Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Ciputra Jakarta

Arif Setiawan*[1], Rani Kurniasari[2]
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika[1]
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika[2]
*e-mail: arifsetiawan1174@gmail.com

ABSTRAK
Penelitian ini bertujuan untuk menjawab rumusan masalah mengenai apakah pelatihan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Ruang lingkup penelitian difokuskan pada karyawan Departemen Housekeeping di Hotel Ciputra Jakarta sebagai objek penelitian, dengan pembahasan yang dibatasi pada variabel pelatihan, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan. Sampel penelitian menggunakan teknik sampling jenuh, sehingga seluruh karyawan departemen tersebut dijadikan responden. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif melalui penyebaran kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data. Pengolahan dan analisis data dilakukan menggunakan perangkat lunak IBM SPSS versi 27. Teknik analisis yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, serta analisis regresi linear berganda untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara individu maupun bersama-sama. Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan kualitas program pelatihan serta penciptaan lingkungan kerja yang kondusif dan harmonis mampu meningkatkan kinerja karyawan secara optimal.

Kata kunci : *Pelatihan; Lingkungan Kerja; Kinerja Karyawan.*

ABSTRACT
This study aims to answer the problem formulation regarding whether training and work environment influence employee performance, either partially or simultaneously. The scope of the study focused on employees of the Housekeeping Department at Hotel Ciputra Jakarta as the research object, with the discussion limited to the variables of training, work environment, and employee performance. The research sample used a saturated sampling technique, so that all employees of the department were used as respondents. The research method used was a quantitative method with a descriptive approach through the distribution of questionnaires as a data collection instrument. Data processing and analysis were carried out using IBM SPSS software version 27. The analysis techniques used included validity tests, reliability tests, classical assumption tests, and linear multiple regression analysis to examine the influence of independent variables on the dependent variable. The results showed that training and work environment had a significant influence on employee performance, both individually and together. This indicates that improving the quality of training programs and creating a conducive and harmonious work environment can improve employee performance optimally.

Keywords **:** *Training; Work Environment; Employee Performance*

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi, permasalahan yang dihadapi sektor publik semakin beragam dan dinamis. Pemerintah di berbagai negara dituntut untuk mampu menyesuaikan diri, berinovasi, serta tanggap terhadap kebutuhan masyarakat dalam penyelenggaraan pelayanan publik. Oleh karena itu, peningkatan mutu kinerja sumber daya manusia di sektor publik menjadi faktor strategis yang sangat penting dalam mendukung terciptanya tata kelola pemerintahan yang transparan, efektif, dan sejalan dengan prinsip-prinsip *good governance*.

Permasalahan yang sering terjadi pada hotel berkaitan dengan belum optimalnya pelaksanaan pelatihan dan kondisi lingkungan kerja karyawan. Pelatihan yang diberikan belum dilakukan secara rutin, materi dan metode pelatihan kurang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan, serta minimnya evaluasi pasca pelatihan menyebabkan kemampuan kerja karyawan belum berkembang secara maksimal. Di samping itu, kondisi lingkungan kerja yang belum kondusif, seperti keterbatasan fasilitas kerja, pola kerja shift yang menguras tenaga, serta kurangnya komunikasi dan keharmonisan antarpegawai, turut berpengaruh terhadap tingkat kenyamanan karyawan dalam bekerja. Situasi tersebut berdampak pada belum maksimalnya kinerja karyawan, yang tercermin dari mutu pelayanan, tingkat produktivitas, dan kedisiplinan kerja.

Tabel I. 1

Pelatihan (Mei-Oktober 2025)

No.	Jenis Pelatihan	Metode Pelatihan	Peserta hadir	Peserta tidak hadir
1.	Fundamental Tools	Class	25	7
2.	SOP Makeup Room	Class	26	6

Sumber: Depart. Housekeeping Hotel Ciputra Jakarta 2025

. Berdasarkan tabel diatas pelatihan *Fundamental Tools* diikuti oleh 32 karyawan dengan tingkat kehadiran 25 orang. Sedangkan pada pelatihan SOP Make up Room, dari 32 orang yang hadir sebanyak 26 karyawan. Sejauh ini sebagian besar karyawan sudah cukup memahami *Fundamental Tools* dan mampu menerapkan prosedur kerja sesuai SOP, meskipun masih ada beberapa yang memerlukan pendampingan tambahan. Secara keseluruhan, kedua pelatihan tersebut berjalan efektif dalam meningkatkan kemampuan karyawan, baik dalam penggunaan alat kerja maupun penerapan SOP.

Selain pelatihan, kondisi lingkungan kerja menjadi faktor krusial yang memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja, kenyamanan, serta kesejahteraan karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Lingkungan kerja tidak hanya berkaitan dengan aspek fisik, seperti kelengkapan fasilitas, tata ruang kerja, sirkulasi udara, dan pencahayaan, tetapi juga mencakup aspek nonfisik, antara lain hubungan antarpegawai, budaya organisasi, pola komunikasi, serta sistem manajerial yang diterapkan.

Berdasarkan hasil observasi, permasalahan lingkungan kerja yang ditemukan di Hotel Ciputra Jakarta antara lain keterbatasan ruang gerak di area kerja. Kondisi ini terjadi ketika aktivitas pekerjaan yang padat dilakukan dalam satu ruangan, sehingga berpotensi menghambat kelancaran proses kerja karyawan. Selain itu, masih terdapat peralatan kerja yang sudah usang atau belum diperbarui, serta hubungan kerja antara atasan dan bawahan maupun antar karyawan yang belum terjalin secara optimal. Kurangnya kerja sama tersebut menyebabkan efektivitas aktivitas kerja karyawan menjadi rendah.

Kinerja karyawan merupakan salah satu indikator utama keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan. Kinerja mencerminkan kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas, tanggung jawab, dan perannya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Dalam industri perhotelan, kinerja karyawan memiliki peran yang sangat penting karena secara langsung memengaruhi kualitas pelayanan kepada tamu, yang pada akhirnya berdampak pada reputasi serta keberlanjutan usaha hotel.

Berdasarkan temuan data dan hasil wawancara yang dilakukan penulis terhadap beberapa karyawan di Hotel Ciputra Jakarta, permasalahan kinerja karyawan diketahui sering muncul akibat besarnya tuntutan pekerjaan serta dinamika lingkungan kerja. Pada saat tingkat hunian atau kunjungan tamu meningkat, karyawan cenderung menghadapi beban kerja yang lebih berat, yang pada akhirnya berdampak pada menurunnya mutu pelayanan yang diberikan kepada tamu.

Tabel I. 2
Data Penilaian Kinerja Karyawan

No.	Keterangan	Jumlah Karyawan
1.	Sangat Baik	0
2.	Baik	26
3.	Kurang Baik	6
	Total	32

Sumber: Depart. Housekeeping Hotel Ciputra Jakarta 2025

Data penilaian kinerja karyawan Hotel Ciputra Jakarta sebanyak 32 Karyawan dapat dilihat karyawan dengan kategori sangat baik sebanyak 0, orang berada di kategori baik sebanyak 26 dan sebanyak 6 Karyawan berada di kategori kurang baik. Berdasarkan hasil wawancara dengan supervisor penurunan kinerja karyawan disebabkan beberapa faktor yaitu faktor dari beban kerja itu sendiri biasanya tekanan pekerjaan atau pelimpahan tugas yang membebankan karyawan, faktor tekanan dari manajer dan masalah-masalah pribadi karyawan tersebut.

Berdasarkan penelitian terdahulu, pelatihan dan lingkungan kerja diketahui berpengaruh terhadap kinerja karyawan, namun hasil penelitian masih menunjukkan ketidakkonsistenan temuan, di mana beberapa studi

menyatakan adanya pengaruh signifikan, sementara penelitian lain menunjukkan pengaruh yang lemah atau tidak signifikan. Selain itu, sebagian besar penelitian dilakukan pada sektor manufaktur, pendidikan, dan instansi pemerintahan, sehingga kajian pada industri perhotelan masih terbatas, padahal hotel memiliki karakteristik kerja yang berbeda. Di sisi lain, penelitian sebelumnya umumnya menguji pelatihan dan lingkungan kerja secara parsial, sehingga diperlukan penelitian yang menguji kedua variabel tersebut secara simultan terhadap kinerja karyawan pada hotel guna mengisi gap penelitian yang ada. Berdasarkan uraian latar belakang diatas, penulis mencoba untuk melakukan penelitian dengan judul **"Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Ciputra Jakarta"**.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Desain penelitian merupakan suatu perencanaan yang disusun secara sistematis untuk mengatur proses pengumpulan, pengolahan, hingga analisis data, sehingga pelaksanaan penelitian dapat berjalan secara efektif, efisien, dan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan (Sahir Syafrida Hafni, 2021). Penelitian ini menerapkan pendekatan deskriptif dengan metode kuantitatif, di mana data dikumpulkan melalui survei untuk mengukur sejauh mana hubungan antara pemberian kompensasi dan kondisi lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Melalui pendekatan tersebut, data dianalisis secara objektif menggunakan teknik statistik yang sesuai guna memastikan keakuratan dan keandalan hasil penelitian.

Metode survei digunakan dalam penelitian ini sebagai pendekatan kuantitatif. Menurut (Sahir Syafrida Hafni, 2021) survei merupakan strategi pengumpulan data melalui instrumen seperti kuesioner, yang bertujuan menggambarkan fenomena sosial secara sistematis. Teknik ini memungkinkan peneliti memperoleh informasi mengenai opini, perilaku, dan hubungan antarvariabel dari sampel yang mewakili populasi.

Penelitian ini menganalisis data dengan bantuan SPSS versi 27, yang mencakup tahapan uji validitas, reliabilitas, analisis regresi linier berganda, serta uji hipotesis menggunakan uji t dan uji F. Penggunaan metode statistik ini bertujuan untuk memastikan keakuratan data serta kekuatan analisis dalam menjawab rumusan masalah penelitian secara tepat dan sistematis (Waruwu et al., 2025) Oleh karena itu, rancangan penelitian ini dirumuskan sedemikian rupa agar menghasilkan data yang valid dan reliabel sebagai acuan dalam proses pengambilan keputusan.

Populasi dan Sampel Penelitian

. Menurut Sahir Syafrida Hafni (2021), populasi merupakan kelompok elemen yang memiliki karakteristik tertentu dan relevan dengan fokus studi yang dilakukan, sedangkan sampel merupakan representasi dari populasi yang dipilih berdasarkan karakteristik tersebut. Dalam penelitian ini, populasi yang digunakan adalah seluruh pegawai yang masih aktif pada tahun 2025 di lingkungan Departemen Housekeeping Hotel Ciputra Jakarta. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah **sampling jenuh**, karena jumlah populasi relatif terbatas sehingga seluruh anggota populasi dapat dijadikan sampel penelitian. Dengan demikian, total responden yang terlibat dalam penelitian ini berjumlah **32 orang pegawai**, dan seluruhnya dijadikan sebagai responden penelitian.

Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah upaya konkretisasi konsep abstrak ke dalam variabel yang memiliki indikator terukur dan dapat diuji menggunakan data empiris. Menurut (Pasaribu, Benny S.. Herawati, Ati. Utomo, Wahyu Kabul. S A, 2022) definisi operasional menjelaskan bagaimana suatu variabel diukur dalam penelitian melalui indikator atau butir pertanyaan.

Menurut V. Wiratna Sujarweni (2023), variabel independen merupakan variabel yang berperan sebagai faktor yang memengaruhi atau menjadi penyebab terjadinya perubahan pada variabel dependen, sedangkan variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat dari variabel independen. Dalam penelitian ini, variabel independen yang digunakan adalah **Pelatihan (X1)** dan **Lingkungan Kerja (X2)**, sedangkan variabel dependen yang digunakan adalah **Kinerja Karyawan (Y)**

Tabel III. 1
Definisi Operasional Variabel

No.	Variabel	Definisi	Dimensi	Indikator

1.	Pelatihan (X1)	Pelatihan adalah instruksi jangka pendek yang sistematis dan terorganisir yang diberikan pada pegawai baru atau lama dalam rangka memberikan pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan tertentu. (Djajadi M, 2020)	1. Intruksional 2. Psikologis 3. Sosial	1. Tujuan Pelatihan 2. Materi 3. Metode yang digunakan 4. Kualifikasi peserta 5. Kualifikasi pelatih
2.	Lingkungan Kerja (X2)	Lingkungan kerja yang baik salah satunya meningkatkan produksi dan kinerja karyawan di mana pada akhirnya akan meningkatkan efektivitas organisasi serta dapat mengurangi biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan. (Hermawan, 2024)	1. Lingkungan kerja fisik 2. Lingkungan kerja non fsik	1. Suasana kerja 2. Hubungan dengan rekan kerja 3. Tersedianya fasilitas untuk karyawan
3.	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja dapat diartikan seseorang yang dapat menyelesaikan tugas-tugasnya secara menyeluruh dalam kurun waktu tertentu. Selain itu, kinerja juga dapat merujuk pada pencapaian yang dihasilkan oleh sekelompok individu dalam suatu organisasi dalam menjalankan tanggung jawab mereka. (Evi Sofiati, 2021)	1. Kualitas 2. Ketepatan 3. Ketelitian 4. Kejujuran 5. Semangat kerja	1. Kualitas menunjukkan seberapa baik hasil pekerjaan dilakukan dengan standar dan harapan perusahaan. 2. Ketepatan kerja mencerminkan kesesuaian waktu, prosedur, dan hasil dalam penyelesaian tugas

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2025

Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan beberapa teknik pengumpulan data, yaitu observasi, wawancara, dan kuesioner. Metode tersebut dipilih karena sesuai dengan pendekatan kuantitatif yang menekankan pada pengukuran variabel menggunakan data numerik yang selanjutnya dianalisis secara statistik. Menurut Sugiyono (2021), teknik angket atau kuesioner sangat tepat digunakan dalam penelitian yang melibatkan jumlah responden yang cukup besar serta bertujuan memperoleh data yang objektif dan dapat dianalisis secara statistik.

Observasi dilakukan secara langsung di lingkungan kerja Hotel Ciputra Jakarta untuk mengamati kondisi fisik ruang kerja, perilaku pegawai, pola interaksi antarpegawai, serta berbagai aspek lingkungan kerja yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan. Selain itu, peneliti juga menggunakan kuesioner sebagai instrumen utama untuk

mengumpulkan data primer melalui pertanyaan tertulis yang diisi langsung oleh responden berdasarkan pengalaman dan kondisi yang mereka rasakan.Instrumen kuesioner dalam penelitian ini disusun berdasarkan indikator dari tiga variabel utama, yaitu pelatihan, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan. Kuesioner menggunakan skala Likert dengan lima tingkat pilihan jawaban untuk mengukur persepsi responden terhadap setiap pernyataan.

Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan proses sistematis yang dilakukan untuk mengolah, mengelompokkan, dan menafsirkan data yang telah diperoleh sehingga dapat digunakan untuk menjawab permasalahan penelitian serta menguji hipotesis. Menurut Sugiyono (2021), analisis data meliputi kegiatan mengorganisasi data, menyusun informasi ke dalam pola tertentu, serta menarik kesimpulan yang mudah dipahami oleh peneliti maupun pembaca.

Dalam penelitian ini, analisis data diawali dengan uji kualitas data yang meliputi uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana instrumen penelitian mampu mengukur variabel yang diteliti secara tepat. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai r-hitung dengan r-tabel pada tingkat signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan (df) = n − 2. Instrumen dinyatakan valid apabila nilai r-hitung lebih besar dari r-tabel. Sementara itu, uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui konsistensi hasil pengukuran instrumen penelitian. Pengujian reliabilitas dilakukan menggunakan nilai Cronbach's Alpha, di mana instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60 (Imam Ghozali, 2021).

Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik untuk memastikan bahwa model regresi memenuhi syarat statistik sehingga hasil analisis dapat dipercaya. Uji asumsi klasik dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak dengan menggunakan uji Shapiro–Wilk, yang umumnya digunakan pada sampel kecil. Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui adanya hubungan yang kuat antar variabel independen dalam model regresi dengan melihat nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Model regresi dinyatakan bebas dari multikolinearitas apabila nilai Tolerance > 0,10 dan VIF < 10. Sementara itu, uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah terjadi ketidaksamaan varians residual dalam model regresi, yang dapat dilihat melalui penyebaran titik pada Scatterplot.

Setelah memenuhi asumsi klasik, analisis dilanjutkan dengan analisis regresi linear berganda yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh lebih dari satu variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini variabel independen yang digunakan adalah Pelatihan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2), sedangkan variabel dependen adalah Kinerja Karyawan (Y). Persamaan regresi yang digunakan adalah:

$$\mathbf{Y=\alpha+\beta1X1+\beta2X2+e}$$

Keterangan:
Y = Kinerja Karyawan
α = Konstanta
β1 = Koefisien regresi Pelatihan
β2 = Koefisien regresi Lingkungan Kerja
X1 = Pelatihan
X2 = Lingkungan Kerja
e = Error

Untuk menguji hipotesis penelitian digunakan uji t dan uji F. Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial, sedangkan uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Keputusan pengujian didasarkan pada tingkat signifikansi 0,05.

Selain itu, penelitian ini juga menggunakan **koefisien determinasi (R^2)** untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi perubahan variabel dependen. Nilai R^2 berada pada rentang

0 sampai 1, di mana nilai yang semakin mendekati 1 menunjukkan bahwa variabel independen semakin mampu menjelaskan perubahan pada variabel dependen. Nilai koefisien determinasi dapat dihitung dengan rumus:

$$KD=R2\times100\%$$

Dengan demikian, seluruh tahapan analisis tersebut digunakan untuk memastikan bahwa data yang diperoleh valid, reliabel, serta mampu menjelaskan hubungan antara pelatihan, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan secara ilmiah.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Deskripsi Data Penelitian

Deskripsi data pada suatu penelitian yaitu proses pengelolahan informasi dan karakteristik dari data yang telah dikumpulkan, yang menggambarkan keterangan yang digunakan dalam sebuah penelitian yang dituangkan dalam jenis analisis data. Dalam perihal diteliti peneliti melakukan mengumpulkannya data melalui penyebaran link kuesioner yang diberikan ke responden secara langsung menggunakan *google form* ke 32 responden yang merupakan karyawan di Hotel Ciputra Jakarta, dengan rincian isi kuesioner meliputi 10 pernyataan variabel pelatihan kerja (X1), 10 pernyataan variabel lingkungan kerja (X2), dan 10 pernyataan variabel kinerja karyawan (Y). hasil uji statistik deskriptif perihalditeliti antara lain:

Tabel
Hasil Uji Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Pelatihan	32	28.00	50.00	41.9375	4.44274
Lingkungan Kerja	32	28.00	50.00	41.1563	4.84008
Kinerja Karyawan	32	33.00	50.00	43.2813	4.21391
Valid N (listwise)	32				

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 27, 2025

Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif yang telah dilakukan, distribusi data penelitian dapat dijelaskan sebagai berikut:

3. **Pelatihan Kerja (X1)** menunjukkan nilai minimum sebesar 28 dan nilai maksimum sebesar 50. Nilai rata-rata pelatihan kerja adalah 41,9375 dengan standar deviasi sebesar 4,44274, yang menggambarkan tingkat penyebaran data pelatihan kerja.
4. **Lingkungan Kerja (X2)** memiliki nilai minimum sebesar 28 dan nilai maksimum sebesar 50. Rata-rata variabel lingkungan kerja sebesar 41,1563 dengan standar deviasi sebesar 4,84008, yang menunjukkan variasi data lingkungan kerja.
5. **Kinerja Karyawan (Y)** memiliki nilai minimum sebesar 33 dan nilai maksimum sebesar 50. Nilai rata-rata kinerja karyawan adalah 43,2813 dengan standar deviasi sebesar 4,21391, yang mencerminkan sebaran data kinerja karyawan

Uji Validitas

Para peneliti menggunakan uji validitas untuk memastikan apakah kuesioner yang mereka gunakan untuk mengumpulkan data dari responden sudah valid dan tepat. Jika pertanyaan-pertanyaan dalam survei dapat memberikan gambaran tentang konstruk yang akan diuji, maka survei tersebut dapat dianggap sah. Untuk memeriksa validitas, kita dapat memeriksa nilai item yang terhubung. Menurut kriteria korelasi pearson penelitian, suatu item pernyataan atau indikator dianggap "valid" jika nilai $\mathbf{r}_{hitung} > \mathbf{r}_{tabel}$. Namun, melihat nilai signifikan (Sig.) dengan kriteria bahwa suatu item pernyataan atau indikator dianggap "valid"

jika nilai signifikansinya > 0.05 atau "tidak valid" jika r_{hitung} lebih kecil dari r_{tabel} adalah cara lain untuk menentukan validitas. Pertanyaan dapat dianggap "tidak valid" jika nilai signifikansinya kurang dari 0,05.

Tabel
Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan (X1)

Variabel	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Pelatihan Kerja (X1)	P1	0.820	0.3494	Valid
	P2	0.860	0.3494	Valid
	P3	0.772	0.3494	Valid
	P4	0.748	0.3494	Valid
	P5	0.667	0.3494	Valid
	P6	0.648	0.3494	Valid
	P7	0.826	0.3494	Valid
	P8	0.766	0.3494	Valid
	P9	0.829	0.3494	Valid
	P10	0.668	0.3494	Valid

Sumber: Hasil Analisis Menggunakan SPSS 27, 2025

Mengacu Tabel IV.6 hasilnya pengujian validitas turut dilihat jika pernyataan dalam variabel pelatihan kerja (X1) dimaknai valid. Perihal tersebut dicermati dalam r_{hitung} disetiap pernyataan melebihi r_{tabel} Penelitian ini menggunakan responden sebanyak adalah 32, maka derajat kebebasan (df) dihitung dengan rumus n-2, yaitu 30, sehingga berdasarkan taraf signifikansi 5% (0,05) diperoleh nilai r tabel sebesar (0.3494).

Tabel
Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X2)

Variabel	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Lingkungan Kerja (X2)	P1	0.848	0.3494	Valid
	P2	0.671	0.3494	Valid
	P3	0.646	0.3494	Valid
	P4	0.607	0.3494	Valid
	P5	0.669	0.3494	Valid
	P6	0.624	0.3494	Valid
	P7	0.554	0.3494	Valid
	P8	0.768	0.3494	Valid
	P9	0.757	0.3494	Valid
	P10	0.852	0.3494	Valid

Sumber: Hasil Analisis Menggunakan SPSS 27, 2025

Mengacu Tabel IV.7 menunjukan bahwa dimana nilai signifikan ditetapkan sebesar 0,05 sudah menjadi aturan umum, berarti probabilitas kedua kelompok data tersebut sama hanya 5%. Dapat dilihat bahwa pernyataan dari variabel pelatihan kerja (X1) yang terdiri dari 10 pernyataan. Memiliki r_{tabel} 0.3494 dengan ini maka variabel lingkungan kerja (X2) semua pernyataan dinyatakan valid. Dengan keputusan penelitian yang ada pada akhirnya memutuskan untuk memakai 10 butir pernyataan.

Tabel
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	P1	0.635	0.3494	Valid
	P2	0.554	0.3494	Valid
	P3	0.665	0.3494	Valid
	P4	0.665	0.3494	Valid
	P5	0.798	0.3494	Valid
	P6	0.797	0.3494	Valid
	P7	0.747	0.3494	Valid
	P8	0.617	0.3494	Valid
	P9	0.699	0.3494	Valid
	P10	0.726	0.3494	Valid

Sumber: Hasil Analisis Menggunakan SPSS 27, 2025

Mengacu Tabel IV.8 menunjukan bahwa hasilnya pengujian validitas dapat dilihat dari kinerja karyawan (Y). dengan mempunyai sebanyak 10 pernyataan dengan perhitungan nilai > r_{tabel} 0.3494 yang artinya bahwa uji validitas terhadap kinerja karyawan (Y) dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas kuesioner didefinisikan sebagai sejauh mana kuesioner tersebut secara konsisten memberikan hasil yang diharapkan ketika digunakan untuk mengukur variabel dependen. Pengujian konsistensi dan prediktabilitas alat ukur juga terkait dengan reliabilitas. Dengan menggunakan teknik *Cronbach Alpha*, yang mengukur konsistensi dan stabilitas respons kuesioner sebagai indikator variabel dependen, kita dapat menentukan apakah sebuah instrumen dapat diandalkan jika koefisien reliabilitasnya, atau *Cronbach Alpha*, adalah 0,6 atau lebih tinggi. Oleh karena itu, untuk mengevaluasi hasil dari masing-masing variabel dalam kuesioner, dapat diperiksa dalam tabel dibawah ini.

Tabel
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	*Cronbach'Alpha*	Nilai Reliabilitas	Keterangan
Pelatihan Kerja	0.917	0.6	Reliabel
Lingkungan Kerja	0.882	0.6	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.877	0.6	Reliabel

Sumber: Hasil Analisis Menggunakan SPSS 27, 2025

Pada Tabel IV.9 maka hasil dapat dilihat dlaam tiap-tiap variabelnya perihal diteliti. Kemudian mendapatkan bernilai *Cronbach'Alpha* sebesar 0.917 untuk variabelnya pelatihan kerja (X1), 0.882 untuk variabelnya lingkungan kerja (X2), 0.877 untuk variabel kinerja karyawan (Y). Sehingga dapat dimaknai jika semua variabel dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik ialah proses analisis yang penting dalam memastikan bahwa semua persyaratan yang dibutuhkan untuk menganalisis regresi linear berganda untuk mendapatkan temuan yang dapat diandalkan. Pada perihal diteliti pengujian berasumsi klasik dengan penelitian yang diaplikasikan terdirikan melalui pengujian normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas.

Uji Normalitas

Pengujian normalitas dijalankan guna mengetahui apakah nila atas dalam model regresi mempunyai putaran wajar atau normal. Model regresi yang benar adalah mempunyai perputaran wajar serta mendekati normal, cara untuk mengetahui atau mendeteksi apakah suatu instrumen turut dimaknai berdistribusikan normal ataupun tidak, bisa melaksanakan melalui uji *Kolmogorov-Smirnov*. Data dinilai normal berdasarkan hasil pengujian signifikansi (Sig.) pada tingkat 0,05. Nilai Sig. di atas 0,05 menunjukkan distribusi data normal, sedangkan nilai di bawah itu menandakan data tidak normalDalam penelitian ini peneliti melampirkan sejumlah temuan ujian dalam beberapa cara diantaranya uji *Kolmogorov-Smirnov* antara lain:

Tabel
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Unstandardized Residual

N			32
Normal Parameters[a,b]	Mean		.0000000
	Std. Deviation		2.80773200
Most Extreme Differences	Absolute		.110
	Positive		.110
	Negative		-.093
Test Statistic			.110
Asymp. Sig. (2-tailed)[c]			.200[d]
Monte Carlo Sig. (2-tailed)[e]	Sig.		.407
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.394
		Upper Bound	.420

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Sumber: Hasil Analisis Menggunakan SPSS 27,2025

Berdasarkan yang menunjukkan hasil uji normalitas data, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,200. Nilai tersebut lebih besar dari tingkat signifikansi yang digunakan dalam penelitian, yaitu 0,05 (0,200 > 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian telah memenuhi asumsi normalitas, sehingga dapat disimpulkan bahwa data memiliki distribusi yang normal. Dengan terpenuhinya asumsi normalitas tersebut, maka data layak digunakan untuk analisis statistik selanjutnya, seperti analisis regresi dan pengujian hipotesis. Selain itu, penggunaan tingkat kepercayaan yang lebih tinggi dalam pengujian statistik juga memberikan keyakinan yang lebih kuat bahwa hasil penelitian yang diperoleh dapat dianggap signifikan dan dapat dijadikan dasar dalam penarikan kesimpulan penelitian.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengidentifikasi ada atau tidaknya hubungan yang kuat antar variabel independen dalam suatu model regresi. Model regresi yang baik seharusnya terbebas dari masalah multikolinearitas, yaitu tidak terdapat korelasi yang tinggi di antara variabel bebas, karena kondisi tersebut dapat memengaruhi keakuratan hasil estimasi regresi. Oleh karena itu, uji multikolinearitas dilakukan sebagai bagian dari uji asumsi klasik sebelum dilakukan analisis regresi lebih lanjut. Pengujian multikolinearitas dapat dilakukan dengan memperhatikan nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Model regresi dinyatakan tidak mengalami multikolinearitas apabila nilai Tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10. Jika kedua kriteria tersebut terpenuhi, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi bebas dari masalah multikolinearitas dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Tabel
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics

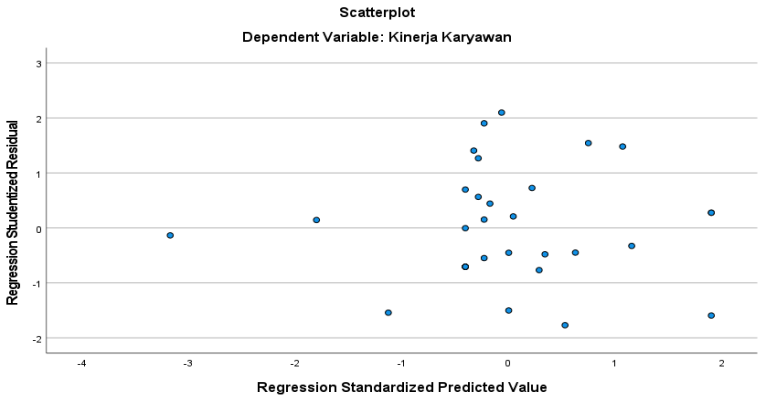
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	13.019	5.050		2.578	.015		
	Pelatihan	.553	.184	.583	3.007	.005	.407	2.457
	Lingkungan Kerja	.172	.169	.197	1.017	.318	.407	2.457

Sumber: Hasil Analisis Menggunakan SPSS 27, 2025

Berdasarkan Tabel IV.11 bahwa nilai tolerance 0.407 > 0.10 dan nilai VIF variabel pelatihan (X1) dan variabel lingkungan kerja (X2) adalah 2.457 < 10 maka data tersebut tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya perbedaan varians residual antara satu pengamatan dengan pengamatan lainnya dalam model regresi, sekaligus untuk melihat pola penyebaran data. Dalam penelitian ini, pengujian heteroskedastisitas dilakukan menggunakan metode *scatter plot*, yaitu dengan meregresikan nilai absolut residual terhadap masing-masing variabel independen



Gambar IV. 1 Scatterplot

Mengacu pada gambar IV.3 hasil grafik Scatterplot, turut dimaknai jika titik-titik menyebar diatas serta dibawah. Sementara titik-titik dengan ada sedikit membentukkan pola tertentu. Perihal tersebut turut dianalisis jika tanpa terjadinya heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui dan mengevaluasi pengaruh variabel pelatihan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Analisis ini digunakan untuk melihat sejauh mana masing-masing variabel independen maupun kedua variabel secara bersama-sama mampu menjelaskan perubahan pada variabel kinerja karyawan. Dalam penelitian ini, proses pengolahan dan analisis data dilakukan dengan menggunakan program Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) versi 27.

Melalui analisis regresi linear berganda, peneliti dapat mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen, baik secara parsial maupun simultan, terhadap variabel dependen. Selain itu, analisis ini juga digunakan untuk mengetahui arah hubungan yang terjadi, apakah bersifat positif atau negatif. Hasil

perhitungan regresi linear berganda kemudian disajikan dalam bentuk tabel yang memuat nilai koefisien regresi, nilai konstanta, serta tingkat signifikansi dari masing-masing variabel yang diteliti. Tabel tersebut menjadi dasar dalam penyusunan persamaan regresi serta penarikan kesimpulan mengenai pengaruh pelatihan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	13.019	5.050		2.578	.015
	Pelatihan	.553	.184	.583	3.007	.005
	Lingkungan Kerja	.172	.169	.197	1.017	.318

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Analisis Menggunakan SPSS 27, 2025

Pada Tabel IV.12 turut diketahui persamaan linear antara lain:

$$= \alpha + \beta 1.\ X1 + \beta 2.X2 + e$$

$$= 13.019 + 0.553\ (X1) + 0.172\ (X2) + e$$

Melalui temuan data dengan diperoleh, sehingga turut diinterprestasikan dari koefisien regresi disetiap variabel antara lain:

6. Nilai konstanta (a) sebesar 13,019 menunjukkan kondisi awal ketika variabel kinerja karyawan belum dipengaruhi oleh variabel pelatihan (X1) dan lingkungan kerja (X2). Artinya, apabila variabel independen dianggap bernilai nol, maka kinerja karyawan berada pada nilai konstanta tersebut dan tidak mengalami perubahan
7. Nilai koefisien regresi variabel pelatihan (B1) sebesar 0,553 menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti setiap peningkatan satu satuan pada variabel pelatihan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,553
8. Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja (B2) sebesar 0,172 menunjukkan adanya pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, setiap peningkatan satu satuan pada variabel lingkungan kerja akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,172.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dari data kuantitatif statistik ini proses penentuan akhir guna mengestimasi nilai populasi mengacu data sampel merupakan tahapan krusial dalam pengujian hipotesis dengan diusulkan.

Uji T

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Penentuan keputusan dalam uji *t* didasarkan pada nilai signifikansi (Sig.), di mana apabila nilai Sig. < 0,05 maka hipotesis alternatif (H1) diterima dan hipotesis nol (H_0) ditolak, yang menunjukkan bahwa variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Sebaliknya, jika nilai Sig. > 0,05 maka hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis alternatif (H1) ditolak, yang berarti variabel independen tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Selain menggunakan nilai signifikansi, pengujian juga dapat dilakukan dengan membandingkan nilai *t* hitung dan *t* tabel, di mana *t* hitung yang lebih besar dari *t* tabel menandakan adanya pengaruh yang signifikan.

Tabel

Hasil Uji Statistik T

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	16.145	4.407		3.664	.001
	Pelatihan	.992	.140	1.046	7.091	.000
	Lingkungan	.351	.112	.461	3.125	.004

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Analisis Menggunakan SPSS 27, 2025

Berdasarkan Tabel IV.13, diketahui bahwa derajat kebebasan (df) dihitung dengan rumus n – k – 1, yaitu 32 – 2 – 1 = 29. Untuk variabel pelatihan (X1), diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 serta nilai *t* hitung sebesar 7,091 yang lebih besar dari *t* tabel sebesar 1,699. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama (H1) diterima dan hipotesis nol (H_0) ditolak, yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan variabel X1 terhadap variabel Y.Sementara itu, untuk variabel lingkungan kerja (X2), diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,004 yang lebih kecil dari 0,05 dan nilai *t* hitung sebesar 3,125 yang lebih besar dari *t* tabel sebesar 1,699. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua (H2) diterima dan hipotesis nol (H_0) ditolak, yang berarti variabel X2 berpengaruh signifikan terhadap variabel Y

Uji F

Pengujian F simultan dilakukan guna mendapati apakah faktor-faktor bebas (X1-X2) yaitu variabel pelatihan kerja serta motivasi kerja dengan bersimultan mempunyai dampak atas faktor terkait (Y) Kinerja karyawan. Uji F dalam studi ini melibatkan perbandingan antara nilai F_{hitung} melebihi F_{tabel} dan nilai signifikan kurang dari 0.05. jika nilai F_{hitung} melebihi F_{tabel} dan nilai signifikan kurang dari 0.05 sehingga model regresi tersebut dianggap mampu menjelaskan variabel dependen bersimultan

Tabel
Hasil Uji Statistif

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	361.142	2	180.571	27.659	.000[b]
	Residual	189.327	29	6.529		
	Total	550.469	31			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan, Pelatihan

Sumber: Hasil Analisis Menggunakan SPSS 27, 2025

Berdasarkan Tabel IV.14, diperoleh nilai F hitung sebesar 27,659 dengan tingkat signifikansi 0,000, sedangkan nilai F tabel sebesar 3,328 ($df_1 = 2$ dan $df_2 = 29$). Karena nilai signifikansi 0,000 < 0,05 dan F hitung 27,659 > F tabel 3,328, maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan demikian, hipotesis nol ketiga (H_{03}) ditolak dan hipotesis alternatif (H3) diterima.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel
Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial X1 Terhadap Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.735[a]	.540	.525	2.90457

a. Predictors: (Constant), Pelatihan

Sumber: Hasil Analisis Menggunakan SPSS 27, 2025

Berdasarkan Tabel IV.15, diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,525 atau 52,5%. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel pelatihan (X1) memberikan kontribusi yang cukup kuat terhadap kinerja karyawan (Y), yaitu sebesar 52,5%

Tabel IV. 1
Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial X2 Terhadap Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.646[a]	.418	.398	3.26895

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

Sumber: Hasil Analisis Menggunakan SPSS 27, 2025

Berdasarkan Tabel IV.16, nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,398 atau 39,8% menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berkontribusi sebesar 39,8% dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan. Sementara itu, sebesar 60,2% variasi kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel yang diteliti. Temuan ini menegaskan bahwa penciptaan lingkungan kerja yang kondusif merupakan salah satu strategi penting dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan di Hotel Ciputra Jakarta.

Uji Koefisien Determinasi Simultan

Tabel IV. 2
Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.746[a]	.556	.525	2.90294

Pada Tabel IV.17 diketahui nilai R Square 0.556 atau 55.6% yang mana menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang kuat antara variabel pelatihan (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0.556 atau 55.6%. Untuk sisanya mungkin dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pembahasan penemuan penelitian merupakan proses menganalisis serta menginterprestasikan temuan-temuan penelitian dengan melibatkan penjelasan, analisis, dan interprestasi dari data dengan dikumpulkan serta menjawab pertanyaan penelitian dengan terkait. Dalam sub bab tersebut hendak dibahas terkait bagaimana penemuan penelitian dengan sudah dilakukan dan dihubungkan dengan data penelitian dengna terdiri atas pengujian instrument, asumsi klasik, analisis regresi, determinasi serta penemuan pembahasan.

Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Ciputra Jakarta

Hasil pengujian statistik menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 serta nilai *t* hitung sebesar 7,091 yang lebih besar dibandingkan *t* tabel sebesar 1,699. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di hotel. Hal ini menandakan bahwa hipotesis pertama (H1) diterima, yang berarti secara parsial variabel pelatihan memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Semakin optimal dan intensif program pelatihan yang diberikan, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan dalam menjalankan tugas operasional maupun memberikan pelayanan kepada tamu hotel.

Pada Hotel Ciputra Jakarta, pelatihan kerja memiliki peran strategis karena kualitas layanan sangat bergantung pada kompetensi dan sikap karyawan. Program pelatihan yang diberikan, seperti pelatihan pelayanan tamu, standar operasional prosedur (SOP), komunikasi, dan penanganan keluhan, terbukti membantu karyawan memahami tugas dan tanggung jawabnya dengan lebih baik. Pelatihan tersebut mendorong karyawan bekerja lebih profesional, disiplin, dan responsif terhadap kebutuhan tamu, sehingga berdampak langsung pada peningkatan kinerja karyawan hotel secara keseluruhan.

Temuan penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa pelatihan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di sektor jasa, khususnya perhotelan. Sebagai contoh, penelitian yang dilakukan di The Laguna, a Luxury Collection Resort and Spa menemukan bahwa pelatihan kerja berkontribusi secara positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan (Made et al., 2023).

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Ciputra Jakarta

Berdasarkan hasil uji hipotesis, variabel lingkungan kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,004 yang lebih kecil dari 0,05 dan nilai *t* hitung 3,125 yang lebih besar dari *t* tabel 1,699. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan hotel. Artinya, peningkatan kualitas lingkungan kerja berkorelasi dengan peningkatan kinerja karyawan.

Lingkungan kerja pada Hotel Ciputra Jakarta sangat memengaruhi kinerja karyawan karena aktivitas operasional berlangsung dalam intensitas tinggi dan melibatkan interaksi langsung dengan tamu. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, bersih, serta didukung oleh hubungan kerja yang harmonis antara atasan dan rekan kerja dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif. Kondisi seperti ini membuat karyawan merasa nyaman dan termotivasi, sehingga meningkatkan fokus, produktivitas, serta kualitas pelayanan, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan hotel.

Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di industri perhotelan. Sebagai ilustrasi, studi yang meneliti pengaruh lingkungan kerja terhadap karyawan di Golden Tulip Jineng Resort Bali menemukan bahwa lingkungan kerja memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan (Sihombing et al., 2023).

Pengaruh Pelatihan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Ciputra Jakarta

Hasil uji simultan menggunakan uji *F* menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, serta nilai *F* hitung 27,659 yang lebih besar daripada *F* tabel 3,328. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, kedua variabel tersebut secara kolektif mampu menjelaskan variasi peningkatan kinerja karyawan di Hotel Ciputra Jakarta.

Di Hotel Ciputra Jakarta, pelatihan kerja dan lingkungan kerja saling berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Pelatihan menyediakan pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan, sementara lingkungan kerja yang kondusif memfasilitasi penerapan keterampilan tersebut dalam pekerjaan sehari-hari. Ketika pelatihan dilakukan secara efektif dan didukung oleh lingkungan kerja yang nyaman serta hubungan kerja yang harmonis, karyawan dapat bekerja lebih optimal, konsisten, dan berkualitas, sehingga kinerja mereka di hotel meningkat secara signifikan.

Hasil ini sejalan dengan penelitian kuantitatif pada *Hotel Celuk Agung Lovina* yang menunjukkan bahwa **pelatihan kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan**.

Penelitian ini membuktikan bahwa kedua variabel tersebut secara simultan signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan di lingkungan hotel klasik (Putu et al., 2021)

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Hotel Ciputra Jakarta. Pelatihan kerja yang direncanakan dan dilaksanakan secara berkelanjutan mampu meningkatkan pengetahuan, keterampilan, serta sikap kerja karyawan, sehingga berdampak pada peningkatan kualitas kinerja dalam memberikan pelayanan kepada tamu. Selain itu, lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan kondusif juga berperan penting dalam meningkatkan motivasi dan semangat kerja karyawan. Secara simultan, kedua faktor tersebut saling mendukung dalam meningkatkan kinerja karyawan, karena kemampuan yang diperoleh melalui pelatihan dapat diterapkan secara optimal apabila didukung oleh lingkungan kerja yang baik.

DAFTAR PUSTAKA

Annatasya, D., & Rosalina, S. S. (2022). Lingkungan Kerja "Work from Home" selama Pandemi Covid-19: Apakah Berdampak pada Kinerja Karyawan? *Jurnal Manajemen*, *12*(1), 56–83. https://doi.org/10.46806/jman.v12i1.976

Djajadi M. (2020). Efektivitas Pendidikan dan Pelatihan Guru : Suatu Upaya Meningkatkan Kualitas Pengajaran Fisika. *Jurnal Sipatokkong BPSDM Sulsel*, *1*(1), 30. http://www.ojs.bpsdmsulsel.id/index.php/sipatokkong/article/view/13

Evi Sofiati. (2021). PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA PEGAWAI Madrasah Ibtidaiyah Sains Baiturrahman Jatinangor. *Ekono Insentif*, *15*(1), 34–46.

Febri Silviana, & Yudhi Novriansyah. (2023). Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Dosen Dimediasi Motivasi pada Universitas Muara Bungo. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, *2*(4), 401–413. https://doi.org/10.55606/jupiman.v2i4.2859

Febriantina, S., Daeli, J. N., Fadhliyah, K. A., Hanjani, A., Febrila, Z. A., & Jakarta, U. N. (2025). *Kepemimpinan dan Motivasi : Tinjauan Literatur tentang Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis / Administrasi Perkantoran Digital / bekerja keras dan mencapai tujuan organisasi . Teori motivasi telah banyak dikembangkan , kepemim*. *September*, 34–44.

Ghozali, I. (2021). *APLIKASI ANALISIS MULTIVARIATE: Dengan Program IBM SPSS 26.* (Edisi 10). Universitas Diponegoro.

Gustiana, R., Hidayat, T., & Fauzi, A. (2022). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Suatu Kajian Literatur Review Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jemsi*, *3*(6), 657–666. https://dinastirev.org/JEMSI/article/view/1107/670

Haki, U. (2021). PENGARUH PELATIHAN DAN KUALITAS PELAYANAN TERHADAP KEPUASAN KONSUMEN PADA GIANT EKSTRA SEMPU KOTA SERANG. *Jemasi: Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, *17*, 64–74. https://doi.org/10.35449/jemasi.v17i1.96

Hartono Tommy, & Siagian Mauli. (2020). Admin,+Document+(8). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Di PT BPR Sejahtera Batam*, *7*(1), 220–237.

Herman Philips Dolonseda, & Watung, S. R. (2020). *LPPM STIA Said Perintah Volume 1, No. 2, September 2020 https://stia-saidperintah.e-journal.id/ppj*. *1*(2010), 288–297. https://stia-saidperintah.e-journal.id/ppj

Hermawan, E. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja. *Jurnal Kajian Ilmiah*, *22*(2), 173–180.

Hulu, D., Telaumbanua, E., Hulu, D., Lahagu, A., Telaumbanua, E., Studi Manajemen, P., & Ekonomi Universitas Nias,

F. (2022). Analisis Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Botomuzoi Kabupaten Nias Analysis of the Work Environment in Improving Work Productivity Office Employees in Botomuzoi District Nias Regency. *Jurnal EMBA*, *10*(4), 1480–1496.

Made, N., Kumala, R., Sihombing, I. H. H., Agung, I. G., & Witarsana, 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*. *1*(1), 30–38. https://doi.org/10.52352/jhm.v1i1.1017

Maidiana, M. (2021). ALACRITY : Journal Of Education. *Journal Of Education*, *1*(2), 20–29.

Muzaki, F. I., Ulfa Sari, W., Kharisma Putri, I., Septian Arianto, R., & Putra, R. S. (2023). Factors Affecting Performance Employees: Motivation, Leadership, Environment Work, Organizational Culture, and Achievement Work. *Greenomika*, *5*(1), 52–60. https://doi.org/10.55732/unu.gnk.2022.05.1.5

Narasiang, B. R., Kristanto, E. G., & Wungouw, H. I. S. (2023). Analisis Pengaruh Faktor-faktor Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di RSUD Kota Manado. *Medical Scope Journal*, *5*(2), 159–168. https://doi.org/10.35790/msj.v5i2.49220

Nurjaya, N. (2021). Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Nasional*, *3*(1), 60–74.

Pasaribu, Benny S.. Herawati, Ati. Utomo, Wahyu Kabul. S A, H. R. (2022). *METODOLOGI PENELITIAN: Untuk Ekonomi dan Bisnis* (A. Muhaimin (ed.)). Media Edu Pustaka.

Putu, G., Jana, A., Manajemen, J., & Ganesha, U. P. (2021). *PENGARUH PELATIHAN DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN*. *9*(1).

Ramadhan, A. T., & Ramadhan, G. (2023). Analisis Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Café Olly Hai Chicken Rice & Hai Tea. *Festival Riset Ilmiah Manajemen & Akuntansi (FRIMA)*, *6681*(06), 528–543. c:/Users/lenov/Downloads/485-Article Text-2094-1-10-20230826 .pdf

Sabrina. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara* (Issue JUNI).

Sahir Syafrida Hafni. (2021). *METODOLOGI PENELITIAN*. KBM Indonesia.

Santika, N. W. R. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan Karakter. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan Karakter*, *04*(01), 9.

Sarip, S. dan M. (2023). Santi-6. *Jurnal Manajemen Diversitas*, *3*(1), 95–111.

Sianturi, R. (2025). *TEST NORMALITY AS A CONDITION OF HYPOTHESIS TESTING*. *11*(1), 1–14.

Sihombing, I. H. H., Made, N., & Elsavitri, N. (2023). *The Effect of Work Environment on Employee Performance at Golden Tulip Jineng Resort Bali*. *2*(3), 281–288.

Simarmata, N., Pulungan, D., Purba, B., Handiman, U., Harizahayu, H., Silalahi, M., Dwidienawati, D., Parinduri, L., Simarmata, H., Ratnasari, E., Faisal, M., & Kahar Kato, I. (2022). *Perencanaan Sumber Daya Manusia*.

Sugiyono. (2021). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF, KUALITATIF DAN R&D*. Alfabeta Bandung.

Sujarweni, W. (2023). *METODOLOGI PENELITIAN: Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami* (Cetakan 20). Pustaka Baru Press.

Trianto, E., Jamalus, J., Masruri, M., & Sahrul, S. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Green Solutions Indonesia Jakarta). *Jurnal Sains, Ekonomi, Manajemen, Akuntansi Dan Hukum*, *2*(1), 10–20.

https://ejournal.lumbungpare.org/index.php/sainmikum/article/view/800

Waruwu, M., Natijatul, S., Utami, P. R., & Yanti, E. (2025). *Metode Penelitian Kuantitatif : Konsep , Jenis , Tahapan dan Kelebihan*. *10*, 917–932.

Wijaya, S. (2023). PENTINGNYA PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN DALAM MENCIPTAKAN KINERJA KARYAWAN DI ERA DIGITAL. *ANALISIS*, *13*, 106–118. https://doi.org/10.37478/als.v13i1.2523

Willson, C. (2020). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Kinco Prima The Influence Of Training And Discipline On Employee Performance In Pt Kinco Prima. *Disiplin… 75 Jurnal EMBA*, *8*(3), 75–83.