

Analisis Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kompetensi Karyawan *Food and Beverage* di Industri Perhotelan. Studi Kasus : Favehotel LTC Glodok

Dina Sepri Rahayu¹, Titin Astuti², Ester Dwi Wahyuni^{3*}

^{1,2}Universitas Sahid Jakarta; Jl. Soepomo No 84, Jakarta Selatan

³Jurusan Manajemen, Jakarta

e-mail: *dinaseprirahayu@gmail.com, titinastuti14@gmail.com estdwiw@yahoo.co.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kompetensi karyawan departemen food and beverage di Favehotel LTC Glodok. Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Responden dalam penelitian ini yaitu ada 30 karyawan departemen *food and beverage*. Pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh dengan kriteria karyawan tetap. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala likert yang masing-masing di uji coba telah memenuhi syarat validasi dan reliabilitas. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda dengan pengujian hipotesis yang digunakan yaitu uji f dan uji t dengan program SPSS 29. Hasil penelitian menggunakan uji f menunjukkan pelatihan dan pengembangan karir secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap kompetensi karyawan dimana uji f hitung = 18,173 dengan f tabel = 3,35, signifikansi sebesar $0,00 < 0,05$. Sedangkan jika dilakukan secara parsial X1 tidak berpengaruh terhadap Y karena, t hitung < t tabel ($1,792 < 2,05$) dan X2 berpengaruh terhadap Y karena, t hitung > t tabel ($2,220 > 2,05$). Dapat disimpulkan pelatihan dan pengembangan karir sangat penting untuk meningkatkan kompetensi karyawan terutama pada karyawan departemen food and beverage di Favehotel LTC Glodok.

Kata kunci: Favehotel, Kompetensi, Pelatihan, Pengembangan Karir, Responden

Abstract

This research aims to analyze the influence of training and career development on the competence of food and beverage department employees at Favehotel LTC Glodok. The research design employed is descriptive quantitative, with 30 respondents from the food and beverage department. The sampling technique used was saturated sampling with the criteria of permanent employees. Data collection was done through a questionnaire with a Likert scale, each of which had undergone validation and reliability testing. This study utilized multiple linear regression analysis with hypothesis testing using the F-test and t-test in SPSS 29. The results of the F-test showed that training and career development together significantly influence employee competence, with an F-value of 18.173 and an F-table of 3.35, with a significance of $0.00 < 0.05$. When analyzed individually, X1 (training) does not have a significant effect on Y (competence) because the t-value is less than the t-table ($1.792 < 2.05$), while X2 (career development) has a significant effect on Y because the t-value is greater than the t-table ($2.220 > 2.05$). In conclusion, training and career development are crucial for enhancing employee competence, especially in the food and beverage department at Favehotel LTC Glodok.

Keywords: Favehotel, Competence, Training, Career Development, Respondents

1. PENDAHULUAN

Industri perhotelan adalah salah satu sektor ekonomi yang sangat kompetitif dan berorientasi pada pelayanan. Kompetensi karyawan dalam industri ini memiliki peran yang sangat krusial untuk menjamin mutu layanan dan kepuasan pelanggan. Untuk tetap bersaing dan memberikan pengalaman pelanggan yang luar biasa, penting untuk memahami bagaimana pelatihan dan pengembangan karir karyawan dapat meningkatkan kompetensi mereka.

Isu yang dihadapi dalam konteks ini adalah tingkat kompetensi karyawan di Favehotel LTC Glodok. Seperti hotel-hotel lainnya, industri perhotelan menghadapi berbagai tantangan dalam menjaga dan meningkatkan kualitas layanannya. Salah satu faktor penting dalam menjaga tingkat layanan yang tinggi adalah tingkat kompetensi karyawan yang bekerja di hotel. Dalam upaya untuk terus mempertahankan dan meningkatkan standar pelayanan, manajemen Favehotel LTC Glodok secara rutin melaksanakan program pelatihan bagi karyawan. Namun, masih ada ketidakpastian tentang sejauh mana pelatihan dan pengembangan karir tersebut benar-benar berdampak pada peningkatan kompetensi karyawan.

Salah satu departemen yang ada di Favehotel LTC Glodok yaitu departemen food and beverage, dengan jumlah tenaga kerja sebanyak 30 karyawan yang terdiri dari 12 orang karyawan food and beverage service dan 18 orang karyawan food and beverage product.

Tabel 1.1 Kehadiran Karyawan Food and Beverage Favehotel LTC Glodok Periode Januari-November 2023

Bulan	Jumlah Karyawan (Orang)	Jumlah kehadiran Kalender	Jumlah Kehadiran Rill	Persentase Kehadiran (%)
Januari	30	930	821	88,3
Februari	30	840	737	87,7
Maret	30	930	815	87,6
April	30	900	757	84,1
Mei	30	930	840	90,3
Juni	30	900	797	88,6
Juli	30	930	831	89,4
Agustus	30	930	822	88,4
September	30	900	790	87,8
Oktober	30	930	828	89,0
November	30	900	802	89,1
Rata-rata				88,2

Sumber : Human Resources Department Favehotel LTC Glodok

Dari tabel 1.1 dapat disimpulkan bahwa standar kehadiran karyawan selama bulan Januari-November 2023 yaitu 88,2%. Adapun standar perusahaan adalah 90%. Maka, rata-rata tersebut diatas lebih rendah dari standar perusahaan, sehingga hal ini berakibat pada rendahnya tingkat kehadiran karyawan yang berpengaruh terhadap kompetensi karyawan dan berdampak terhadap kemajuan sebuah industri perhotelan.

Dari analisis terhadap tingkat absensi yang rendah, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor seperti kurangnya kompetensi dapat memengaruhi stabilitas operasional dan produktivitas industri perhotelan. Untuk mengatasi tantangan ini, implementasi program pengembangan karir menjadi langkah yang sangat strategis. Dengan memfokuskan pada peningkatan keterampilan, pemahaman tugas, dan peluang karir, program pengembangan karir dapat menjadi solusi yang efektif untuk memotivasi karyawan, mendorong keterlibatan yang lebih tinggi, dan pada gilirannya mereduksi tingkat absensi yang rendah. Adapun program pengembangan karir yang ada pada departemen *food and beverage* di Favehotel LTC Glodok yaitu:

Tabel 1.2 Program Pengembangan Karir Favehotel LTC Glodok Departemen Food and Beverage

No.	Program Pengembangan Karir
1	Rotasi posisi dalam departemen <i>food and beverage</i>
2	Pengembangan keterampilan kreatif dan inovatif
3	Partisipasi dalam proyek menu
4	Sertifikasi dan pelatihan khusus

Sumber : Human Resources Department Favehotel LTC Glodok

Pada tabel 1.2 dapat disimpulkan bahwa favehotel ltc glodok memiliki program-program pengembangan karir untuk meningkatkan kompetensi karyawan pada departemen *food and beverage*. Oleh karena itu, program ini sangat bagus dilakukan untuk mencapai kelangsungan dan keberhasilan jangka panjang di industri perhotelan yang dinamis.

Food and beverage berperan penting dalam memenuhi kebutuhan dan preferensi pelanggan. Kualitas layanan makanan dan minuman dapat sangat mempengaruhi kesan tamu terhadap pengalaman menginap mereka dan kualitas pengalaman hotel secara keseluruhan. Oleh karena itu, manajemen hotel sering berinvestasi

dalam pelatihan staf layanan *food and beverage* guna untuk meningkatkan kompetensi karyawan mereka. Adapun pelatihan-pelatihan yang dilaksanakan oleh Favehotel LTC Glodok dapat dilihat pada tabel 1.3 berikut:

Tabel 1.3 Jenis-jenis Pelatihan di Favehotel LTC Glodok Food and Beverage Departement Tahun 2023

Bulan	Jenis Pelatihan	Durasi	Jumlah	Jumlah Peserta
Januari	<i>Knowledge of Menu</i>	5 Jam	8 Kali	7 Orang
Februari	<i>How to prepare open and closing the bar?</i>	5 Jam	8 Kali	7 Orang
Maret	<i>How to standart set up for eating?</i>	5 Jam	8 Kali	8 Orang
April	<i>How to make room service bill?</i>	5 Jam	8 Kali	7 Orang
Mei	<i>How to handling officer check bill?</i>	5 Jam	8 Kali	8 Orang
Juni	<i>How to serve Champagne or sparkling wine?</i>	5 Jam	8 Kali	8 Orang
Juli	<i>How to set up meeting room?</i>	4 Jam	8 Kali	6 Orang
Agustus	<i>How to make beverage inventory?</i>	3 Jam	8 Kali	4 Orang
September	<i>How to handle complain?</i>	3 Jam	8 Kali	4 Orang
Oktober	<i>How to make restaurant reservation by phone?</i>	3 Jam	8 Kali	4 Orang
November	<i>How handle dirty linen after meeeting event?</i>	3 Jam	8 Kali	4 Orang

Sumber : *Human Resources Department* Favehotel LTC Glodok

Pada tabel 1.3 dapat disimpulkan bahwa karyawan departemen *food and beverage* melaksanakan pelatihan setiap bulannya sebanyak delapan kali yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi karyawan dalam bekerja. Pelatihan ini melibatkan serangkaian *workshop* dan pendekatan pembinaan yang dirancang khusus untuk membantu karyawan memahami dan merencanakan langkah-langkah karir mereka.

Berdasarkan penelitian yang sudah ada telah ditunjukkan bahwa pelatihan karyawan dan pengembangan karir memiliki potensi untuk meningkatkan kompetensi mereka. Namun, terdapat perbedaan dalam tingkat efektivitas, terutama dalam konteks industri perhotelan. Penelitian ini akan difokuskan pada karyawan *food and beverage* Favehotel LTC Glodok sebagai subjek penelitian. Data akan dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner. Data ini akan dianalisis secara kuantitatif untuk mengidentifikasi perubahan dalam kompetensi karyawan sebagai akibat dari pelatihan.

Dalam konteks persaingan yang ketat di industri perhotelan, pemahaman yang mendalam tentang bagaimana pelatihan dan pengembangan karir dapat meningkatkan kompetensi karyawan

adalah kunci keberhasilan.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Pelatihan dapat meningkatkan kemampuan dan keterampilan sumber daya manusia suatu instansi, hal tersebut berkaitan dengan jabatan atau fungsi yang saat ini menjadi tanggung jawab individu tersebut. Pelatihan adalah langkah sistematis yang dilakukan untuk meningkatkan kompetensi karyawan. Melalui pelatihan, karyawan dapat diperlengkapi dengan kemampuan, keterampilan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan untuk menjalankan tugas dengan optimal dan produktif. Hal ini bertujuan untuk mencapai tujuan perusahaan dengan lebih optimal (Wahyuningsih, 2019).

Pengembangan karir adalah proses peningkatan keterampilan individu untuk mencapai aspirasi karir yang diinginkan. Fungsi-fungsi Sumber Daya Manusia juga turut berperan dalam mendukung karyawan merencanakan perkembangan karirnya di tempat kerja, sehingga baik karyawan maupun perusahaan dapat tumbuh dan berkembang secara optimal (Khusnul, 2023)

Kompetensi merupakan ciri dasar yang dimiliki seseorang yang menentukan efektivitas dan hasil pekerjaannya. Keterampilan bawaan seseorang dapat digunakan untuk menentukan kinerjanya. Dalam upaya meningkatkan pengetahuan dan keterampilan, dapat dilakukan melalui proses pendidikan dan pelatihan. Insentif keterampilan yang diperoleh selama proses seleksi merupakan bagian integral dari suatu keterampilan. Kompetensi mencakup karakteristik dasar yang memfasilitasi pencapaian kinerja yang luar biasa dalam pekerjaan (Yusuf, 2021).

3. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Responden dalam penelitian ini yaitu ada 30 karyawan departemen food and beverage. Pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh dengan kriteria karyawan tetap. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala likert yang masing-masing di uji coba telah memenuhi syarat validasi dan reliabilitas.

Tabel Bobot Nilai Kuesioner

Kriteria	Bobot Nilai
Sangat Tidak Setuju (STS)	1
Tidak Setuju (TS)	2
Setuju (S)	3
Sangat Setuju (SS)	4

Dalam penelitian kuantitatif, hal ini penting untuk memastikan pengukuran variabel yang konsisten dan dapat diulang. Lebih spesifiknya, variabel operasional penelitian ini disajikan pada table berikut:

Tabel Operasional Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator
Pelatihan	Tujuan Pelatihan	<ul style="list-style-type: none"> Pencapaian tujuan pelatihan Penerapan pelatihan dalam pekerjaan Evaluasi diri terkait pencapaian pelatihan
	Materi	<ul style="list-style-type: none"> Relevansi topik pelatihan Kesesuaian materi pelatihan Aktualitas materi pelatihan
	Metode	<ul style="list-style-type: none"> Interaktif proses pelatihan Variasi metode pelatihan Keterlibatan aktif peserta pelatihan
	Kualifikasi Peserta	<ul style="list-style-type: none"> Kontribusi peserta pelatihan Pemahaman peserta Umpan balik peserta pelatihan
	Instruktur	<ul style="list-style-type: none"> Kompetensi instruktur terhadap materi Kemampuan komunikasi Keterlibatan instruktur instruktur dalam pelatihan
Pengembangan Karir	Kebutuhan Karir	<ul style="list-style-type: none"> Pemahaman kebutuhan karir Penetapan tujuan karir
	Pendidikan	<ul style="list-style-type: none"> Program pelatihan Akses Pendidikan Penilaian dampak pendidikan
	Perlakuan adil dalam karir	<ul style="list-style-type: none"> Pengakuan kinerja Kesempatan yang sama
	Informasi Karir	<ul style="list-style-type: none"> Akses Informasi Penghargaan berbasis informasi
	Promosi	<ul style="list-style-type: none"> Kriteria promosi Peluang kenaikan jabatan

Variabel	Dimensi	Indikator
	Mutasi	<ul style="list-style-type: none"> Proses mutase Konsultasi mutase
	Pengembangan tenaga kerja	<ul style="list-style-type: none"> Program pengembangan karyawan Evaluasi kinerja dan pengembangan
Kompetensi	Pengetahuan	<ul style="list-style-type: none"> Pengetahuan jobdesk Update engetahuan Analisis proaktif
	Pemahaman	<ul style="list-style-type: none"> Analisis mendalam terhadap pekerjaan Pemahaman pekerjaan
	Kemampuan	<ul style="list-style-type: none"> Pengaplikasian keterampilan Kreativitas Kemampuan Sintesis
	Nilai	<ul style="list-style-type: none"> Etika Profesional Tanggung Jawab
	Sikap	<ul style="list-style-type: none"> Motivasi Kerjasama Komitmen
	Minat	<ul style="list-style-type: none"> Minat Inisiatif

Adapun skala intervalnya yaitu sebagai berikut:

Tabel Skala Interval

Kelas Interval	Pelatihan	Pengembangan Karir	Kompetensi
1,00 - 1,75	Sangat Tidak Baik	Sangat Tidak Baik	Sangat Tidak Berkompetensi
1,76 - 2,50	Tidak Baik	Tidak Baik	Tidak Berkompetensi
2,51 - 3,25	Baik	Baik	Berkompetensi
3,26 - 4,00	Sangat Baik	Sangat Baik	Sangat Berkompetensi

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda dengan pengujian hipotesis yang digunakan yaitu uji f dan uji t dengan program SPSS 29.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 4.1 Analisis Pelatihan karyawan Food and Beverage (n=30)

Pernyataan	Rata-rata	Keterangan
Tujuan Pelatihan		
X1.1	3.17	Baik
X1.2	3.43	Sangat Baik
X1.3	3.53	Sangat Baik
Rerata	3,38	Sangat Baik
Materi		
X1.4	3.5	Sangat Baik
X1,5	3.47	Sangat Baik
X1.6	3.37	Sangat Baik
Rerata	3,45	Sangat Baik
Metode		
X1.7	3.4	Sangat Baik

Pernyataan	Rata-rata	Keterangan
X1.8	3.4	Sangat Baik
X1.9	3.4	Sangat Baik
Rerata	3,40	Sangat Baik
Kualifikasi Peserta		
X1.10	3.3	Sangat Baik
X1.11	3.53	Sangat Baik
X1.12	3.47	Sangat Baik
Rerata	3,43	Sangat Baik
Kualifikasi Pelatih/Instruktur		
X1.13	3.43	Sangat Baik
X1.14	3.4	Sangat Baik
X1.15	3.4	Sangat Baik
Rerata	3,41	Sangat Baik
Rata-rata	3.41	Sangat Baik

Sumber : Hasil Olah Data Kuesioner (2024)

Dari 15 item pernyataan indikator mengenai pelatihan, nilai tertinggi yaitu terdapat pada dimensi tujuan pelatihan yaitu pelatihan ini membantu saya memahami peran dan tanggung jawab saya dalam mencapai tujuan bersama tim dan dimensi kualifikasi peserta yaitu materi pelatihan disajikan dengan cara memudahkan untuk dipahami dengan rata-rata 3,53. Adapun nilai terendah pada pernyataan diatas yaitu terdapat pada dimensi tujuan pelatihan yaitu materi pelatihan mendukung pencapaian tujuan yang telah ditetapkan dengan rata-rata 3.17, untuk meningkat rata-rata pada penilaian yang rendah ini pihak manajemen dapat lebih memastikan materi pelatihan tersebut relevan, relative dan juga mudah diakses, selain itu sesuaikan materi dengan kebutuhan, serta evaluasi hasil pelatihan secara berkala. Hal ini sangat penting karena membantu proses pembelajaran dan retensi informasi. Ketika materi disajikan dengan cara yang jelas dan sederhana, karyawan lebih cepat memahami konsep-konsep yang diajarkan. Ini tidak hanya mengurangi kebingungan, tetapi juga meningkatkan efektivitas pelatihan.

Tabel 4.2 Analisis Pengembangan karir karyawan Food and Beverage (n=30)

Pernyataan	Rata-rata	Keterangan
Kebutuhan Karir		
X2.1	3.33	Sangat Baik
X2.2	3.4	Sangat Baik
Rerata	3,37	Sangat Baik
Pendidikan		
X2.3	3.70	Sangat Baik
X2.4	3.33	Sangat Baik
X2.5	3.33	Sangat Baik
Rerata	3,45	Sangat Baik

Pernyataan	Rata-rata	Keterangan
Perlakuan Adil dalam Karir		
X2.6	3.37	Sangat Baik
X2.7	3.53	Sangat Baik
Rerata	3,45	Sangat Baik
Informasi Karir		
X2.8	3.33	Sangat Baik
X2.9	3.43	Sangat Baik
Rerata	3,38	Sangat Baik
Promosi		
X2.10	3.43	Sangat Baik
X2.11	3.53	Sangat Baik
Rerata	3,48	Sangat Baik
Mutasi		
X2.12	3.4	Sangat Baik
X2.13	3.47	Sangat Baik
Rerata	3,44	Sangat Baik
Pengembangan Tenaga Kerja		
X2.14	3.53	Sangat Baik
X2.15	3.6	Sangat Baik
Rerata	3,53	Sangat Baik
Rerata Keseluruhan	3.45	Sangat Baik

Sumber : Hasil Olah Data Kuesioner (2024)

Dari 15 item pernyataan dari indikator mengenai pengembangan karir, nilai tertinggi yaitu terdapat pada dimensi pendidikan yaitu program pengembangan yang disediakan oleh organisasi mendukung perkembangan keterampilan dan pengetahuan dengan total rata-rata 3,70. Adapun nilai terendah pada pernyataan variabel pengembangan karir ada 4 pernyataan dengan nilai terendah yaitu pertama, terdapat pada dimensi kebutuhan karir yaitu informasi mengenai peluang di instansi sangat jelas dan mudah diakses. Kedua, terdapat pada dimensi pendidikan yaitu Saya merasa ada dukungan yang memadai untuk meningkatkan kualifikasi pendidikan saya dan Saya merasa lebih siap untuk menghadapi tantangan pekerjaan dan proyek setelah mengikuti program pengembangan karir. Dan ketiga, terdapat pada dimensi Informasi mengenai peluang karir mudah diakses dan diperbaharui secara berkala. Untuk meningkatkan penilaian atau tanggapan dari karyawan terendah dengan rata-rata 3,33 dapat dilakukan perbaharuan informasi karir secara teratur, perluas dukungan Pendidikan, hadirkan program kesiapan menghadapi tantangan, variasikan lagi sumber informasi yang ada, dan perkuat umpan balik untuk peningkatan yang berkelanjutan. Dengan langkah-langkah ini, diharapkan program pengembangan karir dapat memberikan dampak positif yang lebih besar pada perkembangan profesional karyawan.

Tabel 4.3 Analisis kompetensi penilaian atasan dan diri sendiri karyawan Food and Beverage (n=30)

Pernyataan	Rata – Rata Atasan	Rata – Rata Diri Sendiri	Re-rata	Keterangan
Y.1	3.43	3.60	3.52	Sangat Berkompeten
Y.2	3.57	3.60	3.58	Sangat Berkompeten
Y.3	3.47	3.43	3.45	Sangat Berkompeten
Y.4	3.43	3.43	3.43	Sangat Berkompeten
Y.5	3.50	3.60	3.55	Sangat Berkompeten
Y.6	3.60	3.47	3.53	Sangat Berkompeten
Y.7	3.53	3.63	3.58	Sangat Berkompeten
Y.8	3.53	3.47	3.50	Sangat Berkompeten
Y.9	3.43	3.53	3.48	Sangat Berkompeten
Y.10	3.63	3.47	3.55	Sangat Berkompeten
Y.11	3.47	3.47	3.47	Sangat Berkompeten
Y.12	3.57	3.53	3.55	Sangat Berkompeten
Y.13	3.43	3.53	3.48	Sangat Berkompeten
Y.14	3.53	3.67	3.60	Sangat Berkompeten
Y.15	3.60	3.63	3.62	Sangat Berkompeten
Rerata Keseluruhan			3,53	Sangat Berkompeten

Sumber : Hasil Olah Data Kuesioner (2024)

Dari tabel 4.6 diatas diketahui rata-rata nilai keseluruhan dari penilaian diri sendiri karyawan beserta penilaian dari atasan mengenai kompetensi yang dimiliki oleh karyawan *food and beverage* di Favehotel LTC Glodok dengan rerata keseluruhan 3.53 yaitu sangat berkompeten. Skor tertinggi yaitu dengan rata-rata 3.62 pada item pernyataan ke-15 yaitu Memiliki tanggung jawab untuk mengambil tindakan ketika melihat ada sesuatu yang perlu diperbaiki. Adapun nilai terendah pada pernyataan variabel kompetensi ini yaitu dengan skor rerata 3,43 pada pernyataan ke 4 dengan pernyataan dapat menganalisis informasi dengan baik untuk mendapatkan wawasan yang lebih mendalam, Untuk meningkatkan kompetensi karyawan dalam menganalisis informasi, pertimbangkan menyediakan pelatihan analisis data dan memotivasi mereka untuk mengembangkan keterampilan pemecahan masalah yaitu sosialisasikan pentingnya integrasi informasi dari berbagai sumber, dan

dorong kolaborasi tim untuk meningkatkan pemahaman holistik. Implementasikan sistem penghargaan yang mendorong tanggung jawab individu, dan berikan umpan balik konstruktif untuk membantu karyawan mencapai hasil yang lebih baik dalam tugas dan tanggung jawab mereka dan menjadi kunci dalam mencapai kompetensi yang lebih baik.

Untuk menilai pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kompetensi karyawan dilakukan dengan analisis regresi linear berganda menggunakan pengujian hipotesis Uji F (Simultan) dan Uji T (Parsial). Uji F digunakan untuk menentukan apakah semua variabel pelatihan dan pengembangan karir yang dimasukkan secara bersama-sama memiliki dampak signifikan terhadap variabel kompetensi.

Tabel 4.4 Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.472	2	.736	18.713	<.001 ^b
	Residual	1.062	27	.039		
	Total	2.534	29			
a. Dependent Variable: Y (Kompetensi)						
b. Predictors: (Constant), X2 (Pengembangan Karir), X1 (Pelatihan)						

Sumber : Data Primer for SPSS 29 (2024)

Berdasarkan hasil dari Tabel 4.4, secara bersama-sama dari variabel pelatihan dan pengembangan karir terhadap variabel kompetensi dilakukan dengan uji F = 18,713. Nilai f tabel = 3,35 dengan tingkat signifikansi $0,00 < 0,05$. Dengan signifikansi kurang dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama, pelatihan dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi karyawan.

Uji t menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel bebas secara individu, yang terdiri dari pelatihan dan pengembangan karir terhadap variabel terikat yaitu kompetensi. Analisis parsial atau uji t dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.5 Uji T (Parsial)

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	.667	.475		1.404	.172
	X1 (Pelatihan)	.393	.219	.360	1.792	.084
	X2 (Pengembangan Karir)	.440	.198	.446	2.220	.035

a. Dependent Variable: Y (Kompetensi)
 Sumber : Data Primer for SPSS 29 (2024)

Berdasarkan tabel 4.5 diatas uji t menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel bebas secara individu, yang terdiri dari pelatihan dan pengembangan karir, terhadap variabel terikat, yaitu kompetensi. Analisis parsial atau uji t dalam penelitian ini memiliki tingkat signifikansi 5%. Jika nilai sig<0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikat. Sebaliknya, jika sig>0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikat. Hasil uji t dapat disajikan sebagai berikut:

1. Pengaruh variabel pelatihan terhadap kompetensi. Berdasarkan hasil analisis regresi dalam Tabel 4.5, nilai t hitung menunjukkan sebesar 1,792 dengan tingkat signifikansi 0,084. Dikarenakan tingkat signifikansi sebesar 0,084 > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa Ha (hipotesis alternatif) ditolak dan H0 (hipotesis nol) diterima. Oleh karena itu, secara parsial variabel pelatihan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kompetensi karyawan di departemen food and beverage Favehotel LTC Glodok.
2. Pengaruh variabel pengembangan karir terhadap kompetensi. Berdasarkan hasil analisis regresi pada tabel 4.5 ditunjukkan oleh nilai dari t hitung sebesar 2,220 dengan tingkat signifikansi 0,035. Karena tingkat signifikansi 0,035 < 0,05 maka dengan demikian Ha diterima dan H0 ditolak. Bahwa secara parsial variabel pelatihan berpengaruh signifikan terhadap variabel kompetensi karyawan *food and beverage* di Favehotel LTC Glodok.

Berdasarkan pengujian diatas dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan pengembangan karir memiliki pengaruh terhadap variabel kompetensi. Dalam pelaksanaan analisis statistik berganda, perhitungan menggunakan SPSS

Statistik 29. Hasil dapat dilihat pada Tabel 4.5. Berdasarkan nilai koefisien masing-masing dalam persamaan regresi linear berganda, dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Koefisien konstan adalah positif 0,667 yang artinya apabila nilai dari variabel pelatihan dan pengembangan karir tetap, maka kompetensi adalah sebesar 0,667 satuan.

$$Y = 0,667 + 0,393 X1 + 0,440 X2$$

$$Y = 0,667 + 0,393 (0) + 0,440 (0)$$

$$Y = 0,667$$

- b. Koefisien regresi pelatihan 0,393 menunjukkan bahwa jika variabel pelatihan (X1) naik sebesar satu satuan dan nilai dari variabel pengembangan karir tetap, maka kompetensi akan meningkat sebesar 0,393 satuan

$$Y = 0,667 + 0,393 X1 + 0,440 X2$$

$$Y = 0,667 + 0,393 (1) + 0,440 (0)$$

$$Y = 0,667 + 0,393$$

- c. Koefisien regresi pengembangan karir 0,440 menunjukkan bahwa jika variabel pengembangan karir (X2) naik sebesar satu satuan dan nilai dari variabel pelatihan tetap, maka kompetensi akan meningkat sebesar 0,440 satuan

$$Y = 0,667 + 0,393 X1 + 0,440 X2$$

$$Y = 0,667 + 0,393(0) + 0,440 (1)$$

$$Y = 0,667 + 0,440$$

5. KESIMPULAN

1. Rata-rata penilaian pelatihan yang diberikan kepada karyawan *Food and Beverage* di Favehotel LTC Glodok mencapai 3,41, mendekati nilai maksimal 4. Ini mengindikasikan bahwa pelatihan tersebut dapat dianggap sangat baik. Dari 15 pernyataan terkait pelatihan, nilai tertinggi diperoleh pada pernyataan pelatihan ini membantu saya memahami peran dan tanggung jawab dalam mencapai tujuan bersama tim dan pernyataan materi pelatihan disajikan dengan cara memudahkan untuk dipahami dengan rata-rata 3,53. Meskipun demikian, terdapat sedikit perbaikan yang dapat dilakukan pada pernyataan materi pelatihan mendukung pencapaian tujuan yang telah ditetapkan, yang mendapatkan nilai terendah sebesar 3,17.
2. Program pengembangan karir yang diterapkan di Favehotel LTC Glodok, terutama untuk karyawan di bidang *Food and Beverage*, meraih rata-rata jawaban

sebesar 3,45, menunjukkan tingkat kepuasan yang sangat baik. Dalam evaluasi melibatkan 15 item pernyataan terkait pengembangan karir, aspek yang memperoleh nilai tertinggi adalah Program pengembangan yang diselenggarakan oleh organisasi, dengan rata-rata 3,70. Namun, terdapat pernyataan tertentu yang perlu perhatian lebih lanjut, karena mendapatkan nilai terendah dengan rata-rata 3,33. Pernyataan-pernyataan tersebut terdapat pada item pernyataan pengembangan karir 1, 4, 5, dan 8.

3. Karyawan di departemen *Food and Beverage* di Favehotel LTC Glodok menunjukkan tingkat kompetensi yang sangat tinggi. Nilai keseluruhan dari tanggapan karyawan, serta penilaian dari atasan, terhadap kompetensi karyawan ini mencapai rata-rata 3,53, menunjukkan tingkat kompetensi yang sangat baik. Skor tertinggi diperoleh pada pernyataan yang menilai keterlibatan karyawan terhadap visi dan misi organisasi, dengan rata-rata 3,62. Keterlibatan ini dianggap sangat penting karena memberikan arah yang jelas dan tujuan yang dapat memotivasi karyawan. Meskipun demikian, terdapat pernyataan pada variabel kompetensi yang mendapatkan nilai terendah yaitu dengan rata-rata 3,43.
4. Dengan menggunakan analisis uji regresi linear berganda, dapat diambil kesimpulan melalui pengujian hipotesis secara simultan dan parsial. Secara simultan, pelatihan dan pengembangan karir berpengaruh secara signifikan terhadap kompetensi karyawan *Food and Beverage* di Favehotel LTC Glodok. Uji pengaruh variabel dilakukan dengan mengaplikasikan uji F hitung = 18,713, dimana nilai f tabel adalah 3,35 dengan tingkat signifikansi $0,00 < 0,05$. Signifikansi di bawah 0,05 menunjukkan bahwa secara bersama-sama, pelatihan dan pengembangan karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi karyawan. Sebaliknya, ketika dilakukan secara parsial, variabel X1 (pelatihan) tidak berpengaruh signifikan terhadap Y (kompetensi) karena $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ ($1,792 < 2,05$). Namun, variabel X2 (pengembangan

karir) berpengaruh secara signifikan terhadap Y karena $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ ($2,220 > 2,05$).

5. SARAN

1. Untuk meningkatkan rata-rata penilaian pada pelatihan yang mendapatkan nilai rendah, manajemen dapat mengambil langkah-langkah tertentu. Salah satunya adalah memastikan bahwa materi pelatihan yang disajikan tetap relevan, bersifat relatif, dan mudah diakses. Selain itu, perlu disesuaikan dengan kebutuhan karyawan, dan hasil pelatihan harus dievaluasi secara berkala. Pendekatan ini sangat krusial dalam memfasilitasi proses pembelajaran dan meningkatkan retensi informasi. Ketika materi disampaikan dengan cara yang jelas dan sederhana, karyawan cenderung lebih cepat memahami konsep-konsep yang diajarkan. Dengan demikian, bukan hanya mengurangi kebingungan, tetapi juga meningkatkan efektivitas keseluruhan dari program pelatihan tersebut.
2. Untuk meningkatkan penilaian atau respons dari karyawan terhadap program pengembangan karir yang mendapatkan rata-rata terendah sebesar 3,33, dapat dilakukan dengan pembaruan informasi mengenai karir secara teratur, agar karyawan tetap terinformasi mengenai peluang-peluang yang tersedia. Selain itu, perlu diperluas dukungan pendidikan, melibatkan karyawan dalam program kesiapan menghadapi tantangan, dan menghadirkan beragam program informasi karir. Diversifikasi sumber informasi yang tersedia juga menjadi kunci, sehingga karyawan dapat memperoleh informasi dari berbagai sumber.
3. Untuk meningkatkan kompetensi karyawan dalam menganalisis informasi, berikan pelatihan analisis data, dorong pengembangan keterampilan pemecahan masalah, dan promosikan integrasi informasi dari berbagai sumber. Implementasikan sistem penghargaan yang mendorong tanggung jawab individu, dan berikan umpan balik konstruktif untuk membantu karyawan mencapai hasil yang lebih baik.

4. Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda, untuk penelitian mendatang disarankan mempertimbangkan variabel tambahan, meningkatkan metode penelitian, dan menganalisis lebih lanjut variabel yang tidak berpengaruh secara parsial. Integrasi wawancara atau studi kasus dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam. Pengembangan model prediktif dan penekanan pada implikasi manajerial dari temuan penelitian juga dapat memberikan panduan konkrit untuk meningkatkan efektivitas program.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Khusnul, A. (2023). *Pengaruh Pengembangan Karir Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kota Bandung* [Universitas Pasundan]. <http://repository.unpas.ac.id/id/eprint/66412>
- Wahyuningsih, S. (2019). Pengaruh Pelatihan dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Warta Edisi : 60, 13(2)*. <https://doi.org/https://doi.org/10.46576/wdw.v0i60.413>
- Yusuf. (2021). *Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi*. CV LD MEDIA.