

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMATIF DAN PELATIHAN TERHADAP PENGEMBANGAN KOMPETENSI KARYAWAN DI INDUSTRI HOSPITALITY

Fenny Sengkey*

Akademi Komunitas Manajemen Perhotelan Indonesia

* Corresponding author: fenny.sengkey@mapindo.ac.id

ABSTRACT

Hospitality is part of the tourism business that provides various forms of services that are managed commercially. Good service certainly requires training for employees at the hotel. Training is provided in order to improve the quality of work of each employee. The main problems in this study are: (a) does leadership have a significant effect on employee performance? (b) Does training have a significant effect on employee performance? (c) how do leadership and training simultaneously affect employee performance? This study is a survey study with a research instrument using a questionnaire. The analysis technique was carried out using a statistical regression approach and using a double log model. With a total of 102 respondents consisting of 67 men and 35 women. So that it is obtained that leadership has a positive effect on employee performance, training also has a very positive effect on employee performance, so that it is obtained from the training that has been implemented, employee performance has increased, as evidenced by an increase in the quality of employee work to be better, employees are more responsible for their work, and employees can improve their work ethic.

Keywords: *Human Resources, Leadership, Training, Employee Performance.*

PENDAHULUAN

Industri hospitality di Bali merupakan salah satu sektor yang memiliki kontribusi signifikan terhadap perekonomian daerah, bahkan negara. Dengan pesatnya perkembangan sektor ini, baik dari sisi jumlah wisatawan maupun kualitas layanan, maka tuntutan untuk menjaga standar layanan yang tinggi semakin besar. Untuk itu, pengembangan kompetensi karyawan menjadi faktor yang sangat penting guna meningkatkan daya saing dan kualitas pelayanan di industri hospitality. Salah satu cara untuk mengembangkan kompetensi karyawan adalah melalui penerapan kepemimpinan yang efektif dan pelatihan yang terstruktur.

Kepemimpinan transformatif, yang berfokus pada pengembangan potensi individu dan penciptaan visi bersama untuk mencapai tujuan organisasi, telah terbukti efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan. Pemimpin yang mengimplementasikan gaya kepemimpinan ini mampu memberikan inspirasi, motivasi, serta mendorong karyawan untuk berinovasi dan berkembang dalam pekerjaan mereka. Selain itu, pelatihan yang dirancang dengan baik juga

memainkan peran penting dalam pengembangan kompetensi karyawan, karena dapat memperkaya pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan dalam lingkungan kerja yang dinamis.

Di sisi lain, industri hospitality menghadapi tantangan yang unik di Bali, di mana budaya lokal dan ekspektasi wisatawan global harus dipadukan dalam setiap aspek layanan. Oleh karena itu, penting untuk memahami bagaimana kepemimpinan transformatif dan pelatihan yang tepat dapat mempengaruhi pengembangan kompetensi karyawan di sektor ini, agar mereka dapat memberikan layanan yang lebih berkualitas dan mampu beradaptasi dengan perubahan yang terjadi.

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi pengaruh kepemimpinan transformatif dan pelatihan terhadap pengembangan kompetensi karyawan di industri hospitality di Bali. Dengan mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi peningkatan kompetensi karyawan, diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan kebijakan dan praktik sumber daya manusia di sektor ini, serta meningkatkan kualitas pelayanan yang diharapkan oleh para pelanggan dan wisatawan.

Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk mengetahui sejauh mana kepemimpinan transformatif dan pelatihan mempengaruhi kemampuan dan keterampilan karyawan dalam menghadapi tantangan industri hospitality di Bali, serta memberikan rekomendasi yang dapat dijadikan pedoman bagi manajer dan pengambil kebijakan di sektor ini. Bali sebagai tujuan wisata, bahasa Inggris juga perlu dipertimbangkan untuk mendukung keberhasilan komunikasi dengan wisatawan asing, bahasa Inggris merupakan salah satu aspek penting dalam komunikasi. Bahasa Inggris ada sebagai bahasa global, oleh karena itu bahasa Inggris secara luas dianggap sebagai bahasa global (Anggayana, Nitiasih & Budasi, 2016). Bahkan dikenal sebagai bahasa internasional (Asriyani, Suryawati & Anggayana, 2019). Bahasa Inggris merupakan salah satu contoh bahasa yang dianggap sebagai bahasa asing di Indonesia (Anggayana, 2023). Hal ini dilakukan untuk meminimalisir kesalahan pada aspek tata bahasa atau grammar bahasa Inggris, seperti penggunaan bentuk tenses dalam kalimat (Lindawati, Asriyani & Anggayana, 2018).

Keterampilan dan komponen bahasa yang terkandung di dalamnya masih bersifat umum dan kurang relevan dengan kebutuhan siswa (Sudipa, Susanta, & Anggayana, 2020). Tata bahasa atau dalam bahasa Inggris disebut dengan grammar adalah seperangkat peraturan yang terdapat dalam bahasa tertentu (Lindawati, Asriyani & Anggayana, 2019). Memungkinkan mengembangkan kompetensi komunikatif mereka dalam empat keterampilan bahasa, yaitu keterampilan menyimak, berbicara, membaca dan menulis (Asriyani, Suryawati & Anggayana, 2019). Sumber energi utama dalam hal bunyi bahasa adalah adanya udara melalui paru-paru (Anggayana, Suparwa, Dhanawaty, & Budasi, 2021).

Bahasa yang dipelajari dapat memberikan kontribusi bagi Perkembangan Bahasa dan peneliti lain di seluruh dunia (Anggayana, Suparwa, Dhanawaty, & Budasi, 2020). Walaupun di Indonesia terdiri dari berbagai dialek tidak menjadi halangan (Anggayana, Budasi & Suarnajaya, 2014). Berbahasa Inggris saat ini telah menjadi percakapan yang sering dilakukan oleh wisatawan asing (Anggayana, Budasi, & Kusuma, 2019). Dalam pelayanan tersebut, fasilitas dan

kualitas pelayanan menjadi ujung tombak dalam hal pemberian kesan baik terhadap pelayanan (Anggayana & Sari, 2018).

Menghasilkan aturan yang berkaitan dengan penggunaan bahasa pada mahasiswa perhotelan dengan menggunakan teori dan disiplin lain yang terkait dengan penggunaan bahasa sangat penting (Anggayana, 2022). Dalam industri pariwisata budaya dimasukkan ke dalamnya (Redianis, Putra & Anggayana, 2019). Karena masyarakat Bali melakukan banyak kegiatan budaya dan keagamaan (Budasi, Satyawati, & Anggayana, 2021).

Sektor pariwisata mampu menyediakan ekonomi, sosial dan budaya yang bermanfaat bagi semua pelaku pariwisata stakeholders (Osin, Pibriari & Anggayana, 2019). Salah satu pengembangan di bidang pariwisata adalah membuka peluang bagi generasi milenial untuk melakukan pariwisata di desa wisata yang mensinergikan berbagai pihak yaitu masyarakat dan Pemerintah (Osin, Purwaningsih, & Anggayana, 2021). Mencermati pertumbuhan dan perkembangan pariwisata dunia yang terus bergerak dinamis dan kecenderungan wisatawan untuk melakukan perjalanan wisata dalam berbagai pola yang berbeda merupakan sebuah peluang sekaligus tantangan bagi seluruh daerah tujuan (Suarthana, Osin, & Anggayana, 2020). Tidak mengherankan bahwa industri pariwisata menjadi sektor ekonomi utama, di mana sebagian besar orang bekerja di industri pariwisata (Budasi & Anggayana, 2019).

Pada dasarnya, kemajuan suatu bangsa sangat ditentukan oleh kualitas pendidikan penduduknya (Anggayana & Osin, 2018). 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). Bali merupakan pusat pariwisata di Indonesia dan salah satu tujuan wisata unggulan dunia (Yanti & Anggayana, 2023). Banyak ekspresi bahasa yang dapat digunakan untuk menyapa dan menawarkan bantuan kepada pelanggan. Dalam menggunakan ungkapan-ungkapan tersebut, pemilihan ungkapan yang tepat yang sesuai dengan situasi dan tingkat formalitas sangat penting (Anggayana, 2022).

Minat pariwisata mulai menggali potensi daerah dan semaksimal mungkin mengemasnya menjadi produk wisata alternatif (Suryawati, Dewi, Osin, & Anggayana, 2022). Keberadaan industri pariwisata dewasa ini telah meningkat secara signifikan baik secara kuantitas maupun kualitas, yang mampu memberikan kontribusi ekonomi terhadap devisa negara (Osin, Pibriari & Anggayana, 2020). Sehari-hari mahasiswa perhotelan di kampus mengikuti perkuliahan dan praktek sesuai dengan jurusannya masing-masing. Masih banyak ditemukan kesalahan dalam penulisan. Hal ini sangat penting untuk dipelajari, mengingat mahasiswa perhotelan akan sering berkomunikasi dengan tamu asing, menggunakan bahasa Inggris (Anggayana & Wartana, 2022). Teknologi pada era ini semakin berkembang, maju dan modern. Hal ini menuntut adanya sumber daya manusia yang berkualitas. Manusia yang berkualitas diharapkan mampu berpartisipasi dalam pembangunan suatu negara (Sengkey, Osin, & Anggayana, 2022). Bahasa Inggris juga perlu diperhatikan untuk menunjang keberhasilan komunikasi dengan wisatawan asing, Bahasa Inggris merupakan aspek penting dalam komunikasi (Antara, Anggayana, Dwiyantri, & Sengkey, 2023)

Indonesia lebih dikenal secara internasional terbukti dengan hadirnya kunjungan wisatawan dari berbagai negara (Putra & Anggayana, 2023). Sektor pariwisata adalah industri dinamis dan multikultural yang sangat bergantung pada komunikasi efektif untuk melayani beragam khalayak (Anggayana, 2023). Keterampilan bahasa Inggris yang kuat memungkinkan para profesional untuk berinteraksi dengan manajemen senior dengan percaya diri, berpartisipasi dalam pertemuan penting, dan mengartikulasikan ide dan kekhawatiran mereka (Asriyani & Anggayana, 2023). Perkembangan teknologi informasi dan komunikasi yang pesat di era digital ini telah membawa perubahan yang signifikan dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk di bidang pendidikan (Anggayana, 2024). Dalam era globalisasi saat ini, penting bagi mahasiswa perhotelan yang berasal dari budaya Bali untuk memperoleh pemahaman mendalam tentang Bahasa Inggris sebagai bahasa lintas budaya yang penting dalam industri perhotelan (Anggayana, Osin, Wiramatika, Sumardani & Chandra, 2024).

Pendidikan pada tingkat vokasional cenderung mendapatkan materi Bahasa Inggris yang identik dengan Pendidikan Akademik pada umumnya, sehingga mahasiswa yang menempuh Pendidikan Vokasional mendapatkan materi yang tidak sesuai dengan Program Studi saat menempuh Pendidikan Tinggi (Anggayana, 2024). Elemen inti dari industri perhotelan, menuntut kemahiran berbahasa Inggris untuk berkomunikasi dan memastikan standar layanan terpenuhi (Anggayana, Asriyani, & Lindawati, 2024). Saat ini bisnis usaha di bidang perhotelan merupakan bagian dari usaha kepariwisataan yang menyediakan berbagai bentuk pelayanan, mulai dari akomodasi, makanan, minuman serta pelayanan-pelayanan lainnya yang dikelola secara komersial. Dalam persaingan yang sangat ketat saat ini, pihak hotel dituntut untuk memiliki keunggulan yang mampu membuat hotel tersebut tetap dapat bertahan. Salah satu upaya yang harus dilakukan pihak hotel untuk dapat menjaga kelangsungan usahanya adalah kemampuannya dalam mengelola sumber daya yang dimilikinya. Diantara sumber daya yang ada dan dimiliki oleh perusahaan, sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang berfungsi untuk membangun dan mewujudkan keunggulan yang membuat perusahaan tetap bertahan. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi, sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan (Gress dalam Eddy Supriyadinata, 2009:1).

Pendidikan dan pelatihan merupakan kegiatan yang bermaksud memperbaiki dan mengembangkan sikap, perilaku, keterampilan, dan pengetahuan para karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan (Agus, 2002:88). Pelatihan sebagai salah satu kegiatan yang dilakukan dalam perusahaan sebagai upaya untuk pengembangan sumber daya manusia, adalah suatu siklus yang harus terjadi terus menerus. Hal ini terjadi karena perusahaan itu harus berkembang untuk mengantisipasi perubahan-perubahan di luar perusahaan.

Kemampuan, ketrampilan dan pengetahuan sumber daya manusia harus terus menerus ditingkatkan seiring dengan kemajuan dan perkembangan perusahaan. Sehingga dengan pelatihan yang diberikan diharapkan akan memberikan peningkatan kemampuan, ketrampilan dan pengetahuan bagi

karyawan perusahaan dalam menyelesaikan pekerjaan-pekerjaannya sehingga pada akhirnya meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam usaha organisasi untuk mencapai tujuannya, sehingga berbagai kegiatan harus dilakukan organisasi untuk meningkatkannya, salah satu diantaranya adalah penilaian kinerja (Marihhot Tua Efendi Hariandja 2002:2)

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka yang menjadi pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah : Apakah kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Hotel Puri Saron Seminyak, Kuta? Apakah pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Hotel Puri Saron Seminyak, Kuta? Bagaimanakah pengaruh kepemimpinan dan pelatihan secara simultan terhadap kinerja karyawan di Hotel Puri Saron Seminyak, Kuta?

TINJAUAN PUSTAKA

Kepemimpinan adalah “Leadership is the activity of influencing people for strive willing by for group objectives”. Dari definisi tersebut ada beberapa hal penting, yaitu : (1) adanya usaha dari si pemimpin untuk mempengaruhi orang lain yang tidak dibatasi oleh jenis kelompok atau organisasinya, dan (2) tujuan-tujuan kelompok yang akan dicapai (*Tarry dalam Winardi, 1970:59*).

Bass (1990:68) menegaskan bahwa pemimpin harus lebih tangguh dalam menghadapi rintangan dibandingkan non pemimpin, dan mereka mempunyai kapasitas untuk bekerja dengan sasaran yang jauh ke depan serta mempunyai tingkat kekuatan kemauan atau keteguhan hati dalam bekerja. Pendapat diatas dipertegas oleh *Gibson at.al. (1996)* bahwa peran kepemimpinan sangat besar untuk memotivasi anggota organisasi dalam memperbesar energi untuk berperilaku dalam upaya mencapai tujuan.

Handoko (2002:75) menyatakan bahwa : “Pelatihan memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin”. Disisi lain menurut *Gorda (1994:37)* bahwa : “Pelatihan adalah proses kegiatan dari suatu perusahaan yang bertujuan untuk memperbaiki dan mengembangkan pengetahuan dan keterampilan karyawan dalam kaitannya dengan pekerjaan”. *Irianto (2000:36)* menyatakan bahwa : “Program pelatihan merupakan sebuah cara terpadu yang diorientasikan pada tuntutan kerja terkini, dengan penekanan pada pengembangan keterampilan, pengetahuan dan kemampuan”.

Menurut *Soekidjo (2004:37)* bahwa : Apabila proses pendidikan dan pelatihan dilihat kembali, maka terlihat bahwa hasil akhir proses tersebut adalah perubahan tingkah laku yang diharapkan. Hal ini berarti bahwa pendidikan dan pelatihan pada hakekatnya bertujuan mengubah tingkah laku sasaran pendidikan dan pelatihan.

Antara kinerja aktual bawahan dengan standard yang ditetapkan”. *Gorda (2004:89)* menyatakan bahwa : “Penilaian kinerja merupakan prosedur yang sistematis meliputi penetapan standard kinerja, mengandalkan penilaian atas dasar yang telah ditetapkan dan selanjutnya memberikan umpan balik kepada

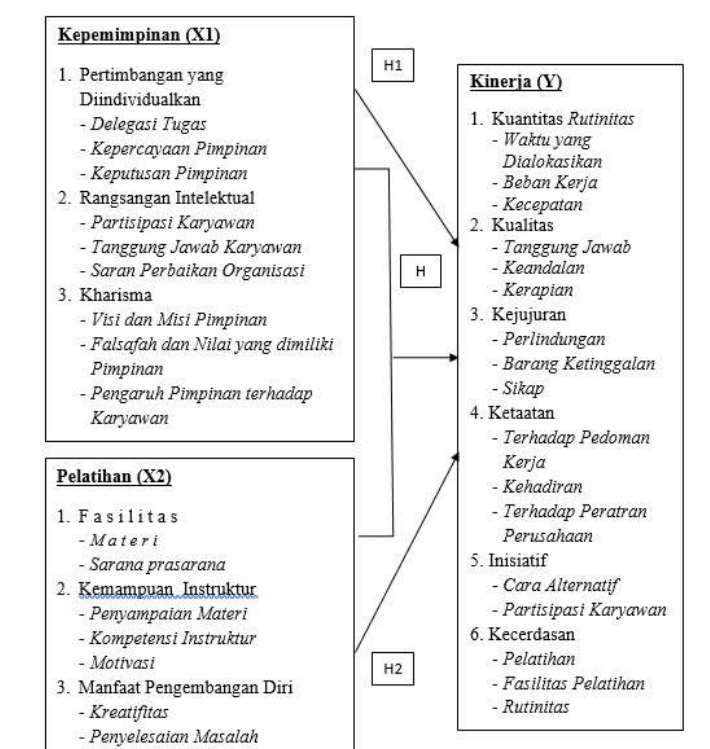
karyawan yang dinilai dengan harapan dapat bermanfaat sebagai motivasi bagi karyawan untuk memberi sumbangan yang lebih baik dari sebelumnya.

Pribadiono (2005:37) menyatakan bahwa : “Penilaian kinerja adalah seberapa produktif seorang karyawan bekerja sesuai dengan tugas dan tanggungjawabnya dan apakah dapat mempunyai kinerja yang efektif pada masa yang akan datang.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut diatas, maka dapat dikatakan bahwa penilaian kinerja adalah suatu proses penilaian atau pengevaluasian hasil kerja karyawan dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

METODE PENELITIAN

Berdasarkan kajian teoritis, dan kerangka pemikiran, maka kerangka konseptual dapat disimpulkan bahwa, H1 adalah merupakan pengaruh secara parsial variabel kepemimpinan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) Hotel Puri Saron, Seminyak Kuta, H2 adalah merupakan pengaruh secara parsial variabel pelatihan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) Hotel Puri Saron, Seminyak Kuta, H3 adalah pengaruh secara simultan variabel kepemimpinan (X1) dan pelatihan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) Hotel Puri Saron Seminyak Kuta, agar lebih jelas disajikan pada gambar 3.1 dihalaman berikut : Kerangka Konseptual Pengaruh Kepemimpinan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Puri Saron Seminyak, Kuta.



Berdasarkan latar belakang masalah, tujuan penelitian, kajian pustaka, serta kerangka konseptual yang telah dirumuskan dalam gambar 3.1, maka dapat diajukan hipotesis penelitian sebagai berikut : (1) Kepemimpinan berpengaruh

signifikan terhadap kinerja karyawan di Hotel Puri Saron Seminyak, Kuta. (2) Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Hotel Puri Saron Seminyak, Kuta. Kepemimpinan dan pelatihan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di Hotel Puri Saron Seminyak, Kuta.

Penelitian ini merupakan penelitian *survey* yaitu penelitian yang dilakukan dengan terjun langsung ke lapangan yaitu ke Hotel Puri Saron Seminyak, Kuta dengan mencari berbagai informasi mengenai variabel yang diteliti yaitu variabel bebas dan variabel terikat secara bersama-sama. Penelitian ini melibatkan seluruh karyawan di Hotel Puri Saron Seminyak, Kuta sebagai respondennya yaitu sebanyak 130 orang karyawan.

Populasi adalah keseluruhan subyek baik kuantitas maupun karakteristik tertentu yang difokuskan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulan lainnya. Dalam penelitian ini yang dijadikan populasi adalah 130 orang karyawan di Hotel Puri Saron Seminyak, Kuta, sehingga penelitian ini adalah penelitian sensus, karena menggunakan seluruh populasi sebagai responden.

Sampel merupakan wakil dari populasi, menurut Suharsini Arikunto (2000:112) 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". Untuk penelitian ini subyek populasinya atau sensus sebanyak 130 orang karyawan.

Variabel penelitian terdiri dari dua variabel yaitu variabel terikat dan variabel bebas. (a) Variabel bebas (*Independent Variabel*) adalah variabel yang besarnya tidak dipengaruhi oleh variabel lain. Dalam penelitian ini adalah kepemimpinan (X1) dan pelatihan (X2). (b) Variabel terikat (*Dependent Variabel*) adalah yang besarnya dipengaruhi oleh variabel bebas. Dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y).

Metode Pengumpulan Data: Studi dokumentasi atau observasi non prilaku yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan mempelajari dokumen-dokumen yang ada kaitannya dengan penelitian, baik dokumen yang berasal Hotel Puri Saron Seminyak, Kuta maupun yang berasal dari jurnal-jurnal dan dokumentasi penelitian sejenis. Wawancara yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan melakukan tanya jawab dengan terlebih dahulu mempersiapkan pertanyaan yang berkaitan dengan obyek penelitian. Kuisisioner yaitu metode pengumpulan data dengan mempergunakan daftar pertanyaan yang diberikan kepada responden di Hotel Puri Saron Seminyak, Kuta. Untuk memecahkan yang ada dalam penelitian ini, maka akan digunakan teknik analisis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini responden terdiri dari seluruh karyawan yang berada di Puri Saron Hotel Seminyak, yaitu sebanyak 124 orang. Karakteristik Responden: Dalam pengumpulan data yang menggunakan kuisisioner, disebarkan kepada seluruh karyawan di Puri Saron Hotel Seminyak. Kuisisioner ini disebarkan secara langsung kepada seluruh karyawan selaku responden. Adapun karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin yaitu 67 orang berjenis kelamin laki-laki, dan sebanyak 35 orang berjenis kelamin perempuan. Data

responden berdasarkan jenis kelamin dapat ditunjukkan pada Tabel 6.1, sebagai berikut :

Tabel 6.1 Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

JENIS KELAMIN	JUMLAH (ORANG)
LAKI-LAKI	67
WANITA	35
JUMLAH	102

Berdasarkan data pada Tabel 6.1. diatas, menunjukkan bahwa jumlah responden pada penelitian ini lebih banyak laki-laki dari pada perempuan, yaitu sebanyak 67 Orang yaitu laki-laki, dan 35 orang adalah perempuan. Tingkat Pendidikan Responden. Karakteristik responden yang didasarkan pada tingkat pendidikan Nampak pada Tabel 6.2, sebagai berikut:

Tabel 6.2 Jumlah Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

JENIS KELAMIN	JUMLAH (ORANG)
SMU / SEDERAJAT	41
DIPLOMA	47
S1	9
S2	0
LAINNYA	1
JUMLAH	98

Berdasarkan data pada Tabel 6.2. diatas, Nampak bahwa karakteristik reponden berdasarkan tingkat pendidikan, menunjukkan bahwa sebanyak 41 orang berpendidikan SMU/ sederajat, 47 berpendidikan Diploma, 9 orang berpendidikan S1. Dan lainnya sebanyak 1 orang.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Hasil Pengujian Data dan Instrumen-instrumen Penelitian. Variabel-variabel dalam peneltian ini terdiri dari 3 variabel yaitu variable bebas (Independent Variabel), adalah variable yang besarnya tidak dipengaruhi oleh variable lain. Dalam penelitian ini adalah Kepemimpinan (X1) dan Pelatihan (X2). Variabel terikat (Dependent Variabel), adalah variable yang besarnya dipengaruhi oleh variable bebas, dalam penelitian ini yaitu kinerja karyawan (Y). Masing-masing variable memiliki indikator yaitu variable Kepemimpinan (X1) yang terdiri dari indikator Pertimbangan yang Diindividualkan (X1.1), Rangsangan Intelektual (X1.2), Kharisma (X1.3). Dan Variabel Pelatihan (X2), yang terdiri dari indicator Fasilitas (X2.1), Kemampuan Instruktur (X2.2), Manfaat Pengembangan Diri (X2.3). Variabel Kinerja Karyawan (Y1), Kuantitas (Y2), Kualitas (Y3), Kejujuran (Y4), Ketaatan (Y5), Inisiatif (Y6), Kecerdasan (Y7).

Saran

Berdasarkan hasil penelitian di atas, dapat disarankan bahwa Hotel Puri Saron Seminyak diharapkan sangat memperhatikan kinerja karyawan. Peneliti selanjutnya diharapkan untuk mengkaji lebih banyak sumber tentang motivasi, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan maupun referensi yang terkait, agar hasil penelitiannya dapat lebih baik dan lebih lengkap lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggayana, I. (2024). Pemanfaatan Youtube sebagai Platform Kreatif dalam Pengembangan Bahan Ajar Berbasis Bahasa dan Ekologi.
- Anggayana, I. A., & Wartana, I. H. (2022). Using Grammarly to Identify Errors of Hospitality Students' in Writing. *Jurnal Manajemen Pelayanan Hotel*, 6(2), 649-663. doi:<http://dx.doi.org/10.37484/jmph.060230>
- Anggayana, I. A., Budasi, I. G., & Kusuma, I. W. (2019). Social Dialectology Study of Phonology in Knowing English Student Speaking Ability. (P. Robertson, Ed.) *The Asian EFL Journal*, 25(5.2), 225-244.
- Anggayana, I. A., Suparwa, I. N., Dhanawaty, N. M., & Budasi, I. G. (2020). Lipang, Langkuru, Waisika Language Kinship: Lexicostatistics Study in Alor Island. *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*, 24(4), 301-319.
- Anggayana, I. W. A. (2022). English for Sellers in the Tourism Sector English for Specific Purposes. Penerbit Lakeisha.
- Anggayana, I. W. A. (2022). The Issue of Culture on Hospitality Students in Language Acquisition. *Jurnal Manajemen Pelayanan Hotel*, 6(1), 301-306.
- Anggayana, I. W. A. (2023). Integrating Linguistic Theories into English Language Education in Tourism Sectors: A Comprehensive Framework. *Jurnal Manajemen Pelayanan Hotel*, 7(2), 891-918.
- Anggayana, I. W. A. (2023). Utilizing Technology to Check the Assignments of Food Beverage Product Students. *Jurnal Manajemen Pelayanan Hotel*, 7(1), 551-587.
- Anggayana, I. W. A. (2024). Digital Literacy Through Teaching English Tourism Supporting Independent Campus Learning Curriculum in Applied Linguistic Studies. *Jurnal Manajemen Pelayanan Hotel*, 8(1), 497-520.
- 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., Asriyani, R., & Lindawati, N. P. (2024). A Linguistic Approach To Teaching English For Specific Purposes For Food And Beverage Service Students. *International Journal of Linguistics and Discourse Analytics*, 6(1), 22-42.
- 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).

- Anggayana, I. W. A., Suparwa, I. N., Dhanawaty, N. M., & Budasi, I. G. (2021). Description of Phonology, Characteristics, and Determination of the Origin Language of Waisika. *e-Journal of Linguistics*, 15(1), 25-39.
- Anggayana, I., Osin, R. F., Wiramatika, I. G., Sumardani, R., & Chandra, I. (2024). Eksplorasi Etnolinguistik dalam Pengajaran Bahasa Inggris untuk Mahasiswa Perhotelan Penutur Bahasa Bali.
- 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.
- Antara, I. M. K., Anggayana, I. W. A., Dwiyantri, N. M. C., & Sengkey, F. (2023). Identify Industrial Work Practices in the Food and Beverage Product Department of Kayumas Seminyak Resort. *Jurnal Manajemen Pelayanan Hotel*, 7(2), 1140-1151.
- Arikunto, S., 2002, *Pengaruh Penelitian Pendekatan Praktik*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Asriyani, R., & Anggayana, I. W. A. (2023). Mastering the Language of Service: English Communication Skills for Food and Beverage Professionals. *Jurnal Manajemen Pelayanan Hotel*, 7(2), 1127-1139.
- Asriyani, R., Suryawati, D. A., & Anggayana, I. W. A. (2019). Penerapan Teknik Role Play Dalam Meningkatkan Kompetensi Berbicara Bahasa Inggris Siswa Kelas Sebelas Terhadap Keanekaragaman Personality Types di Smk Pariwisata Triatma Jaya Badung. *LITERA: Jurnal Litera Bahasa Dan Sastra*, 5(2).
- Asriyani, R., Suryawati, D. A., & Anggayana, I. W. A. (2019, August). Using Role Play Techniques in Improving English Speaking Competency on The Personality Types. In *International Conference on Cultural Studies* (Vol. 2, pp. 44-48).
- Bedjo Siswanto Sastrohadisuryo, 2003, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Budasi, I. G., & Anggayana, I. A. (2019). Developing English for Housekeeping Materials for Students of Sun Lingua College Singaraja-Bali. *The Asian EFL Journal*, 23(6.2), 164-179.
- Budasi, I. G., Satyawati, M. S., & Anggayana, W. A. (2021). The status of Lexicon used in Tabuh Rah ritual in Menyali Village North Bali: An Ethnolinguistic study. *Kasetsart Journal of Social Sciences*, 42(4), 960-967.
- Eddy Supriyadinata Gorda, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformational dan Budaya Perusahaan Terhadap Mutu Pelayanan serta Dampaknya pada Loyalitas Pelanggan di LPD Provinsi Bali*, Desertasi, Untag, Surabaya.
- Ghozali, Imam, 2001, *Aplikasi Analisis Multivarian*, Penerbit Andi Yogyakarta, Yogyakarta.
- Gujarati, D.S.Z., 1999, *Ekonomiometrika Dasar*, Cetakan Keenam, Erlangga, Jakarta.
- Hariandja, M.T.E., 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Gramedia Widiasarana Indonesia, Jakarta.
- Hasibuan, M.S.P., 2001, *Organisasi dan Motivasi, Dasar Peningkatan Produktivitas Bina Aksara*, Jakarta.

- Intan Nasution, 2006, *Pengaruh Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pengelolaan Pasar Kota Yogyakarta*, Tesis, Program Pasca Sarjana Program Studi MM, Universitas Pembangunan Nasional “Veteran”. Yogyakarta.
- 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).
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Nawawi, Hadari, 2003, *Penulisan Tesis MM, “YTPK” Padang*, Universitas Gajah Mada, Yogyakarta.
- Oemar Hamalik, 2001, *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Akasara, Jakarta.
- 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).
- Osin, R. F., Pibriari, N. P. W., & Anggayana, I. W. A. (2019, August). Balinese Women in Spa Tourism in Badung Regency. In International Conference on Cultural Studies (Vol. 2, pp. 35-38).
- Osin, R. F., Pibriari, N. P. W., & Anggayana, I. W. A. (2020). Memaksimalkan Pelayanan Wisata SPA di Kabupaten Badung dalam Usaha yang Dijalankan oleh Perempuan Bali. Jurnal Ekonomi dan Pariwisata, 15(1).
- Osin, R. F., Purwaningsih, N. K., & Anggayana, I. W. A. (2021). The Model of Development Tourism Village Through the Involvement of Millennial Generation in Bali. International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding, 8(1), 300-306.
- Pangabean, Mutiara, S., 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Putra, I. M. M. D. A., & Anggayana, I. W. A. (2023). Identify Industrial Work Practices in the Food and Beverage Product Department of Quest Hotel Kuta. Jurnal Manajemen Pelayanan Hotel, 7(2), 1152-1162.
- Redianis, N. L., Putra, A. A. B. M. A., & Anggayana, I. W. A. (2019, August). Effect of Culture on Balinese Language Used by Employee Hotels for Foreign Travelers in the Sociolinguistic Perspective. In International Conference on Cultural Studies (Vol. 2, pp. 39-43).
- Rivai, V., 2005, *Performance Appraisal : Sistem yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Samson L, 2007, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional Terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pendapatan Kota Ambon*, Tesis, Artavidya, Surabaya.

- Sedarmayanti, 2001, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, CV. Mandar Maju, Bandung.
- Sengkey, F., Osin, R. F., & Anggayana, I. A. (2022, 12 31). Emotional Intelligence and Social Networking Effects on Student Academic Achievement. *Jurnal Manajemen Pelayanan Hotel*, 6(2), 532-538. doi:http://dx.doi.org/10.37484/jmph.060221
- Simanjutak, Payaman, J., 2005, *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*, Jakarta : Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Sondang P. Siagian, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Sri Asih A.A. Kt, 2009, *Pengaruh Pelatihan, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan paa Nusa Beach Hotel & SPA Bali Kabupaten Badung*, Tesis, STIE Triatma Mulya, Badung.
- Suarthana, J. H. P., Osin, R. F., & Anggayana, I. W. A. (2020). Analisis Menu Serta Kaitannya dengan Strategi Bauran Pemasaran pada Loloan Restaurant Kuta-Bali. *Jurnal Manajemen Pelayanan Hotel*, 4(1), 12-18.
- Sudiarta, S., 2007, *Beberapa Variabel Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PDAM Denpasar*, Tesis, Denpasar, ProgRam Pasca Sarjana Magister Manajemen Universitas Udayana.
- Sudipa, I. N., Aryati, K. F., Susanta, I. P. A. E., & Anggayana, I. W. A. (2020). The development of syllabus and lesson plan based on English for occupational purposes. *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*, 24(4), 290-300.
- Sugiyono, 2002, *Statistika Untuk Penelitian*, Cetakan Keempat, CV. Alfabeta, Bandung.
- Sulistiyani, Ambar Teguh dan Rosidah, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- 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.
- Suryawati, D. A., Dewi, S. P. A. A. P., Osin, R. F., & Anggayana, I. W. A. (2022). The Role of Women in Protecting the Village and Rural Tourism in Timpag Village. *Jurnal Manajemen Pelayanan Hotel*, 5(2), 74-79.
- Susilo Martoyo, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.
- Veryady Purba dan Munawar, Aang, 2006, *Kajian Dampak Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Udiklat Bogor*, Jurnal Ilmiah Kesatuan, Volume 8, Bogor.
- Wiagustini Ni Luh Putu, 2009, *Manajemen Kinerja, (Materi Kuliah)*, Universitas Udayana, Denpasar.
- Wirawan, Nata. 2002, *Statistik Ekonomi 2*. Denpasar : Keraras Emas
- Yanti, N. K. K., & Anggayana, I. W. A. (2023). Identify Industrial Work Practices in the Food and Beverage Product Department of Grand Ixora Kuta Resort. *Jurnal Manajemen Pelayanan Hotel*, 7(1), 588-601.