

## Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan di desa visesa ubud resort

I Komang Widi Adnyana<sup>1)</sup>, Ni Putu Ratna Sari<sup>2)</sup>, Agung Sri Sulistyawti<sup>3)</sup>

DIV Pariwisata, Fakultas Pariwisata, Universitas udayana123)

Jl. DR. R. Goris No. 7 Denpasar, Telp / Fax (0361) 223798

Email : [widiadnyana16@yahoo.com](mailto:widiadnyana16@yahoo.com)

### Abstrak

Peran tenaga kerja merupakan salah satu faktor utama yang harus diperhatikan oleh perusahaan dalam mencapai tujuan. Oleh karena itu dalam hal ini perusahaan dituntut kemampuannya atau kekuatannya untuk mengelola sumber daya secara terencana, terutama sumber daya manusia sebagai tenaga pelaksana operasional perusahaan untuk menghasilkan daya manusia dan hasilnya bisa digunakan dalam setiap kegiatan perusahaan. Pelatihan merupakan salah satu proses pengembangan diri kepada karyawan agar bisa bekerja lebih terampil dan meningkatkan keahlian karyawan. yang mana pada tahun 2018 sejumlah 115 keluhan dan ditahun 2019 berjumlah 347 keluhan mengalami peningkatan keluhan sebanyak 232. Keluhan 2019 meningkat dari tahun 2018. Dapat disimpulkan adanya peningkatan keluhan dikarenakan kurang optimal kinerja karyawan karena adanya pengurangan tenaga kerja, pelatihan yang tidak teratur dan hight occupancy. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui jenis – jenis pelatihan yang dilakukan di Desa Visesa Ubud Resort dan pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan di Desa Visesa Ubud resort

Jenis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu data kualitatif dan kuantitatif, teknik sampel yang digunakan yaitu *proportional stratified random sampling* dengan jumlah responden yang didapat yaitu 61 responden. Teknik analisis data yang digunakan yaitu deskriptif kuantitatif menggunakan nilai skala sikap dengan interval 1 – 4, dan analisis regresi linier sederhana. Analisis data selanjutnya menggunakan deskriptif kualitatif.

Adapun jenis pelatihan yang sudah dilaksanakan terbagi menjadi 5 katagori pelatihan yang terdiri dari pelartihan keahlian, pelatihan ulang, pelatihan fungsional silang, pelatihan tim dan pelatihan kreatifitas, yang dilaksanakan dengan periode waktu tertentu dan diikuti oleh seluruh karywan. Hasil Penelitian yang diperoleh menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja yang dibuktikan dengan nilai  $t$  hitung  $4.582 >$  dari  $t$  table 1.67. Hasil determinasi menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh 26.2%, terhadap kinerja karyawan di desa Visesa Ubud Resort. Saran yang dapat penulis berikan yaitu pihak manajemen melakukan evaluasi secara rutin terhadap program – program pelatihan yang bertujuan untuk mengetahui seberapa efektif program pelatihan yang sudah dilakukan

**Kata Kunci:** Pelatihan. Kinerja, Desa Visesa Ubud Resort, Regresi Linier Sederhana.

### Abstrak

*The role of the workforce is one of the main factors that must be considered by the company in achieving its goals. Therefore, in this case the company is required its ability or strength to manage resources in a planned manner, especially human resources as the company's operational implementers to produce useful power and useful results in every activity of the company. Training is one of the processes of self-development to employees in order to work more skilfully and improve employee skills. which in 2018 amounted to 115 d complaints and in 2019 amounted to 347 complaints experienced an increase of 232 complaints. Complaints in 2019 increased from 2018. it can be concluded that there is an increase in complaints due to lack of optimal employee performance due to workforce reduction, irregular training and hight occupancy. The purpose of this research was to find out the effect of training on employee performance in Visesa Village Ubud resort*

*Therefore, there are several types of training which is given by the company such as: proficiency training, repeated training, cross-function training and creativity training. Those training were conducted within specific time period and all employees joined the training. The type of data used in this study is qualitative and quantitative data, sample techniques used are proportional stratified random sampling with the number of respondents obtained, namely 61 respondents. Data analysis techniques used are descriptive quantitative using attitude scale values with intervals of 1 – 4, and simple linear regression analysis. The next data analysis uses descriptive qualitative. The results of the research obtained showed that the training had an effect on performance as evidenced by the  $t$ - count value of  $4,582 >$  from  $t$  table 1.67. The results showed that the training had a 26.2% effect on employees' work in visesa ubud resort village. The advice that the author can give is that the management conducts regular evaluations of training programs that aim to find out how effective the training program has been done*

**Keywords:** Training. Performance, Visesa Village Ubud Resort, Simple Linear Regression.

## 1. PENDAHULUAN

Peran tenaga kerja merupakan salah satu faktor utama yang harus diperhatikan oleh perusahaan dalam mencapai suatu tujuan. Oleh karena itu dalam hal ini perusahaan dituntut kemampuannya atau kekuatannya untuk mengelola sumber – sumber daya secara terencana, terutama sumber daya manusia sebagai tenaga pelaksana operasional perusahaan untuk menghasilkan daya guna dan hasil guna dalam setiap kegiatan perusahaan. Dengan demikian perusahaan tidak hanya dapat mempertahankan dan meningkatkan keuntungan yang diperoleh, tetapi juga mempertahankan eksistensinya dalam dunia bisnis.

Pelatihan merupakan salah satu proses pengembangan diri kepada karyawan agar bisa bekerja lebih terampil dan meningkatkan pengetahuan maupun keahlian karyawan. Dengan pelatihan yang dilakukan perusahaan, karyawan dapat mengetahui bagaimana bekerja yang baik dan benar sesuai dengan standar operasional yang ditetapkan perusahaan, sehingga kedepannya perusahaan bisa mencapai target yang ingin dicapai.

Berdasarkan *guest comment* di *Tripadvisor* mengenai keluhan dari wisatawan yang pernah menginap di Desa Visesa Ubud Resort, memberi tanggapan ke beberapa departemen. Berikut tanggapannya: Keluhan kepada *Housekeeping*, Rizki surendra memberikan keluhan bahwa terdapat serangga dan kadal dikamar, *Vag kats* Bau kelembaban dan prabotan busuk di dalam kamar tidak tertahankan bagi saya layanan menengah dan kelompok yang biasa – biasa saja. Keluhan kepada *Front Office* Antonio pirus Saat ini saya tinggal di hotel dan setiap malam *music* terdengar dari tempat lain. Berlangsung hingga pukul 3 dini hari. Tak terbayangkan lagi untuk hotel dalam katagori ini, Pondok gane, *staff* perlu belajar cara tersesnyum dan tidak bergegas, Yash shilvastav contoh klasik *staff* merusak pengalaman. 90% dari mereka tidak mengerti Bahasa inggris atau tidak ingin mengerti Bahasa inggris bahkan perminntaan sederhana terlalu banyak untuk mereka dan dipenuhi dengan tidak sopan atau menunggu untuk memeriksa dengan manajer. Lapor masuk kami tertunda selama 1 jam bahkan setelah mencapai hotel pada jam 3 sore kami tidak menerima tas kami selama 1 jam mereka dibawa dengan kami di keret yang sama. Telur terlalu mateng saat sarapan antar jemput tidak teratur. Kamar memiliki bau tidak enak, *wifi* buruk dan layanan pemesanan harus dilakukan melalui telepon pintar yang kami tidak ketahui sampai hari kedua menginap, Lyn goh, bagus, orang – orang tertentu memang berusaha memberi layanan yang luar biasa, tempat indah namun komunikasi pra perjalanan yang sulit, layanan *transfer* bandara yang tidak terisi dan rekomendasi *tour* yang diatur dengan harga selangit, kesalahan perlengkapan mandi, toilet yang lemah dan housekeeping yang kurang responsif dan teliti meskipun ada panggilan, mengabaikan pengalaman tersebut. Keluhan kepada *F&b Service*, Darren fleming resor yang cukup tenang, *sunlounges* tidak cukup dan harus menunggu untuk sarapan tidak memuaskan terutama ketika itu bukan musim puncak. staff ramah dan membantu. Keluhan kepada *Kitchen* , Yash shilvastav Telur terlalu mateng saat sarapan antar jemput tidak teratur, Robert m Pilihan sarapan luar biasa meskipun kualitas makanan rata-rata dan sosis yang ditawarkan rasanya seperti *hot dog*. Kami lebih baik di hotel bintang 3 kami sebelumnya. Keluham kepada Perma *Culture*, Lee chapman Tour resort mengecewakan, karena setiap kami ingin memesan selalu *full booking*.

Desa Visesa Ubud Resort juga memiliki masalah pada kinerja karyawan, kinerja keryawan dapat dilihat dengan keluhan tamu pada layanan yang dilakukan oleh para karyawan hotel, jumlah keluhan – keluhan tamu kepada pihak hotel dapat di lihat pada Tabel 1 dibawah ini:

**Tabel 1**  
**Jumlah keluhan tamu pada karyawan Desa Visesa Ubud Resort Tahun 2018 dan 2019**

BULAN	Housekeeping		Front Office		F & B Product		F & B Service		Spa		Security		Permaculture & Gardener		Total	
	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019
JAN	10	15	8	10	3	4	3	6			1	5	1		26	40
FEB	6	16	4	8	2	2	1	2							13	28
MAR	3	14	3	12	1	10	2			1				1	9	38
APR	1	13	4	10		8	1	2	1	1					7	34
MAY	3	5	3	7	1	5		4							7	21
JUN	1	5		3		8		6				1		2	1	25
JUL	2	8	1	5		6		3							3	22
AUG	3	7	2	9	1	3		2		1					6	22
SEP	1	25		13		6		7				3		1	1	55
OCT	4	12	3	7	1	1	2	1		1					10	22
NOV		5	1	2	1	1	1	7							3	15
DES	12	9	8	6	2	2	4	4	1	1	2	2		1	29	25
<b>Jumlah</b>	<b>46</b>	<b>134</b>	<b>37</b>	<b>92</b>	<b>12</b>	<b>56</b>	<b>14</b>	<b>44</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>11</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>115</b>	<b>347</b>

Sumber: FO Desa Visesa Ubud Resort, Tahun 2019

Berdasarkan pada data Tabel keluhan tahun 2018 menyatakan bahwa data keluhan pada departemen housekeeping mendapatkan jumlah keluhan tertinggi dengan jumlah 46, dilanjutkan dengan departemen front office dengan jumlah keluhan 37, dilanjutkan dengan departemen *F & B Service* dengan jumlah keluhan 14, *F & B Product* 12 keluhan, *Security* 3 keluhan, *Spa* 2 keluhan, dan jumlah keluhan paling sedikit di *department Permaculture & Gardener* 1 keluhan. Dengan total keseluruhan 115 untuk data keluhan pada tahun 2018. Sedangkan jumlah keluhan pada tahun 2019 menyatakan jumlah keluhan terbanyak *housekeeping* departemen 134, *front office* dengan jumlah 92, *F & B Product* 56 keluhan, *F & B Service* 44 keluhan, *security* 11 keluhan, *Spa* 5 keluhan, *permaculture & gardener* 5 keluhan. Dari sekian data keluhan tahun 2019, yang mana pada tahun 2018 sejumlah 115 dan ditahun 2019 berjumlah 347 mengalami peningkatan keluhan sebanyak 232. Keluhan 2019 meningkat dari tahun 2018 dikarenakan beberapa factor diantaranya: adanya pengurangan tenaga kerja harian (*daily worker*) yang berpengaruh ketika *high occupancy* yang menyebabkan beban kerja meningkat serta jadwal pelatihan menjadi tidak teratur, tidak teraturnya pelatihan yang seharusnya dilakukan 2 kali dalam setahun namun pada kenyataannya kegiatan pelatihan tersebut tidak diikuti oleh *staf* dengan jadwal

Dengan keseluruhan jumlah keluhan yang ada pada tahun 2018 dan 2019 tidak luput dari upaya hotel dalam melakukan pelatihan ke semua departemen untuk memaksimalkan pekerjaan *Staff* dan meminimalkan keluhan, berikut beberapa pelatihan yang dilakukan perusahaan: *Front Office*: Pelatihan keahlian yang dilaksanakan di Desa Visesa Ubud untuk *department Front Office* seperti: *Handling Check In and Check Out Guest*, tata cara penggunaan mesin EDC, cara menangani *complaint* tamu. *Fb Product*: Pelatihan keahlian yang dilaksanakan di *department Fb Product* adalah pelatihan K3 dan pelatihan mengenai tata cara penyimpanan bahan makan. *Fb Service*: Pelatihan keahlian yang dilaksanakan di *department Fb Service* yaitu pelatihan cara melayani tamu, cara penanganan *complaint* dan pelatihan K3. *Housekeeping*: Pelatihan keahlian yang dilaksanakan di *department housekeeping* adalah pelatihan K3 dan pelatihan tata cara membersihkan kamar serta penggunaan bahan kimia. *Security*: Pelatihan keahlian yang dilaksanakan di Desa Visesa Ubud untuk *department security* yaitu Pelatihan *Fire Safety*, pelatihan evakuasi bencana. *Spa*: Pelatihan keahlian yang dilaksanakan di *department Spa* adalah pelatihan tata cara memijat tamu dan pelatihan Bahasa.

*Permaculture*: Pelatihan keahlian yang dilaksanakan di department *permaculture* yaitu pelatihan Bahasa. Pelatihan ini dilaksanakan setiap 1 minggu 2 kali namun pelaksanaan pelatihan disetiap departemen memiliki jadwal yang berbeda di karenakan oprasional harus tetep berjalan.

Berdasarkan data keluhan pada Tabel 1.3 dapat disimpulkan adanya peningkatan keluhan dikarenakan kurang optimal dengan situasi pengurangan tenaga kerja, pelatihan yang tidak teratur dan *hight occupancy*. Atas dasar fenomena diatas dan dikuatkan oleh data yang diperoleh peneliti ketika melakukan on the job training di Desa Visea Ubud Resort maka peneliti tertarik meneliti variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan dimana secara teoritis variabel pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Desa Visea Ubud Resort perlu mendapat perhatian khusus dari pihak perusahaan untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan untuk itu diperlukan suatu penelitian yang mendalam dengan mengambil judul “ Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja karyawan Desa Visea Ubud Resort.

## 2. METODE PENELITIAN

Penelitian mengenai Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Di Desa Visea Ubud Resort terletak di Ubud, dan berjarak 5 menit berkedara dari Pasar Ubud. Beralamat di Jl. Suweta, Br. Bentuyung-Sakti, Ubud 80571, Desa Visea merupakan sebuah kawasan wisata dengan areal seluas 6,5 Hektar. Berjarak sekitar 40 km dari Bandara Ngurah Rai sekitar 1,5 jam berkendara.

**Tabel 1**

### Definisi Operasional Variabel Jenis – Jenis Pelatihan D Desa Visea Ubud Resort

Variabel	Idikator	Indikator Pernyataan	Sumber
Jenis – jenis pelatihan	<b>Pelatihan Keahlian</b>	Pelatihan keahlian merupakan pelatihan yang relatif sederhana,kebutuhan atau kekurangan diidentifikasi melalui penilaian yang jeli dan didasarkan pada sasaran-sasaran yang diidentifikasi dalam tahap penilaian.	<b>Wilson Bangun (2012:201)</b>
	<b>Pelatihan Ulang</b>	Pelatihan ulang adalah subset pelatihan keahlian. Pelatihan ulang bertujuan memberikan kepada para karyawan keahlian yang mereka butuhkan untuk mengejar tuntutan-tuntutan yang berubah dari pekerjaan karyawan.	
	<b>Pelatihan Fungsional Silang</b>	Pelatihan fungsional silang melibatkan pelatihan karyawan untuk melakukan operasi dalam bidang-bidang lainnya selain dari pekerjaan yang ditugaskan	
	<b>Pelatihan Tim</b>	Terdapat dua prinsip mengenai komposisi tim :  Keseluruhan kinerja sebuah tim sangat tergantung pada keahlian individu anggotanya.  Manajer dalam kelompok kerja yang efektif cenderung memantau kinerja anggota timnya secara teratur dan mereka	

		memberikan umpan balik yang sering terhadapnya.	
	<b>Pelatihan Kreativitas</b>	Pelatihan kreativitas adalah didasarkan pada asumsi bahwa kreativitas dapat dipelajari. Terhadap beberapa cara untuk mengajarkan kreativitas yang semuanya berusaha membantu orang-orang memecahkan masalah dengan kiat-kiat baru.	

Sumber : Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (2012 : 201) 2020

**Tabel 3**

**Definisi Operasional Variabel Pengaruh Pelatihan Karyawan terhadap Kinerja karyawan Desa Visesa Ubud Resort**

Variabel	Idikator	Indikator Pernyataan	Sumber
<b>Pelatihan Karyawan ( X)</b>	<b>Materi yang dibutuhkan</b>	Materi yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan kebutuhan saat bekerja	<b>Veitzhal (2004:240)</b>
		Materi terorganisasi dan mudah dimengerti	
	<b>Metode yang digunakan</b>	Metode yang digunakan oleh instruktur sesuai dengan jenis pelatihan yang di butuhkan	
		Metode yang diberikan memberi kemudahan saat bekerja	
	<b>Kemampuan Instruktur pelatihan</b>	Kemampuan insrtuktur dalam memberi pelatihan sesuai dengan kebutuhan karyawan	
		Kemampuan instruktur mempresentasikan isi materi dengan baikdan mudah diimplementasikan	
	<b>Sarena atau prinsip pembelajaran</b>	Pedoman pelatihan sesai dengan tujuan dan pelatihan yang disampaikan	
		Pelatihan yang diberikan memudahkan anda untuk mencoba mengisi kekosongan jabatan di perusahaan, sehingga perencanaan tenaga kerja dapat dilaksanakan dengan baik	
<b>Peserta pelatihan</b>	Antusias karyawan dalam mengikuti pelatihan yang di adakan oleh pihak hotel		

		Karyawan mengikuti setiap pelatihan secara rutin dan berkala	
	<b>Evaluasi pelatihan</b>	Evaluasi kinerja karyawan setelah dilakukan pelatihan kerja	
		Evaluasi pelatihan digunakan sebagai acuan untuk mengukur kemampuan karyawan dalam bekerja	
<b>Kinerja ( Y )</b>	<b>Kualitas kerja</b>	Karyawan mampu melaksanakan tugas dengan teliti dan hasil kerja dengan kualitas yang baik	<b>Anwar Prabu Mangkunegara (2009 :75 )</b>
		Pelatihan yang diberikan kepada karyawan meningkatkan kecepatan kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan keinginan perusahaan	
	<b>Kuantitas kerja</b>	Karyawan mampu melaksanakan volume tugas sesuai target yang ditentukan perusahaan	
		Pelatihan ketrampilan mampu mempercepat penyelesaian pekerjaan karyawan	
	<b>Pelaksanaan tugas</b>	Karyawan mampu melaksanakan setiap tugas-tugas yang diberikan oleh atasan	
		Pelatihan yang diberikan membuat karyawan menyelesaikan tugas tepat pada waktunya	
<b>Tanggung jawab</b>	Karyawan memiliki tanggung jawab yang tinggi dalam melaksanakan Pekerjaannya		
	Tanggung jawab yang diberikan perusahaan membuat karyawan lebih disiplin dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya		

Sumber : Hasil Modifikasi, Veitzhal (2004:240) dan Anwar Prabu Mangkunegara(2009 :75 ) 2019

Jenis dan sumber data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah jenis data : Data kualitatif dalam penelitian ini meliputi gambaran umum tentang Desa Visesa Ubud Resort yang mencakup sejarah, fasilitas hotel dan juga mengenai fasilitas-fasilitas yang tersedia di dalamnya. Dan Data Kuantitatif dalam penelitian ini seperti jumlah karyawan hotel , jumlah sampel untuk karyawan Hotel , hasil kuisisioner, serta hasil analisis yang akan digunakan. Berdasarkan sumber data yang dipergunakan dalam penelitian ini diklasifikasikan menjadi dua, antara lain : Sumber data primer dan Sumber data sekunder . Metode pengumpulan data pada penelitian ini adalah penyebaran kuesioner, wawancara, observasi dan dokumentasi.

Teknik analisis data dibagi menjadi dua yaitu deskriptif kuantitatif Dalam penelitian ini menggunakan analisis statistik deskriptif yang di dukung oleh deskriptif kuantitatif. Menurut Utama dan Mahadewi (2012:143) menjelaskan bahwa deskriptif kuantitatif merupakan proses mengorganisasikan dan mengurutkan data kedalam pola , kategori, dan satuan uraian dasar sehingga ditemukan tema dan dapat dirumuskan hipotesis kerja seperti disarankan oleh data. Data

yang terkumpul dengan pengamatan langsung di lokasi penelitian dengan cara observasi, wawancara tidak terstruktur, dokumentasi, kuisioner dan studi kepustakaan. Dan Analisis Kuantitatif Teknik analisis data kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok tentang suatu kejadian atau permasalahan. dalam penelitian ini terbagi menjadi beberapa pengujian, Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Analisis Regresi Linier Sederhana, Uji Signifikansi, Koefisien Determinasi.

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 1. Karakteristik Responden

Responden pada penelitian ini digambarkan secara umum dengan menyajikan karakteristik yang dapat dilihat dari domografi karyawan yaitu : usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan. Jumlah responden yang dilibatkan pada penelitian ini sebanyak 61 responden yang merupakan karyawan Desa Visesa Ubud secara lebih jelas, karakteristik responden dapat dilihat pada tabel di bawah ini

**Tabel 4**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

No	Usia	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
1	≤ 20 tahun	0	
2	21 – 30 tahun	42	69
3	31 – 40 tahun	12	19,67
4	Di atas 40 tahun	7	11,47
Jumlah		61	100

Sumber : Hasil Penelitian yang Telah Diolah, 2019.

Berdasarkan Tabel 4.1 dapat diketahui bahwa sampel responden karyawan di Desa Visesa Ubud Resort didominasi oleh karyawan yang berusia 21 – 30 tahun yaitu sebanyak 42 orang dengan persentase sebesar 69% serta karyawan yang berusia 31 – 40 tahun sebanyak 12 orang atau sebesar 19,67%, sedangkan karyawan dengan usia 40 tahun keatas berjumlah 7 orang dengan persentase 11,47%. Hal ini dikarenakan penyerapan karyawan di Desa Visesa Ubud Resort kebanyakan karyawan yang sudah pernah melakukan trainee di hotel tersebut. Apabila selama trainee mereka dilihat memiliki kinerja yang bagus, maka akan di panggil untuk melakukan interview kembali.

**Tabel 5**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
1	Laki – laki	46	75,40
2	Perempuan	15	24,59
Jumlah		61	100

Sumber : Hasil Penelitian yang Telah Diolah, 2019.

Berdasarkan Tabel 4.2 dapat dilihat bahwa sampel karyawan yang menjadi responden didominasi oleh karyawan laki-laki yaitu sebanyak 46 orang, dengan persentase sebesar 75,40% dan karyawan perempuan sebanyak 15 orang atau sebesar 24,59%.

**Tabel 6**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

No	Pendidikan	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
----	------------	--------------------------	----------------

1	SMP	0	0
2	SMA/SMK	15	24,59
3	Diploma	38	62,29
4	Sarjana	8	13,11
Jumlah		61	100

Sumber : Hasil Penelitian yang Telah Diolah, 2019.

Tabel 4.3 menunjukkan persentase responden yang dibagi berdasarkan tingkat pendidikan. Adapun dengan tingkat pendidikan SMA atau SMK yaitu sebanyak 15 orang atau sebesar 24,59 %. Tingkat pendidikan Diploma mendominasi yaitu sebanyak 38 orang atau sebesar 62,29 %. Diploma yang dimaksud merupakan jenjang Diploma yang terbagi menjadi Diploma 1, Diploma 2, Diploma 3 dan Diploma 4. Kemudian tingkat pendidikan Sarjana sebanyak 8 orang responden atau sebesar 13,11 %. Adanya dominasi dari lulusan tingkat Diploma khususnya jurusan pariwisata karena merupakan lulusan yang memiliki keahlian dan memiliki pengalaman praktek yang sudah siap untuk terjun langsung pada dunia kerja.

## 2. Hasil

Pada sub bab ini kan dijelaskan mengenai hasil dari rumusan masalah yang diambil dalam penelitian ini yaitu. Apa saja jenis-jenis pelatihan yang ada pada Hotel Visesa Ubud dan pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan di desa visesa ubud. Berikut penjelasannya

### 1. Jenis – Jenis Pelatihan

**Tabel 7**  
**Jenis – jenis Pelattihan Karyawan**

1. Pelatihan Keahlian					
Departmen	Jenis Kegiatan	Waktu	Intensitas	Instruktur	Peserta
Housekeeping	Pelatihan K3	Bulan	2X	Supervisor	Staff, Daily Worker
	Making Bed	Minggu	2X	Supervisor	Staff, Daily Worker, Training
	Tata Cara Membersihkan Kamar Serta Penggunaan Bahan Kimia	Minggu	2X	Supervisor	Staff, Daily Worker, Training
Front Office	Handling Check in and Check Out Guest	Minggu	2X	Supervisor	Staff, Daily Worker, Training
	Tata Cara Penggunaan Mesin Edc	Minggu	2X	Supervisor	Staff, Daily Worker, Training
	Cara Menangani Complaint Tamu	Minggu	2X	Supervisor	Staff, Daily Worker, Training
F & B Product	Pelatihan K3	Bulan	2 X	Supervisor	Staff, Daily Worker, Training

	Tata Cara Penyimpanan Bahan Makan	Minggu	2X	Supervisor	Staff, Daily Worker, Training
F & B Service	Pelatihan Cara Melayani Tamu	Minggu	2X	Supervisor	Staff, Daily Worker, Training
	Penanganan Complaint	Minggu	2X	Supervisor	Staff, Daily Worker, Training
	Pelatihan K3	Bulan	2 X	Supervisor	Staff, Daily Worker, Training
Security	Fire Safety	Bulan	2 X	Damkar Kabupaten	Staff, Daily Worker, Training
	Evakuasi Bencana	Bulan	2 X	BPBD Kabupaten	Staff, Daily Worker, Training
	Pelatihan K3	Bulan	2 X	Supervisor	Staff, Daily Worker, Training
	Bahasa Asing	Minggu	2 X	HRD	Staff, Daily Worker Training
SPA	Tata Cara Memijat Tamu	Minggu	2 X	HRD	Staff, Daily Worker Training
	Bahasa Asing	Minggu	2 X	HRD	Staff, Daily Worker Training
Permaculture & Gardener	Bahasa Asing	Minggu	2 X	HRD	Staff, Daily Worker Training
<b>2. Pelatihan Ulang</b>					
Seluruh Departemen	Evaluasi Pelatihan	3 Bulan	1 X	HRD	Seluruh Karyawan
<b>3. Pelatihan Fungsional Silang</b>					
Seluruh Departemen	Fire Safety	Bulan	2 X	Head Security	Seluruh Karyawan
	Pelatihan K3	Bulan	2 X	Head Security	Seluruh Karyawan
<b>4. Pelatihan Tim</b>					
Seluruh Karyawan	Seminar Team Work	Bulan	2 X	HRD	Seluruh Karyawan
	Cleaning Blitz	Bulan	2 X	HRD	Seluruh Karyawan
<b>1. Pelatihan Kreatifitas</b>					
Karyawan Perempuan	Menari Bali	Minggu	2 X	Instruktur Menari	Seluruh Karyawan

	Mejejaitan	Minggu	2 X	HRD	Seluruh Karyawan
Karyawan Laki - Laki	Megambel	Minggu	2 X	Instruktur Megambel	Seluruh Karyawan

Sumber : Data Primer Diolah 2020

#### 1. Pelatihan keahlian

Pelatihan keahlian merupakan pelatihan yang relatif sederhana, kebutuhan atau kekurangan diidentifikasi melalui penilaian yang jeli dan didasarkan pada sasaran-sasaran yang diidentifikasi dalam tahap penilaian. Pelatihan keahlian yang dilakukan di desa visesa ubud resort dilaksanakan oleh semua *department*, yang akan dijelaskan sebagai berikut:

1. *Front Office*: Pelatihan keahlian yang dilaksanakan di Desa Visesa Ubud untuk *department Front Office* seperti: *Heandling Check In and Check Out Guest*, tata cara penggunaan mesin EDC, cara menangani complaint tamu.
2. *Fb Product*: Pelatihan keahlian yang dilaksanakan di *department Fb Product* adalah pelatihan K3 dan pelatihan mengenai tata cara penyimpanan bahan makan.
3. *Fb Service*: Pelatihan keahlian s yang dilaksanakan di *department Fb Service* yaitu pelatihan cara melayani tamu, cara penanganan complaint dan pelatihan K3.
4. *Housekeeping*: Pelatihan keahlian yang dilaksanakan di *department housekeeping* adalah pelatihan K3 dan pelatihan tata cara membersihkan kamar serta penggunaa bahan kimia.
5. *Security*: Pelatihan keahlian yang dilaksanakan di Desa Visesa Ubud untuk *department security* yaitu Pelatihan *Fire Safety*, pelatihan evakuasi bencana.
6. *Spa*: Pelatihan keahlian yang dilaksanakan di *department Spa* adalah pelatihan tata cara memijat tamu dan pelatihan Bahasa.
7. *Permaculture*: Pelatihan keahlian yang dilaksanakan di *department permaculture* yaitu pelatihan Bahasa.

Pelatihan ini dilaksanakan setiap 1 minggu 2 kali namun pelaksanaan pelatihan keahlian setiap departemen memiliki jadwal yang berbeda di karenakan oprasional harus tetep berjalan.

#### 2. Pelatihan ulang

Pelatihan ulang adalah subset pelatihan keahlian. Pelatihan ulang bertujuan memberikan kepada para karyawan keahlian yang mereka butuhkan untuk mengejar tuntutan-tuntutan yang berubah dari pekerjaan karyawan. Pelatihan ulang yang dilaksanakan di Desa Visesa Ubud selalu dilaksanakan setiap 3 bulan sekali. Pelatihan setiap *department* berbeda- beda. Dan fungsi dilaksanakannya pelatihan ulang yaitu untuk mengevaluasi pelatihan-pelatihan yang dilaksanakan sebelumnya. Apakah ada peningkatan ataupun sebaliknya.

#### 3. Pelatihan fungsional silang

Pelatihan fungsional silang melibatkan pelatihan karyawan untuk melakukan operasi dalam bidang-bidang lainnya selain dari pekerjaan yang ditugaskan. Pelatihan fungsional silang dilaksanakan setiap 1 minggu atau 1 bulan sekali semua *department* di Desa Visesa Ubud. Maka dari itu setiap section yang ada akan mendapatkan pelatihan yang sama. Seperti contoh pelatihan fire safety, pelatihan K3 dan pelatihan evakuasi bencana. Pelatihan ini sangat penting diketahui oleh setiap skaryawan yang bekerja karena dapat memberikan informasi yang jelas kepada tamu-tamu yang berkunjung menginap di Desa Visesa Ubud Resort.

#### 4. Pelatihan tim

Terdapat dua prinsip mengenai komposisi tim :

1. Keseluruhan kinerja sebuah tim sangat tergantung pada keahlian individu anggotanya. Setiap orang memiliki kemampuan dan keahlian yang berbeda. Dengan adanya hal tersebut maka dibutuhkan

sebuah pelatihan tim yang digunakan untuk tercapainya sebuah tujuan setiap *department*. Pelatihan *team work* yang dilakukan di Di Desa Visesa Ubud Resort yaitu seminar *team work* yang di ikuti oleh seluruh karyawan yang di lakukan setiap 1 bulan sekali

2. Manajer dalam kelompok kerja yang efektif cenderung memantau kinerja anggota timnya secara teratur dan mereka memberikan umpan balik yang sering terhadapnya. Di Desa Visesa Ubud Resort pemantuan karyawan di lakukan oleh head setiap departemen serta adanya evaluasi peltihan *team work* setia 3 bulan sekali
2. Pelatihan kreatifitas

Pelatihan kreativitas adalah didasarkan pada asumsi bahwa kreativitas dapat dipelajari. Terhadap beberapa cara untuk mengajarkan kreativitas yang semuanya berusaha membantu orang-orang memecahkan masalah dengan kiat-kiat baru. adapun pelatihan kreativitas yang dilakukan di Desa Visesa Ubud Resort yaitu pelatihan kesenian untuk karyawan laki –laki mendapat pelatihan alat musik tradisional bali sedangkan untuk wanita mendapat pelatihan menari bali dan mejejaitan, pelatihan ini dilaksanakan setiap 2 kali dalam seminggu.

## 2. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Desa Visesa Ubud

**Tabel 8**  
**Skor Penilaian Variabel Pelatihan Kerja**

No	Pernyataan	Variabel Pelatihan Kerja				Sekor Total	Rata Rata	Kesimpulan
		STS	TS	S	SS			
1	Materi yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan kebutuhan saat bekerja	1	28	26	6	159	2.61	Setuju
2	Materi terorganisasi dan mudah dimengerti	2	17	34	8	170	2.79	Setuju
3	Metode yang digunakan oleh instruktur sesuai dengan jenis pelatihan yang dibutuhkan	3	19	26	13	171	2.80	Setuju
4	Metode yang diberikan memberi kemudahan saat bekerja	4	19	26	12	168	2.75	Setuju
5	Kemampuan instruktur dalam memberi pelatihan sesuai dengan yang dibutuhkan karyawan	0	20	24	17	180	2.95	Setuju
6	Kemampuan instruktur mempresentasikan isi materi dengan baik dan mudah diimplementasikan	5	24	26	6	155	2.54	Setuju
7	Pedoman pelatihan sesuai dengan tujuan dan pelatihan yang di sampaikan	3	23	25	10	164	2.69	Setuju

8	Pelatihan yang diberikan memudahkan anda untuk mencoba mengisi kekosongan jabatan di perusahaan, sehingga perencanaan tenaga kerja dapat dilaksanakan dengan baik	6	23	20	12	160	2.62	Setuju
9	Antusias karyawan dalam mengikuti pelatihan yang dilakukan pihak hotel	6	21	24	10	160	2.62	Setuju
10	Karyawan mengikuti setiap pelatihan secara rutin dan berkala	8	19	24	10	158	2.59	Setuju
11	Evaluasi kinerja karyawan setelah dilakukan pelatihan kerja	3	20	28	10	167	2.74	Setuju
12	Evaluasi pelatihan digunakan sebagai acuan untuk mengukur kemampuan karyawan dalam bekerja	4	18	23	16	173	2.84	Setuju
Total Skor						1985	32.54	
Rata - Rata Total Skor						165.42	2.71	Setuju

Sumber : Data Primer diolah 2020.

Dari Tabel 4.9 hasil data menunjukkan bahwa persepsi karyawan terhadap pelatihan menunjukkan rata-rata skor 2,71 yang berarti kategori Setuju. Untuk pertanyaan yang mendapat nilai tertinggi adalah pertanyaan no 12 dengan total skor 2,84 yang berarti kategori Setuju sedangkan untuk pertanyaan yang mendapat skor terendah adalah pertanyaan no 6 dengan total skor 2,54 yang berarti kategori Setuju.

**Tabel 9**  
**Skor Penilaian Variabel Kinerja Karyawan**

NO	Pernyataan	Variabel Pelatihan Kerja				Sekor Total	Rata Rata	Kesimpulan
		STS	TS	S	SS			
1	Karyawan mampu melaksanakan tugas dengan teliti dan hasil kerja dengan kualitas yang baik	5	27	21	8	154	2.52	Setuju
2	Pelatihan yang diberikan kepada karyawan meningkatkan ketepatan kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan keinginan perusahaan	5	6	32	18	185	3.03	Setuju
3	Karyawan mampu melaksanakan volume tugas sesuai target yang ditentukan perusahaan	7	17	25	12	164	2.69	Setuju

4	Pelatihan ketrampilan mampu mempercepat penyelesaian pekerjaan karyawan	1	6	42	12	187	3.07	Setuju
5	Karyawan mampu melaksanakan setiap tugas-tugas yang diberikan atasan oleh	4	20	26	11	170	2.79	Setuju
6	Pelatihan yang diberikan membuat karyawan menyelesaikan tugas tepat pada waktunya	9	17	23	12	169	2.77	Setuju
7	Karyawan memiliki tanggung jawab yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya	4	26	17	14	163	2.67	Setuju
8	Tanggung jawab yang diberikan perusahaan membuat karyawan lebih disiplin dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya	6	6	29	20	185	3.03	Setuju
Total Skor						1377	22.57	
Rata - Rata Total Skor						172.13	2.82	Setuju

Sumber : Data Primer diolah 2020

Dari Tabel 4.10 hasil data menunjukkan bahwa persepsi karyawan terhadap kinerja menunjukkan rata-rata skor 2,82 yang berarti kategori Setuju. Untuk pertanyaan yang mendapat nilai tertinggi adalah pertanyaan no 4 dengan total skor 3,07 yang berarti kategori Setuju sedangkan untuk pertanyaan yang mendapat skor terendah adalah pertanyaan no 1 dengan total skor 2,52 yang berarti kategori Setuju

### 3. Uji Validitas

Sugiyono (2012:178) menyatakan bahwa validitas dapat dilakukan dengan mengkorelasikan antara skor faktor dengan skor total dan apabila korelasi tiap faktor tersebut bernilai positif ( $r \geq 0,3$ ) maka instrumen penelitian tersebut dapat dikatakan valid. Hasil dari pengujian validitas dapat dilihat pada table berikut :

**Tabel 10**  
**Uji Validitas Kuesioner Penelitian**

Indikator	r Hitung	Nilai Ambang Batas	Pernyataan
X1	0.38	0.30	Valid
X2	0.34	0.30	Valid
X3	0.59	0.30	Valid
X4	0.39	0.30	Valid
X5	0.50	0.30	Valid
X6	0.40	0.30	Valid
X7	0.57	0.30	Valid
X8	0.44	0.30	Valid
X9	0.56	0.30	Valid
X10	0.46	0.30	Valid
X11	0.41	0.30	Valid

X12	0.45	0.30	Valid
Y1	0.40	0.30	Valid
Y2	0.45	0.30	Valid
Y3	0.41	0.30	Valid
Y4	0.60	0.30	Valid
Y5	0.49	0.30	Valid
Y6	0.53	0.30	Valid
Y7	0.58	0.30	Valid
Y8	0.59	0.30	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2020.

Pada tabel 4.9 hasil dari pengujian validitas terhadap keseluruhan indikator menyatakan bahwa secara keseluruhan item atau indikator yang digunakan pada penelitian ini memiliki nilai > 0.30 yang menyatakan bahwa keseluruhan item valid dan dapat dilakukan pengujian selanjutnya.

#### 4. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya, maksudnya apabila dalam beberapa pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok yang sama diperoleh hasil yang relatif sama. Dalam penelitian ini menggunakan rumus *Cronbach Alpha*. Hasil dari uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut.

**Table 11**  
**Uji Reliabilitas**

Cronbach's Alpha	N of Items
0.752	20

Sumber : Data primer diolah, 2020.

Pada tabel 4.12 Hasil uji reliabilitas menunjukkan angka 0.752 yang dapat disimpulkan bahwa hasil dari reliabilitas dapat diterima.

#### 5. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh Variabel X ( Pelatihan Karyawan ) terhadap Variabel Y ( Kinerja ). Dari hasil persamaan regresi dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 12**  
**Hasil Uji Regresi Linier Sederhana**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.174	2.648		3.087	.003
	Pelatihan Kerja	.398	.087	.512	4.582	.000

Sumber : Data primer diolah, 2020.

Berdasarkan tabel 4.11 maka didapat persamaan regresi linier sebagai berikut :

$$Y = 8.174 + 0.398 X$$

Persamaan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai Constant 8.174 adalah positif sehingga tanpa adanya pelatihan kerja, maka kinerja karyawan akan bernilai sebesar 8.174
2. Nilai Pelatihan Kerja yaitu 0.398 menandakan bahwa setiap adanya peningkatan pelatihan kerja sebesar 1 satuan maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0.398, semakin meningkatnya pelatihan kerja maka kinerja karyawan akan meningkat juga.

## 6. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji t pada hasil *output* pada SPSS, hasil dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 13**  
**Uji t**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.174	2.648		3.087	.003
	Pelatihan Kerja	.398	.087	.512	4.582	.000

Sumber : Data primer diolah, 2020.

Pada Tabel 4.12 Dapat dilihat pada tabel t yang menunjukkan nilai Pelatihan Kerja 4.582 lebih besar dari t tabel 1.67 dengan nilai Sig 0.000 ( $< 0.05$ ) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan di Desa Visesa Resort Ubud, dapat disimpulkan bahwa  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak pada penelitian ini.

## 7. Koefisiensi Determinasi

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) dilakukan untuk melihat adanya hubungan yang sempurna atau tidak, yang ditunjukkan pada apakah perubahan variabel bebas (Pelatihan Kerja), akan diikuti oleh variabel terikat (kinerja karyawan) pada proporsi yang sama. Pengujian ini dengan melihat nilai R Square ( $R^2$ ). Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 sampai dengan 1. Nilai  $R^2$  dapat dilihat pada tabel 4.15

**Tabel 14**  
**Uji Koefisiensi Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.512 <sup>a</sup>	0.262	0.250	2.99389

Sumber : Data primer diolah, 2020.

Pada Tabel 4.13 nilai Adjusted R Square mendapat nilai 0.262 maka dapat disimpulkan variabel pelatihan dapat menjelaskan variabel kineja karyawan sebesar 26.2%, sedangkan sisanya diterangkan pada variabel yang tidak diteliti.

## 8. Pembahasan

Pada hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa adanya pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan Desa Visesa Ubud Resort Ubud, adanya pelatihan kerja di Desa Visesa Ubud yang terbagi menjadi dua yaitu *departmental training* dan *general training*, training yang ada di departemen terkait dengan standar operasional prosedur yang diterapkan setiap departemen tentunya harus dipahami oleh setiap karyawan yang bekerja, pelatihan kerja yang diberikan oleh *head department* telah memberikan hasil yang sesuai dengan kinerja karyawan.

Hal ini juga ditunjukkan dari hasil wawancara dengan *Human Resource Department* dan *Duty*

*Manager* pada *Front Office Department* yang menerangkan bahwa pelatihan kerja berupa standar operasional prosedur dan teknis kerja karyawan yang memberikan dampak positif bagi kinerja karyawan pada departemen *front office*, hal ini juga serupa dengan semua departemen yang dimana pelatihan standar operasional kerja yang diberikan oleh supervisor housekeeping, security, spa dan food and beverage memberikan pengaruh positif terhadap pengetahuan dan kinerja karyawan setiap departemen. Hasil ini juga selaras dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Winata, Angga (2016) yang mendapatkan hasil bahwa adanya pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan di Desa Visesa Ubud

Hasil koefisiensi determinan menunjukkan bahwa pelatihan memberikan nilai kontribusi sebesar 26.2%

#### 4. Simpulan

Pada hasil yang telah didapat maka dapat penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Adapun jenis-jenis pelatihan yang ada di Desa Visesa Ubud terbagi menjadi dua, yaitu General Training, dan Departemental Training. Adapun *general training* yang dilakukan seperti *in house training*, *language training*, dan kursus tambahan lainnya, sedangkan *departmental training* yang dilakukan oleh masing – masing *department* seperti *standard operational procedure training*.
2. Pada hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa adanya pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan, hasil ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 4.852 (t tabel = 1.67) dan nilai Sig. 0.00 (>0.05) di Desa Visesa Ubud Resort Ubud. Hasil dari determinasi menunjukkan bahwa sebesar 26.2 % pelatihan memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan. hal ini ditunjukkan dari hasil wawancara dengan *Human Resource Department* dan *Duty Manager* pada *Front Office Department* yang menerangkan bahwa pelatihan kerja berupa standar operasional prosedur dan teknis kerja karyawan yang memberikan dampak positif bagi kinerja karyawan pada departemen, hal ini juga serupa dengan departemen housekeeping yang dimana pelatihan standar operasional kerja dan pengetahuan mengenai bahan-bahan kimia yang digunakan yang diberikan oleh supervisor housekeeping memberikan pengaruh positif terhadap pengetahuan dan kinerja karyawan di departemen housekeeping. Hasil ini juga selaras dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Winata, Angga (2016) yang mendapatkan hasil bahwa adanya pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan di Desa Visesa Resort Ubud.

#### Saran

Bedasarkan hasil dari keseluruhan penghitungan dan pembahasan dalam penelitian ini harus tetap dijaga keberlangsungan positifnya dan terus ditingkatkan oleh seluruh karyawan Desa Visesa Ubud. Adapun saran yang dapat diberikan kepada Desa Visesa Ubud dalam melaksanakan program pelatihan kerja dan kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Pemberian pelatihan kepada karyawan adalah cara yang baik untuk meningkatkan kinerja karyawan walaupun hasil keseluruhan menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Untuk Karyawan lebih meningkatkan kinerjanya serta memberi pelayanan terbaik kepada tamu yang berkunjung ke hote agar meminimalisir terjadinya keluhan oleh tamu. Serta le... 82 h untuk mengikuti pelatihan tyang di adakan oleh pihak manajemen. Dan untuk manaj... h meningkatkan lagi pelaihan kepada karyawan. Pentingnya evaluasi dilakukan secara rutin terhadap program – program pelatihan yang sudah di berikan kepada karyawan di Desa Visesa Ubud Resort. bertujuan untuk mengetahui seberapa efektif program pelatihan yang sudah diberikan pihak manajemen kepada karyawan. Guna mengetahui kekurangan di setiap pelatihan yang sudah dilakukan agar kedepannya bisa mendapat hasil yang sesuai diharapkan.
2. Selanjutnya penulis dapat menyarankan khususnya divisi *Learning and Development* untuk mulai memberikan pelatihan mengenai gaya hidup sehat dan pola makan teratur, karena tingginya okupansi hotel dan padatnya pekerjaan yang diselesaikan karyawan setiap harinya harus diimbangi dengan gaya hidup yang sehat kemudian pola makan yang teratur sehingga stamina dapat terjaga dan

berpengaruh terhadap motivasi yang lebih positif dari dalam diri karyawan untuk menjaga kualitas pelayanan serta *image* dari desa Visesa Ubud.

## 5. DAFTAR PUSTAKA

- Badan Statistik Provinsi Bali. 2017
- Dessler, G. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Index Dinas Pariwisata Kabupaten Gianyar. 2019.
- Efin Shu, 2018. *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Santika Premiere Dyandra Medan*
- Erma Safitri, 2013. “Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan “ Di Dinas Apron Move Control ( AMC ) PT . Angkasa Pura 1 (Persero).
- HRD Desa Visesa Ubud. 2019 Iryani, Vina Paramita (2014) dengan judul “Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karywan *Department Housekeeping* Di Hotel Grage Cirebon
- Kaswan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Komar, Richard . 2005 . *Hotel Manajemen ( Manajemen Perhotelan )* . Jakarta : PT Gramedia . Mangkunegara, Prabu. 2009 . *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung : Cabang Bandar Udara International Juanda- Surabaya”.
- Notoatmojo, Soekidjo. 2009 . *Pengembang Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rineka Cipta. Rachmawati, Ike Kusdyah. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : C.V Andi Offset. Shu, Efin. 2018. *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Santika Premiere Dyandra Medan*.
- Rispati, Firsah Hadi. 2013. *Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan Hotel Grasia Semarang)*.
- Rivai, V. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Viethzal. 2004 . *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan* . Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Suharsimi Arikunto. (2010) *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta. Rineka Cipta Sutrisno, Edy. 2011 . *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Pranada Media Group. Winata.2016. *Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Holiday Inn Resort Baruna Bali*
- Wilson Bangun, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Erlangga,  
Yeti .2009. *Pelatihan Terhadap Kompetensi Karyawan Hotel Intercontinental Bali*  
www.visesaubud.com Desa Visesa Ubud 3D *Smart Book* Desa Visesa