

Pengaruh Motivasi, Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan di Movenpick Resort and SPA Jimbaran Bali

I Putu Agus Jeky Setiawan ⁽¹⁾

Putu Atim Purwaningrat ⁽²⁾

Ni Luh Adisti Abiyoga ⁽³⁾

⁽¹⁾⁽²⁾⁽³⁾ Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Bisnis dan Pariwisata Universitas Hindu Indonesia, Denpasar, Bali.
e-mail: putujeky13@gmail.com

Diterima: 19 April 2021	Direvisi: 21 April 2021	Disetujui: 22 April 2021
-------------------------	-------------------------	--------------------------

ABSTRACT

Movenpick Resort & SPA Jimbaran Bali is a company engaged in services that focuses on the role of human resources in achieving company goals. The formulation of the problem in this study is how the influence of motivation, job training, and career development on employee performance at Movenpick Resort and Spa Jimbaran Bali partially or simultaneously. The purpose of this study was to determine the effect of motivation, job training and career development on employee performance partially or simultaneously. The population in this study are 88 people. The method in this research is done by distributing questionnaires, observations, interviews and literature studies. The data analysis technique used is the technique of validity, reliability, normality, heteroscedasticity, multiple linear analysis, T-test and F-test. The results showed that partially and simultaneously motivation, job training and career development had a positive and significant effect on employee performance at Movenpick Resort and Spa Jimbaran. Simultaneously, the variables of motivation, job training and career development contributed 63.1% to employee performance. There are suggestions for company management to improve employee competence, improve relationships with colleagues, improve job training, provide transparency about job promotions, prepare employees to be able to anticipate problems and to be able to adapt to changes that occur.

Keywords: *Motivation, Training, Career Development, Performance*

ABSTRAK

Movenpick Resort & SPA Jimbaran Bali merupakan perusahaan yang bergerak dibidang jasa yang menitikberatkan pada peranan SDM dalam mencapai tujuan perusahaan. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh motivasi, pelatihan kerja, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di Movenpick Resort and Spa Jimbaran Bali secara parsial ataupun simultan. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh motivasi, pelatihan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan secara parsial ataupun simultan. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 88 orang. Metode pengumpulan data dalam penelitian dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner, observasi, wawancara dan studi pustaka. Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik uji validitas, reliabilitas, normalitas, heterokedastisitas, uji analisis linier berganda, uji-T dan uji-F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan motivasi, pelatihan kerja dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Movenpick Resort and Spa Jimbaran. Secara simultan variabel motivasi, pelatihan kerja dan pengembangan karir berkontribusi sebesar 63,1% terhadap kinerja karyawan. Adapun saran bagi manajemen perusahaan agar meningkatkan kompetensi karyawan,

meningkatkan hubungan sesama rekan kerja, meningkatkan pelatihan kerja, memberikan transparansi tentang promosi jabatan, menyiapkan karyawan agar mampu mengantisipasi masalah dan agar dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi.

Kata kunci: Motivasi, Pelatihan, Pengembangan Karir, Kinerja

Pendahuluan

Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan sangat berperan penting dalam hal pencapaian suatu tujuan sebuah perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan harus mampu menganalisis faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan sebagai sumber daya utama dalam suatu organisasi atau perusahaan. Organisasi yang memiliki sumber daya manusia yang baik akan dapat memberikan *feedback* atau timbal balik yang sangat signifikan terhadap perusahaan itu sendiri.

Tingginya tingkat persaingan industri jasa perhotelan maka kinerja sangatlah diperlukan untuk mampu menyusun strategi usaha pada perusahaan tersebut. Setiap dunia usaha tentu akan dituntut agar dapat bersaing dengan cara mengelola komponen-komponen yang dapat menunjang kelancaran dalam perusahaan, terutama dalam bidang perhotelan. Pembangunan berbagai macam jenis hotel serta villa di Bali semakin marak, hal ini menandakan bahwa akan terjadi tingkat persaingan bisnis yang semakin ketat dikalangan pariwisata khususnya pada bidang akomodasi perhotelan. Secara otomatis para pelaku usaha perhotelan harus lebih memperhatikan lagi mengenai sumber daya manusianya sebagai pihak atau pelaku utama atas berjalannya operasional suatu perusahaan. Besar kecilnya suatu perusahaan atau berhasil tidaknya perusahaan tidak akan terlepas dari sumber daya manusia yang memiliki kualitas dan kinerja yang baik. Bagaimanapun perkembangan teknologi yang begitu pesat, moderen dan canggih, tanpa ditunjang oleh manusia sebagai sumber dayanya maka apa yang menjadi tujuan dari perusahaan tersebut tidak akan dapat tercapai dengan maksimal. Mengingat perhotelan adalah suatu unit bisnis yang bergerak pada bidang jasa maka tenaga kerja menjadi komponen yang sangat penting untuk diperhatikan baik dalam hal kinerja karyawan maupun upaya manajemen memotivasi karyawan, memberikan pelatihan kerja dan memberikan kesempatan yang sama bagi setiap karyawannya untuk dapat mengembangkan karir pada setiap bidang yang mereka tekuni.

Movenpick Resort and Spa Jimbaran mengalami penurunan kinerja pada tahun 2018 yang cukup signifikan dari tahun sebelumnya, hal ini dikarenakan adanya peralihan manajemen dimana pada tahun 2018 Movenpick Hotel & Resort diakuisisi oleh Accor Hotels. Peralihan manajemen ini membuat karyawan harus mampu beradaptasi dengan cara kerja baru, sistem baru dan mungkin juga atasan atau *leader* yang baru. Accor Hotels adalah *brand* yang juga sudah

mendunia dan memiliki sangat banyak properti diseluruh dunia diantaranya saat ini adalah Movenpick Hotels & Resort diseluruh dunia berada dibawah naungan Accor Hotels.

Akuisisi ini membuat para karyawan harus dapat menyesuaikan diri kembali dengan aturan baru perusahaan, hal ini dapat dilihat bahwa Accor Hotels menerapkan *membership* untuk para *customer* atau pelanggannya. *Membership* ini membuat manajemen harus menyiapkan lebih banyak pelatihan-pelatihan baru, motivasi bahkan sistem promosi jabatan atau pengembangan karir itu sendiri agar memacu kinerja karyawan. Penulis menduga dengan adanya peralihan manajemen inilah yang menyebabkan terjadinya penurunan kinerja karyawan di perusahaan Movenpick Resort and Spa Jimbaran, Bali. Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan tersebut, kemudian dilihat perlu adanya penelitian yang lebih mendalam mengenai peningkatan kinerja karyawan yang ada di Movenpick Resort & Spa Jimbaran Bali. Maka dari penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh motivasi, pelatihan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di Movenpick Resort and Spa Jimbaran Bali.

Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif karena bertujuan untuk meneliti dan mengetahui pengaruh motivasi kerja, pelatihan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di Movenpick Resort and Spa Jimbaran. digunakan dalam pengambilan datanya yaitu menggunakan teknik dokumentasi, wawancara dan angket yang berupa sejumlah pertanyaan dan pernyataan tertulis yang diberikan kepada responden untuk diisi sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

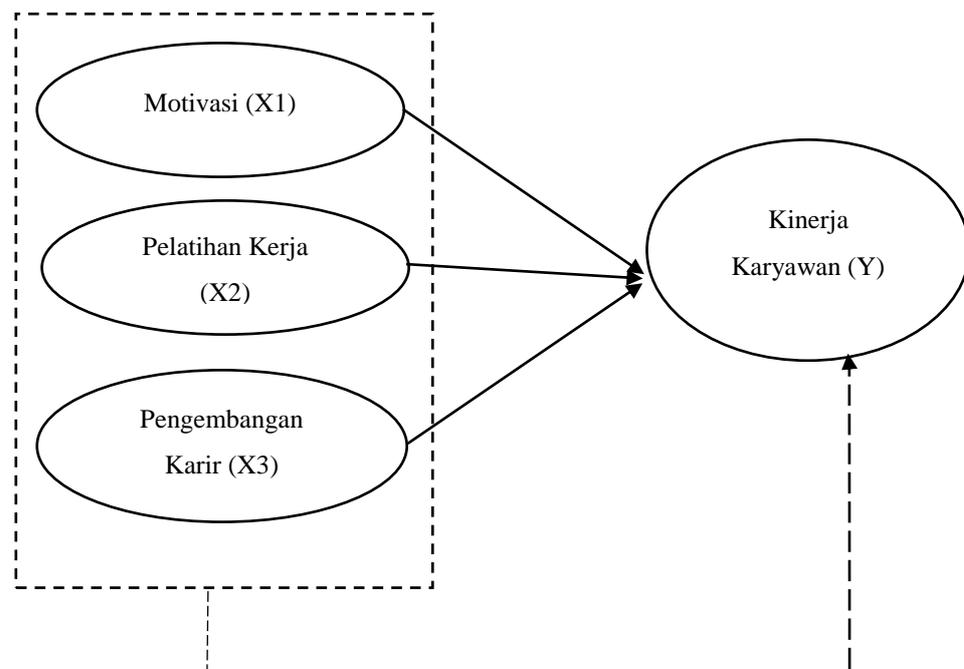
Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data kuantitatif yang dapat diinput ke dalam skala pengukuran statistik. Fakta dan fenomena dalam data ini tidak dinyatakan dalam bahasa alami, melainkan dalam numerik. Data lain yang digunakan yaitu data kualitatif adalah data yang dapat mencakup hampir semua data non-numerik. Data ini dapat menggunakan kata-kata untuk menggambarkan fakta dan fenomena yang diamati.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh staff yang bekerja didepartemen *front office*, *housekeeping*, dan *food and beverage*. Jumlah populasi dalam penelitian ini kurang dari 100 orang, oleh karena itu jumlah sampel yang digunakan adalah jumlah dari seluruh populasi yang berjumlah 88 orang yang berasal dari departemen *front office* sebanyak 49 orang, *housekeeping* sebanyak 21 orang dan *food and beverage staff* 18 orang.

Pengumpulan data merupakan tahapan yang harus direncanakan untuk mendapatkan suatu hasil yang optimal sesuai dengan tujuan dan sasaran. Adapun alat pengumpulan data yang dipakai dalam melakukan penelitian ini adalah metode observasi yang merupakan

suatu metode pengumpulan data dengan melihat keadaan dan mencatat setiap informasi sesuai dengan kenyataan yang mereka alami selama penelitian berlangsung, selanjutnya dilakukan pengumpulan data dengan metode kuisioner yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya sehingga memperoleh data yang berhubungan dengan penelitian. Sumber data yang digunakan pada penelitian ini adalah penarikan data primer yang menggunakan kuesioner, maka data yang diperoleh bersifat kualitatif. Data tersebut dikuantitatifkan dengan cara memberikan skor pada masing-masing jawaban responden. Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert. Metode pengumpulan data selanjutnya dilakukan dengan metode wawancara untuk bertukar informasi maupun suatu ide dengan cara tanya jawab, hingga dapat dikerucutkan menjadi sebuah kesimpulan atau makna dalam topik tertentu dan diakhiri dengan metode studi pustaka dengan mengadakan studi penelaahan terhadap buku-buku, literatur-literatur, catatan-catatan, dan laporan-laporan yang ada hubungannya dengan masalah yang ingin dipecahkan Nazir (1988:111) dalam Prastiwi (2014).

Kerangka penelitian memberikan dasar untuk mengidentifikasi hubungan antara variabel yang dianggap penting bagi penelitian yang akan dilakukan. Peneliti ingin mengetahui pengaruh motivasi (X_1), pelatihan kerja (X_2) dan pengembangan karir (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) secara parsial dan simultan.



Gambar 1. Kerangka Penelitian

Sumber: Setiawan (2015)

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengukur seberapa besar pengaruh beberapa variabel motivasi (X1), pelatihan kerja (X2) dan pengembangan karir (X3) terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y), maka analisis yang digunakan yaitu uji regresi linear berganda. Terdapat beberapa asumsi yang harus dipenuhi terlebih dahulu sebelum menggunakan regresi linier berganda sebagai alat ukur menganalisis pengaruh variabel-variabel yang diteliti.

Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2016), uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terkait dan variabel bebas keduanya mempunyai kontribusi normal atau tidak. Uji normalitas data dapat dilakukan dengan uji Kolmogorov Smirnov satu arah. Pengambilan kesimpulan untuk menentukan apakah suatu data dapat mengikuti distribusi normal atau tidak adalah dengan menilai signifikannya. Jika signifikan >0.05 maka variabel berdistribusi normal dan sebaliknya.

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>	
Kolmogorov-Smirnov Z	1,031
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,238
a. Test distribution is Normal.	
b. Calculated from data.	

Sumber: data diolah (2020)

Berdasarkan tabel 1 dapat dilihat bahwa nilai *Kolmogorov Smirnov* (K-S) sebesar 1,031, sedangkan nilai *Asymp, Sig, (2-tailed)* sebesar 0,238. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa model persamaan regresi tersebut berdistribusi normal karena nilai *Asymp, Sig, (2-tailed)* lebih besar dari nilai *alpha* 0,05.

Uji Heterokedasitas

Menurut Ghozali (2016), uji heterokedastisitas adalah suatu keadaan dimana varians dan kesalahan pengganggu tidak konstan untuk semua variabel bebas. Penelitian ini menggunakan Uji *Gletser*, apabila hasil uji diatas level signifikan ($P>0,05$) berarti tidak terjadi heterokedastisitas dan sebaliknya apabila level dibawah signifikan ($P<0,05$) berarti terjadi heterokedastisitas.

Tabel 2. Hasil Uji Heterokedasitas

	Model	T	Sig.
1	(Constant)	1.630	0.107
	Motivasi	-0.312	0.756
	Pelatihan Kerja	1.184	0.240
	Pengembangan Karir	-1.898	0.061

Sumber: data diolah (2020)

Tabel 2 menjelaskan bahwa nilai signifikansi dari variabel Motivasi sebesar 0.756, nilai signifikan pada variabel Pelatihan Kerja sebesar 0.240 dan Pengembangan Karir sebesar 0.061. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05 yang berarti tidak terjadi heterokedastitas. Hasil uji heteroskedastisitas juga dapat dilihat dari grafik *scatterplot* seperti dibawah ini.

Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2016:92), uji multikolinearitas ada hubungan linier yang sempurna atau pasti diantara beberapa atau semua variabel yang independen dari model yang ada. Metode untuk menguji adanya multikolinearitas ini dapat dilihat dari *tolerance value* atau *variance inflation factor* (VIF). Batas dari *tolerance value* < 0,1 atau nilai VIF lebih besar dari 10,00 maka terjadi multikolinearitas.

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Coefficients ^a	
		<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
1	Motivasi	0.905	1.105
	Pelatihan Kerja	0.861	1.161
	Pengembangan Karir	0.893	1.120

a. *Dependent Variable: Kinerja Karyawan*

Sumber: data diolah (2020)

Berdasarkan tabel 3 dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* dan VIF dari variabel motivasi, pelatihan kerja dan pengembangan karir menunjukkan nilai *tolerance* untuk setiap variabel lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10,00 yang berarti tidak terjadi multikolenearitas.

Analisis Linear Regresi Berganda

Analisis regresi linier berganda ini merupakan model statistik yang digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh beberapa variabel motivasi (X1), pelatihan kerja (X2) dan pengembangan karir (X3) terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y).

Tabel 4. Hasil Analisis Linear Regresi Berganda

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,767	5,491		1,232	0,221
	Motivasi	0,448	0,217	0,188	2,067	0,042
	Pelatihan Kerja	0,354	0,153	0,210	2,319	0,023
	Pengembangan Karir	0,896	0,191	0,434	4,699	0,000

Sumber: data diolah (2020)

Berdasarkan hasil analisis regresi seperti yang disajikan pada Tabel 4, maka dapat dibuat persamaan struktural sebagai berikut:

$$Y = 6,767 + 0,448X_1 + 0,354X_2 + 0,896X_3$$

Hasil persamaan tersebut menunjukkan besar dan arah pengaruh masing-masing variabel bebas pada variabel terikat. Koefisien regresi yang bertanda positif berarti mempunyai pengaruh yang searah pada kinerja karyawan. Berdasarkan persamaan regresi linier berganda tersebut dapat dijelaskan koefisien-koefisiennya sebagai berikut:

- Nilai konstanta diasumsikan bahwa tanpa ditambahkan variabel motivasi, pelatihan kerja dan pengembangan karir maka nilai kinerja karyawan bernilai sebesar 6,767
- Apabila X_1 (motivasi) mengalami peningkatan sebesar 1 satuan dengan asumsi pelatihan kerja dan pengembangan karir dianggap tetap maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,448.
- Apabila X_2 (pelatihan kerja) mengalami peningkatan sebesar 1 satuan dengan asumsi motivasi dan pengembangan karir dianggap tetap maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,354.
- Apabila X_3 (pengembangan karir) mengalami peningkatan sebesar 1 satuan dengan asumsi motivasi dan pelatihan kerja dianggap tetap maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,896.

Uji Pengaruh Parsial (t-test)

Secara parsial pengujian hipotesis dilakukan dengan uji t-test. Menurut Ghazali, (2013:98), uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen digunakan untuk menguji hipotesis H1, H2, dan H3.

Tabel 5. Hasil Uji T-test

Model	<i>Coefficients^a</i>			t	Sig.
	<i>Unstandardized</i>		<i>Standardized</i>		
	<i>Coefficients</i>	<i>Coefficients</i>	Beta		
	B	Std. Error			
(Constant)	6,767	5,491		1,232	0,221
Motivasi	0,448	0,217	0,188	2,067	0,042
Pelatihan Kerja	0,354	0,153	0,210	2,319	0,023
Pengembangan Karir	0,896	0,191	0,434	4,699	0,000

Sumber: data diolah (2020)

Tabel 5 menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikansi $< \alpha \leq 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan variabel motivasi, pelatihan kerja dan

pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan di Movenpick Resort and Spa Jimbaran.

Uji Pengaruh Simultan (F-test)

Analisis ini digunakan untuk mengetahui apakah secara simultan koefisien korelasi berganda (r) tersebut signifikan atau tidak (Sugiyono, 2016:235).

Tabel 6. Hasil Uji F test

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	490,940	3	163,647	18,527	0,000 ^b
	Residual	741,958	84	8,833		
	Total	1232,998	87			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Motivasi, Pelatihan Kerja						

Sumber: data diolah (2020)

Tabel 6 menunjukkan bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel} = 18,527 > 2,71$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil uji F ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara variabel motivasi, pelatihan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di Movenpick Resort and Spa Jimbaran.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis data didapat bahwa nilai signifikansi sebesar 0,042 kurang dari 0,05 ($0,042 < 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel} = 1,988 > 2,127$. Hasil ini mempunyai arti bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Melayu S.P Hasibuan (2014:146) motivasi dapat mendorong gairah dan semangat kerja karyawan, meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, meningkatkan produktivitas kerja karyawan, mempertahankan loyalitas, meningkatkan kedisiplinan dan kinerja karyawan.

Pemaparan diatas didukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Rangga Mahardika (2015) yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. AXA Financial Indonesia, penelitian yang dilakukan oleh Setiawan (2015) juga menunjukkan hasil bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada PT. Pusri Palembang dan penelitian yang dilakukan oleh Fachreza, dkk (2018) juga menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh.

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis data didapat bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000 kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel} = 1,988 > 4,699$. Hasil ini mempunyai arti bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Dewi & Utama (2016) pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sistem pengembangan karir yang bagus akan meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini konsisten dengan studi yang dilakukan oleh Nasution, *et al* (2018) dengan judul “*The Influence of Career Development and Organizational Culture on Employee Performance*”. Hasil penelitian menunjukkan pengembangan karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis data didapat bahwa nilai signifikansi sebesar 0,023 kurang dari 0,05 ($0,023 < 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel} = 1,988 > 2,319$. Hasil ini mempunyai arti bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Simamora dalam Hartatik (2014:91) terdapat beberapa manfaat yang didapat dari program pelatihan yaitu, (1) Meningkatkan kuantitas dan kualitas produktivitas, (2) mengurangi waktu belajar yang diperlukan karyawan untuk mencapai standar kinerja yang dapat diterima, (3) membentuk sikap loyalitas dan kerja sama yang lebih menguntungkan.

Hal ini didukung oleh penelitian yang telah dilakukan oleh Sugiarti, dkk (2016) yang menyatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Padma Ardya Aktuaria Jakarta dan penelitian yang dilakukan oleh Umi dan Ida (2018) yang menyatakan bahwa pelatihan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Solusi Telematika (MST) Jakarta.

Pengaruh Motivasi, Pengembangan Karir dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan dengan menggunakan alat bantu IBM SPSS Statistik 20 diperoleh bahwa variabel motivasi, pelatihan kerja dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi linier yaitu kinerja karyawan (Y) = $6,767 + 0,448(X_1) + 0,354(X_2) + 0,896(X_3)$ artinya jika perusahaan melakukan peningkatan motivasi, pelatihan kerja dan pengembangan karir maka akan terjadi peningkatan kinerja karyawan. Sedangkan dari hasil uji F secara simultan

motivasi, pelatihan kerja dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dilihat dari nilai $F_{hitung} > F_{tabel} = 18,527 > 2,71$ dan nilai signifikansi $<\alpha=0,000<0,05$.

Dilihat dari hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa motivasi, pelatihan kerja dan pengembangan karir secara bersama-sama/simultan berkontribusi sebesar 63,1% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya 36,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Berdasarkan pemaparan diatas maka dapat dapat disimpulkan bahwa motivasi, pelatihan kerja dan pengembangan karir secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini didukung juga oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Eka Rulianti Putri (2018) tentang Pengaruh Motivasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan di LKC Dompot Dhuafa yang menyatakan bahwa nilai F hitung $36,611 > F$ tabel 3,18 dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$.

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka didapat simpulan hasil penelitian dilaksanakan di Movenpick Resort and Spa Jimbaran adalah sebagai berikut:

1. Motivasi secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Movenpick Resort & SPA Jimbaran Bali. Hal ini dibuktikan dengan nilai $t_{hitung}>t_{tabel}$ dengan nilai $2.067>1.988$ dan nilai signifikansi $<\alpha$ yaitu $0.042<0.05$ yang artinya semakin sering karyawan diberikan motivasi dalam bekerja maka kinerja yang akan dihasilkan akan menjadi semakin baik.
2. Pelatihan kerja secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Movenpick Resort & SPA Jimbaran Bali. Hal ini dibuktikan dengan nilai $t_{hitung}>t_{tabel}$ dengan nilai $2.319>1.988$ dan nilai signifikansi $<\alpha$ yaitu $0.023<0.05$ yang artinya semakin sering karyawan diberikan pelatihan kerja maka kinerja yang akan dihasilkan akan menjadi semakin baik.
3. Pengembangan karir secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Movenpick Resort & SPA Jimbaran Bali. Hal ini dibuktikan dengan nilai $t_{hitung}>t_{tabel}$ dengan nilai $4.699 >1.988$ dan nilai signifikansi $<\alpha$ yaitu $0.000<0.05$ yang artinya jika perusahaan semakin sering melakukan pengembangan karir terhadap karyawannya maka kinerja karyawan akan dihasilkan semakin meningkat.
4. Motivasi, pelatihan kerja dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Movenpick Resort & Spa Jimbaran Bali. Hal

ini dibuktikan dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan nilai $18.527 > 2.71$ dan nilai signifikansi $< \alpha$ yaitu $0.000 < 0.05$ yang artinya jika ketiga variabel tersebut yaitu motivasi, pelatihan kerja, dan pengembangan karir semakin dikembangkan maka kinerja yang dihasilkan karyawan akan semakin meningkat.

Adapun beberapa saran untuk perusahaan serta penelitian berikutnya adalah:

1. Manajemen perusahaan agar terus melakukan motivasi terhadap karyawannya dalam hal meningkatkan kompetensi karyawan agar dapat mencapai hasil terbaik dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan cara memfasilitasi lebih banyak *training* tentang bahasa asing seperti bahasa mandarin, bahasa jepang, bahasa Jerman, dll. Karyawan juga perlu untuk meningkatkan hubungan yang baik sesama rekan kerja dengan cara perusahaan memberikan *gathering* atau *outing* yang dapat meningkatkan interaksi antar departemen di Movenpick Resort & SPA Jimbaran, Bali.
2. Manajemen perusahaan agar terus meningkatkan pelatihan kerja terhadap karyawannya supaya setiap karyawan selalu siap dalam menghadapi pelatihan-pelatihan yang diberikan perusahaan dengan cara meningkatkan kuantitas pelatihan seperti pelatihan bahasa asing, *product knowledge*, dll.
3. Manajemen perusahaan agar terus meningkatkan pengembangan karir terhadap karyawannya dan memberikan informasi yang transparan mengenai promosi jabatan yang ada di perusahaan agar karyawan lebih bersemangat lagi untuk meningkatkan kinerjanya dengan cara selalu menyebarkan informasi kesempatan berkarir di Movenpick Resort & SPA Jimbaran atau hotel-hotel lain yang terafiliasi baik didalam atau diluar negeri.
4. Manajemen perusahaan agar mampu meningkatkan kepercayaan diri karyawan dalam hal mengantisipasi masalah yang mungkin terjadi. Hal ini dapat dilakukan dengan cara melatih dan memfasilitasi setiap karyawan untuk tidak hanya bekerja dalam porsinya masing-masing namun sedikit tidaknya dapat mengetahui *job desk* departemen atau *section* lain, dengan cara memberikan kesempatan untuk *cross training* satu departemen dengan departemen lainnya. Perusahaan juga harus mampu dalam meningkatkan kepercayaan diri karyawan dalam beradaptasi dengan perubahan-perubahan yang mungkin terjadi dalam lingkungan kerja dimasa yang akan datang. Hal ini dapat dilakukan dengan cara memberikan informasi terkini tentang perkembangan hotel dan memberikan jawaban bagi karyawan-karyawan yang belum mengerti tentang perubahan yang dimaksud agar tidak terjadi disinformasi atau informasi yang didapatkan tidak sesuai dengan apa yang seharusnya.

Daftar Pustaka

- Arikunto, S. (1992). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik*. Rineka cipta.
- Arikunto, S., & Praktik, P. (2001). *Rineka cipta*. Jakarta.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi multivariate dengan program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P., & Hasibuan, H. M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Husein, U. (2008). *Metode penelitian untuk skripsi dan tesis bisnis*. Jakarta. PT Rajagrafindo Persada.
- Ibrahim, M. A. (2015). *Metodologi penelitian kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Kadarisman, M. (2012). *Manajemen pengembangan sumber daya manusia*. Jakarta: Rajawali Pers, 2, 13.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2014). *Perilaku organisasi (Book 1, Biro Bahasa Alkemis, Pengalih bhs)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Lina, L. (2016). *Pengaruh Penilaian Kinerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Budaya Organisasi sebagai Variabel Intervening*. *Jurnal Akuntansi Maranatha*, 8(2), 214–224.
- Mangkunegara, A. P. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya. WWWx Manusia, Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2006). *Human resource management*. Jakarta: Salemba Empat, 81.
- Nasution, F. N., Mariatin, E., & Zahreni, S. (2018). *The influence of career development and organizational culture on employee performance*. *International Journal of Scientific Research and Management*, 6(01).
- Prabu Mangkunegara, A. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Ridwan, M. (2012). *Perencanaan Pariwisata dan Pengembangan Pariwisata*, Medan Polonia: PT. Sofmedia. Jakarta.
- Rohlih, M. (2015). *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Dan Presensi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Che'es Resto Solo*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Sinungan, M. (2018). *Produktivitas apa dan Bagaimana*. Bumi Aksara.
- Sunyoto, D. (2015). *Perilaku konsumen dan pemasaran*. Yogyakarta: Caps.
- Suparyogo, I. (2001). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta. Yogyakarta: Andi.

- Suryani, I. (2018). Factors affecting organizational commitment. *Jurnal Manajemen Inovasi*, 9(1).
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi pertama, cetakan pertama. Penerbit: Kencana Pranada Media Group. Jakarta.
- Sutrisno, E. (2013). *Manajemen sumber daya manusia*.
- Umi, M. Z., & Nurnida, I. (2018). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada PT. Mitra Solusi Telematika (MST) Jakarta. *EProceedings of Management*, 5(1).
- Widowati, R. (2017). Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Politeknik LP3I Jakarta. *Jurnal Lentera Bisnis*, 5(2), 104–125.