

Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di Pullman Bali Legian Beach

I Made Indra Yoga Pangestu¹⁾ Nyoman Jamin Ariana²⁾ Agung Sri Sulistyawati³⁾

^{1,2,3}Sarjana Terapan Pengelolaan Perhotelan, Fakultas Pariwisata, Universitas Udayana

Email : kadekindra009@gmail.com

Abstrak

Suatu perusahaan tidak akan dapat berjalan dengan baik tanpa adanya dukungan dari karyawan, sumberdaya manusia diperlukan untuk menjalankan operasional perusahaan. Suatu perusahaan tentunya membutuhkan dukungan sumberdaya manusia agar dapat menjalankan operasional perusahaan dengan baik. Dengan dukungan sumberdaya manusia yang telah ada, maka manajemen hotel perlu melakukan program yang berkaitan dengan karyawan yaitu pelatihan kerja. Selain pelatihan kerja, motivasi kerja juga menjadi usaha yang dalam meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan, dan motivasi secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan. Lokasi penelitian ini pada Pullman Bali Legian Beach. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara, studi kepustakaan dan kuisioner. Populasi dalam penelitian ini adalah pelanggan Pullman Bali Legian Beach dan sampel dalam penelitian ini sebanyak 74 responden. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Uji Validitas, Uji Reabilitas, Uji Asumsi Klasik, Analisis Regresi Linier Berganda, Uji F, Uji t dan Uji Koefisien Determinasi. Dari hasil penelitian dapat dilihat bahwa: (1) pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana diperoleh nilai t-hitung 3,155 dan signifikansi 0,002. (2) motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana diperoleh nilai t-hitung 4,467 dan signifikansi 0,000. Besarnya pengaruh variabel pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan adalah 56%. Saran yang dapat diberikan peneliti adalah sebaiknya Pullman Bali Legian Beach diharapkan dalam memberikan pelatihan menggunakan materi yang menarik dan mudah dimengerti, serta menggunakan instruktur yang handal, meningkatkan jumlah gaji yang diberikan serta membimbing karyawan dan memberikan pelatihan

Kata Kunci: *Pelatihan, Motivasi dan Kinerja Karyawan*

Abstract

A company will not be able to run well without the support of employees, human resources are needed to run company operations. A company certainly needs the support of human resources in order to run the company's operations well. With the support of existing human resources, hotel management needs to carry out programs related to employees, namely job training. In addition to job training, work motivation is also an effort to improve employee performance. This study aims to determine the effect of training and motivation partially and simultaneously on employee performance. The location of this research is at Pullman Bali Legian Beach. Data collection techniques using observation, interviews, literature study and questionnaires. The population in this study were customers of Pullman Bali Legian Beach and the sample in this study were 74 respondents. The data analysis technique used in this research is the validity test, reliability test, classical assumption test, multiple linear regression analysis, F test, t test and the coefficient of determination test. From the research results it can be seen that: (1) training has a significant positive effect on employee performance, where the t-value is 3.155 and a significance of 0.002. (2) motivation has a significant positive effect on employee performance, where the t-count value is 4.467 and the significance value is 0.000. The magnitude of the influence of the training and motivation variables on employee performance is 56%. The suggestion that the researcher can give is that it is better if Pullman Bali Legian Beach is expected to provide training using interesting and easy to understand material, as well as using reliable instructors, increasing the amount of salary given and guiding employees and providing training.

Keywords: *Training, Motivation and Employee Performance*

1. PENDAHULUAN

Indonesia adalah sebuah negara kepulauan yang pariwisatanya telah berkembang sangat pesat dalam beberapa waktu ini. Kegiatan yang awalnya hanya sebagai pelengkap kehidupan kini berubah menjadi suatu aktifitas yang wajib dilakukan setiap orang. Kegiatan wisata

dilakukan dengan berbagai macam motivasi, mulai dari melepas lelah dan penat, rekreasi, memperlancar hubungan keluarga dan kerabat, berobat dan lain sebagainya. Indonesia sebagai negara kepulauan dengan keanekaragaman budaya dan adat istiadat telah menarik jutaan wisatawan datang dan berkunjung ke Indonesia. Berbagai macam keanekaragaman budaya dan adat istiadat tersebut ditambah dengan keindahan alamnya telah menjadikan Indonesia sebagai salah satu destinasi wisata favorit di dunia. Akibat dari banyaknya wisatawan yang mengunjungi Indonesia, banyak munculnya berbagai fasilitas pariwisata, mulai dari hotel, restoran, *travel agent*, daya Tarik wisata dan lain-lain. Hotel dan akomodasi menjadi salah satu bisnis yang berkembang dengan begitu pesat akibat dari adanya perkembangan dunia pariwisata Indonesia.

Salah satu daerah tujuan wisata favorit di Indonesia adalah Bali. Bali merupakan pulau kecil yang terletak ditengah-tengah Indonesia. Bali yang terkenal dengan sebutan Pulau Seribu Pura dan Pulau Surga ini memiliki beraneka ragam daya Tarik wisata mulai dari keindahan alam, hingga beraneka ragam keunikan budayanya. Hal ini ditunjang pula dengan berbagai fasilitas penunjang pariwisata yang tersebar di berbagai tempat di Bali. Begitu pula di Bali, perkembangan pariwisata yang ada di Pulau di Hal ini dapat dilihat pada jumlah kunjungan wisatawan ke Bali yang meningkat di setiap tahunnya. Untuk dapat mengakomodir kegiatan wisata para wisatawan ini maka diperlukan fasilitas- fasilitas pariwisata.

Tabel 1. Jumlah Kunjungan Wisatawan Ke Provinsi Bali Tahun 2015-2019

Tahun	Jumlah Wisatawan		Total Wisatawan(Orang)	Pertumbuhan(%)
	Nusantara (Orang)	Mancanegara (Orang)		
2013	6.976.536	3.278.598	10.255.134	-
2014	6.394.307	3.766.638	10.160.945	(0,91)
2015	7.147.100	4.001.835	11.148.935	9,72
2016	8.643.680	4.927.937	13.571.617	21,73
2017	8.735.633	5.697.739	14.433.372	6,34
2018	9.757.991	6.070.473	15.828.464	9,66

Sumber: *Badan Pusat Statistik Provinsi Bali*, 2019

Pada tabel 1 dapat ditunjukkan jumlah kunjungan wisatawan ke Bali terjadi peningkatan setiap tahun. Pada tahun 2014, terjadi penurunan jumlah wisatawan sebesar 0,91%. Menurut kajian dari Kementerian Pariwisata, menurunnya kunjungan wisatawan mancanegara dari pasar Eropa antara lain Jerman, Perancis, Inggris, dan Belanda pada bulan November 2014 disebabkan karena dampak dari melemahnya mata uang Euro terhadap dolar AS, sehingga banyak yang mengalihkan liburannya ke negara - negara terdekat (Kompas, 2015). Selanjutnya pada tahun 2015, jumlah kunjungan wisatawan mancanegara mengalami peningkatan yang cukup yaitu sebesar 9,72%. Menurut Kepala BPS Suryamin, jumlah kunjungan wisatawan yang berasal dari Singapura, Malaysia, Australia dan Jepang mengalami penurunan, sedangkan jumlah kunjungan dari Cina (Tiongkok), naik dari 84,01 ribu kunjungan di Desember 2014 menjadi 84,66 ribu kunjungan pada akhir tahun 2015 (Liputan 6, 2016). Pada tahun-tahun berikutnya jumlah kunjungan wisatawan ke Bali terus mengalami peningkatan yang variatif seiring dengan bertumbuhnya perekonomian dari negara-negara asal wisatawan maupun dari dalam negeri.

Tabel 2. Jumlah Hotel Berbintang di Kabupaten Badung Tahun 2019

Tahun	Bintang 5	Bintang 4	Bintang 3	Bintang 2	Bintang 1	Total	Pertumbuhan (%)

2014	44	55	45	11	9	164	-
2015	49	62	52	11	9	183	11,58
2016	52	96	88	38	11	285	55,73
2017	58	123	190	57	15	443	55,43

Sumber : *Badan Pusat Statistik Provinsi Bali*, 2019

Seiring pesatnya perkembangan dan pertumbuhan pariwisata dan jumlah kunjungan wisatawan ke Bali khususnya di Kabupaten Badung, selain keberlanjutan dari sebuah daya tarik maupun fasilitas pendukungnya, sumber daya manusia juga harus diperhatikan dan ditingkatkan karena sumber daya manusia merupakan bagian vital dari industri hospitality yang menjadi dasar dari kegiatan pariwisata. Salah satu hotel yang berada di Kabupaten Badung yaitu Pullman Bali Legian Beach. Pullman Bali Legian Beach merupakan salah satu hotel yang berada di bawah manajemen accor yang ikutandil dalam pesatnya pertumbuhan pariwisata di Kabupaten Badung. Terletak di kawasan Pantai Kuta tepatnya beralamat di Jalan Melasti no.1 Legian Bali. Pullman Bali legian Beach berlokasi strategis yaitu persis didepan Pantai Kuta yang merupakan salah satu destinasi yang wajib dikunjungi di Bali. Suatu perusahaan tidak akan dapat berjalan dengan baik tanpa adanya dukungan dari karyawan, sumberdaya manusia diperlukan untuk menjalankan operasional perusahaan, berikut ini adalah jumlah karyawan.

Tabel 3. Jumlah Karyawan Tetap dan Kontrak Pullman Bali Legian Beach per Juni 2019

No	Department	Jumlah Karyawan
1	Front Office	45
2	Housekeeping	54
3	Food and Beverage Service	61
4	Kitchen	43
5	Security	7
6	Engineering	23
7	Sales Marketing	11
8	SPA & Recreation	20
9	IT	2
10	Human Resources	5
11	Finance	13
12	Reservation	5
Total		289

Sumber : *HRD Pullman Bali legian Beach*, 2019

Pada tabel 3 dapat dilihat jumlah karyawan tetap dan kontrak di Pullman Bali Legian Beach. Suatu perusahaan tentunya membutuhkan dukungan sumberdaya manusia agar dapat menjalankan operasional perusahaan dengan baik. Dengan dukungan sumberdaya manusia yang telah ada, maka manajemen hotel perlu melakukan program yang berkaitan dengan karyawan yaitu pelatihan kerja. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Sulaefi (2017) berjudul "Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan" hasil analisis menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan SDM mempunyai pengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Hal ini dapat diartikan, jika pelatihan SDM meningkat maka disiplin kerja akan meningkat pula. Manajemen disiplin kerja tetap menjadi masalah utama dalam hubungannya dengan karyawan dan merupakan sumber konflik di tempat kerja (Fenley, 1998). Beberapa Program pelatihan yang ada di Pullman Bali Legian Beach yang telah dilaksanakan adalah sebagai berikut.

Tabel 4. Program Pelatihan di Pullman Bali Legian Beach

Program Pelatihan	Peserta	Keterangan
<i>Welcome to Accor</i>	Seluruh karyawan yang baru bergabung	Berisi tentang Pendiri Perusahaan Accor, peta sebaran hotel di bawah naungan Accor di dunia, Arti logo accor, Struktur organisasi Accor yang diikuti oleh semua karyawan yang baru bergabung di Pullman Bali Legian Beach.
<i>We Act Together for Children</i>	Perwakilan seluruh departemen	Pelatihan ini berisikan kampanye untuk melindungi anak usia di bawah umur terhadap wisata prostitusi yang diikuti oleh perwakilan seluruh departemen.
Planet 21	Perwakilan seluruh departemen	Pelatihan ini membahas tentang usaha – usaha dalam melindungi planet bumi yang melibatkan karyawan maupun tamu hotel
<i>Pullman Brand Immersion</i>	Seluruh karyawan yang baru bergabung	Pengenalan tentang brand Pullman Hotels and Resorts
<i>Pullman Body and Soul</i>	Perwakilan seluruh departemen	Bagaimana bertingkah laku sebagai seorang Pullman. Mulai dari bagaimanamata, tubuh, pendengaran, suara, dan jiwa
Keys to Communications	HOD (<i>Head Of Departement</i>)	Bagaimana cara berkomunikasi yang benar dan hambatan dalam berkomunikasi serta role play
Leadership Development Program	HOD (<i>Head Of Departement</i>)	Pada pelatihan ini berisikan tentang tahapan tahapan menjadi untuk menjadiseorang leader
Train the Trainer	HOD (<i>Head Of Departement</i>)	Program pelatihan ini bertujuan untuk melatih seorang trainer

Sumber: HRD Pullman Bali Legian Beach

Dari tabel 4 dapat dilihat program pelatihan kerja yang ada di Pullman Bali Legian Beach, beberapa pelatihan yang telah di terapkan seperti General Training Program dan Departemental Training Program. Selain pelatihan kerja, motivasi kerja juga menjadi usaha yang dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dari program pelatihan kerja yang telah dilaksanakan dan motivasi kerja karyawan maka manajemen hotel memiliki harapan untuk implikasi yang positif seperti tingkat hunian kamar yang meningkat. Data dari tingkat hunian kamar dapat dilihat pada tabel 5 berikut:

Tabel 5. Jumlah Tamu yang Menginap di Pullman Bali Legian Beach

Tahun	Jumlah	Pertumbuhan (%)	Rata-rata Room Occupancy (%)
2014	258.936	-	80,71
2015	262.563	1,40	81,83
2016	269.037	2,47	83,86
2017	275.245	2,31	85,79
2019	280.814	2,02	87,53

Sumber : Pullman Bali Legian Beach, 2019

Berdasarkan Tabel 5 dapat dilihat di Pullman Bali legian Beach setiap tahunnya jumlah wisatawan yang menginap terus meningkat. Peningkatan ini menjadi implikasi dari program pelatihan kerja yang telah dilaksanakan oleh manajemen Pullman Bali Legian Beach, peran program pelatihan kerja yang dibarengi juga dengan peningkatan hunian kamar setiap tahunnya menjadi hal yang positif bagi kelangsungan hotel. Hasil review yang baik tentunya akan memberikan gambaran yang positif dari wisatawan kepada hotel, namun review yang negatif dari wisatawan juga tidak bisa diabaikan, pada tabel 1.6 dijabarkan bad review dari wisatawan yang sebelumnya pernah di Pullman Bali Legian.

Tabel 6. Bad Reviews Tamu yang menginap di Pullman Bali Legian Beach pada Situs Trip Advisor

Year	Responses (Orang)					Total
	Location	Sleep Quality	Rooms	Cleanlines	Service	
2016	3	-	18	8	15	38
2017	-	2	10	4	10	26
2018	1	-	9	2	12	24
2019		-	12	1	15	28

Sumber : Trip Advisor, 2020

Tabel 6 merupakan hasil rekapitulasi Bad Reviews Tamu yang menginap di Pullman Bali Legian Beach pada Situs online Trip Advisor. Pada hasil dari rekapitulasi di atas secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa bad review yang diberikan tamu yang pernah menginap mengalami penurunan, maka dengan penurunan bad review dari tamu, mengindikasikan bahwa adanya peningkatan kinerja karyawan. Kinerja karyawan mengacu pada kemampuan karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan cara yang efektif dan efisien untuk menghasilkan hasil terbaik. Ketika karyawan diberikan pelatihan yang tepat, mereka akan lebih berkomitmen terhadap pekerjaan mereka dan meningkatkan kinerja mereka dalam organisasi. Menurut Robbins (2004:218) kinerja individu di tempat kerja tidak hanya tergantung pada kemampuan, tetapi juga motivasi yang dimilikinya, dalam (Aruan, 2013:571) hal ini tidak berarti apa-apa di dalam diri karyawan karena tidak ada keinginan atau motivasi untuk bekerja dengan baik pula. Dalam (Aruan, 2013:572) Penelitian dilakukan pula Awosusi dan Jegede, (2011) menyatakan bahwa ada pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja. Pada penjelasan latar belakang di atas, peneliti ingin mengetahui apakah pelatihan kerja dan motivasi memiliki pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan, dan variabel manakah yang memiliki pengaruh lebih besar terhadap kinerja karyawan di Pullman Bali Legian Beach.

2. METODE PENELITIAN

Pullman Bali Legian Beach terletak di Jl. Melasti No.1, Legian – Bali 80361. Pullman Bali Legian Beach terletak tepat didepan Pantai Kuta yang menjadi salah satu kawasan pariwisata yang ada di Kuta. Pullman Bali Legian Beach berjarak sekitar 9km dari Bandara I Gusti Ngurah Rai dengan waktu tempuh kurang lebih 20 menit.

DEVINISI OPRASIONAL VARIABEL

Variabel	Indikator	Skala
Pelatihan (X1) (Mangkunegara 2011)	1. Instruktur	Likert
	2. Peserta	
	3. Materi	
	4. Metode	
	5. Tujuan	

Motivasi (X2) (Abraham Maslow dalam Hasibuan 2011)	1. Kebutuhan Fisiologikal/fisik	Likert
	2. Kebutuhan kesehatan dan keamanan	
	3. Kebutuhan sosial	
	4. Kebutuhan prestise	
	5. Aktualisasi diri	

Kinerja (Y) (Bangun 2012)	1. Kualitas Kerja	Likert
	2. Kuantitas Kerja	
	3. Kerjasama	

Jenis data yang digunakan adalah data kualitatif dan data kuantitatif. Sumber data menggunakan data primier dan data skunder. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan observasi, wawancara, studi kepustakaan dan kuisisioner. Teknik penentuan informan menggunakan teknik *purposive sampling*. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *proportional stratified random sampling*. Teknik analisis data menggunakan teknik analisis deskriptif kualitatif dan deskriptif kuantitatif dan skala likert. Pengujian instrumen menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas, metode asumsi klasik, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, analisis regresi linier berganda, uji signifikansi, Koefisien determinasi.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

UJI REABILITAS

Uji validitas dapat dilakukan dengan cara mengkorelasikan antara skor faktor dengan skor total dan apabila korelasi tiap faktor tersebut $\geq 0,3$ maka faktor tersebut merupakan konstruksi yang kuat. Tabel 7 berikut menyajikan hasil validitas instrumen penelitian.

Tabel 7. Hasil Uji Validitas

No.	Variabel	Item Pernyataan	Korelasi Item Total	Keterangan
1.	Pelatihan (X1)	X1.1	0,884	Valid
		X1.2	0,911	Valid
		X1.3	0,915	Valid
		X1.4	0,833	Valid

		X1.5	0,846	Valid
		X1.6	0,916	Valid
		X1.7	0,859	Valid
		X1.8	0,923	Valid
		X1.9	0,843	Valid
		X1.10	0,868	Valid
		X1.11	0,894	Valid
		X1.12	0,889	Valid
2.	Motivasi (X2)	X2.1	0,832	Valid
		X2.2	0,877	Valid
		X2.3	0,845	Valid
		X2.4	0,888	Valid
		X2.5	0,794	Valid
		X2.6	0,859	Valid
3.	Kinerja karyawan (Y)	Y.1	0,812	Valid
		Y.2	0,845	Valid
		Y.3	0,864	Valid
		Y.4	0,907	Valid
		Y.5	0,922	Valid
		Y.6	0,898	Valid
		Y.7	0,878	Valid
		Y.8	0,933	Valid

Sumber: Lampiran 4 (data diolah), 2021.

Hasil uji pada Tabel 7 menunjukkan bahwa seluruh instrumen penelitian yang digunakan untuk menguku variabel pelatihan, motivasi dan kinerja karyawan memiliki nilai koefisien korelasi dengan skor total seluruh item pernyataan lebih besar 0,30. Hal ini menunjukkan bahwa butir-butir pernyataan dalam instrumen penelitian tersebut valid dn layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

UJI REABILITAS

Pengujian reliabilitas dengan skor 1 – 5 menggunakan rumus *Alpha Cronbach*. Suatu instrumen penelitian dapat dikatakan reliable dengan teknik ini apabila koefisien reliabilitas > 0,6. Berikut adalah rumus untuk menentukan reliabilitas instrumen. Hasil pengujian reliabilitas instrumen dapat dilihat pada Tabel 8

Tabel 8. Hasil Uji Realibilitas

No.	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
1	Pelatihan (X1)	0,974	Reliabel
2	Motivasi (X2)	0,920	Reliabel
3	Kinerja karyawan (Y)	0,959	Reliabel

Sumber: Lampiran 5 (data diolah), 2021.

Hasil uji reliabilitas pada Tabel 8 menunjukkan bahwa ketiga instrumen penelitian memiliki koefisien *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,60, maka sudah dapat dikatakan reliabel, sehingga dapat digunakan dalam penelitian ini.

UJI NORMALITAS

Uji normalitas dapat dilakukan dengan Uji Kolmogorov-Smirnov atau K-S yang tersedia pada program SPSS *for windows*. Pengujian dilakukan dengan membandingkan tingkat signifikansi dengan tingkat alpha, yakni Kolmogorov-Smirnov > alpha (Utama, 2016:99). Jika $p\text{-value} > 0,05$ maka data berdistribusi normal. Berikut hasil uji normalitas :

Tabel 9. Hasil Uji Normalitas

	<i>Unstandardized Residual</i>
N	74
<i>lmogorov-Smirnov Z</i>	0,825
<i>ymp.Sig.(2-tailed)</i>	0,504

Sumber : *Data primer diolah, 2021 (Lampiran 6)*

Berdasarkan Tabel 9 dapat dilihat bahwa nilai *Kolmogorov Smirnov* (K-S) sebesar 0,825, sedangkan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,504. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa model persamaan regresi tersebut berdistribusi normal karena nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* lebih besar dari nilai alpha 0,05.

UJI MULTIKOLINEARITAS

Model regresi yang baik seharusnya bebas dari multikoleritas dengan melihat nilai *tolerance* dan nilai *variance inflation factor* (VIF). *Tolerance* mengukur variabilitas independen terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jika nilai *tolerance* lebih dari 10 persen dan nilai VIF kurang dari 10 persen maka dikatakan tidak ada multikoleritas pada variabel bebas (Utama, 2016:111). Berikut hasil uji multikolinieritas dijelaskan dibawah ini.

Tabel 10. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF
Pelatihan (X1)	0,542	1,844
Motivasi (X2)	0,542	1,844

Sumber : *Data primer diolah, 2021 (Lampiran 6)*

Berdasarkan Tabel 10 dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* dan VIF dari variabel pelatihan dan motivasi menunjukkan nilai *tolerance* untuk setiap variabel lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10 yang berarti model persamaan regresi bebas dari multikolinearitas.

UJI HETEROSKEDASITAS

Uji heteroskedasitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain (Ghozali, 2011:139). Jika tidak ada satupun variabel bebas yang berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat maka tidak ada gejala heteroskedasitas. Berikut hasil uji heteroskedastisitas dijelaskan dibawah ini.

Tabel 11. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standar dized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	5,72	1,734		3,29	0,00

		0,035			0,774	2
		0,064			0,632	1
	Pelatihan (X1)	0,045	-0,122			0,441
	Motivasi (X2)	0,102	-0,100			0,529

Sumber: *Data primer diolah, 2020 (Lampiran 6)*

Pada Tabel 11 dapat dilihat bahwa nilai signifikansi dari variabel iklim pelatihan sebesar 0,441 dan variabel motivasi sebesar 0,529. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05 yang berarti tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap *absolute residual*.

ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA

Analisis ini bertujuan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif serta dilakukan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Berikut merupakan rumus persamaan regresi berganda $Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n$. Berikut hasil analisis regresi linear berganda:

Tabel 12. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5,408	2,590		2,088	0,040
Pelatihan	0,212	0,067	0,337	3,155	0,002
Motivasi	0,678	0,152	0,478	4,467	0,000
R	0,748				
R Square	0,560				
Adjusted R Square	0,547				
F Statistik	45,162				
Signifikansi Uji F	0,000				

Sumber : *Lampiran 7*

Berdasarkan Tabel 12 di atas, dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut: $Y = 0,212X_1 + 0,678X_2$. Hasil persamaan regresi linier berganda di atas menunjukkan besar dan

arah pengaruh masing-masing variabel bebas pada variabel terikatnya. Koefisien regresi yang memiliki nilai positif berarti memiliki pengaruh yang searah.

HASIL UJI F

Uji F dapat dilihat pada regresi olahan SPSS dengan cara membandingkan tingkat signifikansi variabel independen dengan $\alpha = 0,000$. Jika tingkat signifikansi $F \leq \alpha$ maka variabel independen tidak signifikan mempengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2016:94). H_0 ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($\alpha = 0,05$) dan H_0 diterima jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ ($\alpha = 0,05$). Berdasarkan hasil analisis regresi pada Tabel 4.10, variabel independen berpengaruh serempak (simultan) terhadap variabel dependen. Hasil uji F yang di analisis dengan menggunakan program SPSS diperoleh nilai $F_{hitung} 45,162 > F_{tabel} 3,13$ dan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, maka model dianggap layak uji dan pembuktian hipotesis dapat dilanjutkan.

HASIL UJI t

PENGARUH PELATIHAN (X_1) TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Menentukan hipotesis

$H_0 : \beta_1 = 0$, artinya variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat. $H_0 : \beta_1 > 0$, artinya variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Menentukan tingkat keyakinan yaitu 95% dan taraf nyata $\alpha = 5\%$ Kriteria pengujian

H_1 diterima atau H_0 ditolak apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ untuk $\alpha = 5\%$ atau tingkat signifikansi $< 0,05$.

H_0 diterima atau H_1 ditolak jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ untuk $\alpha = 5\%$ atau tingkat signifikansi $\geq 0,05$. Berdasarkan hasil olahan SPSS, dapat diketahui nilai signifikan 0,050. Hasil ini mempunyai arti bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

PENGARUH MOTIVASI (X_2) TERHADAP KINERJA KARYAWAN Menentukan hipotesis
 H_0 : Motivasi tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H_2 : Motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil analisis variabel motivasi terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai $t_{hitung} 4,467 > t_{tabel} 1,993$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,050$ mengindikasikan bahwa H_0 ditolak dan H_2 diterima. Hasil ini mempunyai arti bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

HASIL KOEFISIEN DETERMINASI

Koefisien determinasi dapat dihitung dengan menggunakan rumus berikut $KD = r^2 \times 100\%$. Berdasarkan Tabel 4.10, nilai *R Square* sebesar 0,560, hal ini berarti 56 persen variasi kinerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh variabel pelatihan (X_1) dan motivasi (X_2), sisanya sebesar $(100\% - 56\%) = 44$ persen dipengaruhi oleh faktor lain di luar model.

PENGUJIAN PENGARUH DOMINAN

Berdasarkan Tabel 4.10 Diperoleh nilai *standardized coefficients beta* variable pelatihan sebesar 0,337 dan variabel motivasi memiliki nilai koefisien beta sebesar 0,478, variable motivasi memiliki nilai *standardized coefficients beta* terbesar yaitu sebesar 0,478 sehingga dapat dikatakan motivasi berpengaruh lebih dominan terhadap kinerja karyawan

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Hasil penelitian memperoleh nilai signifikansi $0,002 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 3,155 > t_{tabel} 1,993$, ini menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan nilai Signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 4,467 > t_{tabel} 1,993$, ini

- menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan artinya semakin baik pelatihan dan motivasi yang diberikan kepada karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan di Pullman Bali Legian Beach.
2. Variable motivasi memiliki nilai *standardized coefficients beta* terbesar yaitu sebesar 0,478, sehingga dapat dikatakan motivasi berpengaruh lebih dominan terhadap kinerja karyawan

UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terimakasih yang pertama kepada Universitas Udayana yang telah memberikan bantuan serta fasilitas yang baik untuk mendukung penelitian ini. Selanjutnya kepada pihak - pihak di Pullman Bali Legian Beach yang ikut andil dalam penulisan laporan akhir ini. Tidak lupa penulis mengucapkan terimakasih kepada Bapak Nyoman Jamin Ariana dan Ibu Agung Sri Sulistyawati yang telah membantu membimbing dan memberikan saran – saran dan motivasi yang sangat bermanfaat dalam penulisan laporan akhir ini.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Alex, S. Nitisemito. 2014. Manajemen Personalia. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Ghozali, Imam. 2005. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Semarang :Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2013. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Anonim. 2019. Jumlah Kunjungan Wisatawan ke Provinsi Bali. Denpasar : DinasPariwisata Provinsi Bali.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara.
- H. Suwatno. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi dan Bisnis. Bandung: Alfabeta..
- Noor, Juliansyah. 2011. Metodologi Penelitian. Jakarta : Prenada Media Group. Pangabean, S. Mutiara. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bogor : Ghalia Indonesia.
- Payaman, J. Simanjuntak. 2005. Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia Edisi 2005. Jakarta : Penerbit FE UI.
- Rispati, Firsia Hadi. 2013. Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Terhadap KinerjaKaryawan (Studi Kasus pada Karyawan Hotel Grasia Semarang).
- Sastrohadiwiryono, B. Siswanto. 2002. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, Sondang P. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara. Sugiyono. 2004. Metode Penelitian Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2011. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung : Alfabeta.