

The Influence of Training, Motivation and Competency on Employee Performance at Hotel Puri Dajuma

Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Puri Dajuma

I Putu David Ferdinata¹, I Ketut Sirna^{2*}, I Nyoman Tingkes³

^{1,2,3}Prodi Manajemen, Universitas Dhyana Pura, Bali, Indonesia

(*) Corresponding Author: sirna@undhirabali.ac.id

Article info

<p>Keywords: <i>Training, Motivation, Competency, Employee Performance</i></p>	<p style="text-align: center;">Abstract</p> <p><i>Quality human resources can be seen from their performance in carrying out their duty and also responsibility in the company. Employee's performance is result of work which achieved by individuals or groups in the company in accordance with their duty and responsibility due to achieve company goals. The aim of this study was to know the effect of training, motivation and competency on employee performance at Hotel Puri Dajuma partially and simultaneously. This study used a saturated sampling method with a total sample of 43 employees. The type of data used was quantitative and qualitative data using primary and secondary data sources. Data analysis techniques used descriptive analysis, validity test, reliability test, partial correlation analysis, classical assumption test, multiple correlation analysis, multiple linear regression analysis, analysis of the coefficient of determination, t test and F test. The results showed that there was a positive and also significant influence partial and simultaneous between training, motivation and competency on employee performance at Hotel Puri Dajuma.</i></p>
<p>Kata kunci: Pelatihan, Motivasi, Kompetensi, Kinerja Karyawan</p>	<p style="text-align: center;">Abstrak</p> <p>Sumber daya manusia yang berkualitas terlihat dari kinerjanya dalam mengerjakan tugasnya dalam perusahaan. Kinerja karyawan ialah capaian kerja yang dicapai individu ataupun kelompok di sebuah entitas yang selaras dengan tugas serta tanggung jawabnya agar dapat mewujudkan visi perusahaan. Penelitian ini mempunyai tujuan mencari tahu pengaruh pelatihan, motivasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan di Hotel Puri Dajuma secara parsial serta serempak. Penelitian ini mempergunakan metode sampling jenuh dengan jumlah sampel 43 karyawan. Data yang dipergunakan yakni data kuantitatif serta kualitatif serta mempergunakan sumber data primer serta sekunder. Adapun teknik analisis data mempergunakan pengujian validitas, pengujian keandalan, analisis deskriptif, pengujian asumsi klasik, analisis korelasi parsial, analisis korelasi berganda, analisis regresi linier berganda, analisis koefisien determinasi, pengujian <i>t</i> serta pengujian <i>F</i>. Penelitian menunjukkan bahwasanya terdapat pengaruh yang positif serta signifikan secara parsial dan simultan diantara pelatihan, motivasi, serta kompetensi terhadap kinerja karyawan di Hotel Puri Dajuma.</p>

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia yang berkualitas diketahui dari kinerjanya ketika menjalankan tugas serta tanggung jawab dalam perusahaan. Kinerja karyawan yaitu hasil kerja yang dicapai individu ataupun kelompok di organisasi yang sesuai tugas serta kewenangannya guna mewujudkan visi organisasi tentunya dengan cara legal, tak bertentangan dengan hukum, serta yang sejalan dengan etika (Martha 2021). Kinerja karyawan yang baik tentunya berhubungan dengan sumber daya manusia itu sendiri, guna mampu menggapai visi entitas, perlu adanya SDM yang mempunyai kualitas tinggi demi menaikkan efektivitas serta produktivitas. Berbagai cara dapat dilakukan untuk mendorong kinerja karyawan, salah satunya memberi pelatihan-pelatihan yang dapat mengembangkan kompetensi karyawan serta motivasi-motivasi positif yang diberikan kepada karyawan agar kinerja karyawan terus meningkat.

Pelatihan merupakan upaya terorganisir oleh perusahaan guna menambah pengetahuan, kemampuan, serta keterampilan karyawannya (Pranata & purbasari, 2021). Pelatihan untuk karyawan baru maupun lama penting dilaksanakan supaya karyawan siap untuk diposisikan di jabatan tertentu, artinya memiliki kemampuan untuk bekerja serta patuh terhadap peraturan perusahaan.

Karyawan yang sering mengikuti pelatihan diyakini mempunyai performa baik dalam menjalankan tugasnya serta tugas dan tanggu jawab di bidang pekerjaannya. Ini selaras dengan temuan penelitian (Redianis, *et al* 2020; Kumara & Utama 2016) yang mendapatkan bahwasanya pelatihan memberi pengaruh positif juga signifikan secara individual pada performa karyawan. Ini menunjukkan bahwasanya pelatihan memiliki pengaruh yang cukup kuat pada kinerja karyawan. Makin tinggi taraf pelatihan yang dilakukan, makin tinggi juga tingkat kinerja karyawan. Begitu juga sebaliknya, sedikit pelatihan yang dilakukan akan membuat kinerja karyawan menurun. Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan dengan pihak human resources department Hotel Puri Dajuma, dikatakan bahwa kinerja karyawan menurun dari tahun 2020-2022. Penyebab menurunnya kinerja karyawan di Hotel Puri Dajuma bisa disebabkan oleh kurangnya pelatihan yang diberikan terkait dengan bidang pekerjaannya masing-masing karyawan. Berikut diberikan informasi mengenai pelatihan yang telah dilakukan di Hotel Puri Dajuma, terangkum dalam Tabel 1.

Tabel 1 Pelatihan Karyawan Hotel Puri Dajuma Tahun 2020-2022

No.	Jenis Pelatihan	Peserta
1	Pemberian pelatihan bahasa inggris	Semua karyawan
2	Pemberian pelatihan menu <i>knowledges</i>	<i>Food & Beverages Service Staff</i>
3	Pemberian pelatihan dasar penanggulangan kebakaran (<i>basic fire fighting</i>)	Semua karyawan

Sumber: HRD Hotel Puri Dajuma, 2022

Berdasarkan Tabel 1, pelatihan yang difasilitasi oleh pihak manajemen Hotel Puri Dajuma kepada karyawan, selama tahun 2020-2022 hanya tiga jenis pelatihan yang telah diberikan kepada karyawan dan masih dikategorikan sedikit. Tercatat bahwa ada 13 departemen di Hotel Puri Dajuma, namun hanya tiga jenis pelatihan yang diberikan kepada karyawan dan tidak semua departemen mendapatkan pelatihan yang merata. Hal ini memberi pengaruh pada rendahnya kinerja karyawan. Pelatihan yang diberikan kepada karyawan masih cukup sedikit untuk masing-masing departemen, mengingat dengan

perkembangan ilmu serta teknologi membuat karyawan harus meningkatkan kompetensi yang dimiliki agar dapat bekerja dengan baik dibidangnya.

Motivasi yaitu dorongan untuk melaksanakan sesuatu. Motivasi bukan bertujuan untuk mengancam individu untuk bekerja keras, namun justru sebagai dorongan agar mampu menghasilkan kinerja sebaik mungkin selaras dengan yang diharapkan (Pranata & Purbasari, 2021). Memberikan motivasi kepada karyawan adalah satu dari sekian upaya guna menaikkan kinerja karyawannya. Seorang karyawan yang termotivasi mampu bekerja dengan baik demi mewujudkan visi yang diinginkannya. Karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi mampu menaikkan kinerja karyawan, begitupun sebaliknya. Karyawan yang tidak termotivasi memperlihatkan kinerja yang biasa saja dan dapat membuat kinerja karyawan menjadi rendah.

Kompetensi merupakan daya dalam melaksanakan beragam pekerjaan, yang mana daya tersebut dipengaruhi oleh daya intelektual serta daya fisik (Ariyana & Novarini 2018). Kompetensi sumber daya manusia ialah kompetensi terkait keterampilan, pengetahuan, kemampuan, serta ciri pribadi yang dapat memengaruhisebuah kinerja. Kinerja karyawan termasuk modal bagi entitas dalam mewujudkan tujuan, artinya pemimpin perusahaan harus dapat memperhatikan kinerja karyawannya (Rindengan, *et al* 2022). Jumlah karyawan yang memiliki sertifikasi kompetensi hanya 4 orang dari jumlah keseluruhan karyawan yaitu 43 orang karyawan, dimana hanya 10,75% dari jumlah keseluruhan karyawan bekerja di Hotel Puri Dajuma. Hal ini masih dikategorikan sangat rendah untuk memiliki sertifikasi kompetensi karyawan. Tercatat ada 13 departemen di Hotel Puri Dajuma, dua departemen yang memiliki sertifikasi kompetensi dan sebelas departemen lainnya masih belum memiliki sertifikasi kompetensi. Faktor inilah yang bisa menjadi penyebab menurunnya kinerja karyawan di Hotel Puri Dajuma. Bisa saja karyawan yang tidak kompeten dibidangnya ditempatkan pada bidang pekerjaan yang salah, yang akan berdampak pada kinerja dalam bekerja. Seorang karyawan yang tidak kompeten dan tidak mahir dalam bidang pekerjaannya mampu memicu performa yang buruk.

Berdasarkan pemaparan fenomena yang terjadi, peneliti berminat melaksanakan penelitian berjudul “Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Puri Dajuma”.

METODE

Penelitian ini mempergunakan pendekatan kuantitatif yang berbentuk asosiatif. Metode penelitian kuantitatif yakni metode penelitian dengan dasar filsafat positivisme, diterapkan guna mengkaji populasi maupun sampel tertentu, Adapun data dikumpulkan dengan memanfaatkan instrumen penelitian, penganalisisan data mempunyai sifat kuantitatif maupun statistik bertujuan mengujikan jawaban sementara yang sudah ditetapkan. Penelitian berbentuk asosiatif mempunyai tujuan mencari tahu pengaruh variabel yang diamati terhadap kinerja karyawan. Objek penelitian ini yakni pelatihan, motivasi, serta kompetensi pada kinerja karyawan di Hotel Puri Dajuma. Data yang diujikan berjenis data kuantitatif serta data kualitatif. Adapun data kuantitatif bersumber dari hasil angket yang didistribusikan ke responden. Adapun data kualitatif berupa jenis pelatihan serta motivasi yang difasilitasi oleh pihak manajemen dan data karyawan yang memiliki sertifikasi kompetensi. Sampel yang dipergunakan di penelitian ini adalah keseluruhan populasi yakni 43 karyawan mempergunakan metode sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui pengamatan, *interview*, angket, serta dokumentasi. Adapun data yang sudah dikumpulkan selanjutnya dianalisis mempergunakan pengujian validitas, pengujian reliabilitas, analisis deskriptif, pengujian asumsi klasik, analisis korelasi berganda, analisis korelasi parsial,

analisis koefisien determinasi, analisis regresi linier berganda, serta hipotesis diuji melalui pengujian t (t -test) serta F (F -test).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil dari penelitian dipaparkan di tabel 2 sebagai berikut:

Tabel 2. Temuan Analisis Statistik

Variabel Terikat	Variabel Bebas	r Parsial	R Berganda	B	t hitung	Sig.
Kinerja Karyawan (Y)	Pelatihan (X_1)	0,467	0,683	1,336	2,028	0,042
	Motivasi (X_2)	0,472		0,340	4,468	0,000
	Kompetensi (X_3)	0,490		2,971	2,194	0,034

Konstanta = 48,869
 Persamaan Regresi $Y = 48,869 + 1,336 X_1 + 0,340 X_2 + 2,971 X_3$
 $R = 0,683$
 R Square = 0,466
 Adjusted R Square = 0,425
 t tabel = 1,685
 F hitung = 6,202
 F tabel = 2,61
 Sig. $F = 0,002$

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

1) Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Temuan uji memperoleh t hitung atas variabel pelatihan senilai 2,028 melebihi t tabel 1,685 artinya t hitung ada di wilayah penolakan H_0 yang artinya H_0 ditolak serta H_a diterima. Jadi, pelatihan memberi pengaruh yang positif juga signifikan secara individual pada kinerja karyawan Hotel Puri Dajuma. Maknanya, makin tinggi pelatihan maka kinerja karyawan juga meningkat. Temuan ini mendukung penelitian Redianis *et al.*, (2020), Situmorang & Hutapea (2021) dan Kumara & Utama (2016).

2) Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Temuan pengujian memperoleh t hitung untuk variabel motivasi senilai 4,468 melebihi t tabel 1,685 artinya t hitung ada di wilayah penolakan H_0 maka H_0 ditolak serta H_a diterima. Jadi, motivasi memberi pengaruh positif serta signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan Hotel Puri Dajuma. Maknanya, makin tinggi motivasi yang diberikan perusahaan, makin tinggi pula kinerja karyawan. Temuan ini mendukung penelitian Damayanti dkk. (2022), Firtriani & Muhyadi, (2020), Fharadyla & Sukmana (2021), Suryani *et al* (2020) dan Arifin *et al* (2017).

3) Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Temuan pengujian memperoleh t hitung untuk variabel kompetensi senilai 2,194 melebihi t tabel 1,685 artinya t hitung ada di wilayah penolakan H_0 yang artinya H_0 ditolak serta H_a diterima. Artinya, kompetensi memberi pengaruh positif juga signifikan secara parsial pada kinerja karyawan Hotel Puri Dajuma. Maknanya, makin tinggi kompetensi karyawan, kinerja yang ditimbulkan juga mampu meningkat. Temuan penelitian ini selaras dengan penelitian Belawa *et al* (2022), Syahputra & Tanjung, (2020), Adam *et al.*, (2021), Ariyana & Novarini, (2018) dan Budiman *et al.*, (2016).

4) Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Temuan uji memperoleh F_{hitung} senilai 6,202 melebihi F_{tabel} 2,61 artinya F_{hitung} ada di wilayah penolakan H_0 , artinya H_0 ditolak serta H_a diterima. Artinya, ada pengaruh positif serta signifikan secara serempak diantara pelatihan, motivasi serta kompetensi terhadap kinerja karyawan Hotel Puri Dajuma. Maknanya, makin tinggi pelatihan, motivasi, juga kompetensi karyawan maka kinerja karyawan pun meningkat. Temuan ini selaras dengan penelitian oleh Rindengan *et al.* (2022), Situmorang & Hutapea, (2021) dan Arifin *et al* (2017).

SIMPULAN

Sesuai temuan analisis data serta pembahasan yang dipaparkan, simpulan yang mampu ditarik yakni :

- 1) Adanya pengaruh yang positif juga signifikan secara individual pelatihan pada kinerja karyawan Hotel Puri Dajuma. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai regresi b_1X_1 sebesar 1,336 satu-satuan dan nilai $t_{hitung} = 2,028$ lebih besar dari nilai $t_{tabel} = 1,685$ dengan nilai signifikansi 0,042 yang memenuhi ketentuan signifikansi $< 0,05$. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi atau semakin sering pelatihan diberikan kepada karyawan, semakin tinggi pula kinerja karyawan Hotel Puri Dajuma.
- 2) Adanya pengaruh yang positif juga signifikan secara individual motivasi pada kinerja karyawan Hotel Puri Dajuma. Ini dapat dibuktikan lewat nilai regresi b_2X_2 sebesar 0,340 satu-satuan serta nilai $t_{hitung} = 4,468$ melebihi nilai $t_{tabel} = 1,685$ dengan nilai signifikansi 0,000 yang memenuhi ketentuan signifikansi $< 0,05$. Artinya, makin tinggi motivasi yang diberikan ke karyawan, makin tinggi juga kinerja karyawan Hotel Puri Dajuma.
- 3) Adanya pengaruh yang positif juga signifikan secara individual kompetensi pada kinerja karyawan Hotel Puri Dajuma. Terbukti dengan nilai regresi b_3X_3 sebesar 2,971 satu-satuan dan $t_{hitung} = 2,194$ melebihi nilai $t_{tabel} = 1,685$ dimana nilai signifikansinya 0,034, jadi memenuhi kriteria signifikansi $< 0,05$. Artinya, makin tinggi kompetensi seorang karyawan, maka makin tinggi juga kinerja karyawan Hotel Puri Dajuma.
- 4) Adanya pengaruh yang positif serta signifikan secara serempak diantara pelatihan, motivasi, serta kompetensi pada kinerja karyawan Hotel Puri Dajuma. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai regresi linier berganda $Y = 48,869 + 1,336X_1 + 0,340X_2 + 2,971X_3$ dan nilai $F_{hitung} = 6,202$ melebihi nilai $F_{tabel} = 2,61$ dimana signifikansinya 0,002 yang memenuhi ketentuan signifikansi $< 0,05$. Artinya, kinerja karyawan akan semakin meningkat, apabila pelatihan, motivasi dan kompetensi karyawan Hotel Puri Dajuma, semakin meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Adam, W. N., Suryani, W., & Tarigan, E. S. D. (2021). The Effect Of Human Resources Development and Competency On Performance at Niagara Parapat Employees Hotels. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBI)*, 2(1), 41–50. <https://doi.org/10.31289/jimbi.v2i1.463>
- Arifin, S., Mardikaningsih, R., & Hakim, Y. R. Al. (2017). Pengaruh Kedisiplinan, Kompetensi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Universitas Mayjend Sungkono Mojokerto*, 01(02), 43–50.
- Ariyana, P. G., & Novarini, N. N. A. (2018). Pengaruh Konflik Peran, Kompetensi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan The Anvaya Beach Resort & Spa Kuta-

- Bali. *Juima-Universitas Mahasaraswati Denpasar*, 8(1), 148–161.
- Belawa, A. A. O. P., Suryani, N. N., & Mustika, I. N. (2022). Pengaruh Kompetensi, Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Jambuluwuk Oceano Seminyak. *Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar*, 3(1), 254–263.
- Budiman, N. P., Saerang, I. S., & Sendow, G. M. (2016). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal EMBA*, 4(4), 321–332.
- Damayanti, N. L. D., Putra, P. S. E., & Krismawintari, N. P. D. (2022). The Influence of Leadership, Communication, And Motivation on Employee Performance at Chez Gado-Gado Restoran Seminyak, Bali. *Jurnal Ekonomika, Bisnis, Dan Humaniora*, 1(1), 153–166.
- Fharadyla, P. P., & Sukmana, I. T. (2021). Pengaruh Transfer Of Training, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di The Edelweiss Boutique Hotel Kuta. *Jurnal Ekonomika, Bisnis, Dan Humaniora*, 16(1), 89–104.
- Fitriani, R., & Muhyadi. (2020). The Effects Of Work Discipline and Work Motivation To Employees Performance in Favehotel Malioboro Yogyakarta. *Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta*, 1(1), 1–9.
- Kumara, I. W. S. E., & Utama, I. W. M. (2016). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Mediasi Kepemimpinan Pada Hotel Satriya Cottages Kuta-Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(3), 1–30.
- Martha, Z., Flowerina, I., & Dewi, A. (2021). Effect Of Work Motivation And Effective Communication Of Organizational Culture On Employee Performance at Rangkayo Basa Hotel. *MENARA Ilmu*, XV(01), 136–142.
- Pranata, H., & Purbasari, R. N. (2021). Pengaruh Pelatihan, Kompensasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen TSM*, 1(1), 19–28.
- Redianis, N. L., Putra, A. A. B. M. A., & Osin, R. F. (2020). Pengaruh Kepemimpinan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Sebagai Solusi Meningkatkan Sumber Daya Manusia Pada Hotel di Kabupaten Badung. *Akademi Komunitas Manajemen Perhotelan Indonesia*, 15(1), 27–38.
- Rindengan, Y. M. F., Trang, I., & Lumintang, G. G. (2022). Pengaruh Kompetensi, Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. *Jurnal EMBA*, 10(2), 368–378.
- Situmorang, J. C., & Hutapea, J. Y. (2021). Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Le Eminence Hotel Convention and Resort Ciloto – Puncak. *Jurnal Sosial Dan Teknologi (SOSTECH)*, 1(12), 595–603.
- Suryani, N. P. A. N., Utama, I. G. B. R., & Turker, S. B. (2022). The Effect of Work Motivation, Leadership Style, and Work Discipline on Employee Performance at Villa Tabatha Umalas Badung Bali. *Jurnal Ekonomika, Bisnis, Dan Humaniora*, 1(1), 167–178.
- Syahputra, M. D., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 283–295.