hitung ($0,88$) < t-tabel ($2,014$), maka hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis alternatif (H_a) ditolak.



Gambar 1. Kurva Signifikan

Sumber : data diolah

Adapun hasil pengujian uji t dengan aplikasi SPSS dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 7. Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13.753	2.790		4.929	.000
Pelatihan	.372	.130	.168	.88	.006

A. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Pengujian Hipotesis

Berdasarkan hasil analisis sebelumnya, nilai signifikansi menunjukkan bahwa hubungan antara variabel X (Pelatihan) dan variabel Y (Kinerja) tidak cukup kuat untuk menolak hipotesis nol (H_0). Dengan demikian, tidak ditemukan hubungan yang signifikan antara pelatihan dan kinerja karyawan di bagian *service room* Hotel Claro Makassar Sulawesi Selatan. Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan *service room* di Hotel Claro Makassar sudah memiliki keterampilan dan kompetensi yang baik dalam menjalankan tugasnya, sehingga pelatihan tambahan tidak memberikan dampak yang signifikan terhadap peningkatan kinerja mereka. Dengan kata lain, standar kerja dan pengalaman yang dimiliki karyawan saat ini sudah cukup kuat untuk menjaga kualitas layanan tanpa ketergantungan pada pelatihan tambahan. Hal ini mencerminkan bahwa sistem kerja di *service room* telah berjalan dengan efektif dan efisien.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Dari hasil analisis koefisien korelasi Pearson yang dilakukan oleh peneliti, ditemukan bahwa hubungan antara variabel pelatihan dan kinerja karyawan berada pada tingkat yang sangat lemah. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan dalam program pelatihan tidak serta-merta berbanding lurus dengan peningkatan kinerja karyawan, sehingga terdapat kemungkinan faktor lain yang lebih berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Dari hasil analisis koefisien determinasi disimpulkan ada pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan sebesar 1,69% dan 98,31% dipengaruhi faktor lain yang tidak menjadi obyek dalam penelitian ini.
3. Hasil uji signifikan menunjukkan bahwa variabel pelatihan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai t-hitung yang lebih kecil dari t-tabel, sehingga hipotesis nol (H_0) diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa peningkatan pelatihan tidak secara langsung berdampak signifikan terhadap perubahan kinerja karyawan, dan terdapat faktor lain yang lebih dominan dalam memengaruhi kinerja karyawan.

SARAN

Adapun saran-saran untuk untuk penelitian lebih lanjut yakni :

1. Meskipun pelatihan saat ini tidak memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan, pihak manajemen dapat mengevaluasi kembali metode pelatihan yang diterapkan. Menggunakan pendekatan yang lebih interaktif, seperti pelatihan berbasis studi kasus atau simulasi langsung di lapangan, dapat meningkatkan efektivitas pelatihan.
2. Karena karyawan *service room* sudah memiliki keterampilan teknis yang baik, pelatihan dapat diarahkan pada pengembangan soft skills, seperti komunikasi, kerja sama tim, dan manajemen stres. Selain itu, memberikan program motivasi atau insentif juga dapat membantu meningkatkan semangat kerja dan kualitas layanan yang diberikan.
3. Untuk memastikan bahwa standar kerja tetap terjaga, perusahaan dapat menerapkan sistem evaluasi kinerja yang lebih terstruktur, termasuk survei kepuasan pelanggan dan umpan balik langsung dari tamu hotel. Dengan adanya sistem ini, perusahaan dapat lebih cepat mengidentifikasi area yang masih perlu diperbaiki dan memberikan solusi yang tepat guna.

DAFTAR PUSTAKA

- I. M. Ihsani dan H. P. Rini, "Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Kebonrojo Surabaya," *J. Ilm. Univ. Batanghari Jambi*, vol. 23, no. 1, hlm. 75–79, 2023.
- T. B. N. Andayani dan H. Hirawati, "Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Karyawan PT POS Indonesia Cabang Kota Magelang," *J. Ilm. Manaj. Ubhara*, vol. 3, no. 2, hlm. 11, 2021.
- B. Septiyana, "Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Intervening," Fakultas Ekonomi dan Bisnis uin jakarta,

2022.

- T. J. Zalukhu, M. H. Waruwu, Y. Mendrofa, dan E. Telaumbanua, “Implementasi Strategi Pelatihan dalam Meningkatkan Keterampilan Non-Teknis Tuntutan Bisnis dan Mendorong Inovasi Pada PT. PLN (PERSERO) UP3 NIAS,” *Jesya J. Ekon. Dan Ekon. Syariah*, vol. 7, no. 2, hlm. 1694–1702, 2024.
- A. P. Miró-Pérez, “World Economic Forum: Present and Future,” *Dimens. Empres.*, vol. 18, no. 2, hlm. 1–7, 2020.
- M. F. Hestyrosari, “Analisis Faktor-Faktor Pendukung Keberhasilan Proyek di Project Management Office (PMO) Telkom Corporate University Center,” 2022.
- M. M. Heni Nastiti, B. M. Anjelita, dan H. S. Zalfa Zahiah Hakiki, “Implementasi Total Quality Manajemen (TQM) Dalam Meningkatkan Produktivitas Pada PT. Toyota Motor di Indonesia”.
- I. G. K. Purnaya dan S. H. SE, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Andi, 2016.