

Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Selama Masa Covid-19

Octavianus Sumardana Pratama¹, Ni Luh Komang Mia Putri Riana²

^{1,2}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Ngurah Rai, Indonesia

* Corresponding Author. E-mail: octavianus.pratama@unr.ac.id

Abstrak

Kinerja karyawan merupakan hal yang harus diperhatikan agar tercapainya tujuan suatu perusahaan. Kinerja dipengaruhi oleh faktor-faktor yang berasal dari dalam perusahaan seperti kompetensi, pelatihan dan motivasi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh secara parsial dan simultan antara kompetensi, pelatihan, dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan pada Hotel The Royal Pita Maha Ubud. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan Hotel The Royal Pita Maha yang bekerja di masa pandemi covid-19 sebanyak 70 orang. Penentuan jumlah sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi, pelatihan dan motivasi secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel The Royal Pita Maha Ubud.

Kata kunci: kompetensi, pelatihan, motivasi, kinerja karyawan

Abstract

Employee performance is something that must be considered in order to achieve the goals of a company. Performance is influenced by factors that come from within the company such as competence, training and motivation. The purpose of this study was to determine the partial and simultaneous effect of competence, training, and motivation on employee performance. This research was conducted at The Royal Pita Maha Hotel Ubud. The sample in this study were 70 employees of The Royal Pita Maha Hotel who worked during the COVID-19 pandemic. Determination of the number of samples using saturated sampling technique. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis. The results of this study indicate that competence, training and motivation partially and simultaneously have a positive and significant effect on employee performance at The Royal Pita Maha Ubud Hotel.

Keywords: competence, training, motivation, employee performance

PENDAHULUAN


Situasi perekonomian dunia saat ini sedang mengalami masa-masa sulit akibat berkembangnya virus corona (Covid-19) yang kini menjadi pandemi dan belum pasti kapan berakhir (Awwaliyah et al., 2022; Dakhi et al., 2022; Delima, 2022; Fatimadia, 2022; Harefa, 2022; Hendrika, 2022). Sektor pariwisata merupakan salah satu sektor penting perekonomian negara Indonesia. Dengan terjadinya pandemi,

pemerintahan Indonesia memberlakukan PSBB (Pembatasan Sosial Berskala Besar) yang mengakibatkan tidak adanya akses keluar atau menuju daerah tertentu. Ini mengakibatkan calon wisatawan tidak ingin bepergian dan memilih diam dan menetap di tempat mereka masing-masing. Keadaan ini yang menyebabkan jumlah kunjungan wisatawan domestik dan mancanegara menjadi menurun drastis. Wisatawan domestik juga mengalami penurunan

Submitted
27-05-2022

Accepted
24-08-2022

Published
25-08-2022

 : <https://doi.org/10.56248/jamane.v1i1.24>

yang sangat drastis sejak pandemi dan semakin parah dengan penerapan social distancing (Amrita, et al., 2021).

Bali merupakan salah satu objek pariwisata Indonesia yang ingin dikunjungi oleh wisatawan domestik dan juga wisatawan mancanegara. Bali adalah satu provinsi yang paling terdampak akibat kondisi pandemi Covid 19. Kondisi ini menyebabkan sebagian besar hotel-hotel di Bali terpaksa tutup sementara bahkan permanen. Di tengah banyaknya usaha hotel yang tutup namun masih ada beberapa usaha hotel yang tetap beroperasi selama masa pandemi ini, di mana hotel yang masih beroperasi tersebut dengan terpaksa harus mengurangi jumlah staff yang bekerja, dengan berkurangnya jumlah staff yang bekerja maka karyawan dituntut untuk bekerja lebih maksimal. Dalam kondisi apa pun, perusahaan harus mempunyai strategi yang kuat dalam upaya bersaing dengan kompetitor dan menyiapkan tenaga kerja yang lebih produktif (Wardayani, 2019).

Salah satu Hotel di kawasan Ubud yang terkena dampak dari pandemi Covid-19 yaitu Hotel The Royal Pita Maha Ubud. Hotel ini dirancang oleh Tjokorda Gde Raka Sukawati pada tahun 1999 dan rampung pada tahu 2004. The Royal Pita Maha ini dibangun dengan konsep filosofi Bali yg disebut Tri Hita Karana. Tjokorda Gde Raka Sukawati dengan idealismenya sebagai seorang undagi (arsitek) Bali. The Royal Pita Maha Ubud merupakan properti hotel bintang lima terbaru dan termasuk dalam jajaran manajemen dari Tjampuhan dan Pita Maha Resort Groups dengan mengusung konsep Tri hita Karana dalam pembangunannya The Royal Pita Maha Ubud menjadi salah satu Hotel unik yang ada di kawasan Ubud.

Menurut hasil wawancara dari salah satu manajemen Hotel. Situasi yang terjadi saat ini pada The Royal Pita Maha Ubud yaitu menurunnya tingkat kunjungan. Hal ini juga berdampak pada kinerja karyawan yang juga menurun. Berikut disajikan

jumlah tamu/wisatawan pada The Royal Pita Maha Ubud Tahun 2019 sampai dengan 2021.

Tabel 1. Jumlah Kunjungan Wisatawan Pada The Royal Pita Maha Ubud Tahun 2019 Sampai Dengan 2021

| <i>Nationality</i> | 2019 | 2020 | 2021 |
|---------------------|---------------|--------------|--------------|
| <i>Africa</i> | 41 | 18 | 2 |
| <i>America</i> | 2.766 | 494 | 102 |
| <i>Aus & Nz</i> | 1.295 | 145 | 44 |
| <i>Asia</i> | 7.182 | 2.309 | 2.740 |
| <i>Europe</i> | 6.528 | 989 | 577 |
| <i>Middle East</i> | 2.325 | 454 | 16 |
| Jumlah | 22.156 | 4.409 | 3.481 |

Sumber: The Royal Pita Maha Ubud, 2021

Berdasarkan tabel 1, dapat diketahui memang terjadi penurunan jumlah wisatawan yang berkunjung pada The Royal Pita Maha Ubud. Menurut hasil wawancara dari manajemen Hotel keadaan ini ini disebabkan karena dampak dari pandemi Covid-19 yang melanda Dunia sehingga wisatawan yang berkunjung ke Bali dan ke Ubud Khususnya mengalami penurunan.

Sumber daya manusia pada The Royal Pita Maha Ubud selalu diberikan pembekalan untuk menjaga kebersihan hotel. Berdasarkan hasil observasi awal yang telah dilakukan pada The Royal Pita Maha Ubud yaitu terjadi penurunan pada kinerja karyawan seperti keterlambatan dalam kehadiran, kelalaian dalam melaksanakan pekerjaan sehingga terjadinya complain. Berikut disajikan data jumlah complain wisatawan pada The Royal Pita Maha Ubud.

Tabel 2. Jumlah Complain Wisatawan Pada The Royal Pita Maha Ubud

| Tahun | Jumlah Complain |
|--------------|------------------------|
| 2017 | 19 |
| 2018 | 22 |
| 2019 | 31 |
| 2020 | 38 |
| 2021 | 40 |

Sumber: The Royal Pita Maha Ubud, 2021

Berdasarkan tabel 2, dapat diketahui jumlah tamu yang komplain setiap tahunnya mengalami kenaikan hal ini juga disebabkan oleh kurangnya staff yang bekerja sehingga karyawan mengalami kesulitan untuk membagi pekerjaannya. Menurut hasil wawancara dari General Manager The Royal Pita Maha Ubud menurunnya kinerja karyawan berdampak pada meningkatnya komplain yang di terima pihak hotel setiap tahunnya, jenis keluhan yang diterima pihak hotel sangat beragam seperti pelayanan yang diberikan, makanan yang disajikan, kelengkapan sarana hotel, dan lain sebagainya. Untuk itu dibutuhkan peningkatan kinerja karyawan agar dapat melaksanakan tugas yang ada sebaik mungkin.

Berdasarkan hasil observasi awal di mana ditemukan permasalahan yang berkaitan dengan kompetensi pada The Royal Pita Maha Ubud yaitu menunjukkan bahwa beberapa karyawan ternyata mempunyai latar belakang pendidikan yang kurang sesuai dengan *job description* yang dibebankan. Hasil wawancara dari General Manager The Royal Pita Maha Ubud kualifikasi tingkat pendidikan dari karyawan yang dibutuhkan pada The Royal Pita Maha Ubud yaitu minimal lulusan D1 Perhotelan namun kenyataan di lapangan masih terdapat karyawan yang kualifikasi pendidikannya SMA atau SMK. Jika karyawan yang ditempatkan tidak sesuai antara *job description* yang dibebankan dengan kompetensi yang dimiliki, tentu akan menyebabkan permasalahan terkait kinerja dalam mengemban tugas yang diberikan (Sarumaha, 2022).

Selanjutnya permasalahan yang berkaitan dengan Pelatihan pada The Royal Pita Maha Ubud yaitu pelatihan diperlukan karena adanya kesenjangan antara keterampilan karyawan saat ini dengan keterampilan yang dibutuhkan untuk menempatkan posisi baru. Masalah yang terjadi di Royal Pita Maha Ubud adalah terkait tidak diadakannya rekrutmen pegawai baru dalam kurun waktu dua tahun

ke belakang. Pelatihan sangat diperlukan guna memaksimalkan kinerja dari masing-masing divisi dan jabatan dalam sebuah perusahaan (Laoli & Ndraha, 2022; Zega, 2022).

Permasalahan yang berkaitan dengan motivasi karyawan The Royal Pita Maha Ubud yaitu menurunnya motivasi kerja disebabkan sepiunya tamu yang menginap dapat menyebabkan gaji dalam bekerja sedikit dan perusahaan tidak memberikan bonus maupun insentif kepada karyawan. Selain itu berdasarkan hasil observasi masih kurangnya motivasi yang diberikan atasan kepada bawahannya, padahal motivasi atau dorongan untuk bekerja ini sangat menentukan bagi tercapainya suatu tujuan perusahaan. Pada saat ini manajemen Hotel The Royal Pita Maha Ubud memang telah mencari berbagai macam cara serta strategi untuk meningkatkan kinerja karyawannya, baik dari peningkatan kompetensi dan memberikan pelatihan bagi para karyawan yang nantinya diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan Hotel The Royal Pita Maha Ubud.

METODE

Penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Lokasi penelitian dilakukan pada Hotel The Royal Pita Maha Ubud yang beralamat di Jalan Kedewatan Ubud, Kabupaten Gianyar. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan Hotel The Royal Pita Maha yang bekerja di masa pandemi covid-19 sebanyak 70 orang. Metode penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara, studi dokumentasi dan kuesioner.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas dilakukan untuk melihat ketepatan dan kecermatan instrumen sebagai alat ukur. Hasil Uji Validitas

Instrumen dapat dilihat pada tabel 3 berikut ini:

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Instrumen

| Pernyataan | Koefisien Korelasi | Ket. |
|------------------------------|--------------------|-------|
| Kompetensi (X ₁) | | |
| X1.1 | 0,875 | Valid |
| X1.2 | 0,977 | Valid |
| X1.3 | 0,949 | Valid |
| X1.4 | 0,973 | Valid |
| X1.5 | 0,967 | Valid |
| X1.6 | 0,899 | Valid |
| Pelatihan (X ₂) | | |
| X2.1 | 0,966 | Valid |
| X2.2 | 0,891 | Valid |
| X2.3 | 0,971 | Valid |
| X2.4 | 0,897 | Valid |
| X2.5 | 0,940 | Valid |
| X2.6 | 0,948 | Valid |
| X2.7 | 0,969 | Valid |
| X2.8 | 0,969 | Valid |
| X2.9 | 0,889 | Valid |
| X2.10 | 0,904 | Valid |
| X2.11 | 0,968 | Valid |
| X2.12 | 0,969 | Valid |
| Motivasi (X ₃) | | |
| X3.1 | 0,894 | Valid |
| X3.2 | 0,917 | Valid |
| X3.3 | 0,942 | Valid |
| X3.4 | 0,918 | Valid |
| X3.5 | 0,890 | Valid |
| X3.6 | 0,919 | Valid |
| X3.7 | 0,894 | Valid |
| X3.8 | 0,887 | Valid |
| X3.9 | 0,883 | Valid |
| X3.10 | 0,830 | Valid |
| Kinerja Karyawan (Y) | | |
| Y.1 | 0,959 | Valid |
| Y.2 | 0,921 | Valid |
| Y.3 | 0,957 | Valid |
| Y.4 | 0,959 | Valid |
| Y.5 | 0,959 | Valid |
| Y.6 | 0,959 | Valid |
| Y.7 | 0,921 | Valid |
| Y.8 | 0,958 | Valid |
| Y.9 | 0,844 | Valid |
| Y.10 | 0,925 | Valid |
| Y.11 | 0,855 | Valid |
| Y.12 | 0,813 | Valid |

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 3, menunjukkan bahwa semua instrumen nilai koefisien korelasinya berada di atas 0,30. Hal tersebut berarti semua instrumen yang dipergunakan untuk mengumpulkan data berupa kuesioner hasilnya adalah valid.

Pengujian Reliabilitas atau keandalan instrumen dilakukan untuk mengetahui sejauh mana suatu pengukuran dapat memberikan hasil yang tidak berbeda bila dilakukan pengukuran kembali terhadap subjek yang sama. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen dapat di lihat pada tabel 4 berikut ini.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

| Variabel | Jumlah Instrumen | Cronbach's Alpha | Ket. |
|------------------------------|------------------|------------------|----------|
| Kompetensi (X ₁) | 6 | 0,974 | Reliabel |
| Pelatihan (X ₂) | 12 | 0,988 | Reliabel |
| Motivasi (X ₃) | 10 | 0,969 | Reliabel |
| Kinerja Karyawan (Y) | 12 | 0,983 | Reliabel |

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 4 didapat perhitungan masing-masing variabel nilai Cronbach's Alphanya lebih besar dari 0,70. Hal tersebut berarti semua instrumen sudah *reliable* dan penelitian dapat dilanjutkan.

B. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tabel 5. Uji Normalitas *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*

| | | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|---------------------------|
| N | | 70 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 3.38437183 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .088 |
| | Positive | .058 |
| | Negative | -.088 |
| Test Statistic | | .088 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .200^{c,d} |

Berdasarkan hasil pengolahan data terlihat bahwa nilai signifikansi (Asymp, Sig (2-tailed)) yang bernilai 0,200 lebih besar dari nilai 0,05. Hal ini membuktikan bahwa data terdistribusi normal.

2. Uji Multikolinieritas

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinieritas

| <i>Collinearity Statistics</i> | | | |
|--------------------------------|------------|-----------|-------|
| No | Model | Tolerance | VIF |
| 1 | Kompetensi | .166 | 6.041 |
| 2 | Pelatihan | .200 | 4.997 |
| 3 | Motivasi | .201 | 4.974 |

Berdasarkan tabel 6 menunjukkan nilai *tolerance* masing masing variabel lebih besar dari 0,10 serta nilai VIF lebih kecil dari 10. Maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas antara variabel bebas dalam penelitian ini.

3. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 7. Hasil Uji Heteroskedastisitas

| No | Model | t | Sig. |
|----|------------|--------|------|
| 1 | (Constant) | 4.039 | .000 |
| | Kompetensi | 1.929 | .058 |
| | Pelatihan | -.691 | .492 |
| | Motivasi | -1.943 | .056 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel 7 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi antara variabel independen dengan nilai absolut residualnya lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas pada model regresi.

C. Analisis Data

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 8. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

| Coefficients^a | | | |
|---------------------------------|------------|-----------------------------|------------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | |
| | | B | Std. Error |
| 1 | (Constant) | 1.800 | 2.077 |
| | Kompetensi | .694 | .187 |
| | Pelatihan | .230 | .088 |
| | Motivasi | .445 | .129 |

Berdasarkan hasil *output* SPSS maka persamaan regresi linier berganda nya adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = 1,800 + 0,694 X_1 + 0,230 X_2 + 0,445 X_3$$

- Konstanta a sebesar 1,800, artinya apabila Kompetensi, Pelatihan, dan Motivasi bernilai nol maka nilai atas kinerja karyawan yakni sebesar 1,800.
- Konstanta b_1 sebesar 0,694, di mana koefisien regresi bertanda positif yang artinya apabila Pelatihan dan Motivasi bernilai nol, maka kinerja karyawan akan meningkat yang dijumlahkan dengan kenaikan nilai kompetensi dikalikan 0,694.
- Konstanta b_2 sebesar 0,230, di mana koefisien regresi bertanda positif yang artinya apabila Kompetensi dan Motivasi bernilai nol, maka kinerja karyawan akan meningkat yang dijumlahkan dengan kenaikan nilai pelatihan dikalikan 0,230.
- Konstanta b_3 sebesar 0,445, di mana koefisien regresi bertanda positif yang artinya apabila Kompetensi dan Pelatihan bernilai nol, maka kinerja karyawan akan meningkat yang dijumlahkan dengan kenaikan nilai motivasi dikalikan 0,445.

2. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi atau sumbangan Kompetensi, Pelatihan, dan Motivasi secara simultan terhadap Kinerja

Karyawan yang dinyatakan dalam persentase. Hasil analisisnya dapat di lihat pada tabel 9 sebagai berikut:

Tabel 9. Output Hasil Uji Determinasi

| Model Summary | | | | |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .936 ^a | .877 | .871 | 3.46043 |

Hasil perhitungan dengan SPSS diperoleh nilai koefisien determinasi (R Square) adalah sebesar 0,877. Berdasarkan nilai tersebut diperoleh nilai determinasi $D = R^2 \times 100\% = 0,877 \times 100\% = 87,7\%$. Ini berarti besarnya kontribusi atau sumbangan pengaruh antara Kompetensi, Pelatihan, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan adalah 87,7% sedangkan sisanya 12,3% disumbangkan oleh variabel lain di luar Kompetensi, Pelatihan, dan Motivasi yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

3. Uji t

Tabel 10. Hasil Analisis Uji t

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 1.800 | 2.077 | | .867 | .389 |
| | Kompetensi | .694 | .187 | .393 | 3.701 | .000 |
| | Pelatihan | .230 | .088 | .252 | 2.603 | .011 |
| | Motivasi | .445 | .129 | .333 | 3.456 | .001 |

Nilai t_{hitung} 3,701 > 1,668. Selain itu berdasarkan gambar terlihat bahwa t_{hitung} ada di bagian daerah penolakan H_0 , sehingga disimpulkan H_0 di tolak maka H_a di terima. Sehingga dapat disimpulkan

bahwa Kompetensi secara parsial mempunyai signifikan secara positif terhadap Kinerja Karyawan. Maka hipotesis yang menyatakan “Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan” dapat di terima Nilai t_{hitung} 2,603 > 1,668. t_{hitung} berada pada daerah penolakan H_0 , oleh karena H_0 di tolak maka H_a di terima. Selain itu berdasarkan gambar terlihat bahwa t_{hitung} ada di bagian daerah penolakan H_0 , sehingga disimpulkan H_0 di tolak maka H_a di terima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Pelatihan secara parsial mempunyai signifikan secara positif terhadap Kinerja Karyawan. Maka hipotesis yang menyatakan Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dapat di terima.

Nilai t_{hitung} 3,456 > 1,668. Selain itu berdasarkan gambar terlihat bahwa t_{hitung} ada di bagian daerah penolakan H_0 , sehingga disimpulkan H_0 di tolak maka H_a di terima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi secara parsial mempunyai signifikan secara positif terhadap Kinerja Karyawan. Maka hipotesis yang menyatakan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan dapat di terima.

4. Uji F

Tabel 11. Hasil Analisis Uji F

| ANOVA ^a | | | | | | |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|----------------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 5610.947 | 3 | 1870.316 | 156.190 | .000 ^b |
| | Residual | 790.324 | 66 | 11.975 | | |
| | Total | 6401.271 | 69 | | | |

Nilai F_{hitung} 156,190 > 2,74 dan F_{hitung} berada pada daerah penolakan H_0 , oleh karena H_0 di tolak maka H_a di terima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa

Kompetensi, Pelatihan, dan Motivasi secara simultan mempunyai pengaruh secara positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Maka hipotesis yang menyatakan “Kompetensi, pelatihan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan” dapat di terima.

Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan di mana diperoleh hasil bahwa secara parsial kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada The Royal Pita Maha Ubud Gianyar. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi dan semakin sesuai kompetensi karyawan dalam bekerja sesuai dengan bidangnya, maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan khususnya pada The Royal Pita Maha Ubud Gianyar.

Menurut Wardayani (2019) kompetensi adalah kapasitas yang ada pada seseorang yang membuat orang tersebut mampu memenuhi apa yang disyaratkan oleh pekerjaan dalam suatu organisasi sehingga organisasi tersebut mampu mencapai hasil yang diharapkan”. Kompetensi karyawan yang sesuai dengan bidang dalam pekerjaan akan menyebabkan pekerjaan yang dilakukan dapat dikerjakan lebih cepat lebih berkualitas sehingga menyebabkan kinerja yang meningkat. Hal ini di dukung oleh penelitian yang dilakukan Silvia (2019) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompetensi terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan di mana diperoleh hasil bahwa secara parsial pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada The Royal Pita Maha Ubud Gianyar. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik dan sesuai pelatihan yang diberikan kepada karyawan maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan khususnya pada The Royal Pita Maha Ubud Gianyar

Menurut Adriyanto (2018) pelatihan adalah sebuah proses sistematis untuk mengubah perilaku kerja seorang atau sekelompok pegawai dalam usaha meningkatkan kinerja organisasi. Hal ini juga di dukung oleh penelitian yang dilakukan Muslimat (2019). yang menunjukkan bahwa. pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan di mana diperoleh hasil bahwa secara parsial motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada The Royal Pita Maha Ubud Gianyar. Hal ini menunjukkan bahwa semakin sering di beri motivasi maka akan menyebabkan peningkatan kinerja karyawan secara signifikan pada The Royal Pita Maha Ubud Gianyar.

Menurut Donni (2016:252) dan Larosa et al. (2022), menyatakan bahwa motivasi adalah proses yang menunjukkan intensitas individu, arah, dan ketekunan dari upaya menuju pencapaian tujuan. Hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan Kamaruddin (2020) dan Wau (2022), yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan hotel.

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan di mana diperoleh hasil bahwa Kompetensi, Pelatihan, dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada The Royal Pita Maha Ubud Gianyar. Sehingga dapat diartikan bahwa apabila kompetensi karyawan semakin sesuai dengan pekerjaan, pelatihan yang diberikan semakin efektif dan karyawan mempunyai motivasi yang kuat maka secara signifikan akan meningkatkan kinerja karyawan pada The Royal Pita Maha Ubud Gianyar.

Kinerja karyawan merupakan faktor penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan untuk dapat berkembang di dalam persaingan yang ketat dan kondisi yang tak menentu. Oleh karena itu, keberhasilan perusahaan sangat dipengaruhi

oleh kinerja dari karyawannya, dalam meningkatkan kinerja karyawan diperlukan kompetensi yang memadai. Kompetensi menggambarkan dasar pengetahuan dan standar kinerja yang dipersyaratkan agar berhasil menyelesaikan suatu pekerjaan atau memegang suatu jabatan. Kemudian, untuk pengembangan dan perencanaan perusahaan ke depan maka manajemen perusahaan juga perlu mengadakan pelatihan terhadap karyawan, dan motivasi yang kuat akan dapat menggerakkan karyawan untuk bekerja lebih optimal. Hal ini didukung oleh penelitian Adriyanto (2018) dan Baharuddin (2022), yang menyatakan bahwa pelatihan, motivasi, dan kompetensi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Adapun kesimpulan sebagai berikut:
a). kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, b). pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, c). motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dan d). kompetensi, Pelatihan, dan Motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adriyanto, A. G. (2018). Pengaruh Pelatihan, Motivasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Hotel Sahid Jaya Lippo Cikarang). *Journal of Indonesian Tourism, Hospitality and Recreation*, 1(2), 62-72.
- Amrita, N. D. A., Handayani, M. M., & Erynayati, L. (2021). Pengaruh Pandemi Covid-19 Terhadap Pariwisata Bali. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Equilibrium*, 7(2), 246-256.
- Awwaliyah, I. Z., Purnamasari, I., & Mushafanah, Q. (2022). Pelaksanaan Pembelajaran Jarak Jauh Di Masa Pandemi Covid-19. *Educativo: Jurnal Pendidikan*, 1(1), 54–59. <https://doi.org/10.56248/educativo.v1i1.9>
- Baharuddin, A. A., Musa, M. I., & Burhanuddin, B. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Sales. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(1), 55–62. <https://doi.org/10.56248/jamane.v1i1.13>
- Dakhi, O., Irfan, D., Jama, J., Ambiyar, A., Simatupang, W., Sukardi, S., & Zagoto, M. M. (2022). Blended Learning And Its Implications For Learning Outcomes Computer And Basic Networks For Vocational High School Students In The Era Of COVID-19 Pandemic. *International Journal of Health Sciences*, 6(S4). <https://doi.org/10.53730/ijhs.v6nS4.10976>
- Delima, A. A. (2022). Gambaran Kepatuhan Anak Terhadap Protokol Kesehatan Dalam Menjalankan Ibadah di Era Pandemi COVID-19. *Educativo: Jurnal Pendidikan*, 1(1), 106–111. <https://doi.org/10.56248/educativo.v1i1.15>
- Donni, J. (2016). *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Fatimadia, N. (2022). Evaluasi Kebijakan Manajemen Pemerintah Kota Padang Dalam Pencegahan Penyebaran Virus Covid-19. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(1), 89–101. <https://doi.org/10.56248/jamane.v1i1.18>

- Harefa, A. R. (2022). Analisis Kesulitan Belajar Biologi Masa Pandemi Covid-19. *Educativo: Jurnal Pendidikan*, 1(1), 181–189. <https://doi.org/10.56248/educativo.v1i1.27>
- Hendrika, D. S. (2022). Gambaran Self-Regulated Learning Pada Mahasiswa Di Masa Pandemi Covid-19. *Educativo: Jurnal Pendidikan*, 1(1), 60–66. <https://doi.org/10.56248/educativo.v1i1.10>
- Kamaruddin. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Syariah di Kota Medan. *Jurnal Kebangsaan, Kajian Manajemen dan Keuangan*, 9 (17), 340-349.
- Laoli, E. S., & Ndraha, T. P. (2022). Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(1), 15–20. <https://doi.org/10.56248/jamane.v1i1.8>
- Larosa, Y. M., Waruwu, M. H., & Laia, O. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Etos Kerja Pegawai. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(1), 124–130. <https://doi.org/10.56248/jamane.v1i1.22>
- Muslimat, A. (2019). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Kartika Chandra Di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 1(4), 67-75.
- Sarumaha, W. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(1), 28–36. <https://doi.org/10.56248/jamane.v1i1.10>
- Silvia, I. W. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *e-Journal Universitas Pendidikan Ganेशha* 7(1), 760-772.
- Wardayani, E. S. (2019). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Santika Premiere Dyandra Medan. *Jurnal Studi Manajemen*, 1(1), 12-21.
- Wau, A. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Efektivitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Kualitas Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(1), 37–47. <https://doi.org/10.56248/jamane.v1i1.11>
- Zega, Y. (2022). Pengaruh Kinerja Kepegawaian Dalam Administrasi Perkantoran. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(1), 63–69. <https://doi.org/10.56248/jamane.v1i1.14>