

PENGARUH PELATIHAN, PENGEMBANGAN KARIR DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BALI VILLAS ARTA SEMINYAK

Ni Made Rai Septiarini¹, Yeyen Komalasari², I Made Dwi Adnyana³

22110111012@undhirabali.ac.id¹, yeyenkomalasari@undhirabali.ac.id²,

dwiadnyana@undhirabali.ac.id³

Universitas Dhyana Pura

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan, pengembangan karir dan motivasi secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di Bali Villas Arta Seminyak. Sampel yang digunakan adalah karyawan Bali Villas Arta Seminyak sebanyak 40 responden. Teknik analisis data menggunakan Uji Validitas, Uji Reabilitas, Uji Asumsi Klasik, Analisis Regresi Linier Berganda, Analisis Korelasi Parsial, Analisis Korelasi Berganda, Uji Koefisien Determinasi, Uji F dan Uji t. Dari hasil penelitian dapat dilihat bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai thitung 2,926 > ttabel 1,688 dan signifikannya sebesar $0,006 < 0,05$, pengembangan karir berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai thitung 2,165 > ttabel 1,688 dan sebesar $0,037 < 0,05$, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dengan nilai thitung 2,522 > ttabel 1,688 dan signifikannya sebesar $0,016 < 0,05$ dan secara simultan pelatihan, pengembangan karir dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana fhitung 43,238 > ftabel 2,87, dan signifikannya sebesar $0,000 < 0,05$ maka. Saran yang dapat diberikan peneliti adalah selalu melakukan pengawasan pada saat karyawan bekerja, melakukan evaluasi terhadap materi pelatihan dan menyesuaikan materi yang diberikan pada saat pelatihan, mempertimbangkan pengalaman karyawan dan memberikan penghargaan dan apresiasi sesuai dengan kontribusi yang diberikan karyawan.

Kata Kunci: Pelatihan, Pengembangan Karir, Motivasi, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

This study aims to determine the partial and simultaneous effects of training, career development, and motivation on employee performance at Bali Villas Arta Seminyak. This study used a quantitative approach with a sample of 40 respondents who were employees of Bali Villas Arta Seminyak. The data analysis techniques used included validity tests, reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, partial correlation analysis, multiple correlation analysis, coefficient of determination test, t-test, and F-test. The results showed that training had a positive and significant effect on employee performance, with a t-count value of 2.926 > t-table value of 1.688 and a significance value of $0.006 < 0.05$. Career development also had a positive and significant effect on employee performance, with a t-count value of 2.165 > t-table value of 1.688 and a significance value of $0.037 < 0.05$. Motivation had a positive and significant effect on employee performance, with a t-count value of 2.522 > t-table value of 1.688 and a significance value of $0.016 < 0.05$. Simultaneously, training, career development, and motivation had a significant effect on employee performance, with an F-count value of 43.238 > F-table value of 2.87 and a significance value of $0.000 < 0.05$. The study recommends improving work supervision, evaluating training materials, and providing rewards according to employee contributions.

Keywords: Training, Career Development, Motivation, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu aspek penting dalam organisasi karena berkaitan dengan pengelolaan tenaga kerja agar mampu memberikan kontribusi secara optimal terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Dalam penerapannya, manajemen sumber daya manusia tidak hanya mencakup aspek administratif, tetapi juga

meliputi upaya peningkatan kemampuan, motivasi, dan kinerja karyawan. Hal tersebut menjadi semakin penting dalam industri perhotelan karena kualitas pelayanan sangat bergantung pada interaksi langsung antara karyawan dan tamu. Sebagai salah satu destinasi wisata unggulan, Bali memiliki persaingan yang cukup ketat dalam industri akomodasi, sehingga peningkatan kinerja karyawan menjadi salah satu aspek yang perlu diperhatikan oleh setiap vila dalam mempertahankan kualitas pelayanan.

Kinerja karyawan menjadi salah satu indikator penting dalam menilai keberhasilan perusahaan dalam memberikan pelayanan kepada tamu. Kinerja dapat tercermin melalui kualitas pelayanan, ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan, tanggung jawab, kemampuan bekerja sama, serta kemampuan karyawan dalam memenuhi kebutuhan tamu. Pada Bali Villas Arta Seminyak, penilaian kinerja karyawan salah satunya dapat dilihat melalui guest comment atau ulasan yang diberikan oleh tamu. Ulasan tersebut dapat menjadi bahan evaluasi bagi perusahaan dalam melihat kualitas pelayanan dan kinerja staf. Beberapa guest comment menunjukkan adanya pengalaman positif, seperti staf yang ramah, responsif, serta mampu menjaga kebersihan villa dan menghormati privasi tamu. Namun, terdapat pula ulasan yang menunjukkan adanya permasalahan terkait kebersihan, pemeliharaan fasilitas, kemampuan komunikasi, profesionalisme, dan kualitas pelayanan staf. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa masih terdapat aspek kinerja karyawan yang perlu ditingkatkan.

Salah satu faktor yang diduga berkaitan dengan peningkatan kinerja karyawan adalah pelatihan. Pelatihan merupakan upaya perusahaan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan secara lebih efektif. Dalam industri perhotelan, pelatihan menjadi penting karena karyawan dituntut memahami tugas dan standar operasional serta mampu memberikan pelayanan yang sesuai dengan kebutuhan tamu. Pelaksanaan pelatihan yang terencana dan berkelanjutan diharapkan dapat meningkatkan kompetensi karyawan sehingga mampu mendukung peningkatan kualitas kerja dan kinerja secara keseluruhan. Penelitian Lastriani dkk. (2024) juga menunjukkan adanya keterkaitan antara pelatihan dan kemampuan soft skill dengan kinerja karyawan, sementara motivasi turut berperan dalam mendukung pencapaian kinerja tersebut.

Selain pelatihan, pengembangan karir merupakan faktor lain yang perlu diperhatikan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Pengembangan karir memberikan kesempatan kepada karyawan untuk meningkatkan kompetensi, memperoleh pengalaman, dan mencapai jenjang karir yang lebih baik. Adanya kesempatan untuk berkembang dapat mendorong semangat kerja karena karyawan merasa memiliki peluang untuk meningkatkan kemampuan dan posisi dalam perusahaan. Sebaliknya, keterbatasan kesempatan pengembangan karir dapat berdampak terhadap motivasi dan loyalitas karyawan. Noe (2021) menyatakan bahwa pengembangan karir dapat membantu meningkatkan kompetensi dan kesiapan kerja karyawan, sedangkan Dessler (2020) menjelaskan bahwa kejelasan jenjang karir dapat mendukung motivasi dan produktivitas kerja.

Faktor selanjutnya adalah motivasi. Motivasi merupakan dorongan yang berasal dari dalam maupun luar diri karyawan untuk melaksanakan pekerjaan secara optimal. Karyawan dengan motivasi yang baik cenderung memiliki kedisiplinan, tanggung jawab, dan kemauan untuk memberikan pelayanan yang lebih baik kepada tamu. Dalam industri perhotelan, motivasi menjadi penting karena pelayanan tidak hanya ditentukan oleh kemampuan teknis, tetapi juga oleh sikap dan semangat karyawan ketika menjalankan tugas. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan kondisi yang dapat mendukung motivasi kerja agar karyawan mampu mempertahankan kinerja secara optimal. Penelitian Antari dkk. (2025)

menunjukkan bahwa pelatihan dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Namun, hasil penelitian sebelumnya belum menunjukkan temuan yang seragam. Darmawan (2023) menemukan bahwa pelatihan dan pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan, sedangkan Kaengke dkk. (2018) menemukan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Perbedaan hasil penelitian terdahulu tersebut menunjukkan adanya celah penelitian mengenai pengaruh pelatihan, pengembangan karir, dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Di sisi lain, adanya ulasan tamu yang masih menunjukkan permasalahan pada aspek pelayanan, kebersihan, komunikasi, profesionalisme, dan pemeliharaan fasilitas di Bali Villas Arta Seminyak memperkuat pentingnya mengkaji faktor-faktor yang berkaitan dengan kinerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh pelatihan, pengembangan karir, dan motivasi terhadap kinerja karyawan di Bali Villas Arta Seminyak, baik secara parsial maupun simultan. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai faktor-faktor yang berkaitan dengan kinerja karyawan sekaligus menjadi bahan pertimbangan bagi manajemen dalam meningkatkan efektivitas pelatihan, pengembangan karir, dan motivasi kerja.

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan tujuan menganalisis pengaruh pelatihan, pengembangan karir, dan motivasi terhadap kinerja karyawan di Bali Villas Arta Seminyak. Penelitian dilaksanakan di Bali Villas Arta Seminyak yang berlokasi di Jl. Kayu Aya Gg. Cargo, Seminyak, Kuta, Badung, Bali. Variabel independen dalam penelitian ini terdiri atas pelatihan (X1), pengembangan karir (X2), dan motivasi (X3), sedangkan variabel dependennya adalah kinerja karyawan (Y). Populasi penelitian mencakup seluruh karyawan Bali Villas Arta Seminyak yang berjumlah 40 orang. Karena jumlah populasi relatif kecil, penelitian menggunakan teknik sampling jenuh atau total sampling, sehingga seluruh anggota populasi dijadikan responden. Data penelitian terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan dengan menggunakan skala Likert lima poin, serta wawancara dengan pihak terkait, sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen perusahaan dan sumber pendukung yang berkaitan dengan penelitian.

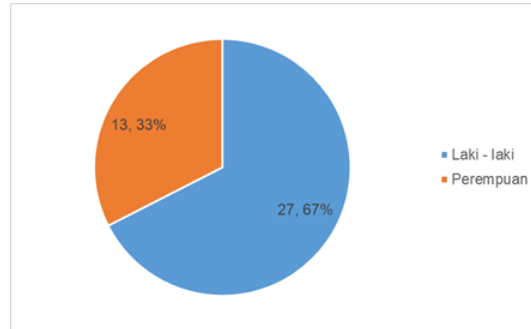
Instrumen penelitian diuji melalui uji validitas dan reliabilitas sebelum digunakan dalam analisis lebih lanjut. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan statistik deskriptif, uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas, serta analisis korelasi parsial dan korelasi berganda. Selanjutnya, analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh pelatihan, pengembangan karir, dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Besarnya kontribusi variabel independen terhadap kinerja karyawan dianalisis melalui koefisien determinasi (R^2), sedangkan pengujian hipotesis dilakukan secara parsial menggunakan uji t dan secara simultan menggunakan uji F dengan tingkat signifikansi 0,05.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

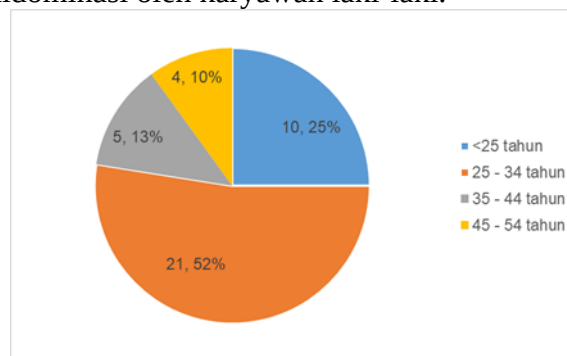
1. Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini, responden yang digunakan adalah karyawan Bali Villas Arta Seminyak yang berpartisipasi dalam pengisian kuesioner sebanyak 40 orang.



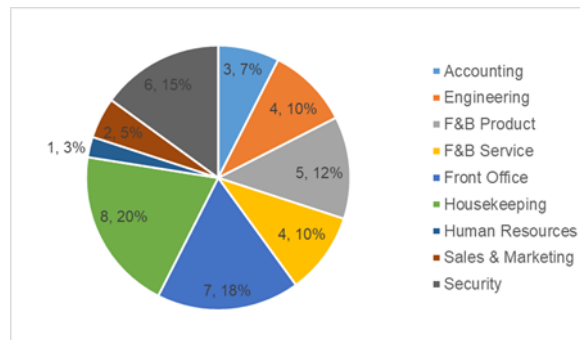
Gambar 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin
(Sumber: Data diolah, 2026)

Berdasarkan Tabel 1, dari 40 responden, sebanyak 27 orang (67%) berjenis kelamin laki-laki, sedangkan 13 orang (33%) berjenis kelamin perempuan. Dengan demikian, responden penelitian didominasi oleh karyawan laki-laki.



Gambar 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia
(Sumber: Data diolah, 2026)

Berdasarkan Tabel 2, responden paling banyak berada pada kelompok usia 25–34 tahun, yaitu sebanyak 20 orang (50%), sedangkan jumlah responden paling sedikit berada pada kelompok usia 45–54 tahun, yaitu sebanyak 4 orang (10%). Dengan demikian, karakteristik responden penelitian didominasi oleh karyawan pada kelompok usia 25–34 tahun.



Gambar 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Departemen
(Sumber: Data diolah, 2026)

Berdasarkan Tabel 3, responden terbanyak berasal dari departemen Front Office, yaitu sebanyak 7 orang (18%), sedangkan responden paling sedikit berasal dari departemen Human Resources, yaitu sebanyak 1 orang (3%). Dengan demikian, karakteristik responden berdasarkan departemen menunjukkan bahwa responden berasal dari berbagai bagian di Bali Villas Arta Seminyak, dengan jumlah terbesar berasal dari Front Office.

2. Deskripsi Variabel Penelitian

Tabel 1. Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan

	Indikator	Rata - rata	Kategori
Y1.1	Kuantitas Kerja	3,55	Baik
Y1.2	Kualitas Kerja	3,65	Baik
Y1.3	Ketepatan Waktu	3,12	Cukup Baik
Y1.4	Kehadiran	3,65	Baik
Y1.5	Kemampuan Bekerja Sama	3,75	Baik
	Rata – rata	3,55	Baik

(Sumber: Data diolah, 2026)

Variabel kinerja karyawan memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,55 dan termasuk dalam kategori baik. Nilai rata-rata tertinggi terdapat pada indikator kemampuan bekerja sama sebesar 3,75, sedangkan nilai terendah terdapat pada indikator ketepatan waktu sebesar 3,12 yang termasuk kategori cukup baik. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan secara umum berada pada kategori baik, meskipun aspek ketepatan waktu masih memperoleh penilaian yang relatif lebih rendah.

Tabel 2. Deskripsi Variabel Pelatihan

	Indikator	Rata - rata	Kategori
X1.1	Materi Pelatihan	3,25	Cukup Baik
X1.2	Metode Pelatihan	3,80	Baik
X1.3	Instruktur Pelatihan	3,68	Baik
X1.4	Penerapan Hasil Pelatihan	3,90	Baik
X1.5	Evaluasi Pelatihan	3,73	Baik
	Rata - rata	3,67	Baik

(Sumber: Data diolah, 2026)

Variabel pelatihan memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,67 dan termasuk dalam kategori baik. Nilai rata-rata tertinggi terdapat pada indikator penerapan hasil pelatihan sebesar 3,90, sedangkan nilai terendah terdapat pada indikator materi pelatihan sebesar 3,25 yang termasuk kategori cukup baik. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pelaksanaan pelatihan di Bali Villas Arta Seminyak secara umum telah dinilai baik oleh karyawan.

Tabel 3. Deskripsi Variabel Pengembangan Karir

	Indikator	Rata - rata	Kategori
X2.1	Prestasi Kerja	3,78	Baik
X2.2	Kesempatan promosi	3,70	Baik
X2.3	Pendidikan dan Pelatihan	3,53	Baik
X2.4	Pengalaman Kerja	3,05	Cukup Baik
X2.5	Perencanaan Karir	3,55	Baik
	Rata - rata	3,52	Baik

(Sumber: Data diolah, 2026)

Variabel pengembangan karir memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,52 dan termasuk dalam kategori baik. Nilai rata-rata tertinggi terdapat pada indikator prestasi kerja sebesar 3,78, sedangkan nilai terendah terdapat pada indikator pengalaman kerja sebesar 3,05 yang termasuk kategori cukup baik. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pengembangan karir di Bali Villas Arta Seminyak secara keseluruhan telah dinilai baik, meskipun aspek pengalaman kerja memperoleh penilaian yang relatif lebih rendah.

Tabel 4. Deskripsi Variabel Motivasi

	Indikator	Rata - rata	Kategori
X3.1	Pemberian Kompensasi	3,60	Baik

X3.2	Komunikasi yang baik	3,72	Baik
X3.3	Jaminan Kesehatan dan Keselamatan	3,65	Baik
X3.4	Arahan dan dorongan	3,50	Baik
X3.5	Penghargaan dan apresiasi	2,85	Cukup Baik
Rata - rata		3,47	Baik

(Sumber: Data diolah, 2026)

Variabel motivasi memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,47 dan termasuk dalam kategori baik. Nilai rata-rata tertinggi terdapat pada indikator komunikasi yang baik sebesar 3,72, sedangkan nilai terendah terdapat pada indikator penghargaan dan apresiasi sebesar 2,85 yang termasuk kategori cukup baik. Hasil tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan secara umum berada pada kategori baik, meskipun aspek penghargaan dan apresiasi memperoleh penilaian yang lebih rendah.

3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 5. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Kode Indikator	Pearson Correlation	Ket
Kinerja karyawan	Kuantitas Kerja	Y1.1	0,943	Valid
	Kualitas Kerja	Y1.2	0,926	Valid
	Ketepatan Waktu	Y1.3	0,894	Valid
	Kehadiran	Y1.4	0,911	Valid
	Kemampuan Bekerja Sama	Y1.5	0,917	Valid
Pelatihan	Materi Pelatihan	X1.1	0,918	Valid
	Metode Pelatihan	X1.2	0,943	Valid
	Instruktur Pelatihan	X1.3	0,937	Valid
	Penerapan Hasil Pelatihan	X1.4	0,927	Valid
	Evaluasi Pelatihan	X1.5	0,934	Valid
Pengembangan karir	Prestasi Kerja	X2.1	0,905	Valid
	Kesempatan promosi	X2.2	0,900	Valid
	Pendidikan dan Pelatihan	X2.3	0,885	Valid
	Pengalaman Kerja	X2.4	0,826	Valid
	Perencanaan Karir	X2.5	0,891	Valid
Motivasi	Pemberian Kompensasi	X3.1	0,919	Valid
	Komunikasi yang baik	X3.2	0,928	Valid
	Jaminan Kesehatan dan Keselamatan	X3.3	0,967	Valid
	Arahan dan dorongan	X3.4	0,955	Valid
	Penghargaan dan apresiasi	X3.5	0,892	Valid

(Sumber: Data diolah, 2026)

Seluruh indikator pada variabel kinerja karyawan, pelatihan, pengembangan karir, dan motivasi memiliki nilai Pearson Correlation lebih besar dari 0,30. Dengan demikian, seluruh item pernyataan yang digunakan dalam penelitian dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Indikator	Cronbach's Alpha	Ket
Kinerja karyawan	Kuantitas Kerja	0,950	Reliabel
	Kualitas Kerja		Reliabel
	Ketepatan Waktu		Reliabel
	Kehadiran		Reliabel

Pelatihan	Kemampuan Bekerja Sama	0,962	Reliabel
	Materi Pelatihan		Reliabel
	Metode Pelatihan		Reliabel
	Instruktur Pelatihan		Reliabel
	Penerapan Hasil Pelatihan		Reliabel
	Evaluasi Pelatihan		Reliabel
Pengembangan karir	Prestasi Kerja	0,926	Reliabel
	Kesempatan promosi		Reliabel
	Pendidikan dan Pelatihan		Reliabel
	Pengalaman Kerja		Reliabel
	Perencanaan Karir		Reliabel
	Pemberian Kompensasi		Reliabel
Motivasi	Komunikasi yang baik	0,961	Reliabel
	Jaminan Kesehatan dan Keselamatan		Reliabel
	Arahan dan dorongan		Reliabel
	Penghargaan dan apresiasi		Reliabel

(Sumber: Data diolah, 2026)

Nilai Cronbach's Alpha variabel kinerja karyawan sebesar 0,950, pelatihan sebesar 0,962, pengembangan karir sebesar 0,926, dan motivasi sebesar 0,961. Seluruh nilai tersebut lebih besar dari 0,60, sehingga seluruh instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan dapat digunakan dalam penelitian.

4. Hasil Uji Asumsi Klasik

Tabel 7. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		<i>Unstandardized Residual</i>
<i>N</i>		40
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	.0000000
	<i>Std. Deviation</i>	2.46629033
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	.133
	<i>Positive</i>	.086
	<i>Negative</i>	-.133
<i>Test Statistic</i>		.133
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.071 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

(Sumber: Data diolah, 2026)

Nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,071, lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, data residual penelitian dinyatakan berdistribusi normal, sehingga model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 8. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Korelasi	
	<i>Tolerance</i>	VIF
Pelatihan	0,336	2,974
Pengembangan karir	0,443	2,256
Motivasi	0,355	2,820

(Sumber: Data diolah, 2026)

Seluruh variabel independen memiliki nilai Tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10. Dengan demikian, variabel pelatihan, pengembangan karir, dan motivasi tidak mengalami gejala multikolinearitas dalam model regresi.

Tabel 9. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Signifikansi
Pelatihan	0,254
Pengembangan karir	0,690
Motivasi	0,423

(Sumber: Data diolah, 2026)

Nilai signifikansi variabel pelatihan sebesar 0,254, pengembangan karir sebesar 0,690, dan motivasi sebesar 0,423. Seluruh nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.

5. Analisis Pengaruh Pelatihan (X1), Pengembangan karir (X2), dan Motivasi (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 10. Hasil Analisis Pengaruh Pelatihan (X1), Pengembangan karir (X2), dan Motivasi (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

V. Terikat	V. Bebas	r. Parsial	B	Beta	t.hitung	Sig
Kinerja karyawan	Pelatihan	0,438	0,390	0,392	2,926	0,006
	Pengembangan karir	0,339	0,251	0,253	2,165	0,037
	Motivasi	0,387	0,308	0,329	2,522	0,016

R = 0,885

R Square = 0,783

Adjusted R Square = 0,765

t.tabel = 1,688

Konstanta = 0,806

Persamaan Regresi, $Y = 0,806 + 0,390X_1 + 0,251X_2 + 0,308X_3$

F.Hitung = 43,238

sig F = 0,000

f.tabel = 2,87

(Sumber: Data diolah, 2026)

Berdasarkan Tabel 10, korelasi parsial pelatihan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,438 yang menunjukkan hubungan positif dan sedang. Pengembangan karir memiliki korelasi parsial sebesar 0,339, sedangkan motivasi sebesar 0,387, yang keduanya menunjukkan hubungan positif dan lemah terhadap kinerja karyawan. Secara bersama-sama, pelatihan, pengembangan karir, dan motivasi memiliki nilai korelasi sebesar 0,885, yang menunjukkan hubungan sangat kuat dengan kinerja karyawan.

Persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y = 0,806 + 0,390X_1 + 0,251X_2 + 0,308X_3$. Nilai koefisien positif pada ketiga variabel menunjukkan bahwa peningkatan pelatihan, pengembangan karir, dan motivasi diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan. Koefisien pelatihan sebesar 0,390, pengembangan karir sebesar 0,251, dan motivasi sebesar 0,308.

Nilai Adjusted R Square sebesar 0,765 menunjukkan bahwa pelatihan, pengembangan karir, dan motivasi secara bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 76,5% terhadap kinerja karyawan, sedangkan 23,5% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

6. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Berdasarkan hasil uji t, variabel pelatihan memperoleh nilai t hitung sebesar 2,926 dengan signifikansi $0,006 < 0,05$, sehingga pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel pengembangan karir memperoleh nilai t hitung sebesar 2,165 dengan signifikansi $0,037 < 0,05$, sehingga pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, motivasi memperoleh nilai t hitung sebesar 2,522 dengan signifikansi $0,016 < 0,05$, sehingga motivasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, H1, H2, dan H3 diterima.

7. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Berdasarkan hasil uji F, diperoleh nilai F hitung sebesar 43,238 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sedangkan F tabel sebesar 2,87. Karena F hitung lebih besar daripada F tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka pelatihan, pengembangan karir, dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, H4 diterima

Pembahasan

1. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Bali Villas Arta Seminyak

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Bali Villas Arta Seminyak. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 2,926, koefisien regresi sebesar 0,390, dan nilai signifikansi $0,006 < 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin baik pelatihan yang diberikan, semakin meningkat kinerja karyawan, demikian pula sebaliknya. Temuan ini sejalan dengan penelitian Razak (2021) dan Hendarti (2024) yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bali Villas Arta Seminyak

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Bali Villas Arta Seminyak. Hal tersebut ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar 2,165, koefisien regresi sebesar 0,251, dan nilai signifikansi $0,037 < 0,05$. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik pengembangan karir yang diterapkan, semakin meningkat pula kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Taviprawati dan Sembiring (2019) yang menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bali Villas Arta Seminyak

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Bali Villas Arta Seminyak. Hasil pengujian memperoleh nilai t hitung sebesar 2,522, koefisien regresi sebesar 0,308, dan nilai signifikansi $0,016 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi karyawan, semakin meningkat kinerja yang dihasilkan, sedangkan rendahnya motivasi dapat diikuti oleh penurunan kinerja. Hasil tersebut sejalan dengan penelitian Akla dan Indradewa (2022), Razak (2021), Jenilatifah dan Indirasari (2024), Hendarti (2024), serta Ermawati (2021) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir dan Motivasi Terhadap Kinerja karyawan Pada Bali Villas Arta Seminyak

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan, pengembangan karir, dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Bali Villas Arta Seminyak. Hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung sebesar 43,238, F tabel sebesar

2,87, dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y = 0,806 + 0,390X_1 + 0,251X_2 + 0,308X_3$. Dengan demikian, semakin baik pelatihan, pengembangan karir, dan motivasi secara bersama-sama, semakin meningkat pula kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Antari dkk. (2024) serta Taviprawati dan Sembiring (2019) yang menyatakan bahwa pelatihan, pengembangan karir, dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan mengenai pengaruh pelatihan, pengembangan karir, dan motivasi terhadap kinerja karyawan di Bali Villas Arta Seminyak, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Bali Villas Arta Seminyak. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik pelatihan yang diberikan kepada karyawan, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan.
2. Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Bali Villas Arta Seminyak. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kesempatan dan proses pengembangan karir yang diberikan perusahaan, maka semakin baik pula kinerja karyawan.
3. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Bali Villas Arta Seminyak. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi yang dimiliki karyawan, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.
4. Pelatihan, pengembangan karir, dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Bali Villas Arta Seminyak. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan pelatihan, pengembangan karir, dan motivasi secara bersama-sama dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan.

Ucapan Terima Kasih

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Bali Villas Arta Seminyak, khususnya pihak manajemen dan seluruh karyawan yang telah memberikan izin, dukungan, serta kesediaannya untuk berpartisipasi dalam proses pengumpulan data penelitian. Apresiasi juga disampaikan kepada Universitas Triatma Mulya atas dukungan dan fasilitas yang diberikan selama proses pelaksanaan penelitian, sehingga penelitian mengenai pelatihan, pengembangan karir, motivasi, dan kinerja karyawan ini dapat terlaksana dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Akla, S. & Indradewa, R. (2022) 'The Effect of Soft Skill, Motivation and Job Satisfaction on Employee Performance through Organizational Commitment', Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences, 5(1), pp. 6070–6083.
- Antari, I.A.N.Y., Diwyarthi, N.D.M.S. & Jata, I.W. (2024) Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Hotel HR Bali. TOBA: Journal of Tourism, Hospitality, and Destination, 3(3), hlm. 87–92.
- Darmawan, A., Anggelina, Y. & Sunardi (2022) Motivasi, Pelatihan Kerja, Pengembangan Karir dan Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Ilmu Manajemen, 12(1), hlm. 47–56.
- Dessler, G. (2020). Human resource management (16th ed.). Pearson Education.
- Ermawati, N., 2021. Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Hotel Pesonna Pekalongan. Jurnal Visi Manajemen, 7(3).
- Hendarti, R., 2024. Pengaruh motivasi, pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Rury. Jurnal Manajemen dan Akuntansi (JUMANSI), 6(2).

- Jenilatifah, A.Y. dan Indirasari, I., 2024. Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Legreen Gatot Subroto di Jakarta Pusat. *Jurnal PERKUSI: Pemasaran, Keuangan dan Sumber Daya Manusia*, 4(4), hlm. 604–614.
- Kaengke, A.S., Tewal, B. & Uhing, Y. (2018) Pengaruh Pengembangan Karir, Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Air Manado. *Jurnal EMBA*, 6(1), hlm. 341–350.
- Lastriani, E., Moeins, A., & Zami, A. (2024). The influence of training and soft skills on employee performance with motivation as a moderation variable at PT. ABC in Pekanbaru. *Penanomics: International Journal of Economics*, 3(1), 1–10.
- Noe, R. A. (2020). *Human resource management: Gaining a competitive advantage* (11th ed.). McGraw-Hill Education.
- Razak, N., 2021. Pengaruh pelatihan, kompetensi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Journal Economic Resource*, 4(2).