

Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan di Hotel the Legian Seminyak, Bali

I Putu Wita Adnyana*, Irene Hanna H. Sihombing, I Wayan Jata

Politeknik Pariwisata Bali, Indonesia

Email: withaadnyana1@gmail.com*, irenesihombing@ppb.ac.id,
iwayanjata@gmail.com

Keywords:

training, employee performance, hospitality industry.

ABSTRACT

Employee performance is an important factor in maintaining service quality in the hospitality industry. At Hotel The Legian Seminyak, Bali, several issues indicating suboptimal employee performance were identified, including an increasing number of employees in the below expectation category, problems related to service timeliness, increasing employee tardiness and absenteeism, and guest complaints regarding slow service. One factor presumed to influence these conditions is training. Therefore, this study aimed to determine the effect of Training on Employee Performance at Hotel The Legian Seminyak, Bali. This study employed a quantitative approach with a sample of 156 employees selected using the Proportional Stratified Random Sampling technique. Data were collected through questionnaires, documentation, and a literature review. The data were analyzed using validity testing, reliability testing, normality testing, heteroscedasticity testing, simple linear regression analysis, a t-test, and coefficient of determination analysis. The results showed that Training (X) had a positive and significant effect on Employee Performance (Y), evidenced by a calculated t-value of 30.697, greater than the critical t-value of 1.655, and a significance value of $0.000 < 0.05$. The R Square value of 0.860 indicated that Training explained 86% of the variation in Employee Performance, while the remaining 14% is attributable to other factors outside the model and measurement error. Therefore, the better the training provided by the company, the better the resulting employee performance. Based on these findings, the management of Hotel The Legian Seminyak, Bali is recommended to improve training effectiveness through regular material updates, additional practical activities, periodic evaluations, and monitoring of the application of training outcomes in the workplace.

Kata Kunci

pelatihan, kinerja karyawan, industri perhotelan.

ABSTRAK

Kinerja karyawan merupakan faktor penting dalam menjaga kualitas pelayanan di industri perhotelan. Di Hotel The Legian Seminyak, Bali masih ditemukan beberapa permasalahan yang mengindikasikan belum optimalnya kinerja karyawan, seperti meningkatnya jumlah karyawan pada kategori below expectation, permasalahan ketepatan waktu pelayanan, peningkatan keterlambatan dan ketidakhadiran, serta masih ditemukannya keluhan tamu mengenai lambatnya pelayanan. Salah satu faktor yang diduga memengaruhi kondisi tersebut adalah pelatihan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan di Hotel The Legian Seminyak, Bali. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 156 karyawan yang dipilih menggunakan teknik Proportional Stratified Random Sampling. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, dokumentasi, dan studi kepustakaan. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji heteroskedastisitas, analisis regresi linier sederhana, uji t, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pelatihan (X) berpengaruh positif dan signifikan

terhadap Kinerja Karyawan (Y), dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 30,697 yang lebih besar daripada t tabel sebesar 1,655 serta nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Nilai R Square sebesar 0,860 menunjukkan bahwa Pelatihan mampu menjelaskan sebesar 86% variasi Kinerja Karyawan, sedangkan 14% sisanya berkaitan dengan faktor lain di luar model serta unsur kesalahan pengukuran. Dengan demikian, semakin baik pelatihan yang diberikan perusahaan, semakin baik pula kinerja karyawan yang dihasilkan. Oleh karena itu, manajemen Hotel The Legian Seminyak, Bali disarankan untuk meningkatkan efektivitas pelatihan melalui pembaruan materi, penambahan praktik langsung, evaluasi secara berkala, serta pemantauan penerapan hasil pelatihan dalam pekerjaan.

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penting dalam menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja mencerminkan kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan organisasi (Abdur Rahman et al., 2023), serta mencakup perilaku kerja, kedisiplinan, dan konsistensi dalam menjalankan tugas (Dessler, 2020). Dalam industri perhotelan, kinerja karyawan memiliki peran yang sangat strategis karena berkaitan langsung dengan kualitas pelayanan kepada tamu, mengingat industri hospitality sangat bergantung pada interaksi antara karyawan dan tamu (Armstrong & Taylor, 2020). Kinerja yang baik akan meningkatkan kepuasan tamu, memperbaiki reputasi hotel melalui ulasan positif, serta memperkuat daya saing hotel di tingkat lokal dan global (Sibarani & Dwiarti, 2024). Sebaliknya, kinerja yang tidak optimal dapat menimbulkan keluhan tamu, menurunkan tingkat hunian, dan merusak citra hotel di mata publik (Noe et al., 2019).

Hotel The Legian Seminyak, Bali merupakan hotel berbintang lima dengan standar pelayanan eksklusif yang menuntut kinerja karyawan optimal pada setiap departemen. Pada tahun 2025, hotel ini memiliki 295 karyawan yang tersebar pada 14 departemen, dengan proporsi terbesar berada pada departemen operasional (FB Service, FB Kitchen, Housekeeping, dan Front Office) yang berinteraksi langsung dengan tamu, sebagaimana disajikan pada Tabel 1. Keberadaan departemen-departemen operasional ini sangat krusial karena menjadi ujung tombak pelayanan hotel dalam memberikan pengalaman menginap yang berkesan bagi para tamu (Putra et al., 2024).

Tabel 1. Data Total dan Jenjang Pendidikan Karyawan Hotel The Legian Seminyak, Bali Berdasarkan Departemen Tahun 2025

Department	Jumlah	SMA/SMK	D1	D2	D3	D4/S1	S2
A&G Executive Office	5	-	-	-	-	4	1
A&G Finance	12	-	-	-	1	9	2
A&G Security	36	15	10	7	3	1	-
FB Kitchen	37	5	15	5	8	4	-
FB Service	39	4	14	6	10	5	-
Front Office	31	-	7	3	15	5	1
Housekeeping	37	7	13	7	5	5	-
HRD	3	-	-	-	1	1	1
Information Technology	3	-	-	-	-	3	-

Department	Jumlah	SMA/SMK	D1	D2	D3	D4/S1	S2
Property Maintenance	27	7	5	3	7	5	-
Reservation	5	-	-	-	-	4	1
Sales & Marketing	12	-	-	-	-	10	2
Wellness	14	-	2	3	7	2	-
The Club	34	5	7	8	10	4	-
Jumlah	295	43	73	42	67	62	8

Sumber: Human Resources Department Hotel The Legian Seminyak, Bali

Untuk menjaga kualitas kinerja, hotel secara rutin melakukan evaluasi melalui mekanisme performance review berdasarkan indikator kinerja utama (KPI), meliputi ketepatan waktu pelayanan, kepatuhan terhadap SOP, sikap dan keramahan, akurasi informasi, serta respons terhadap permintaan tamu (Tahir et al., 2023). Evaluasi ini penting dilakukan secara berkala untuk mengidentifikasi area-area yang memerlukan perbaikan dan untuk memastikan bahwa seluruh karyawan bekerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh manajemen hotel. Hasil rekapitulasi performance review periode 2023–2025 disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Rekapitulasi Hasil Performance Review Karyawan Tahun 2023-2025

No	Kategori	2023 (Org)	%	2024 (Org)	%	2025 (Org)	%
1	Outstanding	1	0,3	1	0,3	8	2,7
2	Exceed Expectation	189	51,5	39	12,3	54	18,3
3	Meet Expectation	177	48,2	256	80,8	183	62,0
4	Below Expectation	0	0,0	21	6,6	50	16,9
	Total	367	100	317	100	295	100

Sumber: Human Resources Department - Annual Performance Summary (2023-2025)

Tabel 2 menunjukkan adanya kecenderungan penurunan kinerja karyawan yang mengkhawatirkan, ditandai dengan meningkatnya karyawan pada kategori below expectation dari 0% pada tahun 2023 menjadi 6,6% pada tahun 2024 dan 16,9% pada tahun 2025. Fenomena ini mengindikasikan adanya permasalahan serius dalam manajemen kinerja di Hotel The Legian Seminyak, Bali, yang jika tidak segera diatasi dapat berdampak negatif terhadap kualitas pelayanan dan kepuasan tamu secara keseluruhan. Permasalahan kinerja pada karyawan kategori below expectation dan meet expectation terkonsentrasi pada aspek evaluasi tertentu, sebagaimana disajikan pada Tabel 3.

Tabel 3. Rekapitulasi Temuan Performance Review Berdasarkan Aspek Evaluasi Tahun 2023-2025

No	Aspek Evaluasi	2023 (Org)	%	2024 (Org)	%	2025 (Org)	%
1	Ketepatan Waktu Pelayanan	185	52,4	153	55,1	133	57,9

No	Aspek Evaluasi	2023 (Org)	%	2024 (Org)	%	2025 (Org)	%
2	Kepatuhan terhadap SOP	66	18,6	40	14,3	24	10,5
3	Sikap & Keramahan Pelayanan	61	17,2	54	19,6	55	23,7
4	Akurasi Informasi kepada Tamu	28	7,8	20	7,1	12	5,3
5	Respons terhadap Permintaan Tamu	14	4,0	11	3,9	6	2,6
Total		354	100	278	100	230	100

Sumber: Human Resources Department - Annual Performance Summary (2023-2025)

Ketepatan waktu pelayanan secara konsisten menjadi aspek dengan temuan tertinggi setiap tahun, yang mengindikasikan adanya permasalahan kedisiplinan dan efisiensi kerja yang bersifat sistemik. Dugaan ini diperkuat oleh data absensi karyawan pada Tabel 4, yang menunjukkan tren keterlambatan dan ketidakhadiran yang meningkat secara signifikan meskipun jumlah karyawan mengalami penurunan dari 310 orang pada tahun 2023 menjadi 295 orang pada tahun 2025.

Tabel 4. Data Absensi Karyawan Hotel The Legian Seminyak, Bali Tahun 2023-2025

No	Indikator Absensi	2023	2024	2025
1	Jumlah Karyawan	310	303	295
2	Keterlambatan	865	972	1.085
3	Ketidakhadiran	175	218	267
4	Izin/Cuti/Sakit	2.670	2.910	3.120
5	Persentase Keterlambatan	1,40%	1,60%	1,84%

Sumber: Data diolah (2025)

Selain evaluasi kinerja, hotel juga melaksanakan berbagai program pelatihan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi karyawan sebagai bagian dari upaya pengembangan sumber daya manusia yang berkelanjutan (Noe et al., 2019). Data evaluasi pelaksanaan pelatihan disajikan pada Tabel 5.

Tabel 5. Data Evaluasi Pelatihan Karyawan Hotel The Legian Seminyak, Bali Tahun 2025

No	Jenis Pelatihan	Peserta	Jml	Evaluasi	Feedback
1	Orientasi Karyawan & Refreshment	Seluruh karyawan	295	Baik	Materi cukup jelas, perlu update berkala
2	Service Excellence	Operasional/frontliner	172	Cukup	Perlu lebih banyak praktik langsung (role play)
3	SOP Operasional	Operasional & back office	210	Cukup	Pemahaman belum merata, perlu monitoring lanjutan

No	Jenis Pelatihan	Peserta	Jml	Evaluasi	Feedback
4	Pelatihan K3	Seluruh karyawan	295	Baik	Sesuai standar, kurang relevan ke pelayanan
5	Train the Trainer	Trainer internal	15	Baik	Trainer kompeten, penyampaian belum konsisten

Sumber: Data diolah (2025)

Hasil evaluasi menunjukkan bahwa pelatihan yang dilaksanakan masih memerlukan pembaruan materi, penambahan praktik langsung, dan pemerataan pemahaman peserta, sehingga diduga berpengaruh terhadap belum maksimalnya kinerja karyawan. Berbagai penelitian terdahulu turut membuktikan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Abdur Rahman et al., 2023; Fajriah & Pratama, 2026; Surito et al., 2020; Asriadi, 2025; Herlinawati & Priowidodo, 2025). Untuk memperkuat fenomena empiris terkait dampak kinerja terhadap kualitas pelayanan, data kepuasan dan komplain tamu disajikan pada Tabel 6 dan Tabel 7.

Tabel 6. Data Kepuasan Tamu Hotel The Legian Seminyak, Bali

No	Username	Review Rating	Guest Satisfaction Score	Kategori
1	Alexander Pieper	5	100	Sangat Puas
2	C9042FAmartinao	5	100	Sangat Puas
3	neilbR7696JB	5	100	Sangat Puas
4	Trip.com Member	5	100	Sangat Puas
5	tabbyw145	5	100	Sangat Puas

Sumber: Data diolah (2025)

Tabel 7. Data Komplain Tamu Hotel The Legian Seminyak, Bali

No	Username	Rating	Jenis Komplain	Deskripsi Singkat
1	Patrik Bruhlmann	3	Complaint Service	Pelayanan tidak sesuai ekspektasi
2	Maple Leaf	3	Slow Service	Proses layanan lambat
3	Sulistyani Dewi	2	Staff Attitude	Sikap petugas/security kurang ramah
4	Richard Dunn	3	Complaint Service	Kualitas hotel menurun
5	David Coska	2	Complaint Service	Penurunan kualitas dibanding sebelumnya

Sumber: Data diolah (2025)

Berdasarkan keseluruhan data tersebut, terlihat adanya kesenjangan antara teori yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan fenomena empiris yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan masih belum optimal meskipun pelatihan telah dilaksanakan (Armstrong & Taylor, 2020). Fenomena ini menarik untuk dikaji lebih mendalam karena menunjukkan bahwa keberadaan program pelatihan saja tidak cukup untuk menjamin peningkatan kinerja, melainkan kualitas dan efektivitas pelaksanaan pelatihan juga menjadi faktor penentu yang sangat penting (Mathias et al., 2021). Namun demikian, efektivitas pelatihan terhadap kinerja karyawan belum dapat dipastikan secara empiris di lokasi penelitian ini, sehingga diperlukan penelitian kuantitatif untuk mengujinya. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimanakah pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan di Hotel The Legian

Seminyak, Bali. Penelitian ini dibatasi pada karyawan yang memiliki data performance review secara lengkap dan riwayat keikutsertaan pelatihan, dengan tujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan di lokasi tersebut. Hasil penelitian ini diharapkan memberi kontribusi teoritis bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia dan perhotelan, serta manfaat praktis bagi mahasiswa Politeknik Pariwisata Bali, pihak hotel dalam merancang program pelatihan yang lebih efektif, dan peneliti selanjutnya yang mengkaji topik serupa dengan cakupan yang lebih luas.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian kausalitas yang bertujuan untuk menguji pengaruh antara variabel bebas (Pelatihan) terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan). Penelitian dilaksanakan di Hotel The Legian Seminyak, Bali pada periode Desember 2025 hingga Juni 2026. Lokasi ini dipilih karena hotel tersebut secara konsisten menyelenggarakan program pelatihan bagi karyawan dan merupakan hotel berbintang lima yang menuntut standar kinerja tinggi, sehingga relevan untuk mengkaji hubungan antara pelatihan dan kinerja karyawan. Objek penelitian adalah Pelatihan sebagai variabel bebas (X) dan Kinerja Karyawan sebagai variabel terikat (Y). Data yang digunakan berupa data kuantitatif berskala ordinal yang diperoleh dari skor jawaban kuesioner Skala Likert lima poin (Sheppard, 2020), bersumber dari data primer (kuesioner) dan data sekunder (studi kepustakaan dan dokumentasi internal hotel) (Tahir et al., 2023).

Dimensi dan indikator variabel penelitian diadaptasi dari Parusa et al. (2025) dan disesuaikan dengan kondisi operasional hotel, sebagaimana disajikan pada Tabel 8. Variabel Pelatihan (X) diartikan sebagai proses pembelajaran yang dirancang untuk meningkatkan kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan kerja karyawan, sedangkan Kinerja Karyawan (Y) diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai standar perusahaan. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner Skala Likert (Tabel 9), studi kepustakaan, dan dokumentasi. Setiap item pernyataan diuji validitasnya dengan membandingkan r hitung terhadap r tabel pada taraf signifikansi 5%, dan diuji reliabilitasnya menggunakan Cronbach's Alpha dengan kriteria reliabel apabila $\alpha \geq 0,70$ (Tahir et al., 2023).

Tabel 8. Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Dimensi	Indikator
Pelatihan (X)	1. Instruktur Pelatihan	Kompetensi instruktur; kemampuan menjelaskan materi; kemampuan menjawab pertanyaan peserta
	2. Peserta Pelatihan	Partisipasi aktif; pemahaman materi; keseriusan mengikuti pelatihan
	3. Metode Pelatihan	Kemudahan metode dipahami; kesesuaian dengan pekerjaan; efektivitas pelatihan
	4. Materi Pelatihan	Kesesuaian materi dengan pekerjaan; peningkatan pengetahuan kerja; kemudahan memahami materi
	5. Tujuan Pelatihan	Peningkatan kemampuan dan keterampilan kerja; kesesuaian tujuan dengan kebutuhan pekerjaan
Kinerja Karyawan (Y)	1. Kualitas Kerja	Ketelitian kerja; kepuasan hasil kerja; kesesuaian hasil kerja dengan standar hotel
	2. Kuantitas Kerja	Pencapaian target; jumlah pekerjaan diselesaikan; kemampuan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu
	3. Ketepatan Waktu	Ketepatan penyelesaian pekerjaan; kepatuhan deadline; ketepatan waktu hadir bekerja

Variabel	Dimensi	Indikator
	4. Efektivitas	Efektivitas penyelesaian tugas; penggunaan waktu kerja; kemampuan bekerja sesuai prosedur
	5. Komitmen Kerja	Tanggung jawab terhadap pekerjaan; komitmen kerja; menjaga kualitas pelayanan kepada tamu

Sumber: Diadaptasi dari Parusa et al. (2025), disesuaikan dengan kondisi Hotel The Legian Seminyak, Bali

Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner Skala Likert (Tabel 9), studi kepustakaan, dan dokumentasi. Setiap item pernyataan diuji validitasnya dengan membandingkan r hitung terhadap r tabel pada taraf signifikansi 5%, dan diuji reliabilitasnya menggunakan Cronbach's Alpha dengan kriteria reliabel apabila $\alpha \geq 0,70$ (Tahir et al., 2023).

Tabel 9. Skala Likert

Pernyataan	Kode	Skor
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	S	4
Ragu-ragu	RG	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

Sumber: Data diolah (2025)

Populasi target penelitian ini adalah seluruh karyawan Hotel The Legian Seminyak, Bali tahun 2025 yang berjumlah 295 orang. Setelah dilakukan pembatasan pada karyawan yang memiliki data performance review lengkap dan riwayat keikutsertaan pelatihan, diperoleh populasi terjangkau sebanyak 255 karyawan. Jumlah sampel ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan taraf kesalahan 5%, menghasilkan perhitungan $n = 255 / (1 + 255(0,05)^2) = 155,73 \approx 156$ responden. Sampel dipilih menggunakan teknik Proportional Stratified Random Sampling agar setiap departemen terwakili secara proporsional (Sheppard, 2020), sebagaimana disajikan pada Tabel 10.

Tabel 10. Perhitungan Jumlah Sampel per Departemen Berdasarkan Proportional Stratified Random Sampling

No	Departemen	Populasi	Sampel
1	A&G Executive Office	4	2
2	A&G Finance	13	8
3	A&G Security	31	19
4	FB Kitchen	31	19
5	FB Service	33	20
6	Front Office	26	16
7	Housekeeping	31	19
8	HRD	3	2
9	Information Technology	3	2
10	Property Maintenance	23	14
11	Reservation	4	2
12	Sales & Marketing	12	7
13	Wellness	12	7
14	The Club	29	19
	Total	255	156

Sumber: Data diolah (2025)

Data dianalisis menggunakan bantuan SPSS version 26 for Windows melalui tahapan uji asumsi klasik (uji normalitas Kolmogorov-Smirnov dan uji heteroskedastisitas Glejser), analisis regresi linier sederhana ($Y = a + bX$), analisis statistik deskriptif, analisis koefisien determinasi (R Square), serta uji t satu arah (one-tailed) pada taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan $df = n - k - 1$. Hipotesis penelitian dirumuskan sebagai H_0 : Pelatihan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan; H_a : Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. H_0 ditolak apabila $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ dan nilai signifikansi $< 0,05$ (Aflah et al., 2025).

HASIL DAN PEMBAHASAN

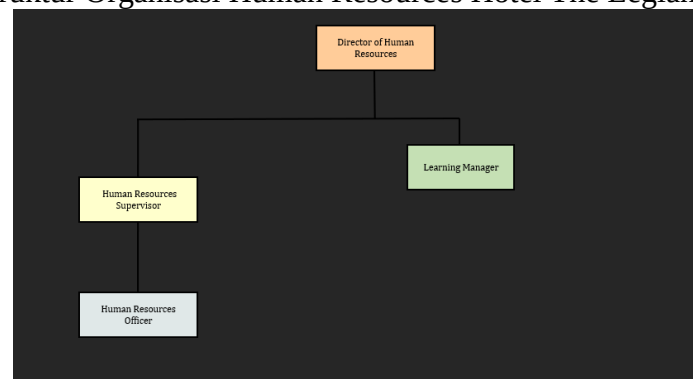
Gambaran Umum Objek Penelitian

Hotel The Legian Seminyak, Bali merupakan hotel berbintang lima yang terletak di kawasan Seminyak, Kabupaten Badung, Bali. Hotel ini mulai beroperasi pada 15 Agustus 1996 dengan konsep all-suite beachfront resort yang mengusung standar luxury hospitality. Human Resources Department dipimpin oleh Director of Human Resources yang didukung oleh Human Resources Supervisor, Human Resources Officer, dan Learning Manager yang bertanggung jawab merancang dan mengevaluasi program pelatihan karyawan (Gambar 1 dan Gambar 2). Struktur organisasi ini menunjukkan komitmen hotel dalam mengelola sumber daya manusia secara profesional dan terstruktur.

Gambar 1. Logo Hotel The Legian Seminyak, Bali



Gambar 2. Struktur Organisasi Human Resources Hotel The Legian Seminyak, Bali



Sumber: Human Resources Hotel The Legian Seminyak, Bali

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan $r \text{ hitung}$ terhadap $r \text{ tabel}$ pada taraf signifikansi 5% dan $df = n - 2 = 154$, diperoleh $r \text{ tabel}$ sebesar 0,1322 (Wibowo,

2023: 139). Hasil pengujian terhadap 30 item pernyataan pada variabel Pelatihan dan Kinerja Karyawan menunjukkan nilai r hitung pada rentang 0,304 sampai 0,838, seluruhnya lebih besar dari r tabel sehingga seluruh item dinyatakan valid, sebagaimana dirangkum pada Tabel 11 (Zayrin et al., 2025).

Tabel 11. Rekapitulasi Hasil Uji Validitas

Variabel	Jml Item	Rentang r -hitung	r -tabel	Keterangan
Pelatihan (X)	15	0,304 - 0,838	0,1322	Seluruh item valid
Kinerja Karyawan (Y)	15	0,613 - 0,746	0,1322	Seluruh item valid

Sumber: Data Primer, 2026 (diolah)

Hasil uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha (kriteria reliabel apabila $\geq 0,70$) menunjukkan bahwa kedua variabel dinyatakan reliabel, sebagaimana disajikan pada Tabel 12 (Tahir et al., 2023).

Tabel 12. Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas

Item Pernyataan	Total Item	Cronbach's Alpha	Keterangan
Pelatihan (X)	15	0,899	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	15	0,919	Reliabel

Sumber: Data Primer, 2026 (diolah)

Karakteristik Responden

Kuesioner disebarkan kepada 156 responden dan seluruhnya kembali terisi lengkap, sehingga tingkat pengembalian kuesioner mencapai 100%. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, masa kerja, dan departemen disajikan pada Tabel 13 sampai Tabel 16. Responden didominasi oleh laki-laki (78,8%), kelompok usia 36-45 tahun (35,3%), masa kerja 4-6 tahun (42,3%), dan berasal dari departemen FB Service (12,8%). Dominasi responden laki-laki ini sejalan dengan karakteristik industri perhotelan di Bali yang masih didominasi oleh tenaga kerja laki-laki pada posisi operasional (Setiyarti & Lestari, 2020).

Tabel 13. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	%
1	Laki-laki	123	78,8
2	Perempuan	33	21,2
	Total	156	100

Sumber: Data Primer, 2026 (diolah)

Tabel 14. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah (Orang)	%
1	< 25 Tahun	19	12,2
2	25 - 35 Tahun	54	34,6
3	36 - 45 Tahun	55	35,3
4	> 45 Tahun	28	17,9
	Total	156	100

Sumber: Data Primer, 2026 (diolah)

Tabel 15. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah (Orang)	%
1	< 1 Tahun	5	3,2

No	Masa Kerja	Jumlah (Orang)	%
2	1 - 3 Tahun	31	19,9
3	4 - 6 Tahun	66	42,3
4	> 6 Tahun	54	34,6
Total		156	100

Sumber: Data Primer, 2026 (diolah)

Tabel 16. Karakteristik Responden Berdasarkan Departemen

No	Departemen	Jumlah (Orang)	%
1	A&G Executive Office	2	1,3
2	A&G Finance	8	5,1
3	A&G Security	19	12,2
4	FB Kitchen	19	12,2
5	FB Service	20	12,8
6	Front Office	16	10,3
7	Housekeeping	19	12,2
8	Human Resources	2	1,3
9	Information Technology	2	1,3
10	Property Maintenance	14	9,0
11	Reservation	2	1,3
12	Sales & Marketing	7	4,5
13	The Club	19	12,2
14	Wellness	7	4,5
Total		156	100

Sumber: Data Primer, 2026 (diolah)

Rekapitulasi Hasil Kuesioner

Skor rata-rata jawaban responden dikategorikan berdasarkan panjang interval kelas: 1,00-1,80 sangat tidak baik; 1,81-2,60 tidak baik; 2,61-3,40 cukup baik; 3,41-4,20 baik; dan 4,21-5,00 sangat baik (Citrasumidi & Pasaribu, 2023). Rekapitulasi rata-rata skor per dimensi variabel Pelatihan dan Kinerja Karyawan disajikan pada Tabel 17 dan Tabel 18.

Tabel 17. Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap Variabel Pelatihan (X) per Dimensi

Dimensi	Rata-rata Skor	Kategori
1. Instruktur Pelatihan	3,72	Baik
2. Peserta Pelatihan	3,54	Baik
3. Metode Pelatihan	3,66	Baik
4. Materi Pelatihan	3,36	Cukup Baik
5. Tujuan Pelatihan	3,61	Baik
Rata-rata Variabel Pelatihan	3,58	Baik

Sumber: Data Primer, 2026 (diolah), dihitung dari rata-rata skor 15 item pernyataan

Nilai rata-rata tertinggi pada variabel Pelatihan terdapat pada pernyataan "Perusahaan menyediakan pelatih dengan kompetensi yang memadai" (4,07), sedangkan nilai terendah pada pernyataan "Pelatihan diberikan secara efektif" (3,16).

Tabel 18. Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y) per Dimensi

Dimensi	Rata-rata Skor	Kategori
1. Kualitas Kerja	3,31	Cukup Baik
2. Kuantitas Kerja	3,47	Baik

Dimensi	Rata-rata Skor	Kategori
3. Ketepatan Waktu	3,16	Cukup Baik
4. Efektivitas	3,41	Baik
5. Komitmen Kerja	3,36	Cukup Baik
Rata-rata Variabel Kinerja Karyawan	3,34	Cukup Baik

Sumber: Data Primer, 2026 (diolah), dihitung dari rata-rata skor 15 item pernyataan

Nilai rata-rata tertinggi pada variabel Kinerja Karyawan terdapat pada pernyataan "Saya bertanggung jawab terhadap pekerjaan saya" (3,72), sedangkan nilai terendah pada pernyataan "Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu" (2,98).

Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200, lebih besar dari 0,05, sehingga residual model regresi dinyatakan berdistribusi normal (Isnaini et al., 2025) (Tabel 19).

Tabel 19. Hasil Uji Normalitas (One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test)

Parameter	Nilai
N	156
Mean Residual	0,0000000
Std. Deviation	3,54997244
Test Statistic	0,040
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,200

Sumber: Hasil Penelitian, 2026 (a. Test distribution is Normal; b. Lilliefors Significance Correction)

Uji heteroskedastisitas menggunakan uji Glejser menunjukkan nilai signifikansi variabel Pelatihan sebesar 0,141, lebih besar dari 0,05, sehingga model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas (Hutagaol, 2025; Sabrina et al., 2023) (Tabel 20).

Tabel 20. Hasil Uji Heteroskedastisitas (Uji Glejser)

Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	4,438	1,094	-	4,058	0,000
Pelatihan	-0,030	0,020	-0,118	-1,478	0,141

Sumber: Hasil Penelitian, 2026 (a. Dependent Variable: ABS_RES)

Analisis Regresi Linier Sederhana dan Pengujian Hipotesis

Hasil analisis regresi linier sederhana dengan bantuan SPSS versi 26 menghasilkan persamaan $Y = -5,899 + 1,043X$ (Tabel 21). Nilai konstanta sebesar -5,899 merupakan titik potong matematis yang tidak diinterpretasikan secara substantif karena berada di luar rentang pengamatan. Koefisien regresi Pelatihan sebesar 1,043 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan skor Pelatihan akan meningkatkan skor Kinerja Karyawan sebesar 1,043 satuan, menandakan hubungan yang searah dan positif antara kedua variabel (Lestari et al., 2026; Yuniar et al., 2024).

Tabel 21. Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana dengan SPSS Versi 26

Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	-5,899	1,847	-	-3,194	0,002
Pelatihan	1,043	0,034	0,927	30,697	0,000

Sumber: Data Primer, 2026 (diolah) (a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan)

Pengujian hipotesis menggunakan uji t satu arah pada taraf signifikansi 5% dan $df = 154$ menghasilkan t tabel sebesar 1,655 (Wibowo, 2023: 203). Hasil uji t pada Tabel 22 menunjukkan bahwa nilai t hitung variabel Pelatihan sebesar 30,697 dengan signifikansi 0,000.

Tabel 22. Hasil Uji t

Variabel	t-hitung	t-tabel	Sig.	Keterangan
Pelatihan (X)	30,697	1,655	0,000	Positif dan Signifikan

Sumber: Data Primer, 2026 (diolah); Alpha = 0,05

Ringkasan kriteria pengambilan keputusan uji t disajikan pada Tabel 23. Karena nilai t hitung (30,697) lebih besar daripada t tabel (1,655) dan nilai signifikansi (0,000) lebih kecil daripada 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Hotel The Legian Seminyak, Bali, pada taraf signifikansi 5%, tingkat kepercayaan 95

Tabel 23. Ringkasan Kriteria Pengujian Hipotesis (Uji t Satu Arah)

Kriteria	Nilai / Keputusan
t hitung	30,697
t tabel ($df=154$; $\alpha=0,05$)	1,655
Signifikansi	0,000 ($< 0,05$)
Kriteria keputusan	t hitung > t tabel dan Sig. < 0,05 $\rightarrow H_0$ ditolak
Kesimpulan	H_a diterima: Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, 2026 (disusun berdasarkan hasil uji t pada Tabel 22)

Analisis koefisien determinasi (Tabel 24) menunjukkan nilai R Square sebesar 0,860, yang berarti Pelatihan mampu menjelaskan sebesar 86% variasi Kinerja Karyawan, sedangkan 14% sisanya berkaitan dengan faktor lain di luar model serta unsur kesalahan pengukuran (Wibowo, 2023: 404). Nilai tersebut perlu ditafsirkan secara hati-hati karena kedua variabel diukur menggunakan kuesioner persepsi yang diisi oleh responden yang sama pada waktu yang sama, sehingga R Square 86% lebih tepat dipahami sebagai kemampuan variabel Pelatihan menjelaskan variasi persepsi karyawan terhadap kinerja, bukan sebagai ukuran mutlak kinerja objektif karyawan.

Tabel 24. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error
1	0,927	0,860	0,859	3,56148

Sumber: Data Primer, 2026 (diolah) (Predictors: Pelatihan; Dependent Variable: Kinerja Karyawan)

Pembahasan

Variabel Pelatihan memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,58 dengan kategori baik. Penilaian tertinggi terdapat pada kompetensi instruktur, sedangkan penilaian terendah berkaitan dengan efektivitas pelaksanaan pelatihan, sejalan dengan hasil evaluasi pelatihan perusahaan yang masih memerlukan pembaruan materi, penambahan praktik langsung, dan pemantauan lanjutan. Hasil ini sejalan dengan penelitian Dewi dkk. (2023) yang menunjukkan bahwa pelatihan yang dirancang sesuai kebutuhan pekerjaan mampu

meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan karyawan. Temuan ini juga didukung oleh Sari & Komarudin (2024) yang menyatakan bahwa kualitas instruktur dan metode pelatihan menjadi faktor penentu keberhasilan program pelatihan dalam meningkatkan kompetensi karyawan.

Variabel Kinerja Karyawan memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,34 dengan kategori cukup baik. Penilaian tertinggi berkaitan dengan tanggung jawab dan kepatuhan terhadap prosedur, sedangkan penilaian terendah berkaitan dengan ketepatan waktu, sejalan dengan data perusahaan yang menunjukkan peningkatan keterlambatan dan ketidakhadiran karyawan selama 2023-2025 serta keluhan tamu mengenai lambatnya pelayanan. Temuan ini sejalan dengan Paramita et al. (2023) mengenai peran pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan tanggung jawab karyawan, dan dengan Ariesni & Asnur (2023) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan hotel. Rendahnya skor pada aspek ketepatan waktu mengindikasikan perlunya perhatian khusus dari manajemen hotel terhadap masalah kedisiplinan dan manajemen waktu karyawan (Telaumbanua et al., 2024).

Hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, ditunjukkan oleh nilai t hitung (30,697) yang jauh lebih besar daripada t tabel (1,655) dan signifikansi 0,000 ($p < 0,001$), sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Koefisien regresi tidak terstandar sebesar 1,043 dan koefisien beta terstandarisasi sebesar 0,927 menunjukkan hubungan positif yang sangat kuat antara kedua variabel. Nilai R Square sebesar 0,860 menunjukkan bahwa Pelatihan memberikan kontribusi besar dalam menjelaskan variasi Kinerja Karyawan, meskipun bukan satu-satunya faktor yang berkaitan dengan kinerja tersebut.

Hasil ini mendukung penelitian Dewi dkk. (2023) dan Wisuda Putri & Astuti (2022) bahwa pelatihan yang sesuai kebutuhan pekerjaan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada industri perhotelan. Kuatnya pengaruh pelatihan di Hotel The Legian Seminyak, Bali dapat berkaitan dengan kesesuaian antara materi pelatihan (orientasi karyawan, service excellence, SOP operasional) dengan tugas karyawan sehari-hari serta tuntutan standar luxury hospitality yang menuntut pelayanan personal, tepat waktu, dan konsisten. Penelitian Hosen et al. (2024) juga menegaskan bahwa pelatihan dan pengembangan karir merupakan prediktor penting terhadap kinerja pekerja, terutama dalam konteks industri jasa yang sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia.

Secara lebih spesifik, temuan ini mengindikasikan bahwa semakin baik pelaksanaan program pelatihan di Hotel The Legian Seminyak, Bali, maka semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan. Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Armstrong & Taylor (2020) yang menyatakan bahwa pelatihan yang efektif dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja karyawan yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja individu maupun organisasi. Pelatihan yang berkualitas tidak hanya memberikan pemahaman teoretis tetapi juga membekali karyawan dengan keterampilan praktis yang dapat diaplikasikan langsung dalam pekerjaan sehari-hari (Mathias et al., 2021).

Perbandingan dengan penelitian sebelumnya menunjukkan konsistensi hasil bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian oleh Juliastuti et al. (2022) di Holiday Inn Resort Bali Benoa menemukan bahwa pelatihan memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan di departemen operasional. Demikian pula penelitian Putra et al. (2024) di The Stones Legian, Bali menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di departemen Food & Beverage. Penelitian Alzikri et al. (2025) juga mengkonfirmasi

bahwa pelatihan dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di perusahaan swasta. Hasil-hasil ini memperkuat argumen bahwa investasi dalam program pelatihan merupakan strategi yang efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan di berbagai sektor industri.

Meskipun demikian, peningkatan kualitas dan efektivitas program pelatihan tetap perlu dilakukan secara berkelanjutan agar manfaatnya dapat diterima secara lebih merata oleh seluruh karyawan. Seperti yang diungkapkan oleh Chow & Peng (2025), dukungan organisasi dan persepsi terhadap keadilan dalam pengembangan karir juga memoderasi hubungan antara pelatihan dan kinerja karyawan, terutama pada karyawan dengan usia dan masa kerja yang bervariasi. Oleh karena itu, manajemen hotel perlu mempertimbangkan faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi efektivitas pelatihan, seperti motivasi kerja (Dennih et al., 2025), kepuasan kerja (Herlinawati & Priowidodo, 2025), dan budaya organisasi (Ramadhan et al., 2025).

Implikasi praktis dari penelitian ini adalah perlunya manajemen Hotel The Legian Seminyak, Bali untuk secara berkelanjutan mengevaluasi dan menyempurnakan program pelatihan yang ada. Langkah-langkah yang dapat diambil meliputi: (1) melakukan pembaruan materi pelatihan secara berkala agar sesuai dengan perkembangan industri dan kebutuhan tamu; (2) meningkatkan porsi praktik langsung (role play) dalam setiap sesi pelatihan; (3) melakukan evaluasi dampak pelatihan secara periodik melalui pengukuran kinerja sebelum dan sesudah pelatihan; dan (4) memantau penerapan hasil pelatihan dalam pekerjaan sehari-hari melalui supervisi dan coaching (Tandipayuk et al., 2024; Wahyuni, 2023). Dengan demikian, program pelatihan tidak hanya menjadi kegiatan rutin tetapi benar-benar memberikan dampak nyata terhadap peningkatan kinerja karyawan dan kualitas pelayanan hotel secara keseluruhan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa variabel Pelatihan memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,58 dengan kategori baik, sedangkan Kinerja Karyawan memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,34 dengan kategori cukup baik. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Hotel The Legian Seminyak, Bali, dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 30,697 yang lebih besar daripada t tabel sebesar 1,655 serta nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Nilai R Square sebesar 0,860 menunjukkan bahwa Pelatihan mampu menjelaskan 86% variasi Kinerja Karyawan, sedangkan 14% sisanya berkaitan dengan faktor lain di luar model serta unsur kesalahan pengukuran. Dengan demikian, semakin baik pelatihan yang diberikan perusahaan, semakin baik pula kinerja karyawan yang dihasilkan.

Berdasarkan temuan tersebut, manajemen Hotel The Legian Seminyak, Bali disarankan untuk meningkatkan efektivitas pelatihan melalui penyesuaian materi dengan kebutuhan kerja, penambahan praktik langsung, evaluasi pelatihan secara berkala, serta pemantauan penerapan hasil pelatihan dalam pekerjaan, disertai pemantauan ketepatan waktu kehadiran dan penyelesaian pekerjaan karyawan melalui briefing dan pembinaan berkala. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain yang berkaitan dengan kinerja karyawan seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, dan budaya organisasi, memperluas objek penelitian ke hotel-hotel lain dengan karakteristik yang berbeda, menggunakan sumber data dan metode pengumpulan data yang lebih beragam seperti wawancara mendalam dan observasi, serta menerapkan pengukuran sebelum dan

sesudah pelatihan (pretest-posttest design) agar perubahan kinerja dapat diketahui dengan lebih jelas dan akurat.

REFERENSI

- Aflah, F. R., Risnawati, R., & Hamdani, M. F. (2025). Penerapan regresi linier berganda dalam menilai hubungan antarvariabel dalam penelitian kuantitatif. *Innovative: Journal of Social Science Research*, 5(3), 4195-4211. <https://doi.org/10.31004/innovative.v5i3.19319>
- Alzikri, A., Parulian, T., & Lubis, A. (2025). Pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Perseroan Terbatas Tempo Medan. *Jurnal Bisnis Mahasiswa*, 5(5), 2564-2575. <https://doi.org/10.60036/jbm.835>
- Ariesni, S., & Asnur, L. (2023). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan hotel. *Jurnal Penelitian dan Pengembangan Sains dan Humaniora*, 7(2), 306-312. <https://doi.org/10.23887/jppsh.v7i2.72957>
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (15th ed.). Kogan Page.
- Chow, W. W., & Peng, P. (2025). Work performance of middle-aged and elderly employees in hotel industry: The moderating effects of organizational support and age discrimination. *Frontiers in Psychology*, 16, 1377368. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2025.1377368>
- Citrasumidi, R. R. R., & Pasaribu, L. H. (2023). Analysis of the influence of social media marketing and E-WOM on purchase decisions mediated by brand awareness and trust at "X" ice cream outlets. *International Journal of Social Service and Research*, 3(12), 3137-3156. <https://doi.org/10.46799/ijssr.v3i12.614>
- Dennih, Sugita, B. F., Figo, L., Susanti, R., & Mulyandi, M. R. (2025). Analisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Media Akademik (JMA)*, 3(12), 1-10. <https://doi.org/10.62281/g5jc7w25>
- Dessler, G. (2020). *Human resource management* (16th ed.). Pearson Education.
- Dewi, N. M. R. K., Sihombing, I. H. H., & Witarsana, I. G. A. G. (2023). The effect of training on employee performance: A case study of employees in the food and beverage service department at The Laguna, a Luxury Collection Resort and Spa. *Journal of Hotel Management*, 1(1), 31-38. <https://doi.org/10.52352/jhm.v1i1.1017>
- Fajriah, Y., & Pratama, D. (2026). Makna pengalaman karyawan terhadap program training internal dan implikasinya terhadap strategi peningkatan motivasi kerja dalam perspektif manajemen SDM. *Jurnal Economina*, 5(2), 545-551. <https://doi.org/10.55681/economina.v5i2.1904>
- Herlinawati, & Priyowidodo, A. (2025). Pengaruh pelatihan, kompetensi, dan motivasi kerja terhadap kinerja tenaga pendidik dengan mediasi kepuasan kerja pada SMK swasta di Kota Tangerang. *eCo-Fin*, 7(3), 1740-1755. <https://doi.org/10.32877/ef.v7i3.3149>
- Hosen, S., Hamzah, S. R., Ismail, I. A., Alias, S. N., Abd Aziz, M. F., & Rahman, M. M. (2024). Training & development, career development, and organizational commitment as the predictor of work performance. *Heliyon*, 10(1), e23903. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e23903>
- Hutagaol, K. (2025). Kajian tentang uji asumsi klasik berbantuan SPSS. *Jurnal Padagogik*, 8(2), 15-28. <https://doi.org/10.35974/jpd.v8i2.4173>

- Isnaini, M., Afgani, M. W., Haqqi, A., & Azhari, I. (2025). Teknik analisis data uji normalitas. *J-CEKI: Jurnal Cendekia Ilmiah*, 4(2), 1377-1384. <https://doi.org/10.56799/jceki.v4i2.7007>
- Juliastuti, N. M., Suarka, F. M., & Sari, N. P. R. (2022). Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan di Holiday Inn Resort Bali Benoa. *Jurnal Kepariwisata dan Hospitalitas*, 5(2), 185-204. <https://doi.org/10.24843/JKH.2021.v05.i02.p11>
- Lestari, V., Lubis, R. A., Tbn, R. H., Zulpan, Z., & Arianto, A. (2026). Analisis uji regresi linear sederhana dalam penelitian pendidikan. *Educational Journal*, 1(3), 785-797. <https://doi.org/10.63822/3h3knm56>
- Luo, Z., Ma, E., & Li, A. (2021). Driving frontline employees' performance through mentorship, training, and interpersonal helping: The case of upscale hotels in China. *International Journal of Tourism Research*, 23(5), 846-857. <https://doi.org/10.1002/jtr.2447>
- Mathias, M. A. S., Fu, N., & Oliveira, O. J. (2021). Structuring a training-oriented high-performance work system: A systematic review on frontline employees in the service sector. *Human Resource Development Review*, 20(4), 399-435. <https://doi.org/10.1177/15344843211024028>
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B. A., & Wright, P. M. (2019). *Human resource management: Gaining a competitive advantage* (11th ed.). McGraw-Hill Education.
- Paramita, Y., Emilisa, N., & Rahmah, A. F. (2023). Anteseden dan konsekuensi dari employee performance industri perhotelan di Tangerang Selatan. *Jurnal Bina Manajemen*, 11(2), 42-59. <https://doi.org/10.52859/jbm.v11i2.297>
- Parusa, J., Sihombing, I. H. H., Adinda, C., & Diwyarthi, N. D. M. S. (2025). Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan NDB Hotel. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 4(3), 4080-4087. <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i3.2528>
- Permatasari, I., Abbas, B., & Putera, A. (2024). The effect of training and work motivation on employee performance at the Regional Inspectorate of Southeast Sulawesi Province. *Journal of Business Management and Economic Development*, 2(3), 1091-1103. <https://doi.org/10.59653/jbmed.v2i03.862>
- Putra, I. D. G. A. K., Sulistyawati, N. L. K. S., & Jata, I. W. (2024). The effect of training on employee performance in the food & beverage department at The Stones Legian, Bali-Autograph Collection Hotels. *Formosa Journal of Applied Sciences*, 3(8), 3595-3604. <https://doi.org/10.55927/fjas.v3i8.10778>
- Rahman, A., Novriansyah, E., Lestari, H. A., Husna, N. A., Agustin, N., & Riofita, H. (2023). Pengaruh pelatihan terhadap peningkatan kinerja karyawan. *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 1(5), 342-347. <https://doi.org/10.572349/neraca.v1i5.518>
- Ramadhan, T. C., Harsasi, M., & Trisnowati, Y. (2025). Kinerja karyawan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi serta peran motivasi sebagai penghubung. *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial*, 6(6), 5401-5419. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v6i6.6614>
- Sabrina, F. A., Nandita, W. V., & Maharani, D. D. (2023). Uji asumsi klasik untuk menghindari pelanggaran asumsi klasik pada regresi linier ordinary least squares (OLS) dalam ekonometrika. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ekonomi dan Akuntansi (JIMEA)*, 1(1), 195-203. <https://doi.org/10.62017/jimea.v1i1.505>

- Sari, A. K., & Komarudin, K. (2024). Pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT Tunas Jaya Perkasa. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 4(4), 702-713. <https://doi.org/10.32493/j.perkusi.v4i4.43980>
- Setiyarti, T., & Lestari, N. M. D. (2020). Analisis gender dan gaya kepemimpinan pada industri perhotelan di Bali. *Jurnal REKOMEN (Riset Ekonomi Manajemen)*, 3(2), 89-97. <https://doi.org/10.31002/rn.v3i2.2058>
- Sheppard, V. (2020). *Research methods for the social sciences: An introduction*. BCcampus.
- Sibarani, G. D., & Dwiarti, R. (2024). Pengaruh pelatihan, kompetensi, dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan PT Indah Kiat Pulp and Paper Karawang. *Jurnal Akuntansi, Manajemen, dan Perencanaan Kebijakan*, 1(4), 1-14. <https://doi.org/10.47134/jampk.v1i4.195>
- Surito, S., Arifin, A. H., & Aiyub, A. (2020). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi pegawai Universitas Malikussaleh dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *J-MIND (Jurnal Manajemen Indonesia)*, 4(1), 30-46. <https://doi.org/10.29103/j-mind.v4i1.3366>
- Tahir, R., Faizah, A., Ilma, N., Thamrin, S., Samsuddin, H., Hindarwati, E. N., Rusyani, E., Rizal S., E., Siraj, M. L., Witara, K., Dianoor, S., Rosnani, T., Jati, P., Kalis, M. C. I., Nursanti, T. D., Ratnawita, Firdaus, A., Leuwol, F. S., & Sulaeman, M. K. (2023). *Metode penelitian sumber daya manusia: Panduan komprehensif*. PT Sonpedia Publishing Indonesia.
- Tandipayuk, M., Zakaria, Z., & Mulyanti, R. Y. (2024). The impact of education and training, and self-efficacy on employee performance with work ability as an intervening variable. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 11(2), 1183-1195. <https://doi.org/10.33096/jmb.v11i2.885>
- Telaumbanua, E., Halawa, F., Silitonga, D., Sukardi, Zega, Y., Mbate, C. A., Mendrofa, S. A., Hulu, F., Waruwu, M. H., Septiani, R., Lawi, A., Sundari, S., Trihardani, L., & Hasya, A. (2024). *Manajemen kinerja: Mengurai konsep dan menerapkan teori*. CV Media Sains Indonesia.
- Wahyuni, I. (2023). Manajemen sumber daya manusia sebagai pilar strategis dalam pengelolaan lembaga pendidikan. *Mudir: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 5(1), 256-261. <https://doi.org/10.55352/mudir.v5i1.2145>
- Wibowo, F. X. P. (2023). *Pengolahan dan analisa data statistika dengan SPSS*. Penerbit Andi.
- Wisuda Putri, R., & Astuti, P. (2022). Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Fokus Manajemen Bisnis*, 12(1), 1-15. <https://doi.org/10.12928/fokus.v12i1.5713>
- Yuniar, D. C., Febiyanti, H., Nugraha, M. E., Putra, B. W., & Pranata, A. D. (2024). Pelatihan analisis regresi linear sederhana menggunakan aplikasi IBM SPSS di Politeknik Penerbangan Palembang. *Jurnal ABDINUS: Jurnal Pengabdian Nusantara*, 8(3), 810-822. <https://doi.org/10.29407/ja.v8i3.23667>
- Zayrin, A. A., Nupus, H., Maizia, K. K., Marsela, S., Hidayatullah, R., & Harmonedi, H. (2025). Analisis instrumen penelitian pendidikan: Uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian. *Jurnal QOSIM: Jurnal Pendidikan Sosial & Humaniora*, 3(2), 780-789. <https://doi.org/10.61104/jq.v3i2.1070>