E-ISSN: 3025-0994
Halaman 2330-2337
Volume 4 Nomor 3 Tahun 2026

Pengaruh Pelatihan Internal Terhadap Produktivitas Kerja Peserta Magang Di Hotel JS Luwansa Jakarta Tahun 2025

Adjeng Triawati[1], Farida Farida[2], Susilo Utomo[3]

[1,2] Program Studi Manajemen, Universitas Sahid
[3] Program Studi Manajemen, STIE MBI
e-mail: farida@gmail.co.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh pelatihan internal terhadap produktivitas kerja peserta magang di Hotel JS Luwansa Jakarta tahun 2025. Menggunakan metode kuantitatif kausal, penelitian ini melibatkan seluruh populasi peserta magang sebanyak 94 responden melalui teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan dengan kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linear sederhana melalui SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan internal berada pada kategori sangat baik (rata-rata 4,39), namun produktivitas kerja masih berada pada level sedang (rata-rata 3,01). Secara statistik, pelatihan internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja dengan kontribusi sebesar 4,6%, sementara 95,4% lainnya dipengaruhi faktor luar. Kesimpulannya, penguatan pelatihan internal tetap diperlukan dengan fokus tambahan pada pengembangan soft skill untuk mengoptimalkan kemandirian peserta magang.

Kata kunci: Hotel, Pelatihan Internal, Peserta Magang, Produktivitas Kerja

Abstract

This study aims to analyze the influence of internal training on the work productivity of interns at JS Luwansa Hotel Jakarta in 2025. Using a causal quantitative method, this research involved the entire population of 94 interns through a saturated sampling technique. Data were collected via questionnaires and analyzed using simple linear regression. The results show that internal training is in the very good category (average 4.39), but work productivity is still at a moderate level (average 3.01). Statistically, internal training has a positive and significant effect on work productivity with a contribution of 4.6%, while the remaining 95,4% is influenced by external factors. In conclusion, strengthening internal training is still required, with an additional focus on soft skill development to optimize intern independence.

Keywords : *Hotel, Internal Training, Internship Participant, Work Productivity*

LATAR BELAKANG

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset utama bagi perusahaan, terutama pada industri perhotelan yang sangat mengandalkan kualitas pelayanan (Dessler, 2020). Manajemen SDM berperan penting dalam mengelola rekrutmen hingga pengembangan kompetensi (Hasibuan, 2017). Di Hotel JS Luwansa Jakarta, sebuah hotel bintang empat yang berlokasi di kawasan prestisius Jakarta, peserta magang menjadi bagian integral dari operasional harian. Program magang atau *On-the-Job Training* bertujuan untuk memberikan pengalaman praktis bagi mahasiswa agar memiliki kompetensi yang sesuai dengan standar industri perhotelan (Mangkunegara, 2017).

Namun, berdasarkan observasi di lapangan, terdapat fenomena pertumbuhan jumlah peserta magang yang sangat signifikan di Hotel JS Luwansa. Lonjakan ini memberikan tantangan tersendiri bagi efektivitas pelatihan internal yang diberikan oleh pihak hotel. Data mengenai jumlah peserta magang tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Data Peserta Magang Hotel JS Luwansa Jakarta Tahun 2025

Periode Magang	Jumlah Peserta	Keterangan
Januari – Juni 2025	30	Periode 1
Juli – Oktober 2025	64	Periode 2
TOTAL	94	

Sumber: HRD Hotel JS Luwansa 2025

Berdasarkan Tabel 1, terjadi peningkatan jumlah peserta magang lebih dari dua kali lipat pada periode kedua. Hal ini menyebabkan rasio antara instruktur (staf senior/ supervisor) dengan peserta magang menjadi tidak seimbang. Dampaknya, intensitas bimbingan langsung atau pelatihan internal yang diterima setiap individu peserta magang cenderung menurun karena tingginya beban operasional staf hotel.

Permasalahan muncul ketika supervisor mulai melaporkan adanya penurunan produktivitas pada peserta magang di periode tersebut. Beberapa kendala yang ditemukan antara lain adalah kurangnya kemandirian dalam menangani keluhan tamu, ketidaksesuaian dalam menjalankan SOP *Housekeeping*, serta waktu penyelesaian tugas yang lebih lama dari standar yang ditetapkan. Marjaya dan Pasaribu (2019) menyatakan bahwa pelatihan yang tidak terencana dengan baik akan menghambat pencapaian kinerja maksimal.

Kesenjangan antara ekspektasi standar pelayanan hotel bintang empat dengan realita produktivitas peserta magang ini menjadi dasar kuat dilakukannya penelitian ini. Selain faktor pelatihan, produktivitas kerja juga sering kali dikaitkan dengan dorongan internal seperti motivasi kerja (Sari et al., 2024). Disisi lain, lingkungan kerja yang menjamin kesehatan dan keselamatan juga terbukti menjadi faktor pendukung utama produktivitas di sektor industry (Kusumawardani & Budiono, 2024). Terlebih lagi, produktivitas karyawan sangat krusial karena berdampak langsung pada penilaian tamu terhadap fasilitas dan kualitas pelayanan hotel secara keseluruhan (Rinayanthi & Kuntariati, 2022). Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk membuktikan secara empiris pengaruh pelatihan internal terhadap produktivitas kerja peserta magang di Hotel JS Luwansa Jakarta.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan

perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Mangkunegara, 2017). Dalam industri jasa seperti perhotelan, MSDM berfokus pada pengembangan kompetensi teknis dan perilaku (*behavior*) untuk memastikan standar pelayanan prima tetap terjaga (Dessler, 2020).

Pelatihan internal pada dasarnya merupakan investasi strategis jangka pendek yang dilakukan oleh organisasi untuk memperkecil kesenjangan (*gap*) antara kompetensi aktual karyawan dengan kompetensi yang diharapkan oleh perusahaan (Mardia et al., 2023). Dalam operasional perhotelan yang dinamis, pelatihan internal tidak hanya sekadar transfer pengetahuan teknis, melainkan sebuah proses transformasi perilaku kerja agar sesuai dengan budaya pelayanan prima (*service excellence*). Nurfaizin et al. (2026) mengemukakan bahwa efektivitas pelatihan sangat bergantung pada desain instruksional yang relevan dengan realita di lapangan. Di Hotel JS Luwansa, pelatihan ini menjadi krusial bagi peserta magang karena mereka dihadapkan pada Standar Operasional Prosedur (SOP) hotel bintang empat yang sangat detail. Pelatihan internal yang diberikan secara konsisten melalui metode *On-the-Job* Training memungkinkan peserta magang untuk memahami alur kerja secara holistik, mulai dari penguasaan alat kerja, komunikasi antar departemen, hingga penanganan keluhan tamu secara profesional. Tanpa adanya skema pelatihan internal yang terstruktur, peserta magang cenderung melakukan kesalahan repetitif yang dapat menghambat kelancaran operasional hotel secara keseluruhan.

Indikator Pelatihan Internal

Pelatihan internal yang efektif diukur melalui beberapa dimensi yang mencerminkan kualitas proses transfer pengetahuan di dalam organisasi. Menurut Dessler (2020), indikator pelatihan internal mencakup:

1) Relevansi Tujuan dan Materi Pelatihan
2) Kualitas Instruktur
3) Efektivitas Metode Pelatihan
4) Ketersediaan Sarana dan Prasarana
5) Evaluasi dan Feedback

Di sisi lain, keberhasilan pelatihan internal dipengaruhi oleh beberapa faktor utama. Faktor pertama adalah dukungan manajemen atau supervisor dalam memberikan waktu luang bagi peserta magang untuk belajar ditengah kesibukan operasional. Faktor kedua adalah karakteristik peserta magang itu sendiri, termasuk tingkat pendidikan dan kemampuan dasar. Faktor ketiga adalah lingkungan pelatihan, dimana suasana kerja yang kondusif akan memudahkan penyerapan informasi teknis bagi peserta (Mangkunegara, 2017).

Produktivitas kerja merupakan cerminan dari efektivitas dan efisiensi individu dalam memanfaatkan sumber daya yang ada untuk menghasilkan output yang bernilai bagi organisasi (Hasibuan, 2019). Dalam konteks peserta magang, produktivitas tidak boleh hanya dilihat dari aspek kuantitas atau kecepatan semata, melainkan harus diukur melalui ketepatan hasil kerja yang memenuhi standar kualitas pelayanan hotel (Sugiyono, 2019). Produktivitas adalah manifestasi dari kompetensi, disiplin, dan etos kerja yang kuat. Individu yang produktif adalah mereka yang mampu memberikan kontribusi maksimal dengan meminimalisir kesalahan kerja (*zero defect*) serta mampu mengelola waktu secara efisien ditengah tingginya beban kerja operasional. Penilaian produktivitas peserta magang di Hotel JS Luwansa mencakup beberapa dimensi krusial, yaitu kemampuan dalam mencapai target penyelesaian

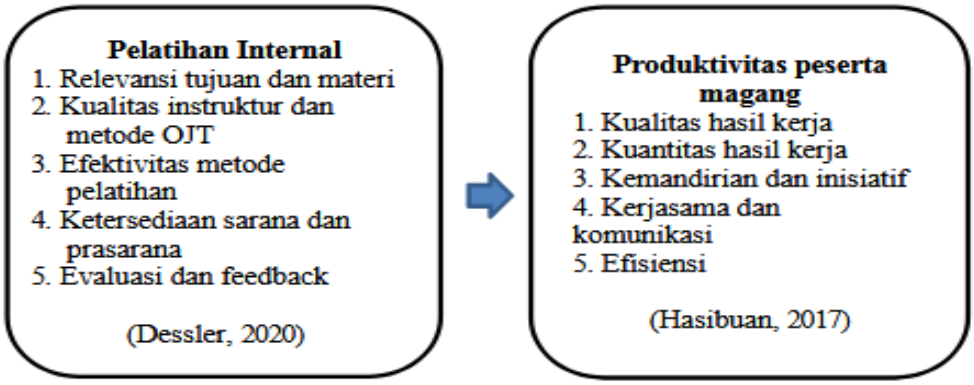
tugas, tingkat inisiatif dalam membantu rekan kerja atau tamu, serta kemandirian dalam mengambil keputusan teknis sesuai dengan batasan wewenangnya. Oleh karena itu, produktivitas kerja menjadi indikator utama keberhasilan program magang, dimana tingkat produktivitas yang tinggi menandakan bahwa proses transfer ilmu melalui pelatihan telah terserap dengan baik oleh peserta.

Indikator dan Faktor Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja bagi peserta magang di industri perhotelan memiliki indikator yang spesifik untuk menjamin kualitas layanan. Berdasarkan teori (Hasibuan, 2017) dan kebutuhan operasional Hotel JS Luwansa, indikator produktivitas meliputi:

1) Kualitas Hasil Kerja
2) Kuantitas Hasil Kerja
3) Kemandirian dan Inisiatif
4) Kerjasama dan Komunikasi
5) Efisiensi

Berdasarkan dari teori dan penelitian terdahulu, digambarkan kerangka berpikir yang menghubungkan faktor dalam mempengaruhi pelatihan internal dengan indikasi terjadinya produktivitas peserta magang, sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pikir
Sumber: Konsep penelitiaan oleh peneliti, 2025

Gambar 1. Plots of lineation (L) and FeO content showing negative correlation

METODE

Desain dan Jenis Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif kausal. Menurut (Sugiyono, 2019), penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, dimana pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian dan analisis data bersifat statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Pendekatan kausalitas dipilih untuk menjelaskan hubungan sebab-akibat antara

variabel Pelatihan Internal (X) sebagai variabel independen terhadap variabel Produktivitas Kerja (Y) sebagai variabel dependen.

Sumber Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung dari sumber aslinya melalui penyebaran kuesioner kepada para peserta magang di Hotel JS Luwansa Jakarta. Kuesioner dirancang menggunakan skala Likert 1-5 untuk mengukur persepsi responden terhadap indikator-indikator penelitian. Sementara itu, data sekunder diperoleh melalui studi dokumentasi, buku literatur, jurnal akademik terdahulu, serta data profil perusahaan dan jumlah peserta magang yang diperoleh dari Departemen Human Resources Hotel JS Luwansa Jakarta.

Populasi dan Teknik Sampling ini adalah seluruh peserta magang yang mengikuti program On-the-Job Training di Hotel JS Luwansa Jakarta pada tahun 2025, yang berjumlah 94 orang. Mengingat jumlah populasi yang relatif terjangkau, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *non-probability sampling* dengan metode sampling jenuh atau sensus. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan penelitian sebagai sampel (Sugiyono, 2019). Dengan demikian, total responden yang terlibat dalam ini adalah sebanyak 94 responden.

Analisa data menggunakan statistik sederhana dengan menghitung rata-rata tiap pernyataan lalu ditentukan nilai terendah dan tertingginya serta menentukan kriteria masing-masing variabel berdasarkan katagori dan interval skor yang telah ditetapkan. Selain itu menggunakan analisas regresi linear sederhana untuk mengetahui pengarus variabel dependen (pelatihan internal) terhadap variabel independen (produktivitas peserta magang). Kemudian menggunakan uji T untuk menguji dugaan sementara dan R^2 untuk mengetahui seberapa besar pelatihan internal (dependen) dapat menjelaskan produktivitas peserta magang (independen).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis terhadap variabel Pelatihan Internal di Hotel JS Luwansa Jakarta, diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,39 yang dikategorikan Sangat Baik, dengan skor tertinggi pada dimensi ketersediaan sarana dan prasarana (4,48) yang menunjukkan bahwa hotel telah menyediakan fasilitas fisik yang sangat memadai untuk mendukung optimalisasi praktik kerja peserta magang. Meskipun demikian, dimensi efektivitas metode pelatihan memperoleh skor terendah (4,29) terkait ketepatan pemberian umpan balik (feedback) konstruktif dari supervisor, yang mengindikasikan adanya tantangan waktu di tengah tingginya kesibukan operasional hotel namun tetap berada dalam kategori sangat baik. Secara keseluruhan, kualitas pelatihan yang tinggi ini mencerminkan keberhasilan manajemen dalam menjembatani teori akademis dengan praktik nyata, dan disarankan bagi pihak hotel untuk mengimplementasikan sistem evaluasi singkat atau pemanfaatan platform digital guna memastikan setiap tugas peserta tetap mendapatkan bimbingan yang konsisten tanpa mengganggu alur kerja operasional.

Berdasarkan hasil penilaian supervisor terhadap variabel Produktivitas (Kinerja) peserta magang di Hotel JS Luwansa Jakarta, diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,01 yang masuk dalam kategori Sedang, dengan skor tertinggi pada dimensi kualitas hasil kerja (3,13) yang menunjukkan bahwa peserta magang telah memiliki ketelitian cukup memadai sehingga

hasil pekerjaannya cenderung stabil dan minim koreksi berulang sesuai standar operasional. Disisi lain, dimensi kerjasama dan komunikasi memperoleh skor terendah (2,87), mengindikasikan bahwa kemampuan adaptasi sosial dan kolaborasi tim ditengah ritme kerja hotel yang cepat masih menjadi tantangan utama yang memerlukan waktu penyesuaian lebih bagi para peserta magang. Secara keseluruhan, hasil ini memberikan gambaran bahwa meskipun tanggung jawab dasar telah terlaksana dengan baik, pihak manajemen hotel disarankan untuk memperkuat program pembinaan melalui briefing interaktif atau mentoring intensif yang berfokus pada inisiatif mandiri dan komunikasi proaktif, guna mendorong peningkatan performa dari sekadar memenuhi standar dasar menuju standar profesionalisme industri perhotelan yang lebih tinggi.

Analisis regresi linear sederhana dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independent yaitu Pelatihan Internal (X) terhadap variabel dependent yaitu Produktivitas Kerja (Y) pada Peserta Magang di Hotel JS Luwansa Jakarta tahun 2025 dengan menggunakan persamaan regresi. Berikut ini adalah hasil regresi linear sederhana:

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

Coefficients[a]

odel		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	1.981	.497		3.986	<.001
	Pelatihan Internal (X)	.236	.112	.213	2.096	.039

Dependent Variabel: Y

Sumber: Hasil Data Olahan SPSS 31 (2026)

Berdasarkan pada tabel Coefficients di atas, maka diperoleh persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

Y= 1,981 + 0,236X

Dari hasil analisis tersebut, diperoleh nilai konstanta (a) yaitu 1,981 dan nilai koefisien regresi (b) yaitu 0,236, sehingga dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 1,981 mengandung arti bahwa jika nilai variabel X adalah 0 (nol), maka nilai variabel Y (Produktivitas Kerja) adalah sebesar 1,981.
2. Koefisien regresi X sebesar 0,236 menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan variabel X (pelatihan Internal), maka variabel Y (Produktivitas Peserta Magang) akan mengalami peningkatan sebesar 0,236. Koefisien bernilai positif, sehingga terjadi hubungan searah antara variabel X dengan Y artinya jika variabel x naik (pelatihan internal dilaksanakan/terus/terjadwal/meningkat macam dan jumlahnya) maka variabel y naik (produktivitas peserta mangang bagus)

Uji Hipotesis (ujiT). Berdasarkan analisis uji t pada tabel 4.13 di atas, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi sebesar 0,039 < 0,050. Selain itu, nilai t hitung sebesar 2,096, yang menunjukkan arah pengaruh positif. Hal ini berarti H0 ditolak dan H1 diterima, sehingga dapat

disimpulkan bahwa variabel Pelatihan (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Produktivitas Kerja (Y) peserta magang di Hotel JS Luawansa Jakarta.

Koefisien Determinasi (R2). Pengujian koefisien determinasi dilakukan guna mengetahui seberapa besar proporsi pemberian pengaruh antara Pelatihan Internal (X) terhadap Produktivitas Kerja (Y). Hasil uji korelasi determinasi dilakukan dengan menggunakan SPSS 31 sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji R-Square

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.213[a]	.046	.035	.53716
a. Predictors: (Constant), x				

Sumber: Hasil Data Olahan SPSS 31 (2026)

Berdasarkan tabel Model Summary pada table 4.14, dapat dijelaskan hasil penelitian sebagai berikut:

1) Nilai Korelasi (R): Nilai korelasi atau hubungan antara variabel memiliki angka sebesar 0,213. Hal ini menunjukkan adanya hubungan antara variabel independen (x) dengan variabel dependen.
2) Koefisien Determinasi (R^2): Diperoleh nilai R Square sebesar 0,046. Hal ini mengandung arti bahwa variabel pelatihan dapat menjelaskan variabel produktivitas kerja adalah sebesar 4,6%.
3) Faktor Lain: Sedangkan sisanya sebesar 95,4% (100%−4,6%) dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini, seperti Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan variabel lainnya.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh pelatihan internal terhadap produktivitas kerja peserta magang di Hotel JS Luwansa Jakarta tahun 2025, dapat disimpulkan bahwa program pelatihan secara keseluruhan telah berjalan dengan sangat baik. Hal ini dibuktikan dengan nilai rata-rata akumulatif sebesar 4,39, dimana dimensi ketersediaan sarana dan prasarana menjadi poin unggulan utama. Hotel dinilai telah menyediakan peralatan kerja yang berfungsi optimal, didukung oleh instruktur internal dari jajaran supervisor dan manajer yang memiliki kompetensi teknis tinggi dalam menyelaraskan teori akademis dengan praktik industri.

Meskipun secara umum memuaskan, penelitian ini mengidentifikasi bahwa aspek pemberian umpan balik langsung dan struktur bimbingan *On-the-Job Training* (OJT) memiliki nilai yang relatif lebih rendah dibandingkan indikator lainnya. Temuan ini mengindikasikan bahwa interaksi evaluasi harian antara atasan dan peserta magang masih memiliki ruang untuk dioptimalkan. Intensitas kesibukan operasional hotel ditengarai menjadi faktor yang membatasi frekuensi pemberian *feedback* instan, yang sebenarnya sangat dibutuhkan peserta untuk memperbaiki performa secara berkelanjutan.

Terkait performa peserta magang, hasil penilaian dari para supervisor menunjukkan bahwa secara umum produktivitas mereka berada pada kategori Sedang dengan nilai rata-rata 3,01. Peserta magang dinilai telah cukup baik dalam meminimalisir kesalahan kerja (*re-do*) dan menunjukkan efisiensi dalam penggunaan bahan kerja. Hal ini mencerminkan bahwa kepatuhan terhadap standar operasional prosedur (SOP) dasar sudah terbentuk melalui program pelatihan yang diberikan selama masa magang.

Namun demikian, tantangan signifikan ditemukan pada dimensi kemandirian, inisiatif, serta aspek kerjasama tim yang masih memerlukan pengembangan lebih lanjut. Nilai terendah dalam evaluasi ini berkaitan dengan sikap kerja kooperatif dan inisiatif membantu tanpa diminta, yang menunjukkan bahwa peserta magang masih sangat bergantung pada instruksi atasan. Peserta magang belum sepenuhnya memiliki kepercayaan diri atau dorongan internal untuk berkontribusi secara proaktif dalam dinamika tim maupun dalam menangani volume pekerjaan yang tinggi secara konsisten.

Secara statistik, hasil analisis regresi linear sederhana membuktikan bahwa pelatihan internal memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja dengan koefisien regresi sebesar 0,236. Namun, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,046 menunjukkan bahwa kontribusi pelatihan terhadap produktivitas hanya sebesar 4,6%, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor eksternal lainnya. Hal ini menegaskan bahwa meskipun pelatihan efektif memberikan dampak positif, faktor-faktor lain seperti motivasi individu, lingkungan kerja, dan disiplin tetap memegang peranan dominan dalam menentukan hasil kerja akhir peserta magang.

DAFTAR PUSTAKA

Ary, D., Jacobs, L.C. & Razavieh, A. 1976. *Pengantar Penelitian Pendidikan.* Terjemahan Oleh Arief Furchan. 1982. Surabaya: Usaha Nasional

Arief Furchan. 1982. Surabaya: Usaha Nasional

Arikunto, S. 1998. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rinneka Cipta

Jawa Pos. 22 April 2008.

Jawa Pos. 22 April 2008. *Wanita Kelas Bawah Lebih Mandiri*, Hlm. 3

Kansil, C.L. 2002. Orientasi Baru Penyelenggaraan Pendidikan Program Profesional Dalam Memenuhi Kebutuhan Dunia Idustri. *Transpor*, XX(4): 54-5 (4): 57-61

Kumaidi. 2005. Pengukuran Bekal Awal Belajar Dan Pengembangan Tesnya. *Jurnal Ilmu Pendidikan*. Jilid 5, No. 4,

Kuntoro, T. 2006. *Pengembangan Kurikulum Pelatihan Magang Di STM Nasional Semarang: Suatu Studi Berdasarkan Dunia Usaha.* Tesis Tidak Diterbitkan. Semarang: PPS UNNES

Pitunov, B. 13 Desember 2007. Sekolah Unggulan Ataukah Sekolah Pengunggulan ? *Majapahit Pos*, Hlm. 4 & 11

Waseso, M.G. 2001. *Isi Dan Format Jurnal Ilmiah*. Makalah Disajikan Dalam Seminar Lokakarya Penulisan Artikel Dan Pengelolaan Jurnal Ilmiah, Universitas Lambungmangkurat, 9-11Agustus