

Pengaruh Pelatihan Kerja, Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Harmoni Tasikmalaya

Annisa Rachmania Putri¹, Barin Barlian², H. Ari Arisman³

^{1,2,3}Universitas Perjuangan

Jl. Peta No.177, Kahuripan, Kec. Tawang, Kab. Tasikmalaya, Jawa Barat

Email: rahmaniannisaputri@gmail.com¹

Abstract. *This study aims to determine the effect of Job Training, Human Resource development and Competency on Employee Performance at the Harmoni Tasikmalaya Hotel. The method used in this study is to use a quantitative approach to the survey method. With a sample of 40 respondents from Hotel Harmoni Tasikmalaya based on 40 known population data. The data used is primary data. The analytical tool used in this study is multiple linear regression using the SPSS support application version 25. The test results show that partially Job Training has no significant effect on Employee Performance, the Human Resource Development variable partially has a significant effect on Employee Performance, as well as Competency variables which has a significant effect on Employee Performance. Simultaneously Job Training, Human Resource Development and Conmpetency have a significant effect on Employee Performance.*

Keywords: *Job Training, Human Resource Development, Competence, Employee Performance*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Pelatihan Kerja, Pengembangan SDM dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Harmoni Tasikmalaya. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Dengan sampel 40 responden Hotel Harmoni Tasikmalaya berdasarkan 40 data populasi yang diketahui. Data yang digunakan adalah data primer. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda dengan menggunakan aplikasi support SPSS versi 25. Hasil pengujian menunjukkan bahwa secara parsial Pelatihan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan, variabel Pengembangan SDM secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, begitu juga dengan variabel Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Secara simultan Pelatihan Kerja, Pengembangan SDM dan Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Kata Kunci: Pelatihan Kerja, Pengembangan SDM, Kompetensi, Kinerja Karyawan

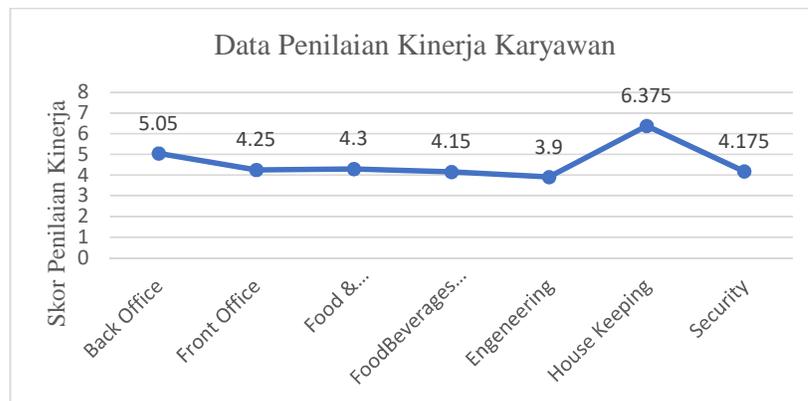
LATAR BELAKANG

Sumber Daya Manusia merupakan aset yang paling utama dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Pentingnya karyawan dalam sebuah perusahaan dapat menentukan sebuah keberhasilan untuk mencapai tujuan bisnisnya, dan bertahan dalam sebuah persaingan.

Salah satu faktor yang dianggap penting bagi peningkatan kinerja yaitu dengan adanya pelatihan kerja. Sumber daya yang berkualitas tentunya akan berpeluang besar memberikan hasil yang berkualitas juga. Maka dari itu, tidak sedikit perusahaan yang mengalokasikan dana untuk program pengembangan diri karyawannya.

Faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah pengembangan sdm. Pengembangan sdm merupakan fungsi manajemen personalia yang sangat penting dan perlu diketahui oleh setiap karyawan.

Pada dasarnya untuk mengelola karyawan agar kinerjanya tetap baik harus diperhatikan bahwa pelatihan kerja, pengembangan sdm dan kompetensi dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Jika kinerja karyawan baik maka tercapailah tujuan perusahaan, namun sebaliknya jika kinerja karyawan itu buruk maka perusahaan tidak mencapai efektivitasnya.



Gambar diatas menunjukkan data penilaian kinerja karyawan pada Hotel Harmoni Tasikmalaya pada tahun 2021, terhitung penilaian kinerja karyawan dilakukan dua kali dalam satu tahun yakni di bulan Januari - Juni dan Juli – Desember, dapat diketahui bahwa penilaian yang didapat oleh setiap divisinya berbeda-beda.

Divisi yang menurun menyebabkan tingkat Kinerja Karyawan rendah. Ketika Kinerja Karyawan mengalami penurunan, tentulah menyebabkan Hotel Harmoni Tasikmalaya belum mencapai tujuannya secara maksimal.

Ada beberapa faktor yang membuat penilaian kinerja karyawan pada Hotel Harmoni Tasikmalaya mengalami penurunan. Diduga salah satunya yaitu terdapat kesenjangan dalam pelatihan kerja yang di sebabkan karena kurangnya keahlian dan pengetahuan karyawan dalam bekerja.

Kemudian faktor selanjutnya adalah kurangnya pengembangan sdm yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Penilaian kinerja karyawan menurun juga terjadi karena latar belakang pendidikan sebagian karyawan berasal bukan dari perhotelan, sehingga kurangnya pengalaman dalam bekerja.

Faktor selanjutnya yang mendukung kinerja karyawan menjadi menurun adalah kompetensi. Kompetensi dalam hal ini merupakan kemampuan karyawan yang dimiliki sehingga memberikan kemampuan tenaga dalam bekerja yang rapi dan memiliki sikap untuk menyelesaikan pekerjaan yang sesuai dengan keahlian tenaga kerja dalam bidang pekerjaan yang tentunya sudah memberikan tingkatan dari hasil kerja kerasnya.

KAJIAN TEORITIS

Pelatihan Kerja

Pelatihan merupakan salah satu upaya peningkatan kemampuan karyawan dalam mengemban tugas yang telah diberikan agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab yang telah digariskan oleh organisasi (Nasri 2018:56). Dengan indikator menurut Sugiarti (2016:45) sebagai berikut:

1. Materi yang dibutuhkan
2. Metode yang digunakan
3. Kemampuan instruktur pelatihan
4. Sarana atau prinsip-prinsip pembelajaran

Pengembangan SDM

Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah upaya untuk meningkatkan Pengetahuan, kemampuan, sikap anggota, organisasi, dan penyediaan jalur karier yang didukung oleh fleksibilitas organisasi dalam mencapai tujuan (Masram 2017:178). Dengan indikator menurut Hasibuan, Malayu S.P. (2015:109) sebagai berikut:

1. Motivasi
2. Keterampilan
3. Kepribadian

Kompetensi

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Kompri 2017:1). Dengan indikator menurut Wibowo (2019:91) sebagai berikut:

1. Keyakinan dan Nilai-nilai
2. Keterampilan
3. Pengalaman
4. Karakteristik Kepribadian
5. Motivasi

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara *illegal*, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Afandi 2018:83). Dengan indikator yang ada pada Hotel Harmoni Tasikmalaya sebagai berikut:

1. Kedisiplinan
2. Kerja Sama
3. Perilaku
4. Tanggung Jawab

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Menurut Sugiyono (2016: 12) Penelitian survei adalah penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, untuk menemukan kejadian – kejadian relatif, distribusi dan hubungan-hubungan antar variabel sosiologis maupun psikologis.

Teknik yang digunakan pada penelitian menggunakan teknik sampling jenuh maka sampel dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan non manajer pada Hotel Harmoni Tasikmalaya sebanyak 40 karyawan. Data primer dalam penelitian ini data yang diperoleh melalui wawancara yang dilakukan kepada seluruh karyawan non manajer pada Hotel Harmoni Tasikmalaya. Sedangkan data sekunder yang diperoleh melalui studi

dokumentasi serta catatan yang relevan dengan penelitian berupa data penilaian kinerja karyawan pada tahun 2021 di Hotel Harmoni Tasikmalaya. Alat analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini akan menunjukkan pengaruh Pelatihan Kerja, Pengembangan SDM dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Harmoni Tasikmalaya. Dari masing-masing variabel yang telah diteliti akan dibahas dan dianalisis untuk menjawab hipotesis yang terdapat dalam penelitian.

Pengujian yang dilakukan adalah menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel X₁ (Pelatihan Kerja)				
Pernyataan	T_{hitung}	Perbandingan	T_{tabel}	Keterangan
X _{1.1}	0,667	>	0,2573	Valid
X _{1.2}	0,767	>	0,2573	Valid
X _{1.3}	0,711	>	0,2573	Valid
X _{1.4}	0,694	>	0,2573	Valid
X _{1.5}	0,740	>	0,2573	Valid
X _{1.6}	0,680	>	0,2573	Valid
X _{1.7}	0,679	>	0,2573	Valid
X _{1.8}	0,748	>	0,2573	Valid
X _{1.9}	0,726	>	0,2573	Valid
X _{1.10}	0,625	>	0,2573	Valid
Variabel X₂ (Pengembangan SDM)				
Pernyataan	T_{hitung}	Perbandingan	T_{tabel}	Keterangan
X _{2.1}	0,719	>	0,2573	Valid
X _{2.2}	0,727	>	0,2573	Valid
X _{2.3}	0,639	>	0,2573	Valid
X _{2.4}	0,813	>	0,2573	Valid
X _{2.5}	0,788	>	0,2573	Valid
X _{2.6}	0,732	>	0,2573	Valid
X _{2.7}	0,776	>	0,2573	Valid
X _{2.8}	0,675	>	0,2573	Valid
X _{2.9}	0,738	>	0,2573	Valid
X _{2.10}	0,743	>	0,2573	Valid
Variabel X₃ (Kompetensi)				
Pernyataan	T_{hitung}	Perbandingan	T_{tabel}	Keterangan
X _{3.1}	0,678	>	0,2573	Valid
X _{3.2}	0,721	>	0,2573	Valid
X _{3.3}	0,570	>	0,2573	Valid
X _{3.4}	0,751	>	0,2573	Valid
X _{3.5}	0,764	>	0,2573	Valid

X _{3.6}	0,747	>	0,2573	Valid
X _{3.7}	0,689	>	0,2573	Valid
X _{3.8}	0,795	>	0,2573	Valid
X _{3.9}	0,768	>	0,2573	Valid
X _{3.10}	0,750	>	0,2573	Valid
Variabel Y (Kinerja Karyawan)				
Pernyataan	T _{hitung}	Perbandingan	T _{tabel}	Keterangan
Y.1	0,746	>	0,2573	Valid
Y.2	0,794	>	0,2573	Valid
Y.3	0,815	>	0,2573	Valid
Y.4	0,811	>	0,2573	Valid
Y.5	0,753	>	0,2573	Valid
Y.6	0,724	>	0,2573	Valid
Y.7	0,786	>	0,2573	Valid
Y.8	0,734	>	0,2573	Valid
Y.9	0,715	>	0,2573	Valid
Y.10	0,773	>	0,2573	Valid

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Pelatihan Kerja (X ₁)	.887	Reliabel
Pengembangan SDM (X ₂)	.905	Reliabel
Kompetensi (X ₃)	.898	Reliabel
Kinerja Karyawan(Y)	.921	Reliabel

Pengaruh Pelatihan Kerja, Pengembangan SDM dan Kompetensi Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Harmoni Tasikmalaya

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.916 ^a	.840	.826	2813.20546

a. Predictors: (Constant), X₃, X₁, X₂

b. Dependent Variable: Y

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1492082413.44	3	497360804.481	62.845	.000 ^b
	Residual	284908498.333	36	7914124.954		
	Total	1776990911.77	39			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS V.25 nilai koefisien korelasi sebesar 0,916 dan nilai koefisien determinasinya sebesar 0,840. Berdasarkan hasil analisis Uji F diperoleh nilai signifikan sebesar $0,000 > 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa H_0 ditolak H_a diterima, artinya bahwa pelatihan kerja, pengembangan sdm dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Harmoni Tasikmalaya.

Pengaruh Parsial Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Harmoni Tasikmalaya

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	311.566	2514.580		.124	.902			
	X1	.100	.135	.091	.740	.464	.796	.122	.049
	X2	.570	.132	.548	4.307	.000	.887	.583	.287
	X3	.356	.126	.334	2.819	.008	.840	.425	.188

Nilai koefisien korelasi 0,122. Berdasarkan hasil analisis Uji T diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,464 > 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan kerja secara parsial berpengaruh namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Harmoni Tasikmalaya.

Pengaruh Parsial Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Harmoni Tasikmalaya

		Coefficients ^a							
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Correlations			
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	311.566	2514.580		.124	.902			
	X1	.100	.135	.091	.740	.464	.796	.122	.049
	X2	.570	.132	.548	4.307	.000	.887	.583	.287
	X3	.356	.126	.334	2.819	.008	.840	.425	.188

Nilai koefisien korelasi 0,583. Berdasarkan hasil analisis Uji T diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan sdm secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Harmoni Tasikmalaya.

Pengaruh Parsial Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Harmoni Tasikmalaya

		Coefficients ^a							
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Correlations			
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	311.566	2514.580		.124	.902			
	X1	.100	.135	.091	.740	.464	.796	.122	.049
	X2	.570	.132	.548	4.307	.000	.887	.583	.287
	X3	.356	.126	.334	2.819	.008	.840	.425	.188

Nilai koefisien korelasi 0,425. Berdasarkan hasil analisis Uji T diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Harmoni Tasikmalaya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan berkaitan dengan Pelatihan Kerja, Pengembangan SDM, Kompetensi dan Kinerja Karyawan pada Hotel Harmoni Tasikmalaya, dapat dibuat kesimpulan bahwa:

1. Pelatihan Kerja pada Hotel Harmoni Tasikmalaya terqualifikasi dengan kategori sangat baik, Pengembangan SDM pada Hotel Harmoni Tasikmalaya terqualifikasi dengan kategori sangat baik, Kompetensi pada Hotel Harmoni Tasikmalaya terqualifikasi dengan kategori sangat baik, serta Kinerja Karyawan pada Hotel Harmoni Tasikmalaya terqualifikasi dengan kategori sangat baik.
2. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa secara simultan Pelatihan Kerja, Pengembangan SDM dan Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Harmoni Tasikmalaya. Semakin baiknya Pelatihan Kerja, Pengembangan SDM dan semakin tinggi tingkat kompetensi yang dioptimalkan oleh perusahaan kepada karyawan, maka akan semakin meningkatnya Kinerja Karyawan pada Hotel Harmoni Tasikmalaya.
3. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa secara parsial baik variabel Pengembangan SDM dan Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Harmoni Tasikmalaya, namun Pelatihan Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Harmoni Tasikmalaya.

DAFTAR REFERENSI

- Afandi.** (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Hasibuan, Malayu S.P.** (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kompri.** (2017). *Standarisasi Kompetensi Kepala Sekolah (Pendekatan Teori untuk Praktik Profesional)*. Jakarta : Kencana.
- Masram.** (2017). *Manajemen Sumber Daya Profesional*. Zifatama Publisher. Sidoarjo.
- Nasri, H.** (2018). Pengaruh Kompetensi, Gaya Kepemimpinan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Sekecamatan Binamu Kabupaten Jenepono. *Jurnal Mirai Management* Vol.3 No.1.
- Sugiarti.** (2016). Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Padma Ardy Aktuaria Jakarta. *Jurnal Epigram*, 13(1), 13–20.
- Sugiyono.** (2016). 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo.** (2019). *Manajemen dari Fungsi Dasar ke Inovasi (1st ed.)*. Depok: Rajawali Pers.