

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN SEBAGAI SOLUSI MENINGKATKAN SUMBER DAYA MANUSIA PADA HOTEL DI KABUPATEN BADUNG

Ni Luh Redianis¹⁾, Anak Agung Bagus Mutiara Arsana Putra²⁾, Rosvita Flaviana Osin³⁾
Akademi Komunitas Manajemen Perhotelan Indonesia
redianis@triatma-mapindo.ac.id

ABSTRACT

The world of tourism especially in Bali becomes one of the charms for job applicants, a career in the world of tourism is very promising for those who plunge in this. One of them is a hotel that will provide accommodation for travelers. Hotel is a company that provides room service, providing food, drinks and so on. Improving good service certainly requires human resources (HR) reliable. Given the many needs of tourists to fulfill. The aim of the research is to provide information on the employee's performance so that it can be a guideline for all hotels in Bali to improve Hotel service performance. Because the company/hotel that provides services to the guests, employees are required to be able to provide the best service, and satisfaction to the guests who stay. Leadership partially affects the performance of Hotel Kayawan in Badung regency. Based on a description of multiple linear regression test results obtained the result that the magnitude of the significance of the leadership variables (X1) is $0.000 < \alpha 0.05$. The training has been partially significant to the performance of the hotel in Badung Regency. Based on the results of the T test, the responsiveness of the response indicates a value of $0.006 > 0.05$ so that the training has significant effect on the performance of Leadership and training in unison has an effect on the performance of the hotel Kayawan in Badung regency. The value of F Sig addresses the number 0.000, meaning that the value is smaller compared to the value according to a 0.05 requirements thus the leadership and performance variables are significant to the performance of Hotel Employees in Badung regency.

Keywords: leadership, training, employee performance

ABSTRAK

Dunia Pariwisata khususnya di Bali menjadi salah satu daya tarik bagi pelamar kerja, berkarir dalam dunia pariwisata sangatlah menjanjikan bagi mereka yang terjun dalam hal ini. Salah satunya adalah hotel yang akan menyediakan akomodasi bagi wisatawan. Hotel adalah perusahaan yang menyediakan jasa layanan kamar, menyediakan makanan, minuman dan lain sebagainya. Meningkatkan pelayanan yang baik tentunya memerlukan Sumber Daya Manusia (SDM) handal. Mengingat banyaknya kebutuhan wisatawan yang harus dipenuhi. Tujuan penelitian adalah memberikan informasi terhadap kinerja karyawan sehingga dapat menjadi pedoman bagi seluruh Hotel di Bali agar dapat meningkatkan kinerja pelayanan Hotel. Karena perusahaan/hotel yang memberikan jasa pelayanan pada para tamu, maka pegawai dituntut untuk dapat memberikan pelayanan dengan sebaik-baiknya, serta kepuasan kepada tamu-tamu yang menginap. Kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan hotel di kabupaten Badung. Berdasarkan uraian pada hasil uji regresi linear berganda diperoleh hasil bahwa besarnya probabilitas signifikansi variabel kepemimpinan (X1) adalah $0.000 < \alpha 0.05$. Pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan hotel di kabupaten Badung. Berdasarkan hasil uji t, dimensi daya tanggap menunjukkan nilai $0,006 > 0,05$ sehingga menjelaskan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan hotel di kabupaten Badung. Kepemimpinan dan pelatihan secara serempak berpengaruh terhadap kinerja karyawan hotel di Kabupaten Badung. Nilai sig F menunjukan angka 0,000, artinya nilai

tersebut lebih kecil jika dibandingkan dengan nilai sesuai ketentuan $\alpha 0,05$ dengan demikian variabel kepemimpinan dan kinerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan hotel di Kabupaten Badung.

Kata kunci: Kepemimpinan, Pelatihan, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Memiliki usaha dalam bidang perhotelan sudah menjadi dambaan bagi banyak orang. Apalagi jika usaha tersebut dapat berjalan secara maksimal disetiap saatnya. Namun, harapan tersebut tidaklah dapat diraih sukses bagi pelaku usaha perhotelan seperti pimpinan dan karyawannya. Salah satu penyebab turunnya kinerja karyawan dalam suatu organisasi, adalah dikarenakan adanya ketidaksesuaian antara tingkat kemampuan yang dimiliki oleh para karyawan, dengan perkembangan kebutuhan dan dinamika permasalahan yang dihadapi oleh dunia kerja yang semakin kompetitif (Turere, 2013).

Usaha dalam bidang perhotelan mengalami persaingan ketat saat ini. Pelatihan bagi pimpinan serta karyawannya adalah suatu kewajiban yang harus dilakukan setiap periodenya. Meningkatnya jumlah wisatawan yang datang ke Bali membuka peluang masyarakat setempat untuk bekerja di objek wisata (Anggayana, Nitiasih & Budasi, 2016). Melihat keadaan saat ini, perkembangan dunia luar, kebutuhan wisatawan, serta perubahan-perubahan yang berdampak dalam dunia perhotelan harus terus dipelajari. Sehingga Setiap pimpinan serta karyawan mampu melewati era demi era agar usaha dalam pelayanan dapat dipertahankan. Walaupun era semakin maju, seharusnya juga dapat melestarikan bahasa dan budaya (Anggayana, Budasi & Suarnajaya, 2014).

Setiap pimpinan dan karyawan memiliki kemampuan yang berbeda-beda. Sumber daya manusia yang memiliki daya inisiatif, kreatifitas, keterampilan, pengetahuan harus ditingkatkan setiap periodenya dengan melihat perkembangan dunia luar dan tuntutan untuk perkembangan usaha perhotelan ke arah yang maju. Dengan pelatihan yang cukup diharapkan dapat memberikan dampak positif inisiatif, kreatifitas, keterampilan, pengetahuan dalam mendukung menyelesaikan setiap komponen tugas dan tanggungjawabnya sehingga kinerja karyawan dapat meningkat secara bertahap.

Kinerja adalah suatu kemampuan kerja yang dihasilkan oleh pimpinan ataupun karyawan yang dapat menunjukkan hasil capaian nyata untuk suatu capaian. Meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan mengevaluasi kinerja karyawan dan melakukan serangkaian perbaikan agar selalu meningkatkan kualitas karyawan tersebut sehingga perusahaan tumbuh dan unggul dalam persaingan, atau minimal tetap dapat bertahan (Riyadi, 2011).

Evaluasi kinerja karyawan merupakan hal yang penting dalam manajemen Sumber Daya Manusia merupakan bagian terpenting dalam manajemen suatu organisasi (Abdullah, 2014). Sumber daya manusia yang baik sangat diperlukan untuk mendukung kualitas pelayanan serta kemampuan dalam memberikan kinerja yang positif. Manusia memiliki akal yang sehat, budi yang luhur, emosi dan lain sebagainya merupakan beberapa komponen yang dapat mendukung serta menumbuhkan daya kerja yang maksimal sebagai investasi awal dalam meningkatkan sumber daya manusia. Permasalahannya yaitu: (1) kinerja karyawan kurang dalam melayani; (2) Pemimpin cenderung tidak bisa memimpin dengan baik sehingga berdampak buruk bagi perusahaan/hotel; (3) Pelatihan masih dipandang sebagai formalitas yang sebenarnya untuk meningkatkan diri karyawan; (4) Tidak adanya data yang akurat mengenai hubungan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Tujuan khusus dari penelitian ini agar industri pelayanan terutama pada hotel dapat secara maksimal dikembangkan serta bertumbuh dengan baik sesuai dengan standar yang berlaku. Urgensi/Keutamaan Penelitian adalah agar dapat mengidentifikasi kepemimpinan, pelatihan terhadap kinerja karyawan serta menganalisa pengaruh kepemimpinan dan pelatihan

terhadap kinerja karyawan. Hal ini penting diketahui sebagai studi refleksi akan kinerja pada suatu Hotel di Kabupaten Badung, sehingga diharapkan dapat berdampak baik hingga diseluruh pulau bali/provinsi Bali kedepannya. Karena hotel sekarang bersaing dengan industri wisata rumahan. Bahkan kamar tidur pribadi bisa di sewakan secara online pada era digital ini. Hotel di kabupaten badung ada banyak, beberapa hotel periode tertentu sepi atas kunjungan. Hal ini menjadi pemacu industri Perhotelan untuk mengetahui apa yang sebenarnya terjadi sehingga target serta jumlah kunjungan wisatawan menginap di hotel dapat tercapai.

Tujuan penelitian ini (a) mengidentifikasi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada hotel di Kabupaten Badung; (b) mengidentifikasi pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada hotel di Kabupaten Badung; dan (c) menganalisis pengaruh kepemimpinan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada hotel di Kabupaten Badung.

Tinjauan studi ini didukung oleh beberapa hasil penelitian yang lainnya yang pernah dilakukan dan memiliki kaitan dengan topik yang penulis lakukan yaitu: (a) Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku Utara di Manado (Potu, 2013); (b) Kompetensi, Kompensasi, dan Kepemimpinan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Ratumbuysang Manado (Posuma, 2013); dan (c) Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Kaltim Pos Samarinda (Kiswanto, 2010).

Landasan teori berfungsi sebagai pedoman bagi peneliti untuk menemukan solusi bagi permasalahan yang benar-benar ingin dipecahkan. Dalam penelitian ini, diuraikan landasan teori yang mendukung penelitian ini. Teori-teori tersebut adalah teori kepemimpinan, teori pelatihan, teori kinerja.

Kepemimpinan adalah suatu proses dimana seseorang dapat menjadi pemimpin leader melalui aktivitas yang terus menerus sehingga dapat mempengaruhi yang dipimpinnya followers dalam rangka mencapai tujuan organisasi atau perusahaan (Riyadi, 2011). Kepemimpinan sebagai proses mempengaruhi kegiatan seseorang atau kelompok dalam usaha kearah pencapaian tujuan dalam situasi tertentu (Sutisna, 1983). Terry (1986) yang menyatakan bahwa "kepemimpinan merupakan hubungan antara pemimpin dalam mempengaruhi pihak lain untuk bekerja bersama secara sukarela dalam usaha mengerjakan tugas-tugas yang berhubungan untuk mencapai tugas tujuan yang diberikan oleh pemimpin tersebut". Selanjutnya, menurut Fiedler (1967), "pemimpin adalah perseorangan di dalam kelompok yang disertai tugas untuk mengarahkan dan mengkoordinasikan kegiatan-kegiatan dari kelompok".

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran (Trang, 2013). Kepemimpinan adalah keseluruhan aktivitas dalam rangka mempengaruhi orang-orang agar mau bekerja sama mencapai suatu tujuan yang memang diinginkan bersama (Posuma, 2013). kepemimpinan adalah suatu tugas (amanah), tanggung jawab dari tuhan melalui proses mempengaruhi aktivitas suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan yang akan dipertanggungjawabkan kepada tuhan dan anggota yang dipimpin (Maulizar, Musnadi, & Yunus, 2012).

Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam mengarahkan, mempengaruhi, mendorong dan mengendalikan orang lain atau bawahan untuk bisa melakukan sesuatu pekerjaan atas kesadarannya dan sukarela dalam mencapai suatu tujuan tertentu (Reza, 2010). Dari hal-hal penting di atas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk memberi pengaruh pada orang lain, baik secara individu maupun kelompok, agar bekerja sama dengan sadar dan antusias dalam rangka membantu mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Sifat Kepemimpinan Davis (1986) mengemukakan bahwa ada empat sifat yang menyebabkan keberhasilan kepemimpinan seseorang yaitu: (a) kecerdasan; (b) kematangan; dan keluasan pandangan sosial, (c) motivasi dan keinginan yang kuat untuk berprestasi; dan (d) sikap pada saat berhubungan dengan orang lain. Jenis Kepemimpinan Bass dan Avolio (1994)

menyatakan bahwa kepemimpinan terdiri dari kepemimpinan yaitu: kepemimpinan transformasional. Tjiptono (2000) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan transformasional sebagai seseorang yang memotivasi pengikutnya agar mampu melakukan sesuatu lebih dari yang mereka harapkan.

Pelatihan adalah serangkaian aktifitas yang dirancang untuk meningkatkan keahliankeahlian, pengetahuan, pengalaman, ataupun perubahan sikap seorang individu (Supatmi, Nimran, & Utami, 2012). Pelatihan adalah suatu sistem kerja yang harus diikuti atau dilaksanakan oleh karyawan untuk memperbaiki kemampuan kerjanya (Safitri, 2013). Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek bagi para karyawan operasional untuk memperoleh keterampilan teknis operasional secara sistematis, (Wicaksono, 2016). Pendidikan merupakan bagian penting dari proses pembangunan nasional yang ikut menentukan pertumbuhan ekonomi suatu bangsa (Anggayani & Osin, 2018). Pelatihan adalah suatu proses untuk mendapatkan keterampilan mengenai pekerjaan (Yulianti, 2015).

Pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performasi pekerjaan pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi jawabnya atau suatu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaan supaya efektif (Salimah, 2012). Tujuan akhir dalam pelaksanaan pelatihan adalah pencapaian prestasi yang semaksimal mungkin (Sudarsono, 2012). Handoko (2002) menyatakan bahwa: "Pelatihan memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin". Tujuan dan manfaat pendidikan dan pelatihan Menurut Soekidjo (2003) adalah bahwa apabila proses pendidikan dan pelatihan dilihat kembali, maka terlihat bahwa hasil akhir proses tersebut adalah perubahan tingkah laku yang diharapkan. Selain dalam pelatihan juga diperlukan kemampuan menulis, dunia kerja secara nyata dimana kemampuan menulis menuntut seseorang agar dapat mengoordinasikan aspek keterampilan menyimak, berbicara dan membaca secara maksimal dalam dunia pariwisata khususnya perhotelan (Lindawati, Asriyani & Anggayana, 2018). Menulis merupakan salah satu dari empat keterampilan berbahasa yang hendaknya dikuasai (Lindawati, Asriyani & Anggayana, 2019). Sektor pariwisata terus digalakkan karena sektor ini merupakan andalan dalam menghasilkan pendapatan masyarakat serta devisa bagi negara (Suryawati & Osin, 2019). Dengan berkembangnya suatu industri pariwisata akan berpengaruh kepada meningkatnya pendapatan masyarakat sekitar obyek wisata serta terciptanya lapangan kerja (Osin, Kusuma & Suryawati, 2019).

Faktor-Faktor yang perlu diperhatikan dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan, menurut Gorda (2004) yaitu: (a) hilangnya waktu dan tenaga yang produktif; (b) biaya yang terlalu tinggi; (c) kemungkinan terjadi konflik; (d) kemungkinan terjadinya pembajakan karyawan. Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam mencapai tujuan organisasi sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan dan tidak melanggar hukum (Dewi, 2012). Kinerja karyawan adalah tingkat keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya (Taurisa, 2012). Kinerja karyawan adalah perbandingan hasil kerja nyata karyawan dengan standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan (Reza, 2010). Dalam berwisata sudah tentu wisatawan tersebut ingin dilayani serta mendapatkan akomodasi yang layak sesuai dengan apa yang diharapkan wisatawan masing-masing (Anggayana & Sari, 2018).

Menurut Marihot (2002), "Kinerja adalah unjuk kerja yang merupakan hasil kerja dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi." Salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kapasitas kinerja karyawan adalah dengan menghubungkan kompensasi dan motivasi kerja karyawan (Suwati, 2013). Menurut Martoyo (2000), "Penilaian kinerja adalah proses dimana organisasi organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Bila penilaian prestasi kerja tersebut dilaksanakan

dengan baik, tertib, dan benar, maka dapat membantu untuk meningkatkan motivasi kerja dan sekaligus juga meningkatkan loyalitas organisasi (organisasional)".

Tujuan penilaian kinerja karyawan menurut Rivai (2004) meliputi: (a) untuk mengetahui tingkat kinerja karyawan selama ini; (b) pemberian imbalan yang serasi; (c) mendorong pertanggung jawaban dari karyawan; (d) untuk membedakan antar karyawan yang satu dengan yang lainnya; (e) pengembangan sumber daya manusia; (f) meningkatkan motivasi kerja; (g) memperkuat hubungan antara karyawan dengan supervisor melalui diskusi tentang kemajuan kerja mereka; (h) sebagai alat untuk memperoleh umpan balik dari karyawan; dan (i) riset seleksi sebagai kriteria keberhasilan/efektivitas.

Kriteria penilaian kinerja karyawan menurut Stephen (2002) terdiri dari tiga perangkat atau kriteria dalam penilaian kinerja karyawan yaitu: (a) hasil tugas individual; (b) perilaku (c) ciri penilaian kinerja karyawan menurut Stephen (2002) dapat dilakukan oleh: (a) atasan langsung, (b) rekan kerja, (c) evaluasi diri, (d) bawahan langsung. Aspek-aspek penilaian kinerja karyawan menurut Rivai (2004), aspek-aspek kinerja karyawan yang dinilai dapat dikelompokkan menjadi 3 (tiga), yaitu: kemampuan teknis, kemampuan konseptual, serta kemampuan hubungan interpersonal.

Metode penilaian kinerja karyawan menurut Stephen (2002), evaluasi kinerja karyawan dapat dilakukan dengan menggunakan metode: Esai tertulis, Insiden kritis, Skala penilaian grafik. Cara meningkatkan kinerja karyawan menurut Rivai (2004), setelah dilakukan evaluasi kinerja, beberapa cara yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan, yaitu: memberikan umpan balik tentang kinerja masa lalu dan potensi masa depan. Menggambarkan keadaan kinerja karyawan dan meyakinkan karyawan untuk berperilaku lebih baik.

METODELOGI PENELITIAN

Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dan kuantitatif dimana pendekatan kualitatif digunakan untuk menjelaskan karakteristik data di lapangan sementara pendekatan kuantitatif untuk menarasikan nilai dari suatu data. Pendekatan kualitatif dilakukan berdasarkan pada kemampuan pemimpin serta pelatihan dalam mempengaruhi kinerja karyawan, pendekatan kuantitatif dilakukan berdasarkan hasil kuesioner yang telah di berikan kepada responden.

Desain Penelitian Penelitian ini merupakan penelitian yang akan dilakukan dengan terjun langsung ke lapangan Hotel di Kabupaten Badung dengan mencari berbagai informasi mengenai variabel yang diteliti yaitu variabel bebas dan variabel terikat secara bersama-sama. Penelitian ini melibatkan seluruh karyawan Hotel di Kabupaten Badung.

Populasi dan Penentuan Sampel Populasi adalah keseluruhan subyek baik kuantitas maupun karakteristik tertentu yang difokuskan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulan lainnya. Sampel merupakan wakil dari populasi, menurut Suharsimi (2000) menyatakan bahwa: "Apabila subyeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi". Selanjutnya jika jumlah subyeknya besar dapat diambil antara 10%-25% atau 20%-25% atau lebih".

Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel penelitian terdiri dari dua variabel yaitu variabel terikat dan variabel bebas. Variabel bebas (Independent Variabel) adalah variabel yang besarnya tidak dipengaruhi oleh variabel lain. Dalam penelitian ini adalah kepemimpinan (X1) dan pelatihan (X2). Veitzhal Rivai dan Deddy Mulyadi (2012) mengemukakan bahwa seorang pemimpin dalam mengimplementasikan kepemimpinannya harus mampu secara dewasa melaksanakan kedewasaan terhadap instansi atau organisasinya, kepemimpinan dibagi kedalam lima dimensi dan sembilan indikator.

Dimensi dan Indikator pelatihan menurut Rivai (2004), diantaranya: (a) Materi Pelatihan; (b) Metode Pelatihan; (c) Pelatih (Instruktur); (d) Peserta Pelatihan; (e) Sarana Pelatihan. Bangun (2012) menyatakan bahwa untuk memudahkan penilaian kinerja karyawan,

standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas. Instrumen penelitian atau daftar pertanyaan yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah daftar pertanyaan dari hasil teori yang berasal dari variabel-variabel yang diteliti. Uji instrumen penelitian merupakan tindakan pengukuran terhadap fenomena sosial maupun alam, yang pada umumnya berdasarkan uji validitas dan reliabilitas. Masalah-masalah dalam pengujian model regresi dalam penelitian ini dapat diatasi dengan bentuk model pengujian klasik. Bentuk model pengujian klasik terhadap kenormalan hasil persamaan regresi tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut: (a) Uji Normalitas Residual Data; (b) Uji Multikolinieritas; (c) Uji Heteroskedastisitas.

Untuk melihat permasalahan dan menguji hipotesis dalam penelitian ini digunakan analisis kualitatif dengan memaparkan hasil-hasil penelitian lapangan secara deskriptif dan analisis kuantitatif dengan menggunakan angka-angka statistik melalui penggunaan melalui penggunaan alat analisis statistik regresi linear berganda (*Multiple Linear Regression*).

Model umum bentuk persamaan alat analisis statistik parametrik Regresi Linear Berganda (*Multiple Regression Linear*) dapat digambarkan sebagai berikut: Sugiyono, (2013). Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui keberartian dari koefisien regresi secara individu (parsial) maupun serempak simultan dengan merujuk pada uji t dan uji f.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Responden dalam penelitian ini berjumlah 62 orang, responden penelitian tergambarkan dari beberapa karakteristik berdasarkan jenis kelamin, usia, pekerjaan. Uji validitas berguna untuk mengukur sejauh mana suatu pertanyaan dapat mengukur variabel yang akan diteliti, sehingga alat ukur dapat dikatakan tepat dan bisa dipertanggungjawabkan.

Tabel 1
Tabel Uji Validitas

No	Variabel	Indikator	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	r-kritis	Status Item
1	Kepemimpinan (X1)	X1.1	0.626	0.30	Valid
		X1.2	0.638	0.30	Valid
		X1.3	0.552	0.30	Valid
		X1.4	0.585	0.30	Valid
		X1.5	0.637	0.30	Valid
		X1.6	0.575	0.30	Valid
		X1.7	0.636	0.30	Valid
		X1.8	0.501	0.30	Valid
		X1.9	0.365	0.30	Valid
		X1.10	0.566	0.30	Valid
2	Pelatihan (X2)	X2.1	0.497	0.30	Valid
		X2.2	0.314	0.30	Valid
		X2.3	0.607	0.30	Valid
		X2.4	0.458	0.30	Valid
		X2.5	0.542	0.30	Valid
		X2.6	0.628	0.30	Valid
		X2.7	0.327	0.30	Valid
3	Kinerja (Y)	Y1	0.522	0.30	Valid
		Y2	0.705	0.30	Valid
		Y3	0.456	0.30	Valid
		Y4	0.629	0.30	Valid
		Y5	0.536	0.30	Valid
		Y6	0.459	0.30	Valid
		Y7	0.408	0.30	Valid

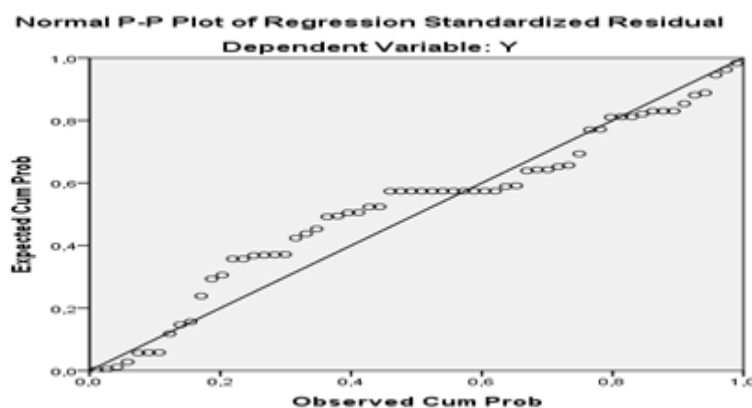
Berdasarkan tabel diatas, nilai *Corrected Item-Total Correlation* secara keseluruhan menunjukkan nilai lebih besar dari 0.30 sehingga dapat dikatakan bahwa semua indikator adalah valid.

Tabel 2
Tabel Uji Reliabilitas

No	Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
1	Kepemimpinan (X1)	0,837	Reliabel
2	Pelatihan (X2)	0,756	Reliabel
3	Kinerja (Y)	0,784	Reliabel

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas di atas diketahui masing-masing variabel memiliki nilai *alpha* lebih besar dari 0,6 ($\alpha > 0,6$), sehingga dapat dikatakan bahwa semua variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

Gambar 1
Gambar Grafik P-Plot



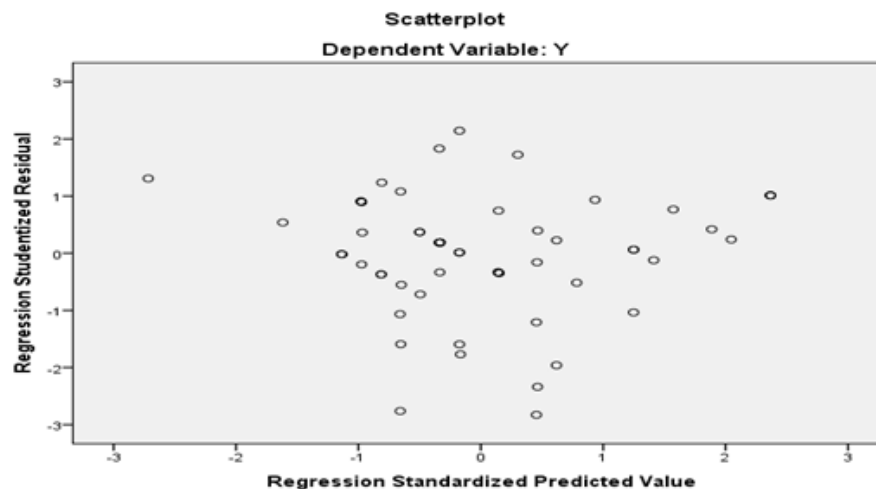
Berdasarkan gambar diatas maka dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini terdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas dikarenakan sebaran data yang searah dan mendekati arah garis diagonal.

Tabel 3
Tabel Uji Multikolonieritas

No	Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
1	Kepemimpinan (X1)	0.680	1.471	<10
2	Pelatihan (X2)	0.680	1.471	<10

Berdasarkan table diatas bahwa nilai VIF dari tiap-tiap variabel independen menunjukkan angka dibawah 10 atau (<10), sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolonieritas dalam penelitian ini, itu berarti dari variabel kepemimpinan dan pelatihan tidak saling mengganggu.

Gambar 2
Gambar Grafik Scatterplot



Pengujian heteroskedastisitas menyatakan apabila grafik plot atau titik dalam grafik tersebar (tidak membentuk pola) maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Tampak pada gambar di atas bahwa titik plot tersebar sehingga dapat disimpulkan bahwa model penelitian ini tidak memiliki gangguan heteroskedastisitas.

Tabel 4
Tabel Uji Regresi Linear Berganda

Dependen Variabel Y = Kinerja					
Variabel Independen (Dimensi Kualitas Layanan)	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig
	B	Standar Error	Beta		
C = Costanta	0.781	0.410		1.902	0.062
Kepemimpinan (X1)	0.468	0.095	0.525	4.943	0.000
Kinerja (X2)	0.324	0.113	0.304	2.863	0.006
Multiple R = 0.740			Sig.F = 0.000		
R Square (R^2) = 0.548			F _{hitung} = 35.791		

Dari bentuk penjabaran tersebut, menunjukan variabel independen yang dianalisis seperti (X1,X2) memberi pengaruh yang positif terhadap variabel dependen.

1. Nilai Konstanta sebesar 0,781, artinya jika variabel independen (kepemimpinan (X1) dan pelatihan (X2)) bernilai 0, maka variabel dependen (Kinerja) nilainya sebesar 0,781 atau 78.1%.
2. Dilihat dari nilai Beta, variabel kepemimpinan (X1) yang berpengaruh dominan terhadap variabel kinerja (Y) karena variabel tersebut memiliki nilai Beta terbesar yaitu, 0,525, sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah variabel yang paling besar pengaruhnya terhadap kinerja.

Dari Tabel rekapitulasi juga dapat dilihat pengaruh hasil uji determinasi R Square (R^2) sebesar 0,548. Nilai tersebut dapat menunjukan bahwa seluruh dimensi dari variabel bebas yakni Kepemimpinan (X1) dan pelatihan (X2) mempunyai kontribusi secara bersama-sama sebesar 54,8%. terhadap variabel terikat yaitu kinerja. Sedangkan sisanya ($100\% - 54,8\% = 45,2\%$), dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Adapun tingkat keeratan hubungan antara variabel bebas yaitu kepemimpinan (X1) dan pelatihan (X2) terhadap variabel terikat

atau kinerja (Y), dapat dilihat melalui nilai Multiple R sebesar 0,740 atau 74,0 % yang berarti mendekati 1. Hasil tersebut menunjukkan bahwa secara keseluruhan variabel bebas berhubungan cukup erat terhadap variabel terikat.

Menurut Sugiyono, (2013) pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi sebagai berikut:

Tabel 5
Interpretasi

Interval Koefesien	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,199	Sangat rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat kuat

Hasil Pengujian Hipotesis Pertama Uji-F

Uji f digunakan untuk membuktikan hipotesis awal yaitu variabel kepemimpinan dan pelatihan berpengaruh secara serempak terhadap kinerja. Nilai sig F menunjukan angka 0,000, artinya nilai tersebut lebih kecil jika dibandingkan dengan nilai sesuai ketentuan α 0,05 dengan demikian variabel kepemimpinan dan kinerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel di Kabupaten Badung.

Hasil Pengujian Hipotesis Kedua (Uji-t)

Hasil pengujian seperti yang terlihat pada tabel rekapitulasi regresi linear berganda di atas, menunjukkan variabel kepemimpinan memiliki nilai signifikansi 0,000, artinya nilai tersebut < dari taraf signifikansi yang disyaratkan α 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan hotel di kabupaten Badung.dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,468.

Hasil Pengujian Hipotesis Ketiga (Uji-t)

Hasil pengujian seperti yang terlihat pada tabel rekapitulasi regresi linear berganda di atas, menunjukkan variabel pelatihan memiliki nilai signifikansi 0,006, artinya nilai tersebut > dari taraf signifikansi yang disyaratkan α 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan hotel di Kabupaten Badung. dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,324.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan penelitian yang telah dijabarkan diatas, maka penulis mengambil beberapa kesimpulan dari hasil penelitian yang telah dilakukan ini sebagai berikut:

- 1) Kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan hotel di Kabupaten Badung. Dalam penelitian ini, salah satu yang akan langsung mempengaruhi apakah suatu kinerja karyawan itu akan berhasil atau gagal adalah kepemimpinan. Dimana kepemimpinan akan mempengaruhi pola pikir karyawan yang mengikuti atau meneladani sikap dan perilaku pemimpin untuk menjadi patokan dan arah dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab. Berdasarkan uraian pada hasil uji regresi linear berganda diperoleh hasil bahwa besarnya probabilitas signifikansi variabel kepemimpinan (X1) adalah $0,000 < \alpha$ 0,05. Hal tersebut memberikan makna bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel di Kabupaten Badung. Dari penelitian yang dilakukan pada karyawan hotel di Kabupaten Badung menunjukkan bahwa sikap kepemimpinan yang dimiliki pemimpin hotel dapat menjadi teladan karyawan hotel di Kabupaten Badung dalam bekerja.
- 2) Pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan hotel di Kabupaten Badung. Pelatihan merupakan suatu sarana untuk menunjang keterampilan

karyawan dalam bekerja guna mendapatkan kepuasan tamu atas hasil kinerja mereka. Berdasarkan hasil uji t, dimensi daya tanggap menunjukkan nilai $0,006 > 0,05$ sehingga menjelaskan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan hotel di Kabupaten Badung. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan berguna untuk memberikan pengetahuan baru terhadap karyawan baik itu cara mengetahui selera maupun perlakuan terhadap tamu yang selama ini mungkin belum didapatkan, sehingga dengan pengetahuan yang baru akan menjadi sebuah semangat yang baru dalam melakukan pelayanan.

- 3) Kepemimpinan dan pelatihan secara serempak berpengaruh terhadap kinerja karyawan hotel di Kabupaten Badung. Nilai sig F menunjukan angka 0,000, artinya nilai tersebut lebih kecil jika dibandingkan dengan nilai sesuai ketentuan α 0,05 dengan demikian variabel kepemimpinan dan kinerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan hotel di Kabupaten Badung. Hal ini menunjukkan bahwa sikap kepemimpinan yang menjadi teladan bagi karyawan akan sangat berperan langsung ketika di ikuti dengan mengadakan pelatihan sehingga karyawan bisa menerapkan langsung apa yang telah dipelajari dari pelatihan dan mempraktekannya di dunia kerja serta menunjang kinerja karyawan.

Dari beberapa kesimpulan yang telah dijabarkan diatas maka penulis memberikan saran sebagai berikut :

- 1) Perlu adanya pelimpahan tugas dan wewenang guna mengembangkan sikap kepemimpinan serta menjadi sarana pengembangan diri bagi karyawan hotel di Kabupaten Badung.
- 2) Kepada pihak manajemen hotel di kabupaten Badung, sangat diharapkan untuk melakukan pelatihan rutin kepada karyawan agar karyawan lebih mengetahui perkembangan mekanisme pelayanan tamu sehingga dapat meningkatkan kepuasan pelayanan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. R. (2014). Manajemen dan evaluasi kinerja karyawan. Aswaja Pressindo. Sleman, Yogyakarta
- Anggayana, I. W. A., & Sari, N. L. K. J. P. (2018). Kemampuan Berbicara Bahasa Inggris Mahasiswa Akomodasi Perhotelan: sebuah Kajian Fonologi. *Jurnal Manajemen Pelayanan Hotel*, 1(1), 8-14.
- Anggayana, I. W. A., Budasi, I. G., Lin, D. A., & Suarnajaya, I. W. (2014). Affixation of bugbug dialect: A Descriptive Study. *Jurnal Pendidikan Bahasa Inggris undiksha*, 1(1).
- Anggayana, I. W. A., Nitiasih, D. P. K., Budasi, D. I. G., & Applin, M. E. D. (2016). Developing English For Specific Purposes Course Materials for Art Shop Attendants and Street Vendors. *Jurnal Pendidikan Bahasa Inggris Indonesia*, 4(1).
- Anggayani, N. W., & Osin, R. F. (2018). Pengaruh Service Performance Terhadap Nilai Sekolah Kepuasan Dan Loyalitas Pelajar Pada Smk Pariwisata Triatma Jaya Tabanan. *Jurnal Manajemen Pelayanan Hotel*, 1(1), 28-35.
- Bass, B.M., Avolio, B.J. (1994). Improving Organizational Effectiveness through Transformasional Leadership. Thousand Oaks: Sage.
- Davis, Keith. (1986). Personnel Management and Human Resource. Singapore: McGraw Hill Book Company.
- Dewi, S. P. (2012). Pengaruh pengendalian internal dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di SPBU (studi kasus pada SPBU anak cabang Perusahaan RB. Group). *Jurnal Nominal*, 1(1), 1-22. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Fiedler, F.E. (1967). A Theory of Leaderships Effectiveness. Mc Graw-Hill Book Company, New York.
- Gorda, I Gusti Ngurah. (2004). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedua. Denpasar : Astabarata Bali
- Handoko, T. Hani. (2002). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : BPFE.

- Kiswanto, M. (2010). Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Kaltim Pos Samarinda. *Jurnal Eksis*, 6(1), 1429-1439.
- Lindawati, N. P., Asriyani, R., & Anggayana, I. W. A. (2018). Kemampuan Menulis Karangan Dialog Melalui Model Pembelajaran Kooperatif Tipe Think-Pair-Share Pada Mahasiswa Jurusan Tata Hidangan Di Akademi Komunitas Manajemen Perhotelan Indonesia. *Sintesa*.
- Lindawati, N. P., Asriyani, R., & Anggayana, I. W. A. (2019). Model Kooperatif Think-Pair-Share Dalam Meningkatkan Kemampuan Menulis Karangan Dialog Bahasa Inggris Mahasiswa Akademi Komunitas Manajemen Perhotelan Indonesia. *Litera: Jurnal Litera Bahasa Dan Sastra*, 4(1).
- Marihot, T. E. H. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Grasindo
- Martoyo, S. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.
- Maulizar, Musnadi, S., & Yunus, M. (2012). Pengaruh Kepemimpinan Transaksional Dan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Banda. *Jurnal Ilmu Manajemen* ISSN, 1(1), 58-65. Retrieved from [http://prodipps.unsyiah.ac.id/Jurnalmm/images/Jurnal/2012/1.Agustus/6\(5765\)maulizar.pdf](http://prodipps.unsyiah.ac.id/Jurnalmm/images/Jurnal/2012/1.Agustus/6(5765)maulizar.pdf)
- Osin, R. F., Kusuma, I. R. W., & Suryawati, D. A. (2019). Strategi Pengembangan Objek Wisata Kampung Tradisional Bena Kabupaten Ngada-Flores Nusa Tenggara Timur (NTT). *Jurnal Ekonomi dan Pariwisata*, 14(1).
- Posuma, C. O. (2013). Kompetensi, Kompensasi Dan Kepemimpinan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Ratumbusang Manado. *Jurnal EMBA*, 1(4), 646-656. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Potu, A. (2013). Kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku Utara di Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 1(4).
- Reza, R. A. (2010). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara. *Pengaruh Gaya Kepimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara*, 121.
- Rivai, V. (2004). *"Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Cetakan Pertama*, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi. 2012. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Edisi Ketiga*. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.
- Riyadi, S. (2011). Pengaruh kompensasi finansial, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur di Jawa Timur. *Jurnal manajemen dan kewirausahaan*, 13(1), 40-45.
- Safitri, E., Manajemen, J., & Ekonomi, F. (2013). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 1(4), 1044-1054.
- Salimah, N. N. A. (2012). Pengaruh Programpelatihan Dan Pengembangan Karyawan Terhadap Kompetensi Karyawan Pada Pt.Muba Electric Power Sekayu. *Jurnal Ekonomi Dan Informasi Akuntansi*, 2(3), 278-290. Retrieved from <http://news.palcomtech.com/wpcontent/uploads/2013/04/NININ-JE02032012.pdf>
- Soekidjo, N. (2003). *Pendidikan Dan Perilaku Kesehatan*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Stephen P. (2002). *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Sudarsono, S., Program, P., Berbeban, P., & Spirit, J. I. (2012). Penyusunan Program Pelatihan Berbeban untuk Meningkatkan kekuatan (Slamet Sudarsono), 12(1), 15-28.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suharsimi, A. (2000). *Manajemen Penelitian*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.

- Supatmi., M. E., Nimran, U., & Utami, H. N. (2012). Pengaruh pelatihan, kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan dan kinerja karyawan. *Jurnal Profit*, 7, 25-37. <https://doi.org/10.9876/10.9876/VOL1ISSN1978-743X>
- Suryawati, D. A., & Osin, R. F. (2019). Analisis Menu untuk Menentukan Strategi Bauran Pemasaran pada Bunut Café di Hotel White Rose Legian Kuta. *Jurnal Manajemen Pelayanan Hotel*, 3(1), 29-35.
- Sutisna, Oteng. (1983). *Administrasi Pendidikan, Dasar Teoritis Untuk Praktek Profesional*. Bandung. Angkasa.
- Suwati, Y. (2013). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tunas Hijau Samarinda. *EJournal Ilmu Administrasi Bisnis*, 1(1), 41-55.
- Taurisa, C. M. (2012). Analisis pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional dalam meningkatkan kinerja karyawan, (1), 1-16.
- Terry, George. (1986). *Azas-azas Manajemen*. Bandung, Alumni.
- Tjiptono. F., (2000). *Manajemen jasa*. Edisi Pertama. Andi offset, Yogyakarta.
- Trang, D. S. (2013). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Penghargaan Sebagai Variabel Moderating. *208 Jurnal EMBA*, 1(3), 208-216.
- Turere, V. N. (2013). Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada Balai Pelatihan Teknis Pertanian Kalasey. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 1(3).
- Wicaksono, Y. S. (2016). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Rangka Meningkatkan Semangat Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi di SKM Unit V PT. Gudang Garam,Tbk Kediri) Yosep Satrio Wicaksono. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 31-39.
- Yulianti, E. (2015). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Grand Fatma Hotel Di Tenggarong Kutai Kartanegara. *Administrasi Bisnis*, 3(4), 900-910.