



**PENGARUH PELATIHAN DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA LE EMINENCE HOTEL CONVENTION AND RESORT CILOTO – PUNCAK**

**Julia Chatrine Situmorang<sup>1</sup> dan Joan Yuliana Hutapea<sup>2</sup>**

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Advent, Indonesia<sup>1</sup> dan Program  
Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Advent, Indonesia<sup>2</sup>  
juliachtrn@gmail.com<sup>1</sup> dan joan.hutapea@unai.edu<sup>2</sup>

**Abstrak**

**Latar belakang:** Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu faktor utama yang sangat penting dalam suatu organisasi baik instansi maupun perusahaan, sebuah organisasi tidak dapat lepas dari sumber daya manusia karena sumber daya manusia sangat berpengaruh besar dalam proses berjalan dan berkembangnya suatu organisasi.

**Tujuan penelitian:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan kompetensi terhadap kinerja kerja karyawan pada *Le Eminence Hotel Convention and Resort Ciloto - Puncak* yang diambil dari data kuesioner yang dibagikan kepada seluruh karyawan tetap *Hotel Le Eminence*

**Metode penelitian:** Teknik pengambilan data menggunakan *purposive sampling* dengan kriteria yang telah ditentukan yaitu karyawan *Hotel Le Eminence* yang sering mengikuti program pelatihan dan para karyawan yang mempunyai kompetensi dalam bidangnya.

**Hasil penelitian:** Berdasarkan hasil secara parsial pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh hasil uji t sebesar  $5.134 > t$  tabel 1.996 hasil tabel dan diperoleh hasil signifikan yaitu sebesar 0.000. Kompetensi secara parsial juga memengaruhi kinerja karyawan. Ini didukung dengan hasil uji t yaitu  $6.586 > t$  tabel 1.996 dengan nilai signifikan 0.000. Secara simultan variabel pelatihan dan kompetensi memengaruhi kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari uji F menunjukkan F-hitung  $79.292 > f$  tabel 2.74 dan nilai Sig.  $0.000 < 0.05$ .

**Kesimpulan:** Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa indikator dari variabel kinerja yaitu kualitas hasil kerja memiliki nilai *mean* tertinggi sebesar 4.39 dan indikator kuantitas hasil kerja memiliki nilai *mean* terendah sebesar 3.91. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan dan kompetensi secara bersamaan memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di *Le Eminence Hotel Convention and Resort Ciloto - Puncak*.

**Kata kunci:** Pelatihan, Kompetensi, Kinerja Karyawan

**Abstract**

**Background:** Human Resources (HR) is one of the main factors that are very important in an organization, both institutions and companies, an organization cannot be separated from human resources because human resources are very influential in the process of running and developing an organization.

**Research purposes:** This study aims to determine the effect of training and competence on employee work performance at *Le Eminence Hotel Convention and Resort Ciloto - Puncak* which was taken from questionnaire data distributed to all permanent employees of *Le Eminence Hotel*.

**Research methods:** The data collection technique uses *purposive sampling* with predetermined criteria, namely *Le Eminence Hotel* employees who often participate in training programs and employees who have competence in their fields.

**Research results:** Partially, training has a significant effect on employee performance. This is supported by the results of the t test of  $5,134 > t$  table of 1996, the results of the table and the significant results obtained are 0.000. Competence partially also affects employee performance. This is supported by the results of the t test, which is  $6.586 > t$  table 1.996 with a significant value of 0.000. Simultaneously, training and competence variables affect employee performance. This can be seen from the F test showing the F-count  $79.292 > f$  table 2.74 and the value of Sig.  $0.000 < 0.05$ .

**Conclusion:** The results of this study indicate that the indicator of the performance variable, namely the quality of work results, has the highest mean value of 4.39 and the indicator of quantity of work results has the lowest mean value of 3.91. The results of this study indicate that

*training and competence simultaneously have a positive effect on employee performance at Le  
Eminence Hotel Convention and Resort Ciloto - Puncak.*

**Keywords:** *Training, Competence, and Employee Performance*

Diterima: 26-11-2021; Direvisi: 29-11-2021; Disetujui: 15-12-2021

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah aset perusahaan yang harus diperhatikan dan dijaga dengan baik (Haq, 2021) karena sumber daya manusia juga dapat diibaratkan sebagai cermin dari sebuah organisasi atau perusahaan (Themba & Dirgantara, 2021). Bila sumber daya dalam organisasi atau perusahaan tersebut baik (Maarif & Kartika, 2021), otomatis organisasi tersebut juga akan dipandang baik (Adhitiya, 2021). Sumber daya manusia dalam perusahaan berfungsi sebagai penggerak, pemikir (Sudarmanto et al., 2021) dan perencana untuk mencapai tujuan dari perusahaan tersebut (Amelia, 2021).

Salah satu kunci utama menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas (Mardhiyah et al., 2021) dan profesional adalah dengan cara melakukan proses rekrutmen (Putri et al., 2021), seleksi dan pelatihan karyawan untuk mengembangkan potensi dari sumber daya manusia (Agnusia, 2021), juga dapat dilakukan dengan memberikan motivasi berupa dukungan/*reward* berupa material seperti tambahan gaji bagi karyawan baik ataupun tunjangan, juga dapat memberikan penghargaan (Gulo et al., 2021) atau memberikan pujian dari perusahaan kepada karyawannya (Khanady et al., 2021). Apabila ingin menciptakan lingkungan yang nyaman akan meningkatkan semangat dan kinerja karyawan (Nurjaya, 2021).

Berdasarkan hasil *review* yang dilakukan dengan *customer Hotel Le Eminence* yaitu Ibu Ella bahwa pelayanan yang diberikan oleh para karyawan hotel sangat baik dimana setiap karyawan sangat ramah, para tamu juga mengatakan bahwa para karyawan sangat sigap dan peka terhadap kebutuhan setiap tamu. Begitu juga dengan *review* yang diberikan oleh Bapak Hayu. M bahwa pelayan/staf sangat ramah.

Berdasarkan pernyataan di atas didukung dengan pelatihan yang diberikan oleh *Hotel Le Eminence* ini menerapkan *3 Step of Services* yaitu *Warm welcome*, *Anticipate guest need* dan *Memorable farewell*. Seluruh karyawan dilatih untuk memberikan pelayanan yang terbaik kepada setiap tamu (Ubaidillah, 2021) dan juga diwajibkan untuk menerapkan *3 Step of Services* tersebut agar memberikan pengalaman berlibur terbaik kepada para pengunjung (Agoes et al., 2021), selain itu karyawan juga diberikan banyak pelatihan lainnya yang berhubungan *job desk* masing-masing departemen (Firmansyah, 2021).

Penelitian yang dilakukan terkait dengan topik diatas maka penulis berhadapan penelitian ini dapat bermanfaat, yaitu bagi perusahaan dalam melakukan proses pelatihan atau pengembangan potensi karyawan juga dapat lebih lagi mengetahui dan memperhatikan kompetensi para karyawan baru maupun karyawan lama guna meningkatkan kinerja kerja, diharapkan pembaca dapat meningkatkan wawasan yang terkait dengan penelitian ini. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan kompetensi terhadap kinerja kerja karyawan pada *Le Eminence Hotel Convention and Resort Ciloto - Puncak* yang diambil dari data kuesioner yang dibagikan kepada seluruh karyawan tetap *Hotel Le Eminence*.

## METODE PENELITIAN

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu melalui kuesioner yang diberikan kepada seluruh karyawan *Le Eminence Hotel Convention and Resort Puncak*,

pada semua departemen yang ada. Hasil kuesioner yang ada akan digunakan untuk memperoleh hasil data responden mengenai pelatihan, kompetensi dan kinerja. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan *Le Eminence Hotel Convention and Resort* Puncak. Sedangkan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap di semua departemen yang ada berjumlah 230 karyawan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang diberikan secara *online* dengan *google form* kepada para karyawan yang ada di setiap departemen.

**Uji Validitas dan Reliabilitas**

Tabel 1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Indikator	Korelasi	Signifikansi	Cronbach Alpha
X1.1	0.796	0.000	0.870
X1.2	0.856	0.000	
X1.3	0.805	0.000	
X1.4	0.774	0.000	
X1.5	0.829	0.000	
X2.1	0.605	0.000	0.750
X2.2	0.702	0.000	
X2.3	0.739	0.000	
X2.4	0.719	0.000	
X2.5	0.778	0.000	
Y.1	0.826	0.000	0.850
Y.2	0.705	0.000	
Y.3	0.822	0.000	
Y.4	0.806	0.000	
Y.5	0.854	0.000	

Dari tabel di atas diperoleh nilai Cronbach Alpha variable pelatihan sebesar 0.870, variabel kompetensi sebesar 0.750, variable kinerja sebesar 0.850. nilai-nilai tersebut sudah dapat membuktikan bahwa variabel pelatihan, kompetensi dan kinerja dapat dikatakan reliabel.

Variable-variabel diatas juga dapat dikatakan valid karena masing-masing indikator memiliki nilai signifikan sebesar 0.000.

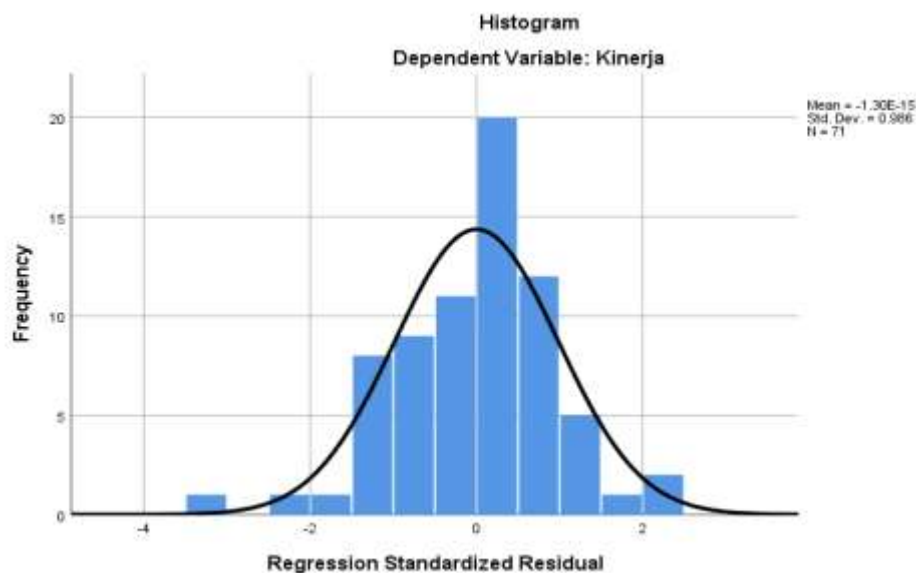
**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Tabel 1. *Descriptive Statistics.*

No.	Variabel	Indikator	Mean	Max	Min
1	Pelatihan	Kualitas Materi Pelatihan	4.38	5	2
		Kualitas Metode Pelatihan	4.25	5	1
		Kualitas Instruktur Pelatihan	4.17	5	1
		Kualitas Sarana dan Fasilitas Pelatihan	4.11	5	1
		Kualitas Peserta Pelatihan	4.28	5	1
2	Kompensasi	Task Skills	4.56	5	2

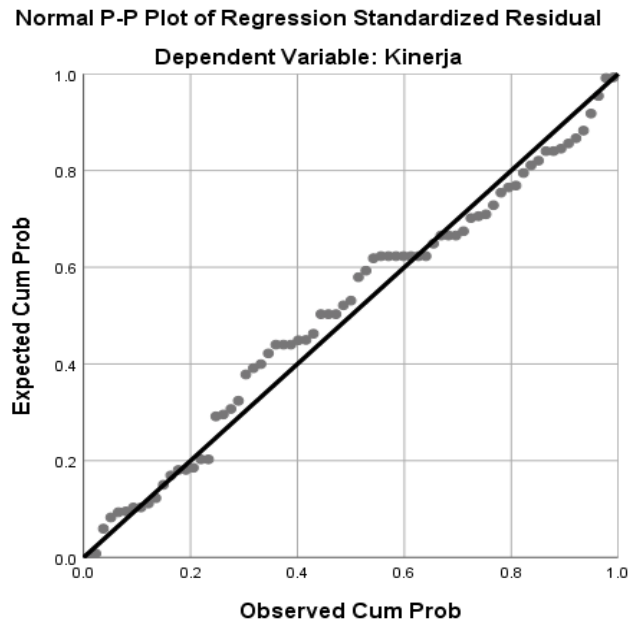
	<i>Task Management Skills</i>	4.01	5	2
	<i>Contingency Management Skills</i>	3.94	5	1
	<i>Job Role Environment Skills</i>	4.68	5	2
	<i>Transfer Skills</i>	4.23	5	2
3	Kinerja			
	Kualitas Hasil Kerja	4.39	5	2
	Kuantitas Hasil Kerja	3.91	5	1
	Ketepatan Waktu	4.03	5	1

Tabel di atas menunjukkan hasil statistik deskriptif pada penelitian terkait karakteristik variabel pada penelitian ini. Terkait variabel pelatihan, didapati indikator yang memiliki nilai *mean* terendah adalah kualitas sarana dan fasilitas pelatihan sebesar 4.11 dan indikator yang memiliki nilai *mean* yang tertinggi yaitu kualitas materi pelatihan sebesar 4.38. Terkait variabel kompetensi, didapati indikator *contingency management skill* sebesar 3.94 dan indikator yang memiliki nilai *mean* tertinggi yaitu *job role environment skills* 4.68. Terkait kinerja karyawan didapati indikator kuantitas hasil kerja 3.91 dan indikator yang memiliki nilai *mean* tertinggi yaitu kualitas hasil kerja sebesar 4. Dengan demikian didapati bahwa responden melihat bahwa kompetensi *Descriptive Statistics* dilaksanakan dengan sangat baik diikuti kinerja karyawan dan pelatihan dengan penilaian paling rendah.



Gambar 1. Histogram Uji Asumsi Klasik.

Berdasarkan gambar 1 diatas, dapat diketahui bahwa diagram berbentuk lonceng dimana histogram berada dibawah garis kurva yang artinya bahwa histogram telah lulus uji normalitas



Gambar 2. Garis Plot.

Dari gambar 2 diatas terlihat bahwa titik plot berada diantara garis diagonal maka didapat uji ini diterima dan terdistribusi normal.

**Uji Multikolinearitas**

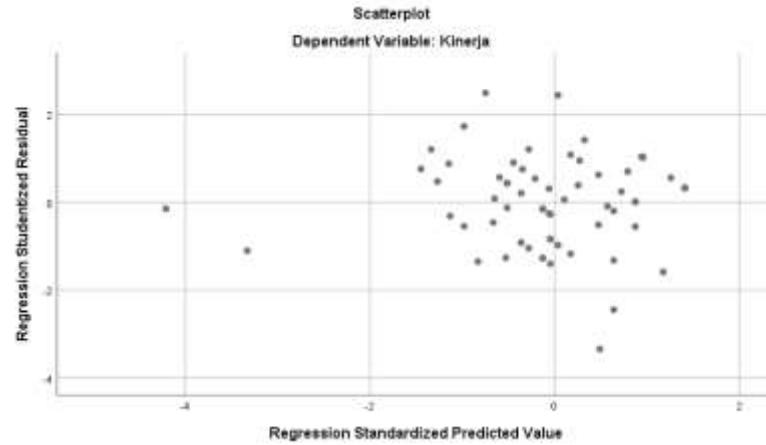
		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	Pelatihan	0.681	1.469
	Kompetensi	0.681	1.469

a. Dependent Variable: Kinerja

Gambar 3. Tabel Multikolinearitas.

Diketahui dari tabel diatas nilai *tolerance* untuk variabel pelatihan sebesar 0.681 dan variabel kompetensi sebesar 0.681 > 0.1. Dari tabel diatas juga diketahui nilai VIF untuk variabel pelatihan sebesar 1.469 dan variabel kompetensi sebesar 1.469 > 10. Dari nilai-nilai tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak terdapat multikolinearitas.

### Heterokedastisitas



Gambar 4. Heterokedastisitas.

Dari gambar diatas terlihat bahwa titik plot tersebar dan tidak membentuk pola maka didapati bahwa uji diterima dan tidak terjadi heteroskedastisitas.

### Koefisien Determinasi dan Korelasi

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.837 <sup>a</sup>	0.700	0.691	1.79828

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Pelatihan

b. Dependent Variable: Kinerja

Gambar 5. Tabel Koefisien Determinasi dan Korelasi.

Tabel diatas menunjukkan terkait koefisien korelasi didapati ada hubungan yang sangat kuat antara pelatihan, kompetensi terhadap kinerja karyawan dilihat dari nilai  $r = 0.837$ . table menunjukkan bahwa pada model 1 nilai R-Squarenya sebanyak 0.700 yang artinya kontribusi pelatihan, kompetensi terhadap kinerja karyawan adalah 70%.

**Analisis Regresi Linear Berganda**  
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.593	1.789		-0.890	0.376
	Pelatihan	0.409	0.080	0.413	5.134	0.000
	Kompetensi	0.632	0.096	0.530	6.586	0.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Gambar 6. Tabel Uji t Parsial.

**Pengaruh Pelatihan Secara Parsial Terhadap Kinerja**

Berdasarkan tabel 5 diatas diketahui bahwa pelatihan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja. Ini didukung dengan nilai signifikan  $0.000 < 0.05$  dan nilai t hitung  $5.134 > t$  tabel 1.996.

**Pengaruh Kompetensi Secara Parsial Terhadap Kinerja**

Untuk variabel kompetensi dapat dikatakan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja hal ini didukung dengan nilai signifikan  $0.00 < 0.05$  dan nilai t hitung  $6.586 > t$  tabel 1.996.

**Uji Signifikan F**

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
	Regression	512.833	2	256.416	79.292	.000 <sup>b</sup>
	Residual	219.900	68	3.234		
	Total	732.732	70			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kompetensi, Pelatihan

Gambar 7. Tabel Uji F.

Melalui penelitian ini didapati bahwa uji model dengan uji signifikan F menunjukkan bahwa hasil pada penelitian ini menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan, kompetensi, terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari uji F menunjukkan F-hitung  $79.292 > f$  tabel 2.74 dan nilai Sig.  $0.000 < 0.05$ .

## KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data, pengujian hipotesis, dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan dari hasil penelitian ini yaitu menunjukkan bahwa pelatihan ( $X_1$ ) secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan hasil pengujian yang menunjukkan bahwa pelatihan memiliki nilai signifikan  $0.000 < 0.05$  dan nilai  $t$  hitung  $5.134 > t$  tabel  $1.996$ . Kualitas materi pelatihan memiliki nilai tertinggi diantara indikator lainnya yaitu sebesar  $4.38$ . Kualitas sarana dan fasilitas pelatihan memiliki nilai terendah diantara indikator lainnya yaitu sebesar  $4.11$ . Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi ( $X_2$ ) secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja kerja karyawan. Hal ini sesuai dengan hasil pengujian yang menunjukkan hasil bahwa kompetensi memiliki nilai signifikan  $0.00 < 0.05$  dan nilai  $t$  hitung  $6.586 > t$  tabel  $1.996$ . *Job Role Environment Skills* memiliki nilai tertinggi sebesar  $4.68$  dan *Contingency Management Skills* dengan nilai terendah yaitu  $3.94$ . Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa indikator dari variabel Kinerja yaitu Kualitas Hasil Kerja memiliki nilai mean tertinggi sebesar  $4.39$  dan indikator Kuantitas Hasil Kerja memiliki nilai mean terendah sebesar  $3.91$ . Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan dan kompetensi secara bersamaan memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di *Le Eminence Hotel Convention and Resort Ciloto - Puncak*.

## BIBLIOGRAFI

- Adhitiya, D. (2021). *Pengaruh sistem informasi manajemen berbasis SIMPATIKA terhadap efektivitas pelayanan pendidikan madrasah di Kementerian Agama Kabupaten Tasikmalaya: Penelitian pada Madrasah Ibtidaiyah Se-Kabupaten Tasikmalaya*. UIN Sunan Gunung Djati Bandung.
- Agnesia, N. A. (2021). *Pengelolaan Manajemen Sumber Manusia*. OSF Preprints.
- Agoes, A., Sos, S., Par, M. M., & Agustiani, I. N. (2021). *Kajian Pengalaman Wisatawan Pada Kunjungan Wisata Perdesaan (Contoh Implementasi di Kampung Tajur Kahuripan, Kabupaten Purwakarta)*. Deepublish.
- Amelia, W. (2021). *Mengelola Sumber Daya Manusia*. OSF Preprints.
- Firmansyah, B. (2021). *Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di UD. Karya Jati Jombang (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi Unit 2)*. STIE PGRI Dewantara.
- Gulo, R., Muryati, M., & Wulansari, K. (2021). Analisis Pemberian Motivasi Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan PT. Sinar Sentosa Primatama Cabang Muara Bulian. *JURNAL MAHASISWA*, 1(1), 129–142.
- Haq, R. (2021). Hubungan industrial Pancasila yang berasaskan kekeluargaan dalam meningkatkan kesejahteraan pekerja di Perusahaan Agrowisata Batu-Malang. In *SKRIPSI Mahasiswa UM*. Universitas Negeri Malang. Program Studi Pendidikan Pancasila dan ....
- Khanady, K., Ivone, I., Supriyanto, S., Sulaiman, F., & Lisa, L. (2021). Analisis Motivasi Kerja di PT Multi Sarana, Medan. *Seminar Nasional Sains Dan Teknologi Informasi (SENSASI)*, 3(1), 525–529.
- Maarif, M. S., & Kartika, L. (2021). *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. PT Penerbit IPB Press.
- Mardhiyah, R. H., Aldriani, S. N. F., Chitta, F., & Zulfikar, M. R. (2021). Pentingnya Keterampilan Belajar di Abad 21 sebagai Tuntutan dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Lectura: Jurnal Pendidikan*, 12(1), 29–40.
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja



- Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hazara Cipta Pesona. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 60–74.
- Putri, N. H., Auliandari, T., Rahmawati, N., Ramadani, A., & Putri, A. M. (2021). Strategi Rekrutmen Terhadap Sumber Daya Manusia Pada PT Pertamina. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5(2), 2911–2916.
- Sudarmanto, E., Simarmata, N. I. P., Parinduri, L., Purba, S., Gandasari, D., Wula, P., Purba, B., Handiman, U. T., Wisnujati, N. S., & Chamida, D. (2021). *Komunikasi Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yayasan Kita Menulis.
- Themba, V. V., & Dirgantara, P. (2021). Aliran Komunikasi Organisasi Divisi Recovery Management Astra Credit Company Bandung. *EProceedings of Management*, 8(4).
- Ubaidillah, M. (2021). *Optimalisasi Kinerja Waiter Dalam Menangani Event Meeting Pada Banquet Section Di Harris Hotel And Convention Malang*. Universitas Muhammadiyah Jember.



**This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)**