

## Pengaruh Kompetensi dan *Training* Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel BATIQA Palembang

Dimas Prayogi<sup>1</sup>, Edduar Hendri<sup>2</sup>, Reina Damayanti<sup>3</sup>, Ilhamsyah

<sup>1</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Palembang, [dimaspeprayogi@gmail.com](mailto:dimaspeprayogi@gmail.com)

<sup>2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Palembang, [hendri\\_edduar@yahoo.com](mailto:hendri_edduar@yahoo.com)

<sup>3</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Palembang, [reinadamayanti.rd@gmail.com](mailto:reinadamayanti.rd@gmail.com)

<sup>4</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Palembang, [ilhamsyahcakep2015@gmail.com](mailto:ilhamsyahcakep2015@gmail.com)

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan di BATIQA Hotel Palembang. Sebanyak 73 karyawan hotel menjadi responden dalam penelitian ini. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi dan pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompetensi, yang diukur berdasarkan pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman karyawan, terbukti menjadi faktor penentu utama dalam kinerja. Semakin kompeten karyawan, semakin baik pula kinerja mereka. Pelatihan, di sisi lain, membantu meningkatkan kompetensi karyawan dengan memberikan pengetahuan dan keterampilan baru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan yang efektif dapat meningkatkan kinerja karyawan, meskipun pengaruhnya tidak sebesar kompetensi. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa kombinasi kompetensi dan pelatihan memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja karyawan dibandingkan dengan masing-masing faktor secara individual. Hal ini menunjukkan bahwa hotel perlu berinvestasi dalam pengembangan kompetensi dan pelatihan karyawan untuk mencapai kinerja yang optimal. Kesimpulannya, penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi dan pelatihan adalah dua faktor penting yang dapat meningkatkan kinerja karyawan di BATIQA Hotel Palembang. Hotel perlu terus mengembangkan program pelatihan dan meningkatkan kompetensi karyawan untuk mencapai kinerja yang optimal.

**Kata Kunci:** *Kompetensi, Training, dan Kinerja Karyawan.*

### ABSTRACT

*This study aims to determine the effect of competence and training on employee performance at BATIQA Hotel Palembang. A total of 73 hotel employees were respondents in this study. The results showed that competence and training have a significant influence on employee performance. Competency, which is measured based on knowledge, skills and experience, proved to be the main determinant of performance. The more competent employees are, the better their performance. Training, on the other hand, helps to improve by providing new knowledge and skills. Research results show that effective training can improve employee performance, although the effect is not as great as competence. This research also shows that the combination of competence and training has a greater influence on employee performance than each factor alone. on employee performance than each factor individually. This suggests that hotels need to invest in competency development and employee training to achieve optimal performance. In conclusion, this study shows that competency and training are two important factors that can improve the performance of competence and training are two important factors that can improve employee performance at BATIQA Hotel Palembang. BATIQA Hotel Palembang. The hotel needs to continue to develop training programs and improve competencies of employees to achieve optimal performance*

**Keywords :** *Competency, Training And Employee Performance.*

### A. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) adalah elemen vital bagi perusahaan, institusi, atau organisasi. SDM yang produktif dan terlatih merupakan tulang punggung yang

mendukung pencapaian tujuan organisasi. Investasi dalam bentuk dana dan pelatihan untuk pengembangan SDM sangatlah penting untuk memastikan keberhasilan organisasi di masa depan. Proses bisnis dan implementasi SDM yang baik akan membantu organisasi memahami dan menentukan langkah-langkah yang perlu diambil untuk mencapai tujuannya, baik dalam situasi saat ini maupun di masa depan. (Susan, 2019: 952-954).

Ketidakhadiran karyawan di sebuah perusahaan dapat menyebabkan hasil yang tidak diinginkan dan berdampak negatif pada organisasi yang bersangkutan. Hal ini termasuk seringnya karyawan absen, kinerja yang lebih rendah, dan masalah-masalah lain yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan. Selain mengetahui apa yang dibutuhkan dan diinginkan oleh karyawan agar dapat bahagia dan berkinerja lebih baik, pemimpin juga perlu mengetahui bonus apa yang akan diperoleh karyawan atas pencapaian tujuan dan sasaran kerja agar dapat mencegah karyawan untuk melakukan hal yang tidak semestinya. Damayanti (2015), hlm. 69.

Dalam lingkungan perusahaan kontemporer yang ditandai dengan kemajuan teknologi dan persaingan, organisasi harus mempertahankan tenaga kerja yang berpengetahuan luas, profesional, kompeten, dan terkini. Selain itu, perusahaan perlu mempersiapkan proses perekrutan SDM dengan lebih baik, terutama dalam hal memenuhi persyaratan tingkat kualifikasi minimum. Hal ini tentunya akan memastikan operasional perusahaan berjalan dengan lancar di masa depan. Setiap pekerja di dunia harus memiliki kemampuan yang dapat ditransfer. Agar pelamar dapat mulai bekerja secara profesional, mereka harus memiliki kemampuan atau kompetensi yang diperlukan. Agar pada akhirnya dapat berkontribusi pada kemajuan perusahaan, personel harus terus menyempurnakan dan membangun kemampuan kinerja yang kuat (Pramularso, 2018: 44).

Menurut Soetrisno & Gilang (2018:62) Kompetensi adalah kumpulan wawasan dan kemampuan seseorang yang dipakai dalam mengoptimalkan kinerja di tempat kerja, serta kondisi, kualitas, atau faktor lain yang membuat seseorang memenuhi syarat untuk menangani tugas yang diberikan. Karena globalisasi saat ini berdampak terhadap bisnis yang semakin sulit dipertahankan maka setiap organisasi harus meningkatkan SDM untuk memenangkan persaingan. Masalah SDM adalah pertimbangan yang sangat penting untuk diingat oleh bisnis saat mereka berusaha untuk berkembang. Bisnis ini berkomitmen untuk menerapkan SDM berkualitas tinggi dan mengembangkannya. Ketika kita bekerja di perusahaan, organisasi, atau bahkan fasilitas kesehatan, kita sering menghadapi pelatihan. Oleh karena itu, agar karyawan dapat melakukan tugasnya dengan lebih efisien dan sesuai dengan perannya, pelatihan sangatlah penting.

Berdasarkan survey yang peneliti lakukan di Hotel BATIQA Palembang training (pelatihan) diadakan karena ditemukan beberapa permasalahan yang perlu diperhatikan. Permasalahan tersebut ialah berkaitan dengan kinerja karyawan yang belum optimal, beberapa karyawan ditempatkan pada jabatan yang tidak sesuai karena tidak dilihat dari kemampuannya sendiri. Adapun dari kedisiplinan dalam melakukan pelatihan, dimana karyawan yang kurang taat pada aturan, dapat diamati pada absensi atau kehadiran karyawan serta tugas-tugas yang diberikan. Hal inilah yang menjadi adanya suatu permasalahan yang harus diperhatikan oleh perusahaan.

Berlandaskan latar belakang permasalahan pada uraian diatas, peneliti berkeinginan melaksanakan penelitian yang berjudul : Pengaruh Kompetensi dan Training Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel BATIQA Palembang.

## B. KAJIAN TEORI

### Kompetensi

Kompetensi, menurut Rosmaini & Tanjung (2019: 2), adalah kapasitas dari setiap individu untuk melakukan pekerjaannya dengan menggunakan pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan yang terstandarisasi. Seseorang harus memiliki perpaduan antara pengetahuan, perilaku, dan keterampilan untuk dapat dianggap kompeten dalam suatu organisasi dan dapat berpartisipasi di dalamnya. Sedangkan menurut Soetrisno & Gilang, (2018:65) Kompetensi merupakan gabungan dari pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang memungkinkan seseorang untuk menunjukkan kinerja yang berkualitas tinggi dalam menyelesaikan suatu tugas tertentu.

Berdasarkan pendapat tersebut disimpulkan bahwa kompetensi ialah skill dan karakter seseorang saat mengerjakan tugasnya secara maksimal berlandaskan pada pengetahuan, perilaku serta keterampilan, individu tersebut.

Menurut Wibowo (2018: 272-273), kompetensi adalah dasar fundamental dari sifat-sifat manusia, yang mengatur bagaimana seseorang harus bertindak atau berpikir, mengelola keadaan, dan mempertahankannya dari waktu ke waktu. Berikut adalah beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur variabel:

1. Motivasi: Dorongan internal yang mendasari seseorang untuk bertindak dan mencapai tujuan. Motivasi merupakan faktor yang selalu dipertimbangkan dan diinginkan oleh individu.
2. Sifat: Karakteristik fisik dan respon individu yang dapat diandalkan terhadap pengetahuan atau situasi tertentu.
3. Konsep diri: Pembentukan diri seseorang yang dipengaruhi oleh sikap, nilai, dan citra diri.
4. Pengetahuan: Pemahaman dan informasi yang dimiliki seseorang tentang suatu topik tertentu.
5. Keterampilan: Kemampuan untuk melakukan tugas mental atau fisik tertentu dengan baik. *Training*

Menurut Marjaya & Pasaribu, (2019:133) training (pelatihan) adalah proses untuk memberikan pengetahuan yang menggunakan proses yang terorganisir dan sistematis untuk memungkinkan personel operasional mempelajari ilmu dan keterampilan yang diperlukan untuk meraih tujuan yang diinginkan.

Sedangkan menurut Anggereni, (2018:607), “yang menekankan pada proses pembelajaran untuk meningkatkan dan menambah keterampilan di luar sistem pendidikan saat ini, dalam jangka pendek, melalui pendekatan yang memprioritaskan pelatihan dibandingkan teori.

Dari uraian diatas maka disimpulkan bahwa training ialah proses pembelajaran dalam waktu jangka pendek untuk mendapatkan dan menambah keterampilan dalam waktu jangka pendek untuk tujuan tertentu.

Sudaryo (2018:135) menjelaskan beberapa indikator penting dalam pelatihan, yaitu:

1. Peserta:
  - Dipilih berdasarkan persyaratan dan kualifikasi yang sesuai.
  - Menunjukkan minat untuk mengikuti pelatihan.
2. Strategi:
  - Metode pelatihan disesuaikan dengan jenis materi dan karakteristik peserta.
  - Memastikan kelancaran dan efektivitas pelatihan SDM.



3. Instruktur:

- Memiliki kualifikasi tinggi di bidangnya.
- Mampu menyampaikan materi dengan baik.
- Menerima pelatihan yang memadai.

4. Materi:

- Diperbarui secara berkala.
- Sesuai dengan kebutuhan dan tujuan pelatihan.
- Relevan dengan situasi dan kondisi terkini.

**Kinerja**

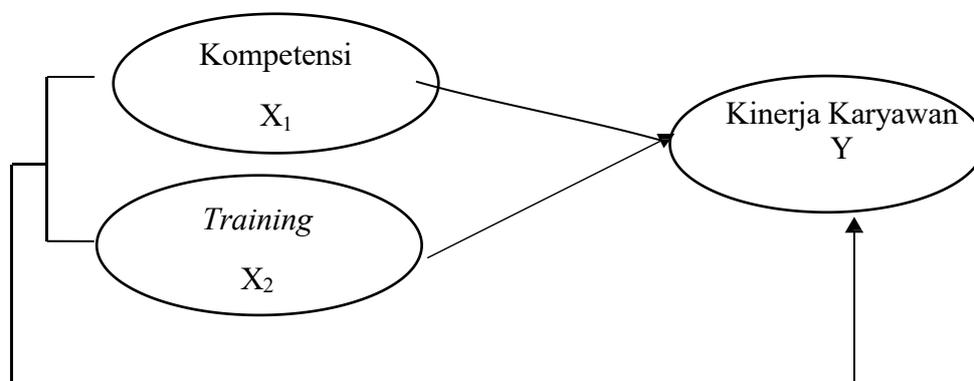
Menurut Anwar (2019:137), Kinerja adalah kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Penilaian kinerja membantu perusahaan untuk mengetahui apakah karyawannya telah mencapai target yang ditetapkan, serta untuk memahami manfaat dan kekurangan kebijakan yang diterapkan. Hasil penilaian kinerja harus dipahami dan disetujui oleh pihak yang berwenang.

Kinerja, di sisi lain, adalah hasil dari seseorang yang bekerja keras untuk mengerjakan suatu tugas setelah mendapatkan tugas yang menjadi kewajibannya, klaim Laoh, Sendow, & Uhing (2019).

pendapat yang disebutkan di atas mengarah pada kesimpulan bahwa pekerjaan adalah produk dari orang atau ukuran seberapa sukses mereka menyelesaikan tugas yang memiliki tenggat waktu.

Menurut Khalil (2019:9-16) indikator berikut dapat digunakan untuk mengukur kinerja pekerjaan :

1. Pengelolaan waktu di tempat kerja serta karyawan dalam melihat pekerjaan adalah ketepatan pelaksanaan tugas.
2. Kemampuan seorang pekerja untuk mematuhi tata tertib kerja yang mengatur tentang kuantitas kehadiran dan ketepatan waktu masuk/pulang kerja dikenal dengan kesiapan karyawan.
3. Jumlah ketidakhadiran karyawan di perusahaan selama jangka waktu yang ditentukan.
4. Bekerja sama dengan orang lain merupakan keterampilan utama yang harus dikembangkan karyawaan agar dapat menyelesaikan tugas secara efektif.



**Gambar Kerangka Pemikiran**

## Hipotesis Penelitian

- H1 : Terdapat pengaruh antara Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel BATIQA Palembang.  
H2 : Terdapat Pengaruh antara Training Terhadap Kinerja Pegawai di Hotel BATIQA Palembang.  
H3 : Terdapat pengaruh antara Kompetensi dan Training secara bersama-sama Terhadap Kinerja Karyawandi Hotel BATIQA Palembang.

## C. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di BATIQA Hotel Palembang, berlokasi di Jalan Kapten A. Rivai No. 219, Palembang, Sumatera Selatan. Metodologi kuantitatif berbasis positivis digunakan dengan tujuan untuk mengevaluasi hipotesis.

Variabel dalam penelitian ini:

- Y: Kinerja karyawan
- X1: Kompetensi
- X2: Pelatihan

Sampel penelitian adalah 73 karyawan BATIQA Hotel Palembang, mewakili populasi secara keseluruhan (sampel jenuh). Data primer dan sekunder diperoleh dari 73 karyawan melalui kuesioner dan dokumentasi.

Instrumen penelitian diuji validitas dan reliabilitasnya. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Uji koefisien determinasi, uji-t, dan uji F juga dilakukan.

## D. HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Instrumen

#### Uji Validitas

#### Hasil Uji Validitas Kompetensi

Item Pertanyaan	Kriteria	$R_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
X1.1	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	0,434	0,230	Valid
X1.2	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	0,544	0,230	Valid
X1.3	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	0,647	0,230	Valid
X1.4	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	0,524	0,230	Valid
X1.5	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	0,664	0,230	Valid
X1.6	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	0,708	0,230	Valid
X1.7	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	0,618	0,230	Valid
X1.8	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	0,708	0,230	Valid
X1.9	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	0,590	0,230	Valid
X1.10	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	0,730	0,230	Valid

Sumber: Data Primer diolah, 2023

Tabel di atas menunjukkan bahwa 10 item pertanyaan dinyatakan valid karena  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$ . Oleh karena itu, variabel X1 dinyatakan valid dan telah lulus dari uji instrumen data dan berhak untuk melanjutkan ujian berikutnya.



### Hasil Uji Validitas Training

Item Pertanyaan	Kriteria	R <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Keterangan
X2.1	rhitung ≥ rtabel	0,418	0,230	Valid
X2.2	rhitung ≥ rtabel	0,624	0,230	Valid
X2.3	rhitung ≥ rtabel	0,595	0,230	Valid
X2.4	rhitung ≥ rtabel	0,461	0,230	Valid
X2.5	rhitung ≥ rtabel	0,712	0,230	Valid
X2.6	rhitung ≥ rtabel	0,684	0,230	Valid
X2.7	rhitung ≥ rtabel	0,614	0,230	Valid
X2.8	rhitung ≥ rtabel	0,707	0,230	Valid

Sumber: Data Primer diolah, 2023

Delapan dari item pertanyaan pada tabel sebelumnya dianggap asli karena rhitung melebihi rtabel. Hasilnya, variabel X2 disetujui sebagai valid, telah lulus uji menggunakan instrumen data, dan dapat melanjutkan ke pengujian berikutnya.

### Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Item Pertanyaan	Kriteria	Rhitung	rtabel	Keterangan
Y.1	rhitung ≥ rtabel	0,418	0,230	Valid
Y.2	rhitung ≥ rtabel	0,624	0,230	Valid
Y.3	rhitung ≥ rtabel	0,595	0,230	Valid
Y.4	rhitung ≥ rtabel	0,461	0,230	Valid
Y.5	rhitung ≥ rtabel	0,712	0,230	Valid
Y.6	rhitung ≥ rtabel	0,684	0,230	Valid
Y.7	rhitung ≥ rtabel	0,614	0,230	Valid
Y.8	rhitung ≥ rtabel	0,707	0,230	Valid
Y.9	rhitung ≥ rtabel	0,639	0,230	Valid
Y.10	rhitung ≥ rtabel	0,556	0,230	Valid
Y.11	rhitung ≥ rtabel	0,471	0,230	Valid
Y.12	rhitung ≥ rtabel	0,485	0,230	Valid

Sumber: Data Primer diolah, 2023

Dua belas item pertanyaan dianggap valid karena rhitung lebih besar dari rtabel, seperti yang terlihat pada tabel di atas. Oleh karena itu, variabel X2 dianggap sah, karena telah lulus uji instrumen data dan memenuhi syarat untuk melanjutkan ke pengujian berikutnya.

Berdasarkan data tersebut di atas, semua variabel yang terkait dengan kompetensi, pelatihan, dan kinerja karyawan dihitung dengan menggunakan kriteria rhitung lebih besar dari rtabel. Oleh karena itu, semua faktor tersebut dianggap valid.

### Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kompetensi	0,818	Reliabel
Training	0,802	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,798	Reliabel

Sumber: Data Primer yang diolah, 2023

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha untuk Kompetensi, Pelatihan, dan Kinerja Karyawan melampaui 0,60, sehingga ketiga variabel tersebut reliabel untuk penelitian ini. Oleh karena itu, pengujian selanjutnya dapat dilakukan.

## Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas

Hasil One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		73
Normal	Mean	.0000000
Parameters <sup>a,b</sup>	Std. Deviation	3.11912099
Most	Absolute	.094
Extreme	Positive	.094
Differences	Negative	-.063
Test Statistic		.094
Asymp. Sig. (2-tailed)		.180 <sup>c</sup>

Sumber: Data Primer yang diolah, 2023

Output tabel sebelumnya menunjukkan bahwa data penelitian memiliki distribusi normal. Nilai signifikansi 0,180 yang lebih besar daripada 0,05 memperkuat kesimpulan ini.

## Uji Multikolinieritas

### Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel Bebas	Tolerance	VIF	Keterangan
Kompetensi (X1)	0,684	1,461	Tidak terjadi Multikolinieritas
Training (X2)	0,684	1,461	Tidak terjadi Multikolinieritas

Sumber: Data Primer yang diolah, 2023

Nilai tolerance sebesar 0,684 > 0,10 dan nilai VIF sebesar 1,461 < 10 untuk variabel X1 dan X2 ditampilkan pada tabel output uji multikolinieritas di atas. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa tidak ada tanda-tanda multikolinieritas pada data penelitian.

## Uji Heterokedastisitas

### Hasil Uji Heterokedastisitas

Variabel	Signifikan	$\alpha$	Keterangan
Kompetensi	0,657	0,05	Tidak terjadi Heterokedastisitas
Training	0,145	0,05	Tidak terjadi Heterokedastisitas

Sumber: Data Primer yang diolah, 2023

Nilai signifikan dari kompetensi dan pelatihan masing-masing adalah 0,657 > 0,05 dan 0,145 > 0,05, berdasarkan tabel di atas. Oleh karena itu, data penelitian tidak menunjukkan adanya heteroskedastisitas.



## Teknik Analisis Data Regresi Linier Berganda

**Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.166	4.138		2.940	.004
	Kompetensi	.682	.116	.559	5.859	.000
	Training	.231	.079	.277	2.908	.005

Sumber: Data Primer diolah, 2023

Persamaan regresi berikut ini dapat dibuat dengan menggunakan tabel sebelumnya:

$$Y = 12.166 + 0,682 X_1 + 0,231X_2 + e$$

Persamaan ini memungkinkan interpretasi sebagai berikut:

1. Kinerja Karyawan bernilai 12.166 jika Kompetensi dan Pelatihan bernilai 0, sesuai dengan konstanta persamaan yang bernilai 12.166.
2. Kinerja karyawan akan naik sebesar 0,682 jika kompetensi naik sebesar 1, dengan catatan variabel pelatihan tetap sama, sesuai dengan koefisien regresi kompetensi atau X1. Selain itu, kinerja karyawan akan turun sebesar 0,682 jika kompetensi turun sebesar 1, sesuai dengan koefisien regresi kompetensi atau X.
3. Berdasarkan koefisien regresi variabel pelatihan (X2) sebesar 0,231, dapat disimpulkan bahwa:
  - Kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,682 jika variabel pelatihan berkurang 1 unit.
  - Kinerja karyawan akan menurun sebesar 0,682 jika variabel kompetensi tetap dan variabel pelatihan berkurang 1 unit.

### Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

**Hasil Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.751 <sup>a</sup>	.564	.551	3.163

Sumber: Data Primer yang diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 4.14, variabel kompetensi dan pelatihan bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 56,4%. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) sebesar 0,564. 43,6% pengaruhnya berasal dari faktor lain di luar penelitian ini.

### Uji Hipotesis Uji-t (Secara Parsial)

**Hasil Uji t (Secara Parsial)**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.166	4.138		2.940	.004

Kompetensi	.682	.116	.559	5.859	.000
Training	.231	.079	.277	2.908	.005

**Sumber: Data Primer yang diolah, 2023**

Berdasarkan hasil uji t:

a) Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pekerja:

- Nilai signifikansi kompetensi (X2) sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05.
- Kesimpulan: H1 diterima dan H0 ditolak. Terdapat hubungan antara kinerja karyawan dengan karakteristik kompetensi di BATIQA Hotel Palembang.

b) Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan:

- Nilai signifikan Pelatihan (X1) sebesar 0,005 yang lebih kecil dari 0,05.
- Kesimpulan: H0 ditolak dan H2 diterima. Variabel Pelatihan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di Hotel BATIQA Palembang.

**Uji-f (secara simultan)**

**Hasil Uji F (Secara Simultan)**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	905.189	2	452.595	45.228	.000 <sup>b</sup>
Residual	700.482	70	10.007		
Total	1605.671	72			

**Sumber: Data Primer yang diolah, 2023**

Hasil analisis menunjukkan bahwa H1 diterima dan H0 ditolak dengan nilai signifikansi 0,000. Hal ini berarti variabel Kompetensi dan Pelatihan secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan.

Kesimpulan:

Terdapat hubungan yang signifikan antara variabel Kompetensi, Pelatihan, dan Kinerja Karyawan.

**Pembahasan**

**Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel BATIQA Palembang**

Hasil analisis data menunjukkan bahwa variabel Kompetensi (X1) memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai signifikansi 0,000 (H1 diterima). Kesimpulannya Terdapat hubungan yang signifikan antara variabel Kompetensi dan Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan di hotel Batiqa Palembang dipengaruhi oleh kompetensi atau keterampilan, yang pada gilirannya mempengaruhi pertumbuhan perusahaan di masa depan. Ketika karyawan berkinerja pada tingkat yang tinggi dan dengan keterampilan yang terstandarisasi, maka output mereka akan menjadi yang terbaik. Sebaliknya, jika anggota staf tidak memiliki kompetensi, kualitas pekerjaan mereka juga akan menurun dan memburuk, yang dapat menghambat kemajuan perusahaan.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Krisnawati dan Bagia (2021) dan Ataunur dan Ariyanto (2015) yang menemukan adanya hubungan yang kuat antara kinerja karyawan dan kompetensi. Hasil penelitian Salvano, Naadu, dan Hara (2023),



yang mengindikasikan bahwa dampak motivasi dan kompetensi terhadap kinerja pekerja di K Nilai thitung sebesar  $0.663 > -2.03011$  ttabel menjadi bukti. Kinerja karyawan tidak dipengaruhi oleh tingkat kompetensi karyawan.

### **Pengaruh Training Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel BATIQA Palembang**

Fakta bahwa nilai signifikansi untuk uji hipotesis kedua adalah  $0,005 < 0,05$  menunjukkan bahwa ada hubungan antara kinerja karyawan dan pelatihan di Batiqa Hotel Palembang, yang konsisten dengan hasil pengujian. Dengan kata lain, variabel X2 memiliki dampak parsial pada variabel Y. Hal ini menunjukkan bagaimana karyawan dapat mengambil manfaat dari pelatihan yang disponsori perusahaan dengan mendapatkan informasi dan kemampuan yang diperlukan untuk meningkatkan standar bisnis di masa depan. Untuk mengatasi masalah seperti penempatan karyawan yang tidak sesuai dengan keahliannya, pelatihan dapat membantu mereka berkembang, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja bisnis. Karena untuk mendapatkan pekerjaan dengan kualitas yang baik membutuhkan dorongan dan kemampuan yang tepat selain memiliki pengetahuan yang tinggi dari pelatihan, ada hubungan yang signifikan antara kinerja dan pelatihan.

Penelitian Widianingsih, Sadewisasi, & Santoso (2023) berjudul "Pengaruh Pelatihan, Budaya Organisasi, dan Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Karyawan" tidak menemukan pengaruh signifikan antara pelatihan dan kinerja karyawan.

Hasil ini berbeda dengan penelitian Nurdin (2019) berjudul "Pengaruh Kepemimpinan dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan Bank DKI Jakarta" yang menemukan pengaruh positif pelatihan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Kompetensi dan Training Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel BATIQA Palembang**

Lebih lanjut, Hasil pengujian mendukung dan memvalidasi hipotesis ketiga, yang menyatakan bahwa variabel independen X1 dan X2 memiliki pengaruh simultan atau gabungan terhadap variabel dependen Y, atau kinerja karyawan. Selain itu, koefisien determinasi yang cukup baik, menunjukkan sejauh mana variabel X mempengaruhi variabel Y. Hal ini konsisten dengan klaim bahwa kemampuan dan produktivitas karyawan dalam melaksanakan tugas dan kewajiban pekerjaan mereka ditentukan oleh bakat dan kemampuan individu mereka serta keberhasilan program pelatihan perusahaan.

Penelitian Maulana dan Hermana (2021) berjudul "Pengaruh Kompetensi, Pelatihan, dan Kinerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang" mendukung pernyataan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara kinerja karyawan dengan kompetensi dan pelatihan.

## **E. KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan temuan penelitian, dapat disimpulkan bahwa:

1. Kompetensi dan Kinerja Karyawan:
  - a. Kinerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh kompetensi (X1).
  - b. Nilai signifikansi sebesar 0,000 (lebih kecil dari 0,05) menunjukkan bahwa hipotesis pertama diterima.
  - c. Kualitas kerja karyawan di Batiqa Hotel Palembang dipengaruhi oleh kompetensi yang tinggi.

2. Pelatihan dan Kinerja Karyawan:
  - a. Kinerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh pelatihan (X2).
  - b. Nilai signifikansi sebesar 0,005 (lebih kecil dari 0,05) menunjukkan bahwa hipotesis kedua diterima.
  - c. Kualitas kinerja karyawan di Batiqa Hotel Palembang bergantung pada efektif atau tidaknya program pelatihan karyawan yang diberikan.
3. Pengaruh Simultan Kompetensi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan:
  - a. Hipotesis ketiga diterima dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 (lebih kecil dari 0,05).
  - b. Variabel X1 (kompetensi) dan X2 (pelatihan) secara simultan berpengaruh terhadap variabel Y (kinerja karyawan).
  - c. Produktivitas kinerja karyawan di Batiqa Hotel Palembang dipengaruhi oleh kompetensi yang dimiliki karyawan serta kualitas program pelatihannya.
4. Koefisien Determinasi:
  - a. Penelitian ini menghasilkan koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,564 atau 56,4%.
  - b. Pengaruh gabungan atau simultan dari variabel X1 (kompetensi) dan X2 (pelatihan) terhadap variabel Y (kinerja karyawan) cukup tinggi, yaitu 56,4%.
  - c. Karakteristik yang tidak termasuk dalam penelitian ini memiliki dampak sebesar 43,6% (100% - 56,4%).

## Saran

1. Agar manajemen Batiqa Hotel Palembang dapat menugaskan anggota staf berdasarkan bidang keahliannya agar setiap orang dapat bekerja seefisien, seproduktif dan seideal mungkin. Selain itu, masalah kedisiplinan dapat ditangani karena personil yang terstandarisasi merupakan individu yang kompeten dan tidak akan melakukan tindakan yang tidak produktif.
2. Dalam rangka meningkatkan kinerja bisnis, Manajemen Hotel Batiqa Palembang juga harus mempertimbangkan talenta yang dibutuhkan oleh organisasi dan personilnya. Hal ini juga dapat berfungsi sebagai penilaian bisnis untuk mendapatkan sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan dan membantu mencapai tujuannya. Karyawan harus sering mendapatkan pelatihan, dengan penekanan pada fasilitas, teknik, dan materi pelatihan. Program pelatihan harus disesuaikan dengan kebutuhan karyawan untuk mendukung pekerjaan mereka. Karyawan dapat secara efektif menggunakan fasilitas dan infrastruktur pelatihan perusahaan.
3. Penulis selanjutnya dapat memanfaatkan variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja pekerja.
4. Untuk menentukan apakah ada variasi dalam pendekatan penelitian ini, penulis selanjutnya dapat menggunakan prosedur analisis atau metodologi penelitian lainnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, S. (2019). Pengaruh Karakteristik Kerja dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Warta Edisi* : 62, 137
- Ataunur, I., & Ariyanto, E. (2015). Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT Adaro Energy Tbk. *Telaah Bisnis*, 146-147.



- Damayanti, R. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Perkebunan Mitra Ogan Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 69.
- Khalil, C. N. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Mandiri Kantor Cabang Kota Palopo. *Jurnal Magister Manajemen*, 9-16.
- Laoh, J., Sendow, G. M., & Uhing, Y. (2019). Pengaruh Karakteristik Individu dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Usaha Rumah Kopi di Manado. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 4621.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 133.
- Maulana, A. B., & Hermana, C. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 99.
- Nurdin, M. R. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Bank Dki Jakarta. *Jurnal Maajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 101.
- Pramularso, E. Y. (2018). Pengaruh Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV Inaura Anugerah Jakarta. *Repository Universitas Bina Sarana Informatika (RUBSI)*, 40.
- Rosmaini, & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2.
- Salvano, D. F., Naadu, L. L., & Hara, T. M. (2023). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Cabang Bri Kota Bekasi. *Jurnal Sosial dan Sains*, 196.
- Sudaryo, Y. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Soetrisno, A. P., & Gilang, A. (2018). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D (2 ed)*. Bandung: CV Alfabeta.
- Susan, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 952-954.
- Wibowo. (2018). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers. PT Raja Grafindo.
- Widianingsih, T., Sadewisasi, W., & Santoso, D. (2023). Pengaruh Pelatihan, Budaya Organisasi Dan. *Sustainable Business Journal*, 85