

Hendaris Adriyanto dan Agung Gita Subakti: Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan
(Studi Kasus Hotel Sahid Jaya Lippo Cikarang)

**PENGARUH PELATIHAN, MOTIVASI DAN KOMPETENSI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus Hotel Sahid Jaya Lippo Cikarang)**

Hendaris Adriyanto⁽¹⁾, Agung Gita Subakti⁽²⁾

(1) *Room Division Program, Jakarta International Hotel School of Hospitality*
(2) *Hotel Management Department, Faculty of Economics and Communications, Bina Nusantara University*

ABSTRAK

Keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia sangat ditentukan oleh berbagai aspek dalam organisasi seperti kepemimpinan, pelatihan, motivasi, dan kompetensi kerja. Hotel yang sukses adalah hotel yang mampu mengelola sumber daya manusia menjadi kekuatan yang dapat bersatu memiliki komitmen dan motivasi kerja yang tinggi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pelatihan, motivasi, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan di Hotel Sahid Jaya Lippo Cikarang. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian asosiatif dengan sistem *cross-sectional*. Teknik *sampling* yang dipilih dalam penelitian ini yaitu *sampling* jenuh dan didapatkan sampel sebanyak 124 orang karyawan. Hasil penelitian dengan menggunakan analisis regresi berganda menunjukkan bahwa hasil uji hipotesis secara parsial yakni variabel pelatihan, motivasi, dan kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara simultan, menunjukkan bahwa variabel pelatihan, motivasi, dan kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Hotel Sahid Jaya Lippo Cikarang.

Kata kunci: Kinerja Karyawan, Pelatihan, Motivasi, Kompetensi.

ABSTRACT

The success of human resource management is very much determined by various aspects in as leadership organization , training , motivation , and competence of work .The successful Hotel is the hotel that capable of managing human resources who has high commitment and high motivation. This research aims to understand how big the influence of training , motivation , and competence on the performance of employees in Sahid Jaya Lippo Cikarang Hotel. The associative research with cross sectional system is used in this research. Sampling technique used is saturated sampling with total of 125 employees as respondents. The results of this research with the use of double regression analysis show that the results of the hypotheses test in partial namely training , motivation , and competency variables having significant influence on the performance of the employee .Based on the results of the test hypotheses simultaneously , show that the variable of training , motivation , and competency are having significant influence on the performance of employees in Sahid Jaya Lippo Cikarang Hotel.

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

PENDAHULUAN

Hotel merupakan salah satu bidang usaha yang termasuk dalam kategori *Hospitality Service Industry*, yaitu bidang usaha yang bertujuan menyediakan fasilitas penginapan atau kamar, pelayanan makanan dan minuman maupun sebagai tempat untuk menyelenggarakan suatu *event* tertentu bagi masyarakat. *Trip Advisor Index* yang merupakan survei mengenai perhotelan terbesar, menempatkan industri hotel di Indonesia pada posisi pertama dunia untuk hotel-hotel yang memiliki prospek bisnis terbaik dan sangat menguntungkan pada 2012 (jktproperty.com). Oleh karena itu, hotel sebagai bagian penting dari industri pariwisata, terutama bila dikaji dari aspek ekonomi memerlukan sumber daya manusia dalam jumlah besar. Apabila sumber daya tersebut diperhatikan secara tepat dengan menghargai bakat dan keahlian mereka dan mendayagunakan secara tepat, maka organisasi akan dapat bergerak secara dinamis dan berkembang dengan pesat. Agar hal tersebut dapat dicapai, maka hotel melakukan beberapa langkah untuk meningkatkan kualitas Sumber daya manusia. Salah satu bentuknya adalah melalui pelatihan, Suwanto (2014) menjelaskan bahwa pelatihan adalah sebuah proses kolaborasi yang terus berlangsung, di mana manajer berinteraksi dengan para karyawannya, memegang peran aktif dan penuh perhatian pada kinerja mereka. Pelatihan sumber daya manusia akan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan atas pekerjaan yang mereka kerjakan (Bangun.2012). Pelatihan diperlukan karena adanya kesenjangan antara keterampilan pekerja sekarang dengan keterampilan yang dibutuhkan untuk menempati posisi baru (Wibowo, 2013) dengan pelatihan yang baik maka sumber daya manusia akan termotivasi dalam bekerja. Rivai dalam Kadarisman (2013) mengatakan bahwa motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang memengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.

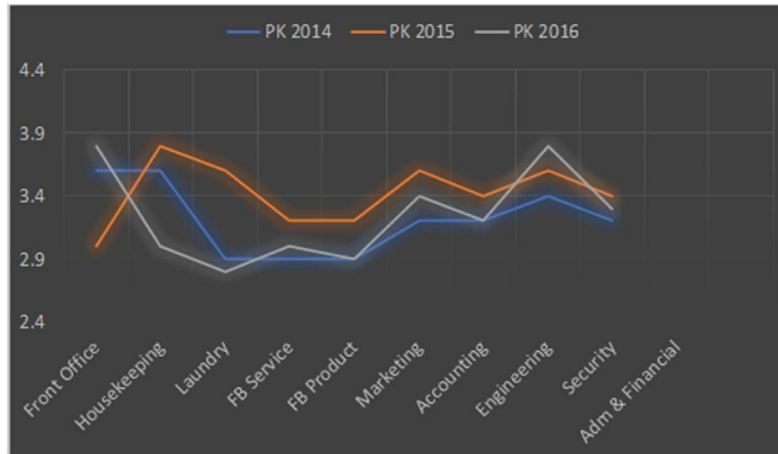
Sedangkan menurut Sedarmayanti (2013) motivasi merupakan kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual. Hal lain yang dapat menimbulkan rasa percaya diri sumber daya manusia adalah kompetensi kerja yang baik. McClelland dalam Gaol (2014) mendefinisikan kompetensi sebagai karakteristik yang mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat memprediksikan, kinerja yang sangat baik. Sementara Sutrisno (2009) menjelaskan kompetensi adalah suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan. Apabila sumber daya manusia sudah memiliki kompetensi kerja yang baik dikarenakan sesuainya pelatihan yang diberikan. Maka sumber daya manusia dapat termotivasi untuk bekerja dengan lebih baik atau memberikan kinerja yang baik sesuai dengan harapan Hotel.

Hotel Sahid Jaya Lippo Cikarang. Diresmikan oleh Presiden Soeharto tanggal 6 Desember 1995 yang merupakan hotel berbintang 5 pertama di kawasan Lippo Cikarang. Dengan konsep resort. Memiliki 2 tipe kamar, *high rise* dan *cottage*. Terletak di area residential Lippo Cikarang. Di dalam area ini sendiri terdiri dari *commercial building* seperti *mall*, restoran, *driving range*, rumah sakit dan beberapa apartemen. Hotel ini merupakan usaha bersama antara grup Sahid dan grup Lippo. *Owning company* memercayakan pengelolaan Hotel Sahid Jaya Lippo Cikarang kepada Sahid sebagai operator. Hotel Sahid Jaya Lippo Cikarang telah beroperasi selama 22 tahun. Hotel ini tidak terlepas dari berbagai masalah khususnya pada bidang penempatan, pelatihan dan kompetensi karyawan. Berdasarkan pengamatan awal melalui observasi dan wawancara dengan

Hendaris Adriyanto dan Agung Gita Subakti: Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Hotel Sahid Jaya Lippo Cikarang)

Bapak Sucipto selaku manajer HRD dan Ibu Camelia, staf HRD diperoleh informasi bahwa penilaian kinerja karyawan Hotel SAHID JAYA LIPPO CIKARANG kurang memuaskan. Informasi yang di dapat bahwa penilaian kinerja didasarkan pada kriteria dan kategori peringkat kinerja yang

ditentukan oleh perusahaan yang secara periodik tertera didalam laporan kinerja. Namun kinerja karyawan di Hotel SAHID JAYA LIPPO CIKARANG cenderung tidak stabil dan mengalami penurunan. Data dapat dilihat pada gambar berikut :



Gambar 1. Kinerja Karyawan Hotel Sahid Jaya Lippo Cikarang

Sumber: Data Internal Hotel Sahid Jaya Lippo Cikarang (Mei, 2017)

Berdasarkan Gambar 1. di atas, dapat diketahui bahwa hasil kinerja karyawan dari tahun 2014 hingga tahun 2015 menunjukkan peningkatan pada beberapa departemen. Sedangkan pada tahun 2015 hingga tahun 2016, kinerja karyawan tidak menunjukkan peningkatan yang signifikan dan terjadi penurunan kinerja hampir pada semua departemen. Dari sisi kompetensi kerja, informasi yang penulis peroleh menyebutkan 109 karyawan telah memiliki sertifikat kompetensi kerja. penulis memasukkan data SWOT yang dibuat oleh pihak HR untuk memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai kondisi Karyawan di Hotel Sahid Jaya Lippo Cikarang. Analisis SWOT adalah identifikasi berbagai faktor secara sistematis untuk merumuskan strategi perusahaan. Analisis ini didasarkan pada logika yang dapat memaksimalkan kekuatan (*Strengths*) dan peluang (*Opportunities*), namun secara bersamaan dapat meminimalkan kelemahan (*Weaknesses*) dan ancaman (*Threats*). Proses pengambilan keputusan strategis selalu berkaitan dengan pengembangan misi, tujuan, strategi, dan kebijakan perusahaan. Analisis SWOT membandingkan antara

faktor eksternal Peluang dan Ancaman dengan faktor internal Kekuatan dan Kelemahan (Rangkuti, 2005). Berikut adalah bentuk analisis SWOT:

Tabel 1. Analisa SWOT

Variabel	Indikator
X1. Internal	
Kekuatan (Strength)	1. Mayoritas memiliki sertifikat kompetensi
	2. Kemauan kerja ada
	3. Loyalitas tinggi
	4. Karyawan umumnya penurut, tidak aneh-aneh dan menuntut macam-macam
	5. Disiplin dalam hal absensi kerja
Kelemahan (Weakness)	1. Kurang pelatihan
	2. Recruitment kurang tepat
	3. Latar belakang pendidikan tidak seragam
	4. Karir yang kurang jelas
	5. Kurang koordinasi
	6. Penempatan pada jabatan tertentu kurang sesuai
X2. External	
Peluang (Opportunity)	1. Potensi bisnis perhotelan di Cikarang sangat bagus
	2. Pembangunan kota baru Meikarta
	3. Head of Department banyak diisi figur yang masih muda
	4. Kemauan untuk maju ada
	5. Butuh pimpinan yang mau mengawasi dan memberi bimbingan

Variabel	Indikator
Ancaman (Threats)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kurang motivasi dari pimpinan 2. Banyak hotel baru yang tentunya lebih menarik bagi karyawan kontrak lama untuk pindah karena tawaran gaji yang lebih baik 3. Jenjang karir di hotel lain lebih menjanjikan

Sumber: Data Internal Sahid Jaya Lippo Cikarang (Mei, 2017)

Dari fenomena-fenomena terkait pelatihan, motivasi dan kompetensi tersebut yang mungkin menyebabkan menurunnya kinerja karyawan, maka diperlukan penelitian untuk mengetahui penyebab pasti menurunnya kinerja dan mencari solusi terbaik untuk perusahaan. Maka dari itu, diperlukan penelitian terhadap masalah yang terjadi di hotel dengan judul “Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan Hotel Sahid Jaya Lippo Cikarang”.

Perumusan Masalah

Dari latar belakang yang telah dijabarkan, maka dapat dibuat identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan Hotel Sahid Jaya Lippo Cikarang?
2. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Hotel Sahid Jaya Lippo Cikarang?
3. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan Hotel Sahid Jaya Lippo Cikarang?
4. Bagaimana pelatihan, motivasi dan kompetensi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel Sahid Jaya Lippo Cikarang?

LANDASAN TEORI

Pelatihan

Suwarto (2014) menjelaskan bahwa pelatihan adalah sebuah proses kolaborasi yang terus berlangsung, di mana manajer berinteraksi dengan para karyawannya, memegang peran aktif dan penuh perhatian pada kinerja mereka. Pelatihan sumber daya manusia akan meningkatkan pengetahuan,

keterampilan, dan kemampuan atas pekerjaan yang mereka kerjakan (Bangun.2012).

Motivasi

Rivai dalam Kadarisman (2013) mengatakan bahwa motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang memengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2013) motivasi merupakan kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual.

Kompetensi

McClelland dalam Gaol (2014) mendefinisikan kompetensi sebagai karakteristik yang mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat memprediksikan, kinerja yang sangat baik. Sementara Sutrisno (2009) menjelaskan kompetensi adalah suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan.

METODE

Jenis penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian asosiatif. Menurut Sugiyono (2013) penelitian asosiatif adalah jenis penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Unit analisis dalam penelitian ini adalah individu yang merupakan karyawan dari Hotel Sahid Jaya Lippo Cikarang. Penelitian ini menggunakan sistem *Cross-Sectional* atau *one shoot*. Menurut Sekaran (2006) *cross-sectional* adalah suatu proses pengumpulan data yang dikumpulkan sekali selama periode harian, mingguan, atau bulanan dalam rangka menjawab pertanyaan penelitian (hanya satu kali datang). Untuk lebih jelasnya, desain dari penelitian ini dijabarkan pada tabel 2.

Hendaris Adriyanto dan Agung Gita Subakti: Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Hotel Sahid Jaya Lippo Cikarang)

Tabel 2. Desain Penelitian

Tujuan Penelitian	Desain Penelitian			
	Jenis Penelitian	Metode Penelitian	Unit Analisis	Time Horizon
T-1	Asosiatif	Survai	Individu-karyawan	Crosssectional
T-2	Asosiatif	Survai	Individu-karyawan	CrossSectional
T-3	Asosiatif	Survai	Individu-karyawan	CrossSectional
T-4	Asosiatif	Survai	Individu-karyawan	CrossSectional

Sumber: Penulis (2017)

Keterangan:

T-1: Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan Hotel Sahid Jaya Lippo Cikarang.

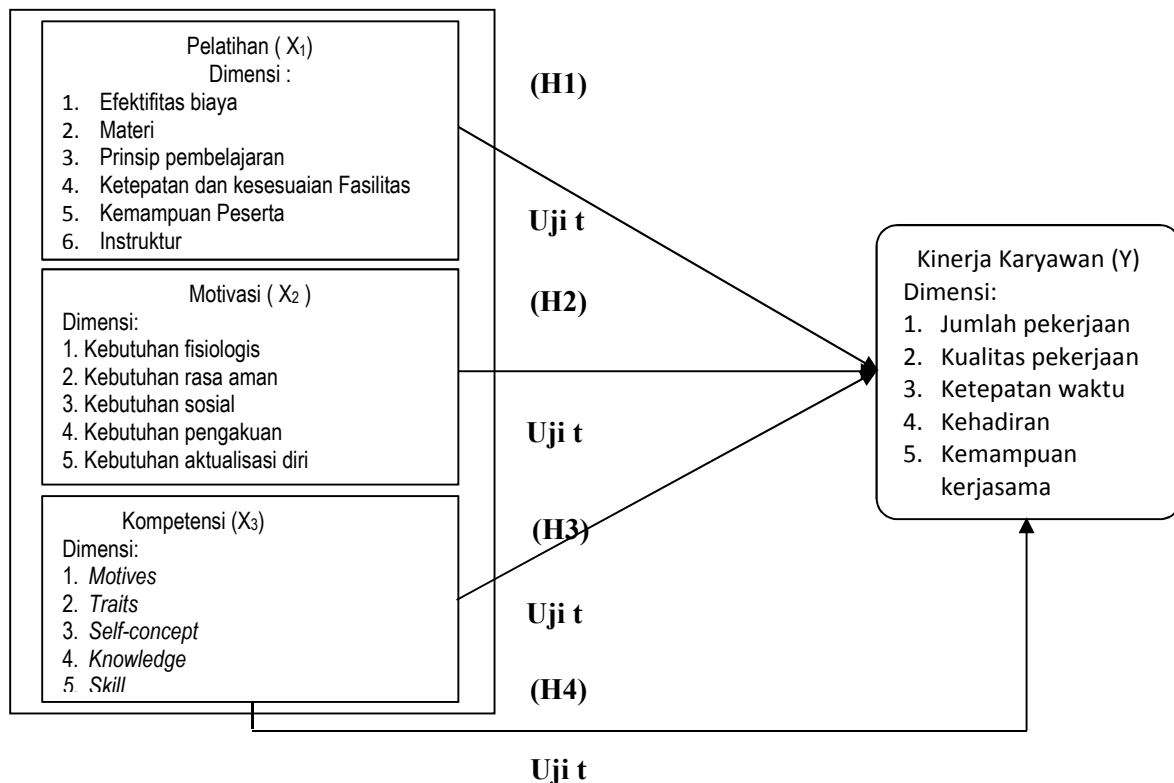
T-2: Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Hotel Sahid Jaya Lippo Cikarang.

T-3: Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan Hotel Sahid Jaya Lippo Cikarang.

T-4: Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pelatihan, motivasi dan kompetensi secara simultan terhadap kinerja karyawan Hotel Sahid Jaya Lippo Cikarang.

Dalam penelitian ini ada 4 variabel yang akan diteliti, yaitu:

- Variabel bebas : Pelatihan (X_1)
Motivasi (X_2)
Kompetensi (X_3)
 - Variabel terikat : Kinerja Karyawan (Y)
- Hubungan antar variabel dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar 2 di bawah ini.



Gambar 2. Variabel Penelitian

Sumber: Rivai dan Sagala (2009), Maslow dalam Sutrisno (2009), Spencer dalam Sutrisno (2009), dan Bangun (2012)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Lokasi penelitian ini adalah Hotel Sahid Jaya Lippo Cikarang, Kabupaten Bekasi, Jawa Barat. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Hotel Sahid Jaya Lippo Cikarang yang berjumlah 125 orang. Dalam penelitian ini peneliti menyebarkan kuesioner pada 125 orang karyawan Hotel Sahid Jaya Lippo Cikarang. Dari 125 eksemplar yang disebarkan seluruhnya kembali. Seluruh kuesioner yang kembali, dijadikan sampel dalam penelitian ini.

1. Karakteristik Responden

Hasil penelitian berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa karyawan Hotel Sahid Jaya Lippo Cikarang yang paling banyak berjenis kelamin pria sebanyak 105 orang atau 84,00% dan berjenis kelamin wanita sebanyak 20 orang atau 16,00%. berusia antara 26-35 tahun sebanyak 60 orang atau 48%, berusia kurang dari 25 tahun sebanyak 3 orang atau 2,40%, antara 36-50 tahun sebanyak 35 orang atau 28%, dan yang paling sedikit berusia lebih dari 50 tahun sebanyak 1 orang atau 0,80%. Memiliki pendidikan SMU sebanyak 104 orang atau 83,20%, lalu pendidikan diploma sebanyak 11 orang atau 8,80%, dan yang paling sedikit memiliki pendidikan S1 sebanyak 10 orang atau 8,00%. Sedangkan tidak ada karyawan yang memiliki pendidikan SD maupun SMP. paling banyak memiliki masa kerja selama 2-5 tahun sebanyak 40 orang atau 32%, masa kerja selama kurang dari 1 tahun sebanyak 14 orang atau 11,20%, lalu masa kerja selama 6-10 tahun sebanyak 33 orang atau 26,40%, dan yang memiliki masa kerja selama lebih dari 10 tahun sebanyak 38 orang atau 30,40%.

Tabel 3. Karakteristik Responden

Karakteristik Responden	Jumlah Orang	Persentase (%)
Jenis Kelamin : Laki Laki	105	84
Wanita	20	16
Umur: <25 tahun	3	2,40
26 - 35 tahun	60	48
36 - 50 tahun	35	28
> 50 tahun	1	0,80

Karakteristik Responden	Jumlah Orang	Persentase (%)
36 - 50 tahun	3	2,40
> 50 tahun	1	0,80
Pendidikan: SMU	104	83,20
Diploma	11	8,80
S1	10	8,00
Lama kerja: Kurang dari 1 tahun	14	11,20
2-5 tahun	40	32,00
6-10 tahun	33	26,40
Lebih dari 10 tahun	38	30,40

Sumber: data primer yang diolah, 2017

2. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevaliditan dan kesahihan suatu instrumen. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diukur atau dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tingkat validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud. Instrumen dapat dianggap valid jika lebih besar dari 0,5 atau 5% atau dengan membandingkannya dengan r tabel. Jika r hitung > r tabel maka dapat dikatakan valid. Berikut ini adalah hasil uji validitas setiap indikator pernyataan dalam tiap-tiap variabel:

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Pelatihan (X₁)

Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Kesimpulan
X1.1	0,783	0,176	Valid
X1.2	0,734	0,176	Valid
X1.3	0,718	0,176	Valid
X1.4	0,779	0,176	Valid
X1.5	0,818	0,176	Valid
X1.6	0,784	0,176	Valid

Sumber : Data primer yang diolah SPSS, 2017

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Motivasi (X₂)

Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Kesimpulan
X2.1	0,820	0,176	Valid
X2.2	0,839	0,176	Valid
X2.3	0,853	0,176	Valid
X2.4	0,806	0,176	Valid
X2.5	0,822	0,176	Valid
X2.6	0,824	0,176	Valid
X2.7	0,830	0,176	Valid

Hendaris Adriyanto dan Agung Gita Subakti: Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Hotel Sahid Jaya Lippo Cikarang)

Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Kesimpulan
X2.8	0,813	0,176	Valid
X2.9	0,811	0,176	Valid
X2.10	0,761	0,176	Valid

Sumber : Data primer yang diolah SPSS, 2017

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Kompetensi (X₃)

Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Kesimpulan
X3.1	0,799	0,176	Valid
X3.2	0,754	0,176	Valid
X3.3	0,805	0,176	Valid
X3.4	0,819	0,176	Valid
X3.5	0,838	0,176	Valid
X3.6	0,876	0,176	Valid
X3.7	0,790	0,176	Valid
X3.8	0,791	0,176	Valid
X3.9	0,769	0,176	Valid
X3.10	0,749	0,176	Valid

Sumber : Data primer yang diolah SPSS, 2017

Tabel 7. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Kesimpulan
Y1	0,794	0,176	Valid
Y2	0,726	0,176	Valid
Y3	0,749	0,176	Valid
Y4	0,832	0,176	Valid
Y5	0,759	0,176	Valid
Y6	0,748	0,176	Valid
Y7	0,883	0,176	Valid
Y8	0,826	0,176	Valid

Sumber : Data primer yang diolah SPSS, 2017

Berdasarkan pada tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai r hitung > r tabel yaitu semua data yang terdapat di tabel 10 > 0,176 untuk setiap item pernyataan pada setiap variabel pelatihan, motivasi, kompetensi, dan kinerja sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan pada keseluruhan variabel dinyatakan valid.

3. Uji Reabilitas

Tabel 8. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Item Pernyataan	Cronbach Alpha	Kesimpulan
Pelatihan	6 Item	0,857	Reliabel
Motivasi	10 Item	0,945	Reliabel
Kompetensi	10 Item	0,937	Reliabel
Kinerja Karyawan	8 Item	0.904	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah SPSS, 2017

Berdasarkan pada tabel 8 di atas dapat dilihat bahwa nilai Cronbach Alpha untuk setiap variabel memiliki nilai lebih besar dari 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini adalah reliabel dan dengan seluruh variabel dianggap baik, karena memiliki nilai Cronbach Alpha > 0,60, yaitu pelatihan, motivasi, kompetensi, dan kinerja karyawan dengan masing-masing nilai Cronbach Alpha sebesar 0,857, 0,945, 0,937, dan 0,904.

4. Analisis Regresi Berganda

Dalam penelitian ini, metode analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah metode regresi berganda. Metode regresi berganda yaitu satu metode statistik untuk menguji hubungan antara beberapa variabel bebas terhadap satu variabel terikat. Model yang digunakan dalam regresi berganda untuk melihat pengaruh pelatihan, motivasi, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan Hotel Sahid Jaya Lippo Cikarang.

Tabel 9. Hasil Analisis Regresi Berganda

Variabel *)	Koefisien Regresi	Signifikansi
Konstanta	-6,903	0,012
Pelatihan	0,220	0,035
Motivasi	0,306	0,014
Kompetensi	0,489	0,000

Sumber : Data primer yang diolah SPSS, 2017

Model persamaan regresi tersebut sebagai berikut :

$$Y = -6,903 + 0,220 \text{ Pelatihan} + 0,306 \text{ Motivasi} + 0,489 \text{ Kompetensi}$$

Dari persamaan model regresi maka dapat dilihat variabel bebas memiliki nilai koefisien positif, artinya ketika terjadi peningkatan terhadap variabel bebas maka nilai variabel terikatnya akan ikut meningkat sebesar nilai koefisiennya. Persamaan regresi merupakan ilustrasi model hubungan antara kedua variabel yang berfungsi untuk mengetahui arah hubungan kedua variabel dan untuk memprediksi nilai variabel *dependen*. Apabila variabel *independen* mengalami kenaikan atau penurunan. Interpretasi model regresi tersebut adalah:

a. Konstanta sebesar -6,903 menyatakan bahwa jika variabel *independen* yaitu

pelatihan, motivasi, dan kompetensi dianggap sama dengan nol, maka dapat menurunkan kinerja karyawan sebesar - 6,903.

- b. Koefisien untuk regresi variabel pelatihan adalah 0,220 berarti apabila pelatihan mengalami kenaikan 1 satuan sedangkan variabel lain dianggap konstan, maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,220.
- c. Koefisien untuk regresi variabel motivasi adalah 0,306 berarti apabila pelatihan motivasi kenaikan 1 satuan sedangkan variabel lain dianggap konstan, maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,306.
- d. Koefisien untuk regresi variabel kompetensi adalah 0,489 berarti apabila kompetensi mengalami kenaikan 1 satuan sedangkan variabel lain dianggap konstan, maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,489.

5. Uji Koefisien Korelasi (R)

Pengujian koefisien korelasi (R) digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan yang terjadi antara variabel *independen* secara serentak terhadap variabel *independen*. Dalam memberikan interpretasi koefisien korelasi dapat menggunakan pedoman di bawah ini:

- a. 0,000 sampai 0,199 berarti korelasi sangat rendah.
- b. 0,200 sampai 0,399 berarti korelasi rendah.
- c. 0,400 sampai 0,599 berarti korelasi sedang.
- d. 0,600 sampai 0,799 berarti korelasi kuat.
- e. 0,800 sampai 1,000 berarti korelasi sangat kuat.

Adapun hasil pengujian koefisien korelasi pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 10. Hasil Koefisien Korelasi (R)

Kinerja Karyawan	
Pelatihan	0,446
Motivasi	0,817
Kompetensi	0,826

Sumber : Data primer yang diolah SPSS, 2017

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi R antara variabel pelatihan dengan kinerja karyawan sebesar 0,446 yang artinya berkorelasi sedang dan positif (searah), untuk variabel motivasi dengan kinerja karyawan sebesar 0,817 yang artinya berkorelasi sangat kuat dan positif (searah), dan variabel kompetensi dengan kinerja karyawan sebesar 0,826 yang artinya berkorelasi sangat kuat dan positif (searah).

6. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Uji R atau uji determinasi merupakan suatu ukuran yang penting dalam regresi, karena dapat menginformasikan baik atau tidaknya model regresi yang terestimasi atau dapat mengukur seberapa dekatkah garis regresi yang terestimasi dengan data sesungguhnya. Nilai koefisien determinasi adalah diantara 0 dan 1. Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel *independen* dalam menjelaskan variasi variabel *dependen* terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel *independen* memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel *dependen*. Nilai koefisien determinasi dapat kita lihat dari nilai *adjusted R²* pada model *summary* pada hasil analisis regresi linier berganda karena jumlah variabel *independennya* lebih dari satu variabel.

Tabel 11. Hasil Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.845 ^a	.713	.706	3.128

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Pelatihan, Motivasi

b. *Dependent Variable*: Kinerja Karyawan

Sumber : Data primer yang diolah SPSS, 2017

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai *Adjusted R²* atau koefisien determinasi sebesar 0,706 yang artinya bahwa variabel *independen* yaitu pelatihan, motivasi, dan kompetensi memiliki pengaruh kontribusi sebesar 70,6% terhadap variabel *dependen* yaitu kinerja karyawan Hotel Sahid Jaya Lippo Cikarang dan sisanya sebesar 29,4%

Hendaris Adriyanto dan Agung Gita Subakti: Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan
(Studi Kasus Hotel Sahid Jaya Lippo Cikarang)

dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar variabel *independen*.

7. Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan (Uji F) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel pelatihan, motivasi, dan kompetensi secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Pengujian secara simultan ini dilakukan dengan cara membandingkan F hitung dengan nilai F tabel pada tingkat kepercayaan tertentu

untuk melihat signifikansi pengaruh variabel independen terhadap dependen.

Pengambilan keputusan pada pengujian simultan ini adalah sebagai berikut:

- Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau nilai signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima.
- Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau nilai signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak.

Hasil perhitungan uji F (simultan) pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 12. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2947.154	3	982.385	100.374	.000 ^b
	Residual	1184.254	121	9.787		
	Total	4131.408	124			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kompetensi, Pelatihan, Motivasi

Sumber : Data primer yang diolah SPSS, 2017

Berdasarkan hasil tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 100,374. Selanjutnya untuk mengetahui nilai F tabel digunakan tabel statistik dengan nilai signifikan 5% atau 0,05. Dengan memasukkan rumus df 1 dan df 2, maka perhitungan untuk F tabel adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 F_{tabel} &= \alpha ; df_1 ; df_2 \\
 &= 0,05 ; 3 ; 121 \\
 &= 2,68
 \end{aligned}$$

Dengan hasil perhitungan di atas, apabila dilihat pada tabel distribusi F diketahui bahwa nilai F tabel adalah sebesar 2,68. Jika dibandingkan dengan nilai F hitung yang telah diperoleh sebelumnya yaitu sebesar 100,374 maka akan terlihat bahwa F hitung lebih besar dari nilai F tabel dan nilai signifikan diperoleh sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dari hal tersebut dapat

disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara variabel pelatihan, motivasi, dan kompetensi terhadap variabel kinerja karyawan Hotel Sahid Jaya Lippo Cikarang.

8. Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial dilakukan untuk mengetahui apakah variabel pelatihan, motivasi, dan kompetensi secara parsial (sendiri-sendiri) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Pengambilan keputusan pada uji ini adalah sebagai berikut:

- Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau nilai signifikan $> 0,05$ maka H_0 diterima.
- Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai signifikan $< 0,05$ maka H_0 ditolak.

Pengaruh parsial dari keempat variabel independen terhadap variabel dependen ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 13. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-6.903	2.700		-2.557	.012
	Pelatihan	.220	.103	.115	2.136	.035
	Motivasi	.306	.123	.320	2.492	.014
	Kompetensi	.489	.128	.485	3.826	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data primer yang diolah SPSS, 2017

Dari tabel di atas dapat diketahui nilai t hitung dari masing-masing variabel. Selanjutnya, untuk mencari nilai t tabel, digunakan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} t \text{ tabel} &= \alpha/2 ; df \\ &= 0,05/2 ; 125-4 \\ &= 0,25 ; 121 \\ &= 1,979 \end{aligned}$$

Jika dilihat pada tabel distribusi t dengan hasil perhitungan di atas, diketahui nilai t tabel adalah 1,979. Nilai ini yang kemudian akan dibandingkan dengan t hitung yang telah diperoleh sebelumnya. Pembahasan uji t untuk setiap variabel adalah sebagai berikut:

- Pada variabel pelatihan, diperoleh nilai t hitung sebesar 2,136 yang lebih besar dari t tabel sebesar 1,979 dan nilai signifikan 0,035 yang lebih kecil dari 0,05. Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel pelatihan terhadap kinerja karyawan Hotel Sahid Jaya Lippo Cikarang.
- Pada variabel motivasi, diperoleh nilai t hitung sebesar 2,492 yang lebih besar dari t tabel sebesar 1,979 dan nilai signifikan 0,014 yang lebih kecil dari 0,05. Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel motivasi terhadap kinerja karyawan Hotel Sahid Jaya Lippo Cikarang.

- Pada variabel kompetensi, diperoleh nilai t hitung sebesar 3,826 yang lebih besar dari t tabel sebesar 1,979 dan nilai signifikan 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel kompetensi terhadap kinerja karyawan Hotel Sahid Jaya Lippo Cikarang.

9. Matriks Korelasi antar Dimensi

Matriks koefisien korelasi (R) digunakan untuk mengetahui dimensi independen yang berpengaruh paling dominan terhadap dimensi dependen. Semakin besar nilai *pearson correlation* maka semakin kuat hubungannya dan pengaruhnya besar terhadap peningkatan dimensi dari variabel dependennya. Sebagai bahan acuan untuk mengetahui tingkat hubungan antar dimensi digunakan tabel tingkat hubungan berdasarkan pedoman di bawah ini:

- 0,000 sampai 0,199 berarti korelasi sangat rendah.
- 0,200 sampai 0,399 berarti korelasi rendah.
- 0,400 sampai 0,599 berarti korelasi sedang.
- 0,600 sampai 0,799 berarti korelasi kuat.
- 0,800 sampai 1,000 berarti korelasi sangat kuat.

Adapun hasil pengujian koefisien korelasi pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 14. Matriks Korelasi Antar Variabel

Variabel Independen	Variabel Dependen							
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8
X1.1	0,311	0,228	0,160	0,170	0,288	0,352	0,250	0,352
X1.2	0,248	0,079	0,161	0,197	0,283	0,281	0,188	0,318
X1.3	0,270	0,175	0,167	0,144	0,325	0,132	0,131	0,215
X1.4	0,191	0,185	0,129	0,167	0,304	0,264	0,215	0,272
X1.5	0,352	0,289	0,277	0,316	0,360	0,387	0,367	0,408
X1.6	0,366	0,296	0,237	0,312	0,378	0,443	0,419	0,436
X2.1	0,559	0,402	0,529	0,612	0,481	0,596	0,577	0,581
X2.2	0,538	0,442	0,438	0,528	0,55	0,653	0,555	0,536
X2.3	0,586	0,590	0,449	0,583	0,513	0,556	0,610	0,484
X2.4	0,498	0,501	0,506	0,617	0,568	0,636	0,587	0,524
X2.5	0,492	0,518	0,443	0,559	0,548	0,598	0,548	0,499

Hendaris Adriyanto dan Agung Gita Subakti: Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Hotel Sahid Jaya Lippo Cikarang)

Variabel Independen	Variabel Dependen							
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8
X2.6	0,456	0,518	0,389	0,518	0,478	0,612	0,528	0,459
X2.7	0,555	0,543	0,361	0,572	0,483	0,574	0,577	0,524
X2.8	0,543	0,562	0,479	0,634	0,490	0,560	0,620	0,506
X2.9	0,474	0,533	0,432	0,537	0,392	0,634	0,623	0,588
X2.10	0,497	0,552	0,469	0,536	0,416	0,511	0,570	0,487
X3.1	0,415	0,530	0,348	0,444	0,360	0,376	0,461	0,312
X3.2	0,421	0,698	0,286	0,448	0,429	0,440	0,482	0,354
X3.3	0,461	0,449	0,420	0,546	0,518	0,516	0,496	0,466
X3.4	0,450	0,473	0,524	0,651	0,525	0,584	0,480	0,466
X3.5	0,523	0,569	0,380	0,519	0,508	0,455	0,567	0,443
X3.6	0,592	0,632	0,433	0,579	0,538	0,484	0,657	0,497
X3.7	0,599	0,430	0,543	0,631	0,566	0,613	0,656	0,631
X3.8	0,604	0,452	0,561	0,666	0,578	0,693	0,668	0,643
X3.9	0,597	0,413	0,586	0,603	0,440	0,565	0,542	0,623
X3.10	0,566	0,401	0,594	0,695	0,384	0,673	0,635	0,710

Sumber : Data primer yang diolah SPSS, 2017

Pada Tabel di atas diketahui bahwa korelasi dimensi variabel independen yang paling kuat/dominan terhadap dimensi variabel dependen ditunjukkan oleh dimensi kemampuan berkomunikasi (0,710) terhadap dimensi bekerjasama antar karyawan. Sedangkan korelasi dimensi variabel independen yang paling lemah terhadap dimensi variabel dependen ditunjukkan oleh dimensi kelengkapan materi pelatihan (0,079) terhadap dimensi proses pekerjaan. Korelasi ini memberikan implikasi terhadap pihak manajemen Hotel Sahid Jaya Lippo Cikarang agar dapat memprioritaskan upaya pengembangan dan perbaikan terhadap dimensi pada variabel independen yang lebih kuat pengaruhnya terhadap dimensi pada variabel dependen agar meningkatkan kinerja karyawan di Hotel Sahid Jaya Lippo Cikarang.

10. Pembahasan

a. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut diperoleh t hitung untuk variabel pelatihan sebesar 2,136 dan nilai signifikan sebesar $0,035 < 0,05$, menunjukkan bahwa variabel pelatihan

mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pelatihan kerja merupakan proses memberikan suatu ilmu kepada karyawan baru atau yang masih bekerja. Ilmu yang diberikan kepada karyawan biasanya berupa keterampilan dasar yang dibutuhkan untuk menjalankan setiap pekerjaan yang dilakukan. Dengan adanya keterampilan yang cukup maka kinerja yang dihasilkan oleh karyawan akan lebih baik sehingga akan berdampak positif bagi perkembangan dan kemajuan perusahaan tersebut. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Sultana et.al (2012) yang menyatakan bahwa pelatihan kerja merupakan salah satu solusi untuk menangani penurunan kinerja karyawan di tempat kerja. Adanya pelatihan akan meningkatkan keterampilan, kompetensi dan kemampuan karyawan yang akhirnya akan meningkatkan produksi perusahaan tempat bekerja. Oleh sebab itu, pelatihan kerja sangat perlu dilaksanakan karena elemen penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

b. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut diperoleh t hitung untuk variabel motivasi sebesar 2,492 dan nilai signifikan sebesar $0,014 < 0,05$, menunjukkan bahwa variabel motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi merupakan suatu kondisi ataupun tindakan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan atau kegiatan semaksimal mungkin. Biasanya penurunan semangat kerja karyawan dapat terjadi karena kurang disiplin yang disebabkan oleh turunnya motivasi karyawan tersebut dan untuk mengatasi permasalahan ini, pimpinan perusahaan harus dapat memberikan suatu motivasi kepada karyawannya sekaligus memberikan kepuasan kerja terhadap karyawan sehingga dapat memberikan gairah kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Zameer et.al (2014) yang menyatakan bahwa banyak cara yang bisa dilakukan perusahaan dalam memotivasi karyawan, salah satunya dengan memberikan gaji sesuai apa yang telah dilakukan dan insentif tambahan sehingga kinerja karyawan meningkat secara otomatis dan produktivitas perusahaan akan meningkat juga.

c. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut diperoleh t hitung untuk variabel kompetensi sebesar 3,826 dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, menunjukkan bahwa variabel kompetensi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompetensi merupakan factor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Semakin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh karyawan dan sesuai dengan tuntutan peran pekerjaan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Karyawan yang kompeten biasanya memiliki karakter sikap dan perilaku atau

kemauan dan kemampuan kerja ketika menghadapi suatu situasi di tempat kerja. Hal ini akan memberikan dorongan kepada karyawan untuk mengerjakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dengan efisien dan efektif sehingga pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan baik yang berhubungan dengan faktor pekerjaan maupun karakteristik personal. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Winanti (2011) dan Zaim, et.al. (2013) yang menyatakan bahwa semakin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh karyawan dan sesuai dengan tuntutan pekerjaan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat karena karyawan yang kompeten biasanya memiliki kemampuan dan kemauan yang cepat untuk mengatasi permasalahan kerja yang dihadapi, melakukan pekerjaan dengan tenang dan penuh dengan rasa percaya diri, memandang pekerjaan sebagai suatu kewajiban yang harus dilakukan secara ikhlas, dan secara terbuka meningkatkan kualitas diri melalui proses pembelajaran.

KESIMPULAN

1. Hasil uji F pada variabel pelatihan, motivasi, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan didapat nilai F hitung sebesar 100,374 dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, menunjukkan bahwa variabel pelatihan, motivasi, dan kompetensi mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan di Hotel Sahid Jaya Lippo Cikarang.
2. Hasil uji t pada variabel pelatihan terhadap kinerja karyawan didapat nilai t hitung sebesar 2,136 dan nilai signifikan sebesar $0,035 < 0,05$, menunjukkan bahwa variabel pelatihan mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan di Hotel Sahid Jaya Lippo Cikarang. Selain itu, didapatkan nilai koefisien korelasi R antara variabel pelatihan dengan kinerja karyawan sebesar 0,446 yang artinya berkorelasi

Hendaris Adriyanto dan Agung Gita Subakti: Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan
(Studi Kasus Hotel Sahid Jaya Lippo Cikarang)

sedang dan positif (searah). Hal ini dikarenakan tidak tersedia instruktur dalam memberikan pelatihan, materi pelatihan yang tidak bisa mengakomodir kebutuhan karyawan. Dan juga ketidak konsistenan dalam penyusunan jadwal pelatihan. Kemudian juga karyawan tidak dapat mengikuti pelatihan dikarenakan pekerjaan rutin yang menyita waktu mereka.

3. Hasil uji t pada variabel motivasi terhadap kinerja karyawan didapat nilai t hitung sebesar 2,492 dan nilai signifikan sebesar $0,014 < 0,05$, menunjukkan bahwa variabel motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan di Hotel Sahid Jaya Lippo Cikarang. Selain itu, didapatkan nilai koefisien korelasi R antara variabel motivasi dengan kinerja karyawan sebesar 0,817 yang artinya berkorelasi sangat kuat dan positif (searah). Hal ini tercermin dari setiap pernyataan yang diberikan oleh responden memberikan tanggapan positif. Hal menjelaskan bahwa motivasi karyawan Hotel Sahid Jaya Lippo Cikarang berdasarkan piramida Maslow secara umum sudah tercukupi.
4. Hasil uji t pada variabel kompetensi terhadap kinerja karyawan didapat nilai t hitung sebesar 3,826 dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, menunjukkan bahwa variabel kompetensi mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan di Hotel Sahid Jaya Lippo Cikarang. Selain itu, didapatkan nilai koefisien korelasi R antara variabel kompetensi dengan kinerja karyawan sebesar 0,826 yang artinya berkorelasi sangat kuat dan positif (searah). Dapat disimpulkan bahwa kompetensi karyawan Hotel Sahid Jaya Lippo Cikarang sudah sesuai dengan bidangnya masing-masing.

Adapun implikasi manajerial yang dapat diberikan kepada pihak perusahaan adalah:

1. Untuk variabel pelatihan. Berdasarkan matrik korelasi dimensi didapatkan nilai

paling rendah antara dimensi materi pelatihan terhadap proses pekerjaan. Untuk itu perlu upaya memperbaiki pelaksanaan pelatihan untuk meningkatkan kinerja karyawan agar karyawan lebih maksimal dalam melayani tamu yang akan berdampak positif terhadap kepuasan tamu yang akhirnya akan meningkatkan tingkat hunian kamar. Memberikan materi sesuai dengan apa yang dibutuhkan dalam proses pekerjaan. Memperbanyak pelatihan-pelatihan terkait dengan pelayanan tamu misalnya dengan mengundang nara sumber lain di luar hotel. Setiap departemen head harus merancang program pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan masing-masing departemennya. Dibuat analisa *training need analysis* sebelum merancang program pelatihan. Membuat matriks evaluasi pencapaian jam training dari masing-masing karyawan dan dibuat perbandingan dari kinerjanya setelah mengikuti pelatihan. Setiap bulan dimonitor secara ketat oleh general manager. Tetapkan seseorang HRD yang kompeten sesuai bidang fungsi dan tugas pokoknya.

2. Untuk variabel motivasi hasil penelitian diketahui bahwa motivasi karyawan Hotel Sahid Jaya Lippo Cikarang dalam bekerja cukup tinggi. Motivasi dalam bekerja ini harus dapat dipertahankan bahkan bila memungkinkan untuk ditingkatkan dengan cara evaluasi remunerasi yang baik yang berbasiskan kinerja. Tidak terlalu kaku hanya menetapkan remunerasi berdasarkan penetapan upah minimum provinsi.
3. Untuk variabel kompetensi, hasil penelitian menunjukkan bahwa berdasarkan matriks korelasi dimensi menunjukan korelasi dimensi variabel *independen* yang paling kuat/dominan terhadap dimensi variabel *dependen* ditunjukkan oleh dimensi kemampuan berkomunikasi terhadap dimensi bekerjasama antar karyawan. Oleh karena itu, diharapkan manajemen Hotel Sahid

Jaya Lippo Cikarang terus dapat menjaga kemampuan berkomunikasi setiap karyawan melalui kerjasama antar karyawan, sehingga terjalin keakraban antar karyawan yang akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan. Misalnya rutin mengadakan program *team building*, kegiatan/lomba olah raga antar departemen. Kompetensi karyawan Hotel Sahid Jaya Lippo Cikarang dipersepsikan tinggi oleh karyawannya masing-masing. Mereka dapat melayani tamu dengan baik. Namun yang perlu mendapat perhatian adalah karyawan yang belum mendapatkan sertifikat kompetensi untuk segera dapat disertifikasi sehingga dengan memiliki sertifikat kompetensi karyawan mendapat keyakinan diri bahwa dirinya kompeten bekerja.

4. Dari hasil penelitian yang ada bahwa pelatihan, motivasi dan kompetensi memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Sahid Jaya Lippo Cikarang. Maka manajemen tetap harus melakukan peningkatan program pelatihan-pelatihan secara inovatif. Meningkatkan motivasi karyawan untuk menciptakan kepuasan bekerja secara maksimal dengan cara memberikan *reward* bagi karyawan yang berprestasi dan meningkatkan kompetensi seluruh karyawan yang ada dengan uji kompetensi yang difasilitasi manajemen untuk karyawan mendapatkan sertifikasi kompetensi.
5. Dari ketiga variabel di atas (pelatihan, motivasi, dan kompetensi) yang mempengaruhi kinerja secara umum dapat dikatakan bahwa hasil yang didapat adalah baik. Karyawan Hotel Sahid Jaya Lippo Cikarang memiliki nilai yang baik dalam kegiatan pelatihan, termotivasi dikarenakan gaji yang didapat diatas rata rata UMR dan secara kompetensi sudah sesuai dengan bidangnya masing masing. Sehingga perlu ditindaklanjuti hal hal lain yang tidak berhubungan dengan

SDM atau Karyawan Hotel Sahid Jaya Lippo Cikarang.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, Wilson. (2012) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Gaol, Jimmy L. (2014). *A to Z Human Capital: Konsep, Teori, dan pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik dan Bisnis*. Jakarta: Grasindo
- Kadarisman. (2013). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Pakpahan, D. H. (2018). *Prospek Bisnis Perhotelan di Indonesia Tetap Cemerlang di 2013*. [Online] Tersedia di: <http://jktproperty.com/prospek-bisnis-perhotelan-di-indonesia-tetap-cemerlang-di-2013-2/> [Diakses 20-9-2018].
- Rangkuti, Freddy. (2005). *Analisis SWOT : Teknik Membedah Kasus Bisnis*. Jakarta P: T. Gramedia
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Sedarmayanti, (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama
- Sekaran, Uma. (2006). *Metodologi Penelitian untuk Bisnis, Edisi 4, Buku 1*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV Alfabeta
- Sultana, et. al. (2012). Impact of Training On Employee Performance : A study of Telecommunication Sector In Pakistan. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Ressearch in Business*, 4(6), pp. 646- 661.
- Sutrisno, Edi. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Suwarto, F.x. (2014). *Manajemen Kinerja edisi kelima*. Yogyakarta: Cahaya Atma Pustaka.

Hendaris Adriyanto dan Agung Gita Subakti: Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan
(Studi Kasus Hotel Sahid Jaya Lippo Cikarang)

- Wibowo. (2013). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Winanti, B Marlina. (2011). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Survei Pada PT. Frisian Flag Indonesia Wilayah Jawa Barat). *Jurnal Majalah Ilmiah UNIKOM*, Vol.7, No.2.
- Zaim, H., et.al. 2013. "Analyzing the Effects of Individual Competencies On Performance: A Field Study In Services Industries In Turkey". *Journal of Global Strategic Management*, 1(14), pp. 67-77.
- Zameer, et. al. (2014). The Impact of the Motivation on the Employee's Performance in Beverage Industry of Pakistan. *International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences*, 4(1), pp. 293-298.