



## **Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Akmani Hotel Jakarta**

### *The Influence of Training and Career Development on Employee Performance at Akmani Hotel Jakarta*

**Vivi Eka Maria<sup>1</sup>, Herry Suherman<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang  
Email : [vivieka678@gmail.com](mailto:vivieka678@gmail.com)<sup>1</sup>, [dosen01060@unpam.ac.id](mailto:dosen01060@unpam.ac.id)<sup>2</sup>

#### Article Info

##### Article history:

Received : 30-04-2026

Revised : 02-05-2026

Accepted : 04-05-2026

Published : 06-05-2026

#### Abstract

*This study aims to determine the influence of training and career development on employee performance at Akmani Hotel Jakarta. The research method employed is quantitative, involving a population of 74 employees. A sample of 74 respondents from Akmani Hotel Jakarta was selected using saturated sampling (census), where the entire accessible population served as the sample. Data were collected through questionnaires and analyzed using SPSS version 27. The tests carried out included validity and reliability tests, multiple linear regression analysis, correlation coefficients, determination, partial hypothesis testing to verify the research hypotheses. The results of this study produced a regression equation, namely  $Y = 12.365 + 0.504X_1 + 0.241X_2$ . This shows that the training variable has a positive effect on employee performance with the  $t$ -calculation value  $>$   $t$ -table, which is  $12.520 > 1.666$ . Career development variables have a positive and significant effect on employee performance, with  $t$ -calculated values  $>$   $t$ -tables, which are  $8.848 > 1.666$ . The independent variables tested had a positive and significant effect on employee performance. The results of the  $f$  test with the value of  $f$ -count  $>$   $f$ -table are  $94.991 > 3.13$ . This shows that there is a significant and simultaneous influence between training and career development variables on employee performance at Akmani Hotel Jakarta*

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

#### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan Akmani Hotel Jakarta secara simultan dan berganda. Metode penelitian dalam penelitian ini yaitu kuantitatif dengan populasi sebanyak 74 karyawan dan menggunakan sampel responden penelitian sebanyak 74 karyawan Akmani Hotel Jakarta menggunakan sampel jenuh karena seluruh jumlah populasi dijadikan sampel. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner dan dianalisis menggunakan SPSS versi 27. Pengujian yang dilakukan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji regresi linear berganda, koefisien korelasi, determinasi, uji hipotesis parsial dan hipotesis simultan untuk menguji dan membuktikan hipotesis penelitian. Hasil penelitian ini menghasilkan persamaan regresi yaitu  $Y = 12,365 + 0,504X_1 + 0,241X_2$ . Hal ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $t$ -hitung  $>$   $t$ -tabel yaitu sebesar  $12,520 > 1,666$ . Variabel pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $t$ -hitung  $>$   $t$ -tabel yaitu sebesar  $8,848 > 1,666$ . Variabel bebas yang diuji berpengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan. Hasil uji  $f$  dengan nilai  $f$ -hitung  $>$   $f$ -tabel yaitu sebesar  $94,991 > 3,13$ . Ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dan simultan antara variabel pelatihan dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan Akmani Hotel Jakarta

**Kata Kunci : Pelatihan, Pengembangan Karier, Kinerja Karyawan.**

**PENDAHULUAN**

Industri perhotelan merupakan sektor yang sangat dinamis dan kompetitif, menuntut setiap hotel untuk secara konsisten memberikan pelayanan prima guna mempertahankan loyalitas pelanggan dan mencapai keunggulan kompetitif. Kualitas pelayanan ini secara langsung berkaitan dengan kinerja karyawan, yang menjadi garda terdepan dalam interaksi dengan tamu. Perubahan tren dalam industri perhotelan, seperti adopsi teknologi baru (misalnya, sistem check-in otomatis, aplikasi pemesanan digital), atau tuntutan tamu yang semakin beragam, seringkali menciptakan kesenjangan antara keterampilan yang dimiliki karyawan saat ini dengan keterampilan yang dibutuhkan. Menurut Aziz & Caraka (2024), “kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu”

**Tabel 1.1**  
**Data Hasil Kinerja Karyawan Akmani Hotel Jakarta**  
**Periode Tahun 2023 - 2025**

Tahun	Target	Bulan												Jumlah	%
		Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Agst	Sep	Okt	Nov	Des		
2023	100%	85	82	88	90	87	89	91	86	84	88	90	93	1,053	87,75%
2024	100%	88	90	89	92	91	90	92	88	87	90	92	95	1,084	90,33%
2025	100%	88	87	88	91	89	88	90	88	87	88	87	89	1,060	88,33%

Dari tabel 1.1 dapat diketahui bahwa pengukuran kinerja karyawan Akmani Hotel Jakarta pada periode 2023 – 2025 menunjukkan hasil yang fluktuatif dan belum mencapai standar target yang ditetapkan Perusahaan sebesar 100%. Secara menyeluruh hasil kinerja tahun 2023 mencapai 87,75%, kemudian pada tahun 2024 mengalami kenaikan sebesar 90,33% namun di tahun 2025 kinerja kembali mengalami penurunan menjadi 88,33%. Fenomena kesenjangan (gap) antara target dan realisasi ini mengindikasikan adanya masalah pada produktivitas karyawan yang perlu diidentifikasi lebih lanjut, terutama terkait dengan efektivitas pelatihan dan kejelasan jenjang karier yang diberikan oleh perusahaan



**Tabel 1.2**  
**Pra-Survey Pelatihan Karyawan Akmani Hotel Jakarta**

No	Pernyataan Pra-Survey	Jawaban				Jumlah Responden
		Ya	%	Tidak	%	
1	Materi pelatihan yang saya terima bersifat praktis	13	65%	7	35%	20
2	Saya mudah memahami materi yang disajikan karena sudah sistematis	12	60%	8	40%	20
3	Saya mudah mengerti materi yang disampaikan karena metode penyampaiannya sangat efektif	11	55%	9	45%	20
4	Saya telah memenuhi kriteria sebagai pekerja untuk berpartisipasi dalam pekerjaan ini	16	80%	4	20%	20
5	Pelatih sudah menyampaikan materi secara profesional dan efektif	13	65%	7	35%	20
	Total Rata-rata		65%		35%	

Berdasarkan pra-survey tabel 1.2 yang dilakukan kepada 20 responden mengenai pelatihan, penulis memberikan 5 pernyataan dan responden harus memberikan jawaban yaitu memilih salah satu jawaban, ialah “Ya” atau “Tidak”. Meskipun secara umum respon karyawan berada pada kategori positif, namun masih terdapat kendala pada aspek metode penyampaian materi (pernyataan nomor 3), di mana sebanyak 45% responden merasa metode yang digunakan belum sepenuhnya efektif. Kurangnya efektivitas dalam metode penyampaian materi ini diduga menjadi salah satu faktor pemicu fluktuasi kinerja karyawan di tahun 2025 yang berada di angka 88,33%, karena materi yang disampaikan belum terserap secara maksimal menjadi keterampilan praktis dalam pelayanan di lapangan. Hasil pra-survey ini menunjukkan bahwa program pelatihan di Akmani Hotel Jakarta masih perlu dioptimalkan guna mendorong tercapainya target kinerja perusahaan yang maksimal sebesar 100%.



**Tabel 1.3**  
**Pra-Survey Pengembangan Karier Karyawan Akmani Hotel Jakarta**

No	Pernyataan Pra-Survey	Jawaban				Jumlah Responden
		Ya	%	Tidak	%	
1	Pengembangan karier di perusahaan ini sudah setara untuk semua karyawan	12	60%	8	40%	20
2	Atasan saya menunjukkan perhatian dan dukungan nyata terhadap kemajuan karier saya	13	65%	7	35%	20
3	Saya sudah menerima informasi secara transparan mengenai peluang promosi jabatan	10	50%	10	50%	20
4	Saya memiliki keinginan untuk meraih posisi yang lebih tinggi di perusahaan ini	18	90%	2	10%	20
5	Saya puas dengan perkembangan karier yang saya alami di perusahaan ini	11	55%	9	45%	20
	Total Rata-rata		64%		36%	

Berdasarkan Tabel 1.3, hasil pra-survey menunjukkan bahwa pengembangan karier di Akmani Hotel Jakarta masih memerlukan perhatian lebih lanjut agar sepenuhnya sesuai dengan harapan karyawan. Dari lima pernyataan yang diberikan, indikator dengan persentase jawaban "Tidak" tertinggi ditemukan pada pernyataan nomor 3 mengenai transparansi informasi peluang promosi jabatan, yaitu sebesar 50%. Hal ini mengindikasikan bahwa manajemen perlu mengoptimalkan akses informasi yang lebih merata bagi seluruh karyawan terkait jenjang karier mereka di masa mendatang

## TINJAUAN PUSTAKA

### Kinerja Karyawan

Kinerja menurut (Chairunnisah et al., 2021) adalah pegawai yang menjalankan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan dan berhasil secara kualitas dan kuantitas. Adhari (2020:77) mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut. Sinaga (2020:14) megatakan bahwa kinerja merupakan hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktot untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu

### Pelatihan

Istilah Pelatihan (*training*) dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia mengacu pada proses, cara, atau tindakan melatih; aktivitas pemberian pelatihan. Lebih lanjut Syihabuddin Qalyubi et al. dalam Jalil et al.(2021) menjelaskan bahwa pelatihan Merupakan usaha untuk mengembangkan tenaga manusia di dalam sebuah organisasi, termasuk di perpustakaan. Kegiatan pelatihan bertujuan untuk meningkatkan dan mengembangkan keterampilan serta kemampuan teknis para pegawai atau karyawan. Melalui pelatihan, mereka akan dapat memperoleh keahlian khusus dan keterampilan tingkat tinggi, menjadi ahli dalam mengoperasikan atau mengembangkan teknologi yang sedang berkembang saat ini. Pelatihan adalah upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam



pekerjaan yang sedang dijalankan atau dalam pekerjaan baru yang akan segera diambil. Pelatihan berkaitan dengan keterampilan dan kemampuan yang diperlukan untuk pekerjaan saat ini.

### **Pengembangan Karier**

Menurut Mangkunegara (2021:77) pengembangan karier adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karier masa depan mereka di perusahaan. Menurut Handoko (2020:260) pengembangan karier adalah peningkatan peningkatkan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai karier yang diinginkan. Menurut Arismunandar & Khair (2020) menyatakan bahwa pengembangan karier dapat diartikan sebagai kegiatan kepegawaian guna membantu para karyawan merencanakan karier masa depan di tempat mereka bekerja, sehingga karyawan yang bersangkutan dan juga pihak perusahaan dapat mengembangkan diri secara optimal.

### **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut Creswell (2023, p. 37-40), penelitian kuantitatif merupakan pendekatan untuk membuktikan sebuah teori dengan cara mengukur beberapa variabel yang digunakan. Pengukuran variabel ini kemudian dianalisis menggunakan statistika dan memiliki data berupa angka. Hasil yang didapatkan berupa data yang biasanya digambarkan menggunakan tabel, grafik, dan lainnya. Tujuan pendekatan kuantitatif ini adalah untuk membuktikan dan mengembangkan teori serta hipotesis-hipotesis yang berkaitan terhadap sebuah objek atau fenomena yang sedang terjadi

Penelitian ini dilaksanakan di Akmani Hotel Jakarta yang terletak di Jl. K.H. Wahid Hasyim No. 91, Menteng, Jakarta Pusat. Penelitian dilakukan secara bertahap yang disesuaikan dengan Tingkat kebutuhan penulis diawali dengan adanya persiapan berupa penulisan proposal, judul penelitian, seminar proposal, penyempurnaan materi proposal, pembuatan instrumen penelitian, pengumpulan data primer dan sekunder dan pengolahannya

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **Uji Validitas**

1. variabel kinerja karyawan (Y) mempetoleh nilai rhitung  $>$  rtabel (0,228), jadi kesimpulan dari semua item kuesioner yaitu dikatakan valid. Jadi, kuesioner yang digunakan dianggap memenuhi syarat yang berarti layak untuk dilakukannya pengolahan
2. variabel pelatihan (X<sub>1</sub>) memperoleh hasil rhitung  $>$  rtabel (0,228), memiliki arti bahwa kuesioner dikatakan valid. Jadi, dapat diputuskan bahwa kuesioner layak untuk digunakan
3. variabel pengembangan karier (X<sub>2</sub>) memperoleh nilai rhitung  $>$  rtabel (0,228), disimpulkan kuesioner dikatakan valid. Sehingga, kuesioner tersebut layak untuk diolah selama penelitian

#### **Uji Reliabilitas**

**Tabel 4.4**  
**Hasil Uji Reliabilitas Variabel Independen dan Dependen**

Variabel	<i>Cronsbatch Alpha</i>	Standar <i>Cronsbatch Alpha</i>	Keputusan
Kinerja Karyawan (Y)	0,869	0,600	Reliabel
Pelatihan (X <sub>1</sub> )	0,937	0,600	Reliabel
Pengembangan Karier (X <sub>2</sub> )	0,904	0,600	Reliabel



Tabel 4.4 dari pengujian yang telah dilakukan oleh penulis ialah variabel kinerja karyawan (Y), pelatihan (X1) dan pengembangan karier (X2) dikatakan reliabel, karena terbukti semua variabel menghasilkan nilai Cronsbatch  $Alpha > 0,6000$ .

Uji Normalitas

**Tabel 4.13**  
**Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual	
N		74	
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	2.48533207	
Most Extreme Differences	Absolute	.094	
	Positive	.085	
	Negative	-.094	
Test Statistic		.094	
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>		.175	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) <sup>d</sup>	Sig.	.105	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.097
		Upper Bound	.113

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 299883525.

Pada table 4.13, memperoleh nilai signifikan  $a = 0,175$  artinya  $a = 0,05$  atau  $0,175 > 0,05$ . Jadi uji ini dikatakan berdistribusi normal

Uji Multikolinearitas

**Tabel 4.14**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	12.365	2.418		5.114	<.001		
	Pelatihan	.504	.068	.630	7.351	<.001	.522	1.917
	Pengembangan Karir	.241	.072	.286	3.338	.001	.522	1.917

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil multikolinearitas yang telah terdapat di table 4.14 memperoleh *tolerance* pada setiap variabel bebas disebut variabel independen adalah 0,522, dimana dari kedua nilai tersebut  $> 0,1$  serta untuk nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) variabel pelatihan dan pengembangan karier yaitu 1,917, yang dimana nilai tersebut  $< 10$ . Dengan hal tersebut kesimpulannya ialah bahwa pada model regresi ini yang bisa dilihat pada tabel 4.14 adalah tidak terjadi gejala multikolinearitas antar variabel bebas atau tidak memiliki hubungan korelasi antar variabel independen



Uji Autokorelasi

**Tabel 4.16**  
**Hasil Uji Autokorelasi**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.853 <sup>a</sup>	.728	.720	2.52009	1.662

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Pelatihan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Nilai *Durbin-Watson* yaitu 1.662 dan terletak di antara kriteria 0,550 – 2,460, sehingga dinyatakan model regresi ini yaitu tanpa ada autokorelasi, dapat dilihat pada hasil tabel 4.16

Uji Heteroskedastisitas

**Tabel 4.17**  
**Hasil Uji Glejser**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.212	1.499		3.477	<.001
	Pelatihan	.010	.042	.038	.242	.810
	Pengembangan Karir	-.087	.045	-.307	-1.951	.055

a. Dependent Variable: Abs\_RES

Dari tabel 4.17, glejser test model yang telah dilakukan pada variabel pelatihan (X1) mendapatkan nilai *probability* signifikan (Sig.) senilai 0,810 dan pengembangan karier (X2) mendapatkan nilai *probability* signifikan (Sig.) senilai 0,055 berarti kedua variabel memiliki nilai signifikan (Sig.) > 0,05. Kesimpulannya yaitu bahwa regression model tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas berarti layak untuk digunakan

Analisis Regresi Linear

**Tabel 4.20**  
**Hasil Regresi Linear Berganda Antara Variabel Pelatihan (X1) dan Variabel Pengembangan Karier (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.365	2.418		5.114	<.001
	Pelatihan	.504	.068	.630	7.351	<.001
	Pengembangan Karir	.241	.072	.286	3.338	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil regresi yang ditunjukkan tabel 4.20, persamaan regresinya ialah  $Y = 12,365 + 0,504X1 + 0,241X2$ . Kesimpulannya :



1. Nilai konstanta sebesar 12,365 jadi, apabila variabel pelatihan (X1) dan pengembangan karier (X2) senilai 0 (konstan) akan terdapat nilai kinerja karyawan (Y) senilai 12,365
2. Koefisien regresi untuk variabel pelatihan (X1) mempunyai nilai positif 0,504. Ini menunjukkan bahwa peningkatan variabel pelatihan (X1) akan menyebabkan peningkatan yang sesuai dalam variabel kinerja karyawan (Y) dan sebaliknya, penurunan X1 akan mengakibatkan penurunan Y
3. Koefisien regresi 0,241 untuk variabel pengembangan karier (X2) menunjukkan bahwa peningkatan variabel pengembangan karier (X2) sesuai dengan peningkatan variabel kinerja karyawan (Y) dan sebaliknya

**Uji Koefisien Korelasi**

**Tabel 4.24**  
**Hasil Koefisien Korelasi Secara Simultan Antara Pelatihan (X1) dan Pengembangan Karier (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Model Summary					Change Statistics				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.853 <sup>a</sup>	.728	.720	2.52009	.728	94.991	2	71	<.001

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Pelatihan

Tabel 4.24, menghasilkan nilai koefisien korelasi yaitu 0,853 terletak pada nilai 0,800 – 1,000. Tingkat hubungan antara kinerja karyawan dan pelatihan serta variabel pengembangan karier sangat signifikan yaitu sangat kuat

**Koefisien Determinasi**

**Tabel 4.27**  
**Hasil Koefisien Determinasi Secara Simultan Antara Variabel Pelatihan (X1) dan Pengembangan Karier (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.853 <sup>a</sup>	.728	.720	2.52009

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Pelatihan

Tabel 4.27 memperoleh nilai koefisien determinasi senilai 0,728. Sehingga memiliki kesimpulan yaitu variabel pelatihan dan pengembangan karier memengaruhi kinerja karyawan sebesar 72,8% dengan 27,2% sisanya menunjukkan bahwa ada faktor lain yang memiliki pengaruh

**Uji T (Parsial)**

**Tabel 4.28**  
**Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t) antara Variabel Pelatihan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.903	2.321		6.851	<.001
	Pelatihan	.662	.053	.828	12.520	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan



Tabel 4.28 memperoleh nilai thitung > ttabel (12,520 > 1,666) kemudian nilai p value < Sig.0,05 atau (0,000 < 0,05). Jadi, disimpulkan H01 ditolak dan Ha1 diterima, menyatakan secara parsial ditemukan pengaruh signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan

**Tabel 4.29**  
**Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t) Antara Variabel Pengembangan Karier (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.411	2.996		6.144	<.001
	Pengembangan Karir	.608	.069	.722	8.848	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Tabel 4.29 memperoleh nilai thitung > ttabel (8,848 > 1,666), sehingga menunjukkan bahwa nilai p value < Sig.0,05 atau (0,000 < 0,05). Hal ini mengarah pada kesimpulan bahwa H02 ditolak dan Ha2 diterima, menunjukkan pengaruh signifikan parsial antara pengembangan karir terhadap kinerja karyawan

**Uji F (Simultan)**

**Tabel 4.30**  
**Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F) Antara Variabel Pelatihan (X1) dan Pengembangan Karier (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1206.548	2	603.274	94.991	<.001 <sup>b</sup>
	Residual	450.912	71	6.351		
	Total	1657.459	73			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Pelatihan

Pada Tabel 4.30, jika nilai Fhitung > Ftabel atau (94,991 > 3,13) maka nilai p value < Sig.0,05 atau (0,000 < 0,05). Oleh karena itu, H03 ditolak dan Ha3 diterima, menunjukkan pengaruh simultan yang signifikan antara pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan

**KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil temuan penelitian mengenai pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan Akmani Hotel Jakarta dengan sampel sejumlah 74 responden. Pelatihan dan pengembangan karir mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kesimpulan dari hasil penelitian ini, yaitu :

1. Hasil penelitian menyatakan pelatihan (X1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai korelasi 0,828 berarti kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai determinasi yaitu 0,685 atau senilai 68,5%. Uji hipotesis menemukan bahwa nilai thitung > ttabel atau (12,520 > 1,666) dengan nilai p value < Sig.0,05 atau



- (0,000 < 0,05). Oleh karena itu dinyatakan H01 ditolak dan Ha1 diterima artinya secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan (X<sub>1</sub>) terhadap kinerja karyawan (Y) Akmani Hotel Jakarta
2. Hasil penelitian menyatakan pengembangan karier (X<sub>2</sub>) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai korelasi 0,722 berarti kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi yaitu 0,521 atau senilai 52,1%. Uji hipotesis menemukan bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau (8,848 > 1,666) dengan nilai  $p\ value < Sig.0,05$  atau (0,000 < 0,05). Sehingga disimpulkan H02 ditolak dan Ha2 diterima, bermakna secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara pengembangan karier (X<sub>2</sub>) terhadap kinerja karyawan (Y) Akmani Hotel Jakarta
  3. Hasil penelitian menyatakan pelatihan (X<sub>1</sub>) dan pengembangan karier (X<sub>2</sub>) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) yang memiliki nilai koefisien korelasi yaitu 0,853 berarti ketiga variabel memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai determinasi secara simultan adalah 0,728 atau 72,8%. Uji hipotesis secara simultan memperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau (94,991 > 3,13) dan nilai  $p\ value < Sig.0,05$  atau (0,01 < 0,05). Menyimpulkan adanya penolakan H03 dan penerimaan Ha3 memperlihatkan bahwa ada korelasi yang signifikan antara pelatihan (X<sub>1</sub>) dan pengembangan karier (X<sub>2</sub>) dengan kinerja karyawan (Y) Akmani Hotel Jakarta

#### DAFTAR PUSTAKA

- Adhari, I. G. (2020). Manajemen sumber daya manusia. CV. Penerbit Pasaman Barat.
- Aditama, R. A. (2020). Manajemen Administrasi Rumah Sakit. Deepublish.
- Ajabar. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Deepublish.
- Anggi, dkk. (2022). Manajemen sumber daya manusia. Widina Bhakti Persada.
- Arismunandar, & Khair, H. (2020). Pengaruh kompensasi, pengembangan karier, dan komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 1-16.
- Aziz, A., & Caraka, R. N. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai .... *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(2), 1279-1293.
- Baihaqi, A., & Suherman, H. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan... *Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 1(1), 19–28.
- Bianca. (2019). Manajemen sumber daya manusia.
- Budiasa, I. G. P. K. (2021). Beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Banyumas: Pena Persada.
- Caraka, R. N., & Aziz, A. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan... *JISMDB*, 1(2), 248–254.
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2023). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (6th ed.). SAGE Publications.
- Dahri. (2020). Metodologi Penelitian: Sebuah Pengantar. Yogyakarta: Deepublish.
- Dewi, P. Y. S., dkk. (2022). Manajemen sumber daya manusia. Bandung: Widina Bhakti Persada.



- Dwiyanti, S., & Puji, K. (2025). Pengaruh Pengembangan Karier dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan... *Jurnal Ilmiah Sumber Daya Manusia*, 8(2), 154-165.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi dan Perubahan*. Bandung: Alfabeta.
- Eka, P. D. (2020). Analisis Pengaruh Keselamatan Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan... *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 3(2), 198–208.
- Fuadah, L. L. (2021). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Palembang: NoerFikri Offset.
- Ghozali, I. (2017/2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26* (Edisi 10). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Griffin, R. W. (2021). *Management* (13th ed.). Cengage Learning.
- Handayani, R. (2020). *Metodologi Penelitian Sosial*. Yogyakarta: Trussmedia Grafika.
- Handoko, T. H. (2020). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia* (Edisi ke-2). BPFE Yogyakarta.
- Hardani, dkk. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. Yogyakarta: CV. Pustaka Ilmu Group.
- Haryoto, C., dkk. (2023). Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan... *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 7(1), 90–99.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasmin, & Nurung, J. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Mitra Cendekia Media.
- Hermawati, R., dkk. (2021). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan... *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 4(3), 319–331.
- Jalil, A., et al. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. ICM Publisher.
- Khairiah, S., & Tamin, M. (2024). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai... *Jurnal Serambi Ekonomi dan Bisnis*.
- Kosali, G. A. (2023). Analisis Kinerja Pegawai di Kantor Camat Parigi Selatan... *Jurnal Ilmu Manajemen*.
- Lestari, S., dkk. (2023). *Manajemen sumber daya manusia*. Padang: PT Global Eksekutif Teknologi.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2020/2021). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mardawani. (2020). *Praktis Penelitian Kualitatif Teori Dasar dan Analisis Data*. Yogyakarta: Deepublish.
- Maryatmi. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Media Sains Indonesia.
- Ningsih, S. S. (2019). *Pengaruh pelatihan dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan pada Bank BRI Syariah KC Madiun* [Skripsi]. IAIN Ponorogo.
- Noe, R. A. (2020). *Employee Training and Development* (8th ed.). McGraw-Hill Education.
- Pardamean, K. H. (2020). The effect of training and career development on employee performance... *Journal of Management and Business Environment (JMBE)*, 2(1), 1-18.



- Pettinger, R. (2020). *Introduction to Management* (2nd ed.). Red Globe Press.
- Pricilla, L., & Octaviani, I. S. (2020). Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi, dan Pengembangan Karier... *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 8(2), 29–38.
- Purnawati, N. K., dkk. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Media Sains Indonesia.
- Rizalni, R. M., & Suherman, H. (2024). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai... *Jurnal Intelék Insan Cendekia*, 1(9), 5578–5592.
- Rozi, A., & Puspitasari, A. (2021). Pengaruh Pengembangan Karier dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai... *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 4(2), 106–119.
- Rudani, R. B. (2020). *Principles of management* (2nd ed.). McGraw-Hill Education.
- Sabrina, H. M. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Medan: Umsu Press.
- Sahir, S. H. (2021/2022). *Metodologi Penelitian*. Medan: Kaper Publications.
- Samsudin, S. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Santoso, S. (2019). *Mahir Statistik Parametrik*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Silaen, N. R., dkk. (2021). *Kinerja karyawan*. Widina Bhakti Persada.
- Simamora, H. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Simarmata, J., dkk. (2021). *Manajemen sumber daya manusia: Teori dan konsep*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Sinaga, O. S., dkk. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Yayasan Kita Menulis.
- Sugiyono. (2016/2019/2020/2021/2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Statistik untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Suhardi. (2023). *Metodologi Penelitian Ekonomi dan Manajemen*. Yogyakarta: Gava Media.
- Sujarweni, V. W. (2020/2022). *Metodologi Penelitian: Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Syahputra, A., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan... *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 94-105.
- Teja, V. Y., & Oktavio, A. (2019). Pelatihan dan Pengembangan Karier serta Pengaruhnya Terhadap Peningkatan Kinerja... *Jurnal Manajemen Perhotelan*, 5(2), 102–108
- Tobing, M. S. R. L., & Sagala, E. (2024). Analisis Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karier... *Jurnal ARASTIRMA Universitas Pamulang*, 4(2), 532–545
- Wardana, dkk. (2020). *Metodologi Penelitian*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Wibowo. (2017). *Manajemen kinerja* (Edisi ke-5). Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Wicaksono, W., dkk. (2021). Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan... *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 5(1), 220–237.
- Wulandari. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Media Sains Indonesia.
- Yulius, K. G., dkk. (2019). Pengaruh Pelaksanaan Program Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karier... *Jurnal Ilmiah Pariwisata*, 24(2), 150–159