

Analisis Pengaruh Program *Training* dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Karyawan pada Legian Beach Hotel

Putu Melani¹, I Gusti Ngurah Sanjaya², Yulia Tria Hapsari³

^{1,2,3}Program Studi Manajemen Bisnis Internasional, Politeknik Negeri Bali, Indonesia
melaniputu990@gmail.com¹, gustingurahsanjaya@pnb.ac.id²

ABSTRACT

This study aims to examine the influence of Training Programs and Career Development on Employee Performance at Legian Beach Hotel. The study was motivated by the importance of improving employee performance in the hospitality industry, where service quality plays a vital role. This research employed a quantitative approach using an associative method. The population consisted of 293 employees of Legian Beach Hotel, while the sample included 75 respondents determined using the Slovin formula. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression with the assistance of the Statistical Package for the Social Sciences (SPSS). The results showed that Training Programs had a positive and significant effect on Employee Performance, with a t-value of 6.324 and a significance value of 0.000. Career Development also had a positive and significant effect on Employee Performance, with a t-value of 2.062 and a significance value of 0.043. Simultaneously, Training Programs and Career Development had a positive and significant effect on Employee Performance, with an F-value of 76.815 and a significance value of 0.000. The coefficient of determination (R^2) was 0.681, indicating that Training Programs and Career Development explained 68.1% of the variation in Employee Performance, while the remaining 31.9% was influenced by other factors outside the scope of this study. The findings indicate that employee performance can be improved through effective training programs and well-structured career development opportunities. Therefore, Legian Beach Hotel is recommended to continuously improve the quality of its training programs and provide a clear career development system to support optimal employee performance.

Keywords: Training Programs, Career Development, Employee Performance.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Program Training dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Karyawan pada Legian Beach Hotel. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya peningkatan kinerja karyawan dalam industri perhotelan yang sangat bergantung pada kualitas pelayanan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 293 karyawan Legian Beach Hotel, sedangkan sampel yang digunakan sebanyak 75 responden yang ditentukan menggunakan rumus Slovin. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dan dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan program Statistical Package for the Social Sciences (SPSS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Program Training berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai t-hitung sebesar 6,324 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Pengembangan Karier juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai t-hitung sebesar 2,062 dan nilai signifikansi sebesar 0,043. Secara simultan, Program Training dan Pengembangan Karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai F-hitung sebesar 76,815 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,681 menunjukkan bahwa Program Training dan Pengembangan Karier mampu menjelaskan sebesar 68,1% variasi Kinerja Karyawan, sedangkan sisanya sebesar 31,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar penelitian. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan dipengaruhi oleh pelaksanaan program

training yang efektif serta adanya kesempatan pengembangan karier yang baik. Oleh karena itu, Legian Beach Hotel disarankan untuk terus meningkatkan kualitas program training serta menyediakan sistem pengembangan karier yang jelas guna mendukung peningkatan kinerja karyawan.

Kata kunci : Program Training, Pengembangan Karier, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Industri pariwisata merupakan salah satu sektor yang berperan penting dalam mendorong pertumbuhan ekonomi melalui peningkatan pendapatan daerah, penciptaan lapangan kerja, serta berkembangnya berbagai sektor pendukung seperti transportasi, restoran, jasa perjalanan, dan industri perhotelan. Industri perhotelan memiliki peran strategis sebagai penyedia jasa akomodasi sekaligus pemberi layanan kepada wisatawan, sehingga perkembangan sektor ini sangat berkaitan dengan kemajuan pariwisata, khususnya di daerah tujuan wisata seperti Bali.

Dalam industri perhotelan, kualitas pelayanan menjadi faktor utama yang menentukan keberhasilan perusahaan. Kualitas pelayanan tidak hanya dipengaruhi oleh fasilitas yang dimiliki hotel, tetapi juga oleh kualitas sumber daya manusia yang memberikan pelayanan secara langsung kepada tamu. Menurut Dessler (2020), sumber daya manusia merupakan aset penting yang berperan dalam menjalankan seluruh aktivitas organisasi untuk mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia yang efektif diperlukan agar perusahaan memiliki karyawan yang kompeten dan mampu memberikan pelayanan berkualitas.

Salah satu indikator keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia adalah kinerja karyawan. Menurut Mangkunegara (2019), kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang baik secara kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Dalam industri perhotelan, kinerja karyawan sangat menentukan kepuasan tamu karena karyawan merupakan pihak yang berinteraksi langsung dengan pelanggan. Kinerja yang baik akan meningkatkan kualitas pelayanan, kepuasan pelanggan, serta loyalitas tamu terhadap hotel.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya kemampuan kerja, motivasi, lingkungan kerja, kepemimpinan, serta program pengembangan sumber daya manusia. Salah satu upaya perusahaan dalam meningkatkan kemampuan dan kompetensi karyawan adalah melalui program *training*. Menurut Rivai (2018), *training* merupakan proses sistematis untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap karyawan agar mampu melaksanakan pekerjaan secara efektif dan efisien. Program pelatihan yang tepat diharapkan mampu meningkatkan kompetensi karyawan sekaligus memperbaiki kualitas pelayanan yang diberikan kepada pelanggan.

Legian Beach Hotel merupakan salah satu hotel berbintang yang berlokasi di kawasan Legian, Bali, yang menjadi salah satu destinasi wisata utama bagi wisatawan domestik maupun mancanegara. Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang jasa, hotel ini sangat bergantung pada kualitas pelayanan karyawannya. Oleh karena itu, manajemen secara rutin menyelenggarakan berbagai program *training*

untuk meningkatkan kompetensi, pemahaman terhadap *standard operating procedure (SOP)*, serta kualitas pelayanan yang diberikan kepada tamu.

Berdasarkan data HRD Legian Beach Hotel, selama periode Juli–Desember 2025 perusahaan secara konsisten melaksanakan berbagai program *training*, seperti Tata Tertib dan Penggunaan *Chemical*, *SOP for Eating and Drinking at Work*, *VHP Introduction*, *Create Purchase Request* dan *Purchase Order*, *Loss and Breakage*, hingga *Townhall Gathering*. Jumlah peserta pelatihan menunjukkan tren meningkat, dari 15 peserta pada Juli menjadi 69 peserta pada Desember. Kondisi ini menunjukkan tingginya perhatian perusahaan terhadap pengembangan kompetensi karyawan. Namun demikian, perbedaan jumlah peserta pada setiap program mengindikasikan bahwa partisipasi karyawan dalam pelatihan masih belum merata sehingga efektivitas pelaksanaannya masih perlu dievaluasi.

Selain pelatihan, pengembangan karier juga menjadi salah satu bentuk pengembangan sumber daya manusia yang diterapkan di Legian Beach Hotel. Berdasarkan data promosi jabatan periode Juli–Desember 2025, promosi dilakukan pada berbagai departemen seperti *Kitchen*, *Housekeeping*, *Sales*, dan *Food & Beverage*. Meskipun promosi jabatan terus dilakukan, jumlah karyawan yang memperoleh promosi relatif sedikit dan belum merata setiap bulannya. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kesempatan pengembangan karier masih terbatas sehingga berpotensi memengaruhi motivasi dan kinerja karyawan.

Dalam praktiknya, peningkatan kinerja karyawan tidak selalu berjalan optimal karena perusahaan masih menghadapi berbagai tantangan, seperti perbedaan kemampuan karyawan, kedisiplinan kerja, serta kemampuan dalam menerapkan hasil pelatihan ke dalam pekerjaan. Di sisi lain, keterbatasan kesempatan pengembangan karier juga dapat memengaruhi semangat kerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengevaluasi efektivitas program *training* maupun pengembangan karier untuk mengetahui sejauh mana kedua program tersebut mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa program *training* dan pengembangan karier berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Wahyuni (2020) menyatakan bahwa pelatihan yang efektif mampu meningkatkan kemampuan kerja sehingga berdampak positif terhadap peningkatan kinerja organisasi. Meskipun demikian, penelitian yang secara khusus mengkaji pengaruh program *training* dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan pada industri perhotelan, khususnya di Legian Beach Hotel, masih terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh program *training* dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan di Legian Beach Hotel sehingga diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan strategi pengelolaan sumber daya manusia di industri perhotelan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan memanfaatkan data kuantitatif yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner serta didukung data kualitatif berupa dokumentasi perusahaan. Penelitian dilaksanakan di Legian Beach

Hotel, kawasan Legian, Kabupaten Badung, Bali, dengan populasi sebanyak 293 karyawan dari berbagai departemen. Sampel penelitian berjumlah 75 responden yang ditentukan menggunakan teknik *purposive sampling* dengan rumus Slovin pada tingkat kesalahan 10%. Instrumen penelitian berupa kuesioner berskala Likert lima poin yang disusun berdasarkan indikator variabel Program *Training*, Pengembangan Karier, dan Kinerja Karyawan. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, observasi, dan studi dokumentasi. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan bantuan perangkat lunak *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS), yang diawali dengan uji validitas, uji reliabilitas, dan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, serta autokorelasi. Selanjutnya, data dianalisis menggunakan analisis regresi linear berganda dengan pengujian hipotesis melalui uji *t*, uji *F*, dan koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur pengaruh program *training* dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

**Tabel 1. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		75
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0828484
	Std. Deviation	.35157771
Most Extreme Differences	Absolute	.095
	Positive	.095
	Negative	-.077
Test Statistic		.095
Asymp. Sig. (2-tailed)		.088 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data primer diolah menggunakan SPSS versi 26, 2026.

Berdasarkan Tabel 7 diperoleh nilai *Asymp. Sig.* sebesar 0,088. Nilai tersebut lebih besar daripada taraf signifikansi sebesar 0,05 ($0,088 > 0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa data residual dalam penelitian ini berdistribusi normal. Distribusi residual yang normal menunjukkan bahwa penyimpangan nilai prediksi terhadap nilai aktual tersebar secara wajar sehingga model regresi memenuhi salah satu asumsi dasar analisis regresi linear berganda. Kondisi tersebut memberikan keyakinan bahwa hasil analisis regresi yang dilakukan dapat digunakan untuk menguji hubungan antarvariabel secara tepat.

Uji Multikolinearitas

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a	
		Collinearity Statistics	
	Model	Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Program Training	.418	2.395
	Pengembangan Karier	.418	2.395

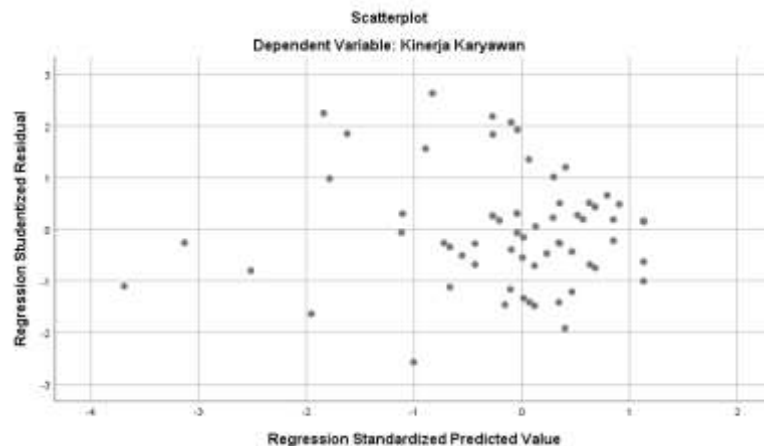
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer diolah menggunakan SPSS versi 26, 2026.

Berdasarkan Tabel 8 diketahui bahwa variabel Program Training memiliki nilai *Tolerance* sebesar 0,418 dan nilai *VIF* sebesar 2,395. Variabel Pengembangan Karier juga memiliki nilai *Tolerance* sebesar 0,418 dan nilai *VIF* sebesar 2,395. Nilai *Tolerance* pada kedua variabel lebih besar daripada 0,10. Nilai *VIF* juga berada di bawah angka 10. Hasil tersebut menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan yang sangat kuat antarvariabel independen sehingga model regresi tidak mengalami gejala multikolinearitas.

Kondisi tersebut menunjukkan bahwa masing-masing variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen secara mandiri tanpa dipengaruhi oleh hubungan linear yang tinggi dengan variabel independen lainnya. Model regresi yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi multikolinearitas sehingga layak digunakan pada tahap analisis berikutnya.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas Menggunakan *Scatterplot*

Sumber: Data primer diolah menggunakan SPSS versi 26, 2026.

Hasil pengamatan terhadap grafik *Scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y. Penyebaran titik tidak membentuk pola tertentu, seperti pola bergelombang, pola mengerucut, maupun pola yang teratur. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa varians residual bersifat konstan sehingga model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa kesalahan prediksi pada setiap pengamatan

memiliki tingkat penyebaran yang relatif sama sehingga model regresi memenuhi asumsi heteroskedastisitas.

Seluruh hasil pengujian asumsi klasik menunjukkan bahwa model regresi telah memenuhi persyaratan analisis regresi linear berganda. Kondisi tersebut memberikan dasar yang kuat untuk melanjutkan analisis pada tahap regresi linear berganda dan pengujian hipotesis.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.748	.305		2.453	.017
	Program Training	.630	.100	.652	6.324	.000
	Pengembangan Karier	.211	.102	.212	2.062	.043

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer diolah menggunakan SPSS versi 26, 2026.

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda pada Tabel 10 diperoleh persamaan regresi sebagai berikut.

$$Y = 0,748 + 0,630X_1 + 0,211X_2$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut.

1. Nilai konstanta sebesar 0,748 menunjukkan bahwa apabila Program Training dan Pengembangan Karier dianggap konstan atau tidak mengalami perubahan, maka nilai Kinerja Karyawan diperkirakan sebesar 0,748. Nilai konstanta menggambarkan kondisi dasar kinerja sebelum dipengaruhi oleh kedua variabel independen.
2. Koefisien regresi Program Training sebesar 0,630 menunjukkan bahwa setiap peningkatan Program Training sebesar satu satuan akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,630 satuan dengan asumsi variabel Pengembangan Karier tetap. Koefisien yang bernilai positif menunjukkan bahwa hubungan antara Program Training dan Kinerja Karyawan bersifat searah. Peningkatan kualitas Program Training akan diikuti oleh peningkatan Kinerja Karyawan.
3. Koefisien regresi Pengembangan Karier sebesar 0,211 menunjukkan bahwa setiap peningkatan Pengembangan Karier sebesar satu satuan akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,211 satuan dengan asumsi Program Training tetap. Koefisien positif menunjukkan bahwa semakin baik sistem Pengembangan Karier yang diterapkan perusahaan, semakin tinggi pula Kinerja Karyawan.

Berdasarkan nilai koefisien regresi diketahui bahwa Program Training memiliki nilai koefisien yang lebih besar dibandingkan Pengembangan Karier. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa Program Training merupakan variabel yang memberikan pengaruh lebih dominan terhadap peningkatan Kinerja Karyawan di Legian Beach Hotel.

Uji Simultan (*Uji F*)

Tabel 4. Hasil Uji Simultan (*Uji F*)

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	16.186	2	8.093	76.815	.000 ^b
	Residual	7.586	72	.105		
	Total	23.772	74			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Pengembangan Karier, Program Training

Sumber: Data primer diolah menggunakan SPSS versi 26, 2026.

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai *F* hitung sebesar 76,815 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi lebih kecil daripada 0,05 sehingga H_3 diterima. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Program Training dan Pengembangan Karier secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Legian Beach Hotel. Peningkatan kualitas pelatihan yang didukung oleh sistem pengembangan karier yang baik mampu meningkatkan kemampuan, motivasi, dan produktivitas kerja karyawan sehingga memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja secara keseluruhan.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 5. Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.825 ^a	.681	.672	.32459

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karier, Program Training

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer diolah menggunakan SPSS versi 26, 2026.

Berdasarkan Tabel 13 diperoleh nilai *R Square* sebesar 0,681 atau 68,1%. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variasi Kinerja Karyawan mampu dijelaskan oleh Program Training dan Pengembangan Karier sebesar 68,1%. Sisa variasi sebesar 31,9% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian yang tidak dianalisis dalam penelitian ini. Variabel tersebut dapat berupa motivasi kerja, kepemimpinan, kompensasi, budaya organisasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi, maupun faktor-faktor lain yang memengaruhi Kinerja Karyawan. Nilai koefisien determinasi sebesar 68,1% menunjukkan bahwa model penelitian memiliki kemampuan yang kuat dalam menjelaskan hubungan antara Program Training, Pengembangan Karier, dan Kinerja Karyawan. Hasil tersebut memperlihatkan bahwa kedua variabel independen memiliki kontribusi yang besar terhadap peningkatan Kinerja Karyawan di Legian Beach Hotel.

PEMBAHASAN

Pengaruh *Program Training* terhadap Kinerja Karyawan di Legian Beach Hotel

Hasil uji parsial (*uji t*) menunjukkan bahwa *Program Training* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis pertama diterima. Temuan penelitian menunjukkan bahwa peningkatan kualitas *Program Training* mampu meningkatkan kompetensi, kepercayaan diri, ketelitian, produktivitas, serta kualitas pelayanan karyawan. Selain meningkatkan *hard skills*, pelatihan juga mengembangkan *soft skills* seperti komunikasi, kerja sama tim, dan kemampuan menangani keluhan tamu sehingga mendukung peningkatan kinerja. Temuan ini sesuai dengan teori Gary Dessler yang menyatakan bahwa pelatihan merupakan proses sistematis untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan kerja sehingga karyawan mampu bekerja lebih efektif. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Wirawan (2025), Wangi (2024), Aditya (2023), dan Febrianti (2025) yang membuktikan bahwa pelaksanaan pelatihan secara berkelanjutan memberikan pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan pada industri perhotelan. Dengan demikian, *Program Training* menjadi faktor strategis dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan daya saing Legian Beach Hotel.

Pengaruh Pengembangan Karier terhadap Kinerja Karyawan di Legian Beach Hotel

Hasil *uji t* menunjukkan bahwa Pengembangan Karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga hipotesis kedua diterima. Temuan penelitian menunjukkan bahwa kesempatan promosi, kejelasan jenjang karier, dan peluang pengembangan diri meningkatkan motivasi, loyalitas, tanggung jawab, serta komitmen karyawan dalam memberikan kinerja terbaik. Meskipun pengaruhnya lebih kecil dibandingkan *Program Training* karena manfaatnya lebih bersifat jangka panjang, Pengembangan Karier tetap menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja. Temuan tersebut sejalan dengan teori Gary Dessler yang menjelaskan bahwa pengembangan karier merupakan proses berkelanjutan untuk membantu karyawan mencapai tujuan karier melalui peningkatan kemampuan dan pengalaman. Hasil penelitian ini juga konsisten dengan penelitian Jannah (2024), Nuryadin (2026), dan Pamungkas (2025) yang menyatakan bahwa sistem pengembangan karier yang baik mampu meningkatkan motivasi, loyalitas, produktivitas, dan kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperkuat sistem *career path*, *coaching*, dan *mentoring* yang transparan dan berbasis kompetensi.

Pengaruh *Program Training* dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Karyawan di Legian Beach Hotel

Hasil *uji F* menunjukkan bahwa *Program Training* dan Pengembangan Karier secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis ketiga diterima. Temuan penelitian menunjukkan bahwa kombinasi peningkatan kompetensi melalui *Program Training* dan pemberian kesempatan pengembangan karier mampu menciptakan karyawan yang kompeten, termotivasi, loyal, dan profesional. Kedua variabel mampu menjelaskan sebesar

68,1% variasi kinerja karyawan, sedangkan sisanya dipengaruhi faktor lain di luar penelitian. Temuan ini sesuai dengan teori Gary Dessler yang menyatakan bahwa organisasi akan mencapai kinerja optimal apabila mampu mengembangkan kompetensi sekaligus mengelola karier karyawan secara berkelanjutan. Hasil penelitian juga sejalan dengan Pangestu (2025) serta Jannah (2024) yang membuktikan bahwa pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan dan pengembangan karier secara terpadu mampu meningkatkan motivasi, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan. Oleh karena itu, Legian Beach Hotel perlu mempertahankan pelaksanaan *Program Training* secara berkala sekaligus memperkuat sistem Pengembangan Karier agar peningkatan kinerja karyawan dapat berlangsung secara berkelanjutan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa *Program Training* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Legian Beach Hotel. Selain itu, Pengembangan Karier juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Secara simultan, *Program Training* dan Pengembangan Karier terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan kontribusi sebesar 68,1%, sedangkan 31,9% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Hasil ini menunjukkan bahwa pelaksanaan pelatihan yang efektif serta sistem pengembangan karier yang baik mampu meningkatkan kompetensi, motivasi, profesionalisme, dan kinerja karyawan di Legian Beach Hotel.

Saran

a. Bagi Legian Beach Hotel

Legian Beach Hotel disarankan untuk terus meningkatkan kualitas *Program Training* melalui penyusunan materi yang sesuai dengan kebutuhan setiap departemen, melakukan evaluasi pelatihan secara berkala, serta memperkuat sistem Pengembangan Karier yang transparan agar kompetensi dan kinerja karyawan terus meningkat.

b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang memengaruhi Kinerja Karyawan, memperluas jumlah responden, serta menggunakan objek penelitian yang berbeda agar diperoleh hasil yang lebih komprehensif dan dapat dijadikan bahan perbandingan pada penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditya, I., Sukartini, N. W., & Dewi, K. C. (2023). *Analisis lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Holiday Inn Resort Bali Benoa* (Doctoral dissertation, Politeknik Negeri Bali).
- Babullah, M. (2024). *Pengantar manajemen sumber daya manusia*. Salemba Empat.
- Dessler, G. (2020). *Human resource management* (16th ed.). Pearson.

- Febrianti, F., Mardjuni, S., & Jumardin, A. (2025). Pengaruh pelatihan, kompensasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Swan Hospitality Management. *Journal of Economy Business Development*, 3(1), 28–34.
- Harahap, R., & Wijaya, D. (2023). Pengembangan karier berkelanjutan di era disrupsi. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Lengkapi volume, nomor, dan halaman sesuai sumber asli.)
- Jannah, N., Wahyono, T., & Rizky, M. C. (2024). Pengaruh komitmen organisasi, pengembangan karir dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Le Polonia Hotel Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 7(2), 191–202.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Rivai, V. (2018). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik*. PT RajaGrafindo Persada.
- Sari, N., & Putra, A. (2023). Efektivitas program *training* dalam meningkatkan kinerja dan pencapaian tujuan organisasi. *Jurnal Manajemen*. (Lengkapi volume, nomor, dan halaman sesuai sumber asli.)
- Wahyuni, S. (2020). Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen*. (Lengkapi volume, nomor, dan halaman sesuai sumber asli.)
- Wangi, M. R. N. (2024). *Analisis tingkat kepuasan tamu dalam meningkatkan primary metric "Intend to Recommend" di The Laguna, A Luxury Collection Resort & Spa* (Doctoral dissertation, Politeknik Negeri Bali).
- Wirawan, I. K. (2025). *Pengaruh pelatihan terhadap kinerja staf Food and Beverage Service The St. Regis Bali Resort* (Doctoral dissertation, Politeknik Negeri Bali).
- Yuniarti, D., & Handayani, S. (2020). Kinerja karyawan dalam perspektif *organizational citizenship behavior*. *Jurnal Manajemen*. (Lengkapi volume, nomor, dan halaman sesuai sumber asli.)
- Yusuf, M. (2023). *Manajemen sumber daya manusia strategis*. Salemba Empat.