



# Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Housekeeping The Ritz Carlton Bali

## *The Effect of Training and Motivation on Housekeeping Employee Work Achievement Ritz Carlton Bali*

Kezia Mirna Wastuty<sup>1\*</sup>, I Wayan Eka Sudarmawan<sup>2</sup>, I Wayan Restu Suarmana<sup>3</sup>  
<sup>1,2,3</sup>D4 Manajemen Perhotelan, Institut Pariwisata dan Bisnis Internasional, Indonesia

### ARTICLE INFO

#### Article History:

Submitted 11th March 2023  
Revised 15th March 2023  
Accepted 18th March 2023  
Available online 30th March 2023

#### Kata Kunci:

*Pelatihan; Motivasi; Prestasi Kerja; Housekeeping; The Ritz Carlton Bali.*

#### Keywords:

*Training; Motivation; Job Performance; Housekeeping; The Ritz Carlton Bali.*

#### DOI:

<https://doi.org/10.22334/paris.v2i3.357>

Carlton Bali. Dan secara simultan Pelatihan (X1) dan Motivasi (X2) berpengaruh terhadap Prestasi Kerja (Y) karyawan pada Housekeeping di The Ritz Carlton Bali. simpulannya Pelatihan dan Motivasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Prestasi Kerja karyawan Housekeeping The Ritz Carlton Bali. Saran Peneliti berharap Pelatihan secara virtual yang dilakukan oleh pihak Manajemen The Ritz Carlton Nusa Dua Bali lebih dikembangkan sebagai alternative yang dapat menunjang kegiatan pelatihan di era new normal ini.

### ABSTRAK

Karyawan dapat diartikan sebagai motor penggerak suatu perusahaan. Pelatihan dan motivasi merupakan cara untuk meningkatkan prestasi kerja. Dilihat dari fenomena unik yang didapat dari penelitian, adanya peningkatan prestasi kerja karyawan housekeeping The Ritz Carlton Bali yang cukup signifikan dari tahun 2020 hingga 2021 dimana peningkatan tersebut cukup sulit didapatkan di tahun sebelumnya. hal ini merupakan pencapaian terbaru untuk department housekeeping. Sehingga penelitian ini bertujuan untuk mengetahui suatu fenomena apakah peningkatan prestasi kerja karyawan Housekeeping di The Ritz Carlton Bali dipengaruhi oleh pelatihan dan motivasi atau dipengaruhi oleh faktor lainnya. Jenis penelitian yang digunakan data kuantitatif dan kualitatif dengan metode pengumpulan data yang digunakan adalah Kuisisioner, Wawancara, Observasi, dan Dokumentasi. Sampel yang diambil untuk penelitian ini berjumlah 45 orang karyawan Housekeeping dengan cara sampling jenuh / sensus. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Pengujian hipotesis penelitian menggunakan SPSS 25.0. Hasil penelitian ini menunjukkan Secara parsial Pelatihan (X1) berpengaruh terhadap Prestasi Kerja (Y) Karyawan Housekeeping di The Ritz Carlton Bali. Secara parsial Motivasi (X2) berpengaruh terhadap Prestasi Kerja (Y) Karyawan Housekeeping di The Ritz Carlton Bali. Dan secara simultan Pelatihan (X1) dan Motivasi (X2) berpengaruh terhadap Prestasi Kerja (Y) karyawan pada Housekeeping di The Ritz Carlton Bali. simpulannya Pelatihan dan Motivasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Prestasi Kerja karyawan Housekeeping The Ritz Carlton Bali. Saran Peneliti berharap Pelatihan secara virtual yang dilakukan oleh pihak Manajemen The Ritz Carlton Nusa Dua Bali lebih dikembangkan sebagai alternative yang dapat menunjang kegiatan pelatihan di era new normal ini.

#### \* How to Cite

Wastuty, K. M., Sudarmawan, I. W. E., & Suarmana, I. W. R. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Housekeeping The Ritz Carlton Bali. *Jurnal Ilmiah Pariwisata Dan Bisnis*, 2(3), 729 - 746. <https://doi.org/10.22334/paris.v2i3.357>

\* Corresponding Author: Kezia Mirna Wastuty: [keziaw19@gmail.com](mailto:keziaw19@gmail.com)

## ABSTRACT

---

Employees can be interpreted as the activator of a company. Training and motivation are ways to improve job performance. Judging from the unique phenomenon obtained from the study, there was a significant increase in the work performance of The Ritz Carlton Bali housekeeping employees from 2020 to 2021 where the increase was quite difficult to obtain in the previous year. This is the latest achievement for the housekeeping department. So this study aims to determine a phenomenon whether the increase in the work performance of Housekeeping employees at The Ritz Carlton Bali is influenced by training and motivation or influenced by other factors. This type of research used quantitative and qualitative data with data collection methods used were Questioner, Interviews, Observations, and Documentation. The sample taken for this study amounted to 45 Housekeeping employees by sampling saturated / census. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis. Testing the research hypothesis using SPSS 25.0. The results of this study indicate that partially training (X1) has an effect on Work Performance (Y) for Housekeeping Employees at The Ritz Carlton Bali. Partially, Motivation (X2) has an effect on Work Performance (Y) for Housekeeping Employees at The Ritz Carlton Bali. And simultaneously Training (X1) and Motivation (X2) affect the Work Performance (Y) of employees in Housekeeping at The Ritz Carlton Bali. In conclusion, training and motivation simultaneously have a significant effect on the work performance of the Housekeeping employees of The Ritz Carlton Bali. Suggestions Researchers hope that the virtual training carried out by the Management of The Ritz Carlton Nusa Dua Bali is more developed as an alternative that can support training activities in this new normal era.

---

## 1. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu hal yang sangat penting dan harus dimiliki dalam upaya mencapai tujuan sebuah organisasi atau perusahaan. Menurut Kasmir (2016:3) menyatakan sumber daya manusia merupakan motor penggerak seluruh aktivitas perusahaan. Khusus bagi karyawan tentunya diperlukan pengembangan diri karyawan yang difasilitasi oleh perusahaan melalui pelatihan atau training.

Menurut Sutrisno (2019:61) Pelatihan atau training adalah proses persiapan setiap individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi di dalam organisasi, biasanya berkaitan dengan peningkatan kemampuan intelektual untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas profesionalisme dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan. Jika perusahaan tidak memberikan pelatihan kepada karyawan maka dapat berdampak pada prestasi kerja karyawan. Sehingga diperlukan pelatihan manajemen sumber daya manusia agar dapat mengontrol system kinerja karyawan dan mengetahui motivasi kerja karyawan di sebuah perusahaan.

Menurut Hasibuan (2008:94) Seseorang cenderung bekerja dengan penuh semangat apabila kepuasan dapat diperolehnya dari pekerjaannya dan kepuasan kerja karyawan merupakan kunci pendorong moral kedisiplinan dan prestasi kerja

karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan. Menurut Muzakkir, dkk (2018:16) mengatakan tinggi rendahnya prestasi karyawan berkaitan erat dengan sistem pemberian penghargaan yang diterapkan oleh organisasi atau perusahaan tempat mereka bekerja.

Menurut Yuniasih (2015:3) mengatakan motivasi yang tinggi diharapkan akan mempunyai dampak yaitu prestasi kerja yang sesuai dengan harapan organisasi. Salah satu sumber daya hotel yang sangat berperan penting ialah Housekeeping Department. Menurut Nawar (2000:20) Housekeeping adalah bagian atau department yang mengatur atau menata peralatan, menjaga kebersihan, memperbaiki kerusakan, dan memberikan dekorasi dengan tujuan agar rumah (hotel) tersebut tampak rapih, bersih, menarik dan menyenangkan bagi penghuninya.

Namun dengan adanya pandemi Covid-19 membuat para industri pariwisata kian terpuruk akibat tidak adanya lagi wisatawan yang berkunjung ke Pulau Bali. Hotel Ritz Carlton Nusa Dua berupaya agar kegiatan pelatihan dan pengembangan untuk karyawan mereka tetap berjalan yakni dengan cara menggunakan Virtual Learning dan Daily Meeting yang tentunya tetap dilakukan dengan menerapkan social distancing. Online Training yang dilakukan sudah disediakan oleh Marriot International melalui platform MGS (Marriot Global Sources) selain itu Hotel Ritz Carlton Nusa Dua pun sangat memerhatikan Well Being dari setiap karyawan mereka. Ada aktivitas yang mereka buat untuk mengisi kekosongan waktu mereka ditengah pandemi ini dengan menerapkan Work, Life, Balance. Kegiatan tersebut berupa olahraga Zumba, Yoga, cooking class, bakti sosial, dan sebagainya (dsb). Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan bersama dengan Learning Manager The Ritz Carlton Bali dan Director of Housekeeping The Ritz Carlton Bali, Manajemen menemukan suatu fakta adanya perubahan prestasi kerja karyawan housekeeping di The Ritz Carlton Nusa Dua yang meningkat secara signifikan di tahun 2020 sebesar 57,7% hingga di tahun 2021 sebesar 85%. Dengan adanya peningkatan angka dari tahun sebelumnya membuat pihak manajemen The Ritz Carlton Bali mengakui bahwa ini menjadi suatu prestasi baru bagi department housekeeping. Hal ini berdasarkan guest voice yang didapatkan dari pihak hotel berupa hasil persentase yang hanya dapat diakses melalui aplikasi Medallia Mobile 3. Setelah peneliti melakukan wawancara lebih lanjut, ternyata di tahun 2020 hotel merasakan dampak terjadinya pandemic covid-19 sehingga membuat pihak manajemen mulai menerapkan pelatihan secara virtual yang dilakukan setiap bulan sebanyak dua kali serta memberikan motivasi intrinsik berupa kebutuhan fisiologis yaitu berupa sembako dan tunjangan, kebutuhan penghargaan berupa Housekeeping note competition, kebutuhan sosial berupa First Class Card dan kegiatan "Let us pamper you". Dimana kegiatan pelatihan virtual ini menjadi suatu tatanan baru bagi karyawan hotel sehingga karyawan hotel perlu beradaptasi. Dengan adanya pernyataan tersebut menimbulkan fenomena yang cukup unik dikarenakan adanya pelatihan virtual yang dilakukan setiap bulan dan pemberian motivasi intrinsik berupa kebutuhan fisiologis yaitu sembako dan tunjangan yang baru dilakukan selama satu tahun kebelakang. Membuat peneliti

tertarik untuk mengetahui apakah peningkatan prestasi kerja di tahun 2020 hingga 2021 disebabkan oleh pelatihan dan motivasi tersebut atau dikarenakan faktor lainnya. Sehingga penulis menjadikan fenomena yang ada sebagai objek penelitian untuk skripsi yang berjudul “PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN HOUSEKEEPING DI THE RITZ CARLTON BALI”.

Penulis dapat menguraikan rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh pelatihan kerja karyawan secara parsial terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan Housekeeping di The Ritz Carlton Bali?
2. Bagaimana pengaruh motivasi karyawan secara parsial terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan Housekeeping di Hotel The Ritz Carlton Bali ?
3. Bagaimana pengaruh pelatihan kerja karyawan dan motivasi karyawan secara simultan terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan Housekeeping di Hotel The Ritz Carlton Bali ?

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka dapat disimpulkan tujuan dari penelitian ini, sebagai berikut:

1. Untuk menganalisa pengaruh pelatihan kerja karyawan terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan di The Ritz Carlton Bali.
2. Untuk menganalisa pengaruh motivasi karyawan terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan di Hotel The Ritz Carlton Bali.
3. Untuk menganalisa pengaruh pelatihan kerja dan motivasi karyawan terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan di Hotel The Ritz Carlton Bali.

## 2. METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian dilakukan di Hotel The Ritz Carlton Bali terletak di Jalan Raya Nusa Dua Selatan Lot III, wangan, Nusa Dua, Kabupaten Badung, Bali Indonesia. Penelitian yang dilaksanakan selama 4 bulan akni mulai dari bulan Mei sampai dengan Juli 2021. Populasi yang diambil dalam penelitian ini adalah 9 karyawan *Housekeeping* The Ritz Carlton Bali. Namun dikarenakan kondisi pandemik saat ini terdapat 10 orang terdaftar dengan status kontrak sementara dan 4 orang dipindahkan ke *Lost and Prevention*. Jumlah aryawan *housekeeping* yang tersisa pada saat ini adalah 45 orang. Sampling yang digunakan adalah *ampling jenuh* ( Teknik sensus ). Teknik penentuan sampel apabila seluruh anggota populasi dijadikan sampel Pantiyasa, (2019:80). Sehingga jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 45 orang karyawan *Housekeeping* The Ritz Carlton Bali. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif dan data kualitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan ; Kuisisioner, Wawancara, Observasi, dan Dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, Analisis Regresi Linear Berganda, Uji Koefisien

Determinasi, Uji F, dan Uji T. Uji Asumsi Klasik yang dilakukan diantaranya adalah : Uji Normalitas, Uji Autokorelasi, Uji Multikolinearitas, Uji Linearitas, Uji Heterokedasitas.

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian yang dilakukan pada bulan Juni dengan menyebarkan kuisioner terhadap 45 karyawan *Housekeeping* The Ritz Carlton Nusa Dua sebagai responden di dalam penelitian ini dan selanjutnya hasil kuisioner tersebut diolah menggunakan program *Statistical Package Social Sciences* (SPSS) 25. Yang dapat dilihat dari hasil karakteristik responden yang paling tertinggi sebagai berikut pada Gambar 1:

NO	Deskripsi Responden	Kategori	Jumlah	Presentase
1	Jenis Kelamin	Laki-Laki	27	60 %
2	Usia	20-29 Tahun	20	44,4%
3	Tingkat Pendidikan	SMA/SMK	25	55,6%
4	Lama Bekerja	>5 Tahun	30	68.9%

**Gambar 1.** Hasil Karakteristik Responden

#### Uji Validitas

Uji Validitas berguna untuk meng pernyataan-pernyataan tersebut dikatakan valid atau tidak menggunakan metode perhitungan Berikut merupakan hasil uji vyang dapat dilihat pada tabel 1:

**Tabel 1.** Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Sig	Catatan	
			Valid	Tidak Valid
Pelatihan(X1)	<b>Materi Pelatihan</b>			
	X1.1	0.000	Valid	
	X1.2	0.000	Valid	
	X1.3	0.000	Valid	
	<b>Pelatih / Instruktur</b>			
	X1.4	0.000	Valid	
	X1.5	0.000	Valid	
	X1.6	0.001	Valid	
	<b>Metode Pelatihan</b>			
	X1.7	0.001	Valid	
	X1.8	0.000	Valid	
	X1.9	0.002	Valid	
<b>Peserta</b>				
X1.10	0.010	Valid		
X1.11	0.000	Valid		
X1.12	0.000	Valid		
Motivasi(X2)	<b>Kebutuhan Fisiologis</b>			
	X2.13	0.000	Valid	
	X2.14	0.000	Valid	
	X2.15	0.000	Valid	
	<b>Kebutuhan Rasa Aman</b>			
	X2.16	0.001	Valid	
	X2.17	0.000	Valid	
	X2.18	0.000	Valid	
	<b>Kebutuhan Sosial</b>			
X2.19	0.002	Valid		
X2.20	0.000	Valid		
X2.21	0.009	Valid		

Berdasarkan Tabel 1 menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan kuesioner dinyatakan valid karena hasil dari sig dari setiap item pertanyaan adalah 0,000 yang menyatakan bahwa taraf signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan indikator setiap variabel valid dan dapat dipakai untuk melakukan pengumpulan data penelitian.

## Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas memiliki Alat ukur dapat dikatakan reliable bila alat ukur tersebut secara konsisten memberikan hasil atau jawaban yang sama terhadap gejala yang sama, walau digunakan berulang kali. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan melihat nilai *alpha Cronbach's*, apabila nilainya  $> 0,60$  maka instrument yang digunakan dapat dinyatakan reliable. Berikut merupakan hasil uji Reliabilitas pada tabel 2:

**Tabel 2.** Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Item	Cronbach's Alpha	Catatan
Pelatihan (X1)	<b>Materi Pelatihan</b>		
	X1.1	1,000	Reliabel
	X1.2		Reliabel
	X1.3		Reliabel
	<b>Pelatih / Instruktur</b>		
	X1.4	0,893	Reliabel
	X1.5		Reliabel
	X1.6		Reliabel
	<b>Metode Pelatihan</b>		
	X1.7	0,876	Reliabel
	X1.8		Reliabel
	X1.9		Reliabel
<b>Peserta</b>			
X1.10	0,818	Reliabel	
X1.11		Reliabel	
X1.12		Reliabel	
Motivasi (X2)	<b>Kebutuhan Fisiologis</b>		
	X2.13	0,930	Reliabel
	X2.14		Reliabel
	X2.15		Reliabel
	<b>Kebutuhan Rasa Aman</b>		
	X2.16	0,886	Reliabel
	X2.17		Reliabel
	X2.18		Reliabel
	<b>Kebutuhan Sosial</b>		
	X2.19	0,805	Reliabel
	X2.20		Reliabel
	X2.21		Reliabel
<b>Kebutuhan Penghargaan</b>			
X2.22	0,900	Reliabel	
X2.23		Reliabel	
X2.24		Reliabel	

Berdasarkan Tabel 2 dijelaskan bahwa seluruh instrument di atas adalah reliable karena memiliki nilai *r alpha* hitung lebih besar dari 0,60 sehingga kuesioner dalam penelitian ini layak dipakai untuk engumpulkan data dalam pengujian hipotesis.

## Analisis Regresi Linear Berganda

### Deskriptif Statistik

Berikut merupakan hasil dari deskriptif statistic pada tabel 3 :

**Tabel 3.** Descriptive Statistic

Descriptive Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
Y (Prestasi Kerja)	42054.7333	10464.72580	45
X1 (Pelatihan)	36416.0000	7711.06742	45
X2 (Motivasi)	35358.8222	10431.02850	45

Berdasarkan tabel 3 menunjukkan bahwa nilai Mean (rata rata hitung) ± Std Deviation dari Prestasi Kerja (Y): 42054.7333 ±10464.72580, Pelatihan (X1): 36416.0000 ± 7711.06742 dan Motivasi (X2): 35358.8222 ±10431.02850

### Korelasi

Berikut merupakan korelasi Antara variabel adalah sebagai berikut :

		Y	X1	X2
Pearson Correlation	Y	1.000	.887	.929
	X1	.887	1.000	.857
	X2	.929	.857	1.000
Sig. (1-tailed)	Y	.	.000	.000
	X1	.000	.	.000
	X2	.000	.000	.
N	Y	45	45	45
	X1	45	45	45
	X2	45	45	45

**Tabel 4.** Korelasi

Pada tabel 4 menunjukkan bahwa korelasi antara Prestasi Kerja (Y) dengan Pelatihan (X1):  $r_{yx1} = 0.887$  ( $p=0.000 < 0.01$ ) → sangat signifikan, korelasi antara Prestasi Kerja (Y) dengan Motivasi (X2) :  $r_{yx2} = 0,929$  ( $p=0,000 < 0,01$ ) → sangat signifikan. Sehingga dari tabel 2 terlihat bahwa pengaruh secara parsial dari 2 variabel bebas yaitu: X1 (Pelatihan) berkorelasi signifikan terhadap Y (Prestasi Kerja) dan X2 (Motivasi) juga berkorelasi signifikan terhadap Y (Prestasi Kerja).

### Anova ( Uji F )

Menurut Ghazali (2013), Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independent yang dimasukkan dalam model regresi mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Dasar pengambilan keputusan uji F dengan nilai sig.  $< 0,05$ . Berikut merupakan tabel 5 uji F sebagai berikut :

**Tabel 5.** Anova



ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4161751462.160	1	4161751462.160	272.503	.000 <sup>b</sup>
	Residual	656709926.640	43	15272323.875		
	Total	4818461388.800	44			
2	Regression	4308455827.265	2	2154227913.632	177.405	.000 <sup>c</sup>
	Residual	510005561.535	42	12142989.560		
	Total	4818461388.800	44			

Pada Tabel diatas terdapat model 2 dengan F hit =177.405 dengan sign =0,000<0,01 → sangat signifikan. Hal ini menyatakan bahwa persamaan regresi dengan X1 (Pelatihan) dan X2 (Motivasi) memenuhi syarat untuk memprediksi Y (Prestasi Kerja), atau dengan kata lain dapat menunjukkan

bahwa regresi linier berganda yang terjadi adalah sudah benar linier.

### Uji T

Menurut Ghozali (2013) uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independent secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan menggunakan derajat signifikan 0,05. Berikut merupakan hasil uji T pada tabel 6 :

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Beta	Zero-order	Partial	Part	Tolerance
1	(Constant)	9087.508	2080.322		4.368	.000					
	X2	.932	.056	.929	16.508	.000	.929	.929	.929	1.000	1.000
2	(Constant)	2644.960	2622.316		1.009	.319					
	X2 (Motivasi)	.641	.098	.639	6.552	.000	.929	.711	.329	.265	3.772
	X1 (Pelatihan)	.460	.132	.339	3.476	.001	.887	.473	.174	.265	3.772

**Tabel 6.** Uji T

yang menyatakan koefisien regresi linier berganda yang terjadi, yaitu  $Y = b_0 + b_2X_2 + b_1X_1$ , dimana  $b_0$ =konstanta=2644.960 , t hit =1.009 dengan sign =0,318>0,05 05 → tidak sign, disini konstanta tidak perlu diperhatikan signifikansinya, dalam artian walaupun signifikan ataupun non signifikan tetap tidak berpengaruh,  $b_1$ = koefisien

regresi Pelatihan(X1) = 0,460 dengan t hit = 3.476 dengan sign =0,001<0,05 → sangat sign.

Hal ini menunjukkan H01 ditolak dan Ha1 yang menyatakan bahwa Pelatihan (X1) berpengaruh sangat signifikan (p<0,05) terhadap Prestasi Kerja (Y) terbukti. Selanjutnya b2= koefisien regresi Motivasi (X2) = 0.641 dengan t hit = 6.552 dengan sign = 0,000<0,01 → sangat sign. Hal ini menunjukkan H02 ditolak dan Ha2 yang menyatakan bahwa Motivasi (X2) berpengaruh sangat signifikan (p<0,01) terhadap Prestasi Kerja (Y) terbukti. Sehingga persamaan regresi linier berganda yang menyatakan pengaruh Pelatihan (X1) dan motivasi (X2) terhadap Prestasi Kerja (Y) adalah:  $Y = 2644.960 + 0,460 X1 + 0,641 X2$  atau Prestasi Kerja = 2644.960 + 0,460 Pelatihan + 0,641 Motivasi.

### Uji Determinasi

Menurut Ghozali (2013) uji determinasi digunakan untuk mengetahui presentase sumbangan pengaruh serentak variable-variabel bebas terhadap variabel-variabel terikat. berikut merupakan tabel 7 uji determinasi :

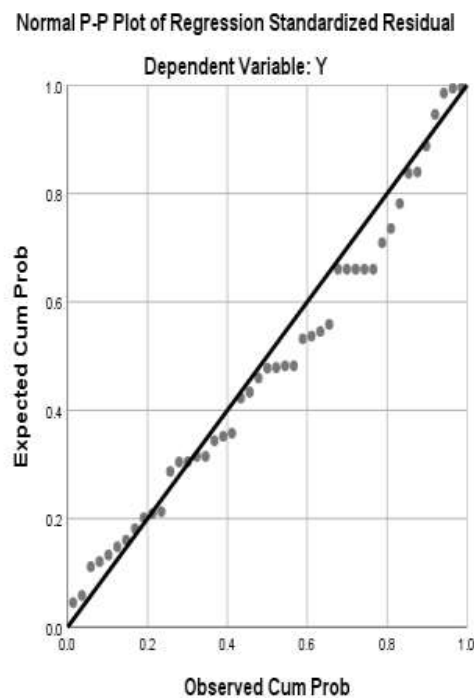
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.929 <sup>a</sup>	.864	.861	3907.98207	.864	272.503	1	43	.000	
2	.946 <sup>b</sup>	.894	.889	3484.67926	.030	12.081	1	42	.001	1.645

**Tabel 7. Uji Determinasi**

Pada tabel 4.12, di model 2 yang terbentuk adalah korelasi simultan X1,X2 terhadap Y atau  $ry_{x1x2} = 0.946$  dengan indeks determinasi =  $I = (ry_{x1x2})^2 = (0.946)^2 = 0,894 = 89,4\%$ . Ini berarti secara simultan X1 (Pelatihan) dan X2 (Motivasi) mempengaruhi Y (Prestasi Kerja) sebesar 89,4%, dan sisanya 10,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

### Grafik Normal P-P Plot of Regression Standarized Residual

Grafik Pelatihan (X1) dan Motivasi (X2) terhadap Prestasi Kerja (Y) adalah:  $Y = 2644.960 + 0,641 X2 + 0,460 X1$  atau Prestasi Kerja = 2644.960 + 0,641 Motivasi + 0,460 Pelatihan.



**Gambar 1.** Grafik Normal P-P Plot of Regression Standaralized Residual

Dari grafik tersebut menunjukkan bahwa regresi linier berganda benar linier karena *scatter plot* berada disekitar garis linier (lurus).

### Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk menguji ada tidaknya penyimpangan atau kesalahan pada persamaan regresi yang digunakan. Lima Uji asumsi klasik yang digunakan adalah : Uji Normalitas, Uji Autokorelasi, Uji Linearitas, Uji Multikolinearitas, Uji Heterokedasitas.

### Uji Normalitas

Berikut merupakan hasil dari uji normalitas pada tabel 8 adalah sebagai berikut:

**Tabel 8.** Hasil Uji Normalitas

<i>One Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>	
	<i>Unstandardized Residual</i>
<i>N</i>	45
<i>Test Statistic</i>	0,114
<i>Asymp. Sig. (2-Tailed)</i>	0,175

Dengan menggunakan Uji Analisis Non Parametrik ternyata nilai Kolmogorov Smirnov  $Z = 0,114$  dengan  $\text{sig} = 0,175 > 0,05 \rightarrow$  non sign. Berarti Regresi Linier Berganda yang terbentuk berdistribusi normal.

### Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi untuk mengetahui korelasi antara anggota serangkaian data observasi yang diuraikan menurut waktu (time series) atau ruang (cross section). Dalam regresi linier berganda tidak boleh ada autokorelasi. Berikut merupakan hasil dari uji Autokorelasi pada table 9 adalah sebagai berikut:

<b>Model Summary<sup>c</sup></b>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.929 <sup>a</sup>	.864	.861	3907.98207	
2	.946 <sup>b</sup>	.894	.889	3484.67926	1.645

**Tabel 9** Hasil Uji Autokorelasi

Karena nilai  $1,65 < DW = 1.645 < 2,35$  maka, persamaan regresi linier berganda yang terjadi tidak terjadi autokorelasi.

### Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas mengatakan bahwa uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji model regresi apakah ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model korelasi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variable independent. Berikut merupakan hasil uji multikolinearitas tabel 10 :

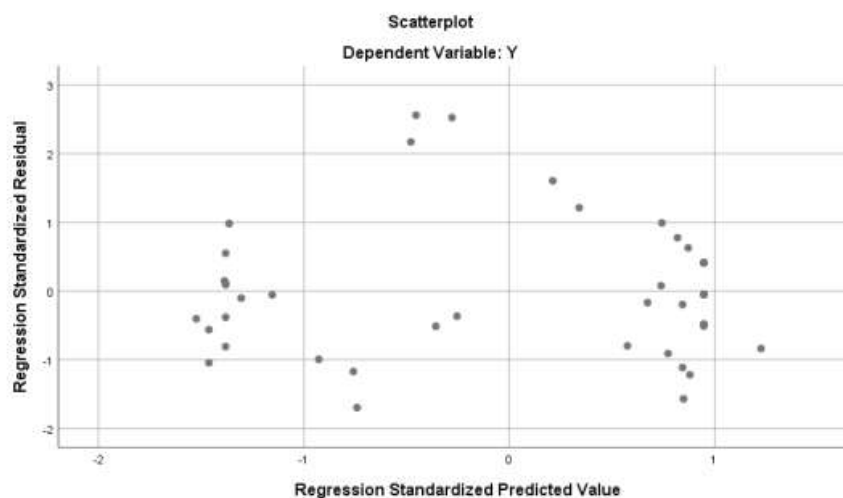
**Tabel 10.** Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Colinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
X1	0,265	3,772
X2	0,265	3,772

Pada persamaan regresi linier berganda ini juga tidak terjadi multikolinieritas, karena nilai VIF (Variance Inflation Factor), VIF baik X1(Pelatihan) maupun X2(Motivasi) VIF masing-masing = 3.772, dimana multikolinieritas terjadi bila  $VIF > 10$  Ghozali (2016).

### Uji Linearitas

Uji ini digunakan untuk melihat apakah sudah benar atau tidaknya model yang digunakan. Berikut merupakan hasil dari uji linearitas pada gambar 1:



**Gambar 1** Regression Standardized Residual

Dari grafik tersebut menunjukkan bahwa plot menyebar secara acak di atas dan dibawah angka nol pada sumbu Regression Standardized Residual → dengan metode grafik maka regresi linier yang terbentuk adalah linier. Ismail dan Putra (2017:74).

### Uji Heterokedasitas

Menurut Ghozali (2011) uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari suatu residual atau satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Model regresi yang baik adalah homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

## PEMBAHASAN

### **Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan *Housekeeping* The Ritz Carlton Bali**

Berdasarkan dari hasil analisis data uji t parsial (regresi linear berganda), diperoleh kesimpulan bahwa (X1) Pelatihan memberikan pengaruh secara parsial terhadap (Y) Prestasi kerja karyawan *Housekeeping* di The Ritz Carlton Bali. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji t yang diperoleh yaitu nilai t hitung untuk variabel (X1) Pelatihan sebesar 3,476 dengan tingkat signifikansi pada table *coefficient* yaitu sebesar 0,001, dimana  $0,001 < 0,01$ . Secara parsial Pelatihan berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan *Housekeeping* di The Ritz Carlton Bali karena memperoleh tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,01 (a), sehingga  $H_{a1}$  yang menyatakan bahwa, "(X1) Pelatihan berpengaruh sangat signifikan ( $p < 0,01$ ) secara parsial terhadap (Y) Prestasi Kerja" terbukti.

Menurut Andre dan Youmil (2020:8) pelatihan merupakan salah satu pendukung agar dapat memenuhi prestasi yang optimal. Hal ini sejalan dengan pendapat yang dinyatakan oleh Byar dan Rue dalam buku Sutrisno (2019:150) factor lingkungan yang mempengaruhi prestasi kerja yaitu kondisi fisik, peralatan, waktu, pelatihan, material, pendidikan, supervisi, desain organisasi, keberuntungan. Banyak faktor yang mempengaruhi prestasi kerja namun salah satunya adalah Pelatihan. Dengan dilakukannya pelatihan untuk mengasah ketrampilan, sikap, dan pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan, maka prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan akan meningkat dan tujuan sebuah organisasi mudah tercapai.

### **Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan *Housekeeping* di The Ritz Carlton Bali**

Berdasarkan dari hasil analisis data uji t parsial (regresi linear berganda), diperoleh kesimpulan bahwa (X2) Motivasi memberikan pengaruh secara parsial terhadap (Y) Prestasi Kerja karyawan *Housekeeping* di The Ritz Carlton Bali. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji t yang diperoleh yaitu nilai t hitung untuk variabel (X2) Motivasi sebesar 6,552 dengan tingkat signifikansi pada tabel *coefficient* yaitu sebesar 0,000, dimana  $0,000 < 0,01$  (a). Secara parsial Motivasi berpengaruh terhadap Prestasi

Kerja Karyawan *Housekeeping* di The Ritz Carlton Bali karena memperoleh tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,01, sehingga Ha2 yang menyatakan bahwa, “(X2) Motivasi berpengaruh sangat signifikan ( $p < 0,01$ ) secara parsial terhadap (Y) Prestasi Kerja” terbukti. Motivasi merupakan faktor pendorong perilaku seseorang dalam bekerja. Teori motivasi menurut Abraham Maslow dalam buku Sutrisno (2019:124) menyatakan bahwa kebutuhan social merupakan kebutuhan untuk hidup bersama dengan orang lain, kebutuhan social meliputi: kebutuhan untuk dihormati oleh orang lain, kebutuhan untuk berprestasi, dan kebutuhan untuk diterima oleh orang lain. Hal ini menunjukkan bahwa setiap orang memiliki keinginan untuk berprestasi disebuah lingkungan kerja. Hal ini pun diperkuat dengan hasil penelitian oleh Akbar dan Melda (2020:67) yang menyatakan bahwa motivasi dan prestasi kerja berpengaruh sangat signifikan. Dimana keinginan berprestasi tersebut bisa ditimbulkan apabila ada sebuah penilaian prestasi kerja, sehingga atasan lebih memerhatikan setiap perkembangan karyawannya. Dengan hal itu, seorang atasan dapat memberikan semangat kepada karyawannya dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab.

### **Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan *Housekeeping* di The Ritz Carlton Bali**

Berdasarkan dari hasil analisis data uji F simultan (regresi linear berganda) berdasarkan nilai signifikansi, diperoleh kesimpulan bahwa (X1) Pelatihan dan (X2) Motivasi berpengaruh secara simultan terhadap (Y) Prestasi Kerja Karyawan *Housekeeping* di The Riz Carlton Bali. Hal ini ditunjukkan pada nilai sig. dalam tabel Anova yaitu sebesar 0,000 yang dimana  $0,000 < 0,01$  dengan F hit 177.405, yang berarti secara simultan Pelatihan dan Motivasi berpengaruh terhadap Prestasi Kerja karyawan pada *Housekeeping* di The Ritz Carlton Bali karena memperoleh tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,01, sehingga Ha3 yang menyatakan bahwa “(X1) Pelatihan dan (X2) Motivasi berpengaruh sangat signifikan ( $p < 0,01$ ) secara simultan terhadap (Y) Prestasi Kerja” terbukti. Hal ini juga ditunjukkan dari nilai R pada tabel Model Summary dengan kontribusi yang diberikan sebesar 89,4%, ini berarti secara simultan X1 (Pelatihan) dan X2 (Motivasi) mempengaruhi (Y) Prestasi Kerja sebesar 89,4% dan sisanya 10,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Muzakkir dkk (2018), Yuniasih (2015), Winanda (2017) yang menyatakan bahwa secara bersama-sama Pelatihan dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan.

## **4. SIMPULAN**

Pelatihan memberikan pengaruh sangat signifikan secara parsial terhadap Prestasi Kerja karyawan *Housekeeping* The Ritz Carlton Bali. Dengan adanya pemberian pelatihan secara on the job maupun virtual yang dapat diukur melalui

materi pelatihan, instruktur, metode pelatihan, dan peserta dapat mempengaruhi peningkatan prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan hotel The Ritz Carlton Bali.

Motivasi memberikan pengaruh sangat signifikan secara parsial terhadap Prestasi Kerja karyawan *Housekeeping* The Ritz Carlton Bali. Dengan pemberian motivasi yang terdiri dari kebutuhan fisiologis yaitu berupa sembako dan tunjangan, kebutuhan penghargaan berupa *Housekeeping note competition*, kebutuhan sosial berupa *First Class Card* dan kegiatan "*Let us pamper you*". Dapat meningkatkan semangat dan gairah kerja karyawan yang mengakibatkan kinerja karyawan meningkat. Dengan adanya kinerja karyawan meningkat tentunya juga ada prestasi kerja karyawan The Ritz Carlton Bali yang dihasilkan.

Pelatihan dan Motivasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Prestasi Kerja karyawan *Housekeeping* The Ritz Carlton Bali. hal ini berarti dengan adanya pemberian materi pelatihan, instruktur, metode pelatihan, peserta, serta pemberian motivasi yang berupa kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri sehingga karyawan dapat menghasilkan prestasi kerja yang baik dan memenuhi tujuan sebuah perusahaan.

## Saran

1. Peneliti berharap pemberian Motivasi kepada karyawan The Ritz Carlton Nusa Dua Bali lebih ditingkatkan agar karyawan dapat mempertahankan dan meningkatkan semangat dalam bekerja sehingga berdampak pada prestasi kerja yang baik.
2. Peneliti berharap Pelatihan secara virtual yang dilakukan oleh pihak Manajemen The Ritz Carlton Nusa Dua Bali lebih dikembangkan sebagai *alternative* yang dapat menunjang kegiatan pelatihan di era *new normal* ini, sehingga kedepannya karyawan Hotel The Ritz Carlton dapat menyesuaikan dengan adanya pelatihan secara virtual ini dan tetap bisa mengembangkan *skill*.
3. Untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan pihak manajemen juga harus meninjau kembali faktor-faktor yang lain selain pelatihan dan motivasi agar ditingkatkan kembali supaya tercapai dengan maksimal.
4. Peneliti berikutnya agar menambahkan variabel bebas yang berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan seperti kompensasi.

## 5. DAFTAR PUSTAKA

Agusnawar. (2000). *Operasional tata Graha Hotel: Hotel Housekeeping Operational*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama



- Busro, Muhammad. (2018). *TeoriTeori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Dessler, Gary. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Indeks, Jakarta.
- Danang, Sunyoto. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Buku Seru.
- Deden, I., Putra, E.P. (2017). *Statistika II "Modul Panduan SPSS"*. Bali : STPBI-SPB.
- Edy Sutrisno. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ketiga*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Gomes, Faustino Cardoso. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Andi Offset.
- Ghozali, Imam. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 20*. Semarang : Universitas Diponegoro
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23*. Edisi 8. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-11. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hadi, Sutrisno. (1983). *Metodologi Research*. Yogyakarta: Yayasan Penerbit FKLTS Psikologi UGM.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Supardi dan Anwar, S. (2004). *Dasardasar Perilaku Organisasi*. Yogjakarta: UII Press.
- Simanjuntak, P. J. (2001). *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Lembaga Penerbit Universitas Indonesia
- Pantiyasa, I Wayan. (2019). *Teknik Penulisan Skripsi*. Bali: Jayapangus Press.
- Pantiyasa, I Wayan. (2013). *Metodologi Penelitian*. Bali: STPBI.
- Agus Aryanta, IK., (2020). *Dispar Badung Catat Kunjungan Wisatawan Domestik Minus 81 Persen*. *Tribun Bali*, 4 September, hal: 1, paragraf 2.
- Afifah, I. (2014). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada Karyawan Hotel Kalibaru Cottages Banyuwangi*. Jember: Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember.

- Aditya.P., Enang.N.S.P., (2019). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Di PT Sentra Anugrah Motor. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Langlangbuana. Vol.3,No.2.
- Andre.A.,Youmil.B., (2020). Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan di The Axana Hotel Padang. Manajemen Perhotelan Jurusan Pariwisata.Universitas Negeri Padang. Vol.1 No.1. <https://doi.org/10.24036/jkpbp.v1i1.2372>
- Baidlowi, Muhammad. (2015). Pengaruh Motivasi Dan Pengembangan Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Perum Bulog Sub Divre 1 Semarang. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Negeri Walisongo, Semarang.
- Hardjanto, I. & Meitaningrum, D.A. & Siswidiyanto. (2013). Efektivitas pendidikan dan pelatihan dalam meningkatkan kinerja pegawai.Retrieved from<http://administrasipublik.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jap/article/viewFile/117/97>
- Ishak,W. (2021). Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Hotel Dalton Makassar. Makassar:UNM.
- Irfan.R.A & Melda.G. (2020). Hubungan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Guru pada SMK YAPIA Parung, Kab. Bogor. Universitas Pamulang. Vol. 4, No.1.by [openjournal.unpam.ac.id/index.php/JJSDM/article/view/6788/pdf](http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JJSDM/article/view/6788/pdf).  
<https://doi.org/10.32493/JJSDM.v4i1.6788>
- Winanda,A. (2017). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pabrik Sarung Tenun Behaestex Kediri. Fakultas Ekonomi Universitas Nusantara Persatuan Guru Republik Indonesia. Vol.1,No.6.
- Yuniasih.Y. (2015). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja. Tasikmalaya: Fakultas ekonomi universitas siliwangi. Sulaiman, W. 2004. Analisis Regresi Menggunakan SPSS Contoh Kasus dan Pemecahannya. ANDI, Yogyakarta, 258 hlm.
- Manullang,M. Marihot. (2008). *Manajemen Personalia* (Cetakan keempat). Yogyakarta.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. (2014). *Evaluasi Kinerja SDM*. PT. Refika Aditama, Bandung.
- Kementrian Kesehatan Republik Indonesia mengeluarkan Keputusan Nomor HK.01.07/Menkes/382/2020. Protokol Kesehatan.