

PENGARUH KOMPETENSI KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN HOTEL BINTANG TIGA DI KAWASAN PANTAI LOVINA KABUPATEN BULELENG

K.P Darmayanti¹, N.D Andiani²

^{1,2}Jurusan Manajemen, Universitas Pendidikan Ganesha, Singaraja
email:penidarmayanti3@gmail.com¹, dini.andiani@undiksha.ac.id²

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh (1) kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja, (2) kompetensi kerja terhadap motivasi kerja karyawan, dan (3) kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan, (4) motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Desain yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif kausal. Subjek pada penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Hotel Bintang Tiga di Kawasan Pantai Lovina, Kabupaten Buleleng yang berjumlah 58 orang, sedangkan obyek pada penelitian ini adalah kompetensi kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan. Data dalam penelitian ini dikumpulkan dengan metode kuesioner dan dianalisis menggunakan analisis jalur (*path analysis*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) kompetensi kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (2) kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, (3) kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan (4) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: kinerja karyawan, kompetensi kerja, dan motivasi kerja

Abstract

This study aimed to test the impact of (1) work competency on employee performance towards work motivation, (2) work competency towards employee work motivation, and (3) work competency towards employees' performance. The design used in this study was causal quantitative. The subjects of this study were all employees at the Three-Star Hotel in Lovina Beach Area, Buleleng Regency amounting to 58 people, meanwhile the objects in this study were work competency, work motivation and employees' performance. The data were collected through questionnaire method and analyzed by using path analysis. The result of this study shows that (1) work competency and work motivation gives positive and significant effect towards employees' performance, (2) work competency gives positive and significant effect towards work motivation, and (3) work competency gives positive and significant effect towards employees' performance.

Keywords: employees' performance, work motivation and work competency

1. Pendahuluan

Suatu Organisasi pasti memiliki tujuan, seperti memperoleh laba yang sebesar-besarnya, menyediakan lapangan pekerjaan, dan mensejahterakan pihak-pihak yang ada di dalam perusahaan maka dari itu perusahaan akan melakukan cara untuk dapat mencapai tujuan tersebut, salah satunya dengan tetap mempertahankan eksistensi perusahaan diantara persaingan perusahaan sejenis maupun yang lainnya. Persaingan bisnis saat ini semakin ketat, dengan seiring perkembangan ekonomi saat ini menuntut perusahaan untuk terus mengembangkan inovasi, memperbaiki serta meningkatkan kinerja. Kemampuan perusahaan agar dapat bersaing tergantung kinerja kualitas mutu sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan. Pernyataan tersebut dipertegas oleh Gorda (2004) yang menyatakan bahwa keberhasilan suatu perusahaan dapat dicapai dengan upaya dan kualitas sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan. Aset utama yang penting pada suatu perusahaan untuk dapat menjalankan segala aktifitas perusahaan dalam mencapai tujuannya adalah sumber daya manusia yang dimiliki saat ini. Pemanfaatan sumber daya manusia sebagai perencana serta pelaku setiap aktivitas perusahaan merupakan keberhasilan perusahaan untuk mencapai tujuannya. Tujuan yang menjadi dasar utama perusahaan akan tercapai, tergantung unsur sumber daya manusianya. Kinerja merupakan capaian hasil yang mampu dicapai seseorang sesuai batasan waktu yang direncanakan

(Wibowo 2016: 7). Kinerja yang optimal adalah kinerja yang baik, karyawan yang selalu optimal dalam menyelesaikan pekerjaannya akan dapat memberikan kontribusi besar pada keberhasilan perusahaan.

Variabel yang memengaruhi kinerja adalah kompetensi dan motivasi. Hal ini sejalan dengan teori dari Wibowo (2012) "variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompetensi kerja dan motivasi kerja, kompetensi yang tinggal akan dapat menghasilkan kinerja baik disertai motivasi dari pimpinan secara langsung kepada karyawan dapat meningkatkan kinerja". Hal ini didukung oleh hasil kajian empiris dari Syaifudin (2016) yang mengungkapkan kinerja banyak dipengaruhi oleh kompetensi dan motivasi kerja. Individu yang memiliki pengetahuan, keterampilan serta bersikap baik akan mampu menyelesaikan tanggung jawab pekerjaannya merupakan pengertian dari kompetensi (Wibowo 2012: 326). Kompetensi merupakan dasar pekerjaan yang harus dilaksanakan sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang menjadi tugasnya. Dengan demikian karyawan diharapkan mampu beradaptasi diri untuk memiliki kemampuan yang memenuhi standar kompetensi yang diterapkan oleh perusahaan. Motivasi merupakan suatu yang dapat mendukung perilaku seseorang, untuk dapat bekerja dengan semangat sehingga dapat mencapai hasil optimal (Hasibuan 2006: 141). Orang yang memiliki motivasi kerja tinggi akan selalu berupaya untuk menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu sehingga mampu meningkatkan efektifitas kerja (Rozalia, dkk, 2015).

Kinerja karyawan hotel banyak dipengaruhi oleh kompetensi seseorang dan motivasi dalam bekerja. Hotel Nugraha Lovina, Lovina Beach Hotel dan Hotel Melamun yang termasuk dalam hotel bintang tiga yang berada di kawasan pantai Lovina Kabupaten Buleleng, berdasarkan hasil observasi dan wawancara awal dengan ketiga hotel tersebut, terungkap bahwa terdapat permasalahan dalam perusahaan yaitu masih rendahnya kinerja karyawan hotel dalam bekerja. Rendahnya kinerja karyawan pada Hotel Nugraha Lovina, Lovina Beach Hotel dan Hotel Melamun antara lain, karyawan sering kali tidak bisa menyelesaikan pekerjaannya sesuai target yang diinginkan perusahaan. Seperti pelayanan yang diberikan karyawan pada bagian *F&B* dalam menyajikan dan mengantar makanan kepada tamu para karyawan sering mengulur atau menunda pekerjaannya, hal tersebut mengakibatkan tamu yang memesan makannya merasa bosan karena harus menunggu lama. Selain itu pada bagian *Housekeeping* masalah yang sering kali ditemukan yaitu kelalaian karyawan dalam melakukan tugasnya untuk membersihkan kamar seperti kurang rapi dalam merapikan tempat tidur yang akan ditempati oleh tamu hotel, lantai dalam kamar kurang bersih, dan untuk membersihkan kamar hotel membutuhkan waktu yang cukup lama dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Rendahnya kinerja karyawan juga disebabkan karena kesempatan yang dimiliki karyawan untuk mengikuti pelatihan kerja saat ini masih kurang, seperti karyawan yang sudah lama bekerja tetapi tidak mendapatkan kesempatan untuk menambah wawasan serta skill yang dimiliki karyawan, sehingga hal tersebut menyebabkan kualitas kerja para karyawan menjadi rendah maka dari itu tujuan atau harapan perusahaan belum tercapai.

Belum tercapainya kinerja karyawan diduga karena rendahnya pengetahuan keahlian yang dimiliki karyawan hotel saat ini, dilihat dari belum terpenuhinya standarisasi pelayanan karyawan melalui sertifikasi kompetensi kerja. Saat ini karyawan Hotel Nugraha Lovina, Hotel Lovina Beach Hotel dan Hotel Melamun yang memiliki sertifikasi kompetensi kerja masih sedikit jumlahnya bahkan belum mencapai 50% dari jumlah karyawan yang ada. Dilihat dari data (Lampiran 05 tabel A.1) Hotel Nugraha Lovina jumlah karyawan 26 orang, saat ini yang memiliki sertifikasi kompetensi hanya 15,40%, sedangkan Hotel Melamun jumlah karyawan 9 orang, karyawan yang memiliki sertifikasi kompetensi hanya 22,20%, dan Lovina Beach Hotel jumlah karyawan sebanyak 23 orang, karyawan yang memiliki sertifikasi kompetensi hanya 39,13%. Saat ini peraturan pemerintah Republik Indonesia Nomor 10 tahun 2018 mengenai badan nasional sertifikat profesi. Selain itu, permasalahan mengenai tingkat pendidikan karyawan saat ini masih banyak karyawan yang tingkat pendidikannya belum sesuai kriteria perusahaan. Hal tersebut terjadi dikarenakan perekrutan yang dilakukan hanya dalam lingkup kecil, seperti karyawan tetap Hotel yang merekomendasikan calon karyawan baru yang berasal dari kerabat terdekatnya tanpa melihat kompetensi yang

dimiliki, hal tersebut mengakibatkan karyawan tidak mampu menyelesaikan pekerjaan yang menjadi beban tugasnya.

Selain itu, yang mengakibatkan menurunnya kinerja adalah rendahnya motivasi karyawan di Hotel Nugraha Lovina, Lovina Beach Hotel dan Hotel Melamun. Berdasarkan hasil wawancara, karyawan merasa kurang puas dengan gaji yang di terima sehingga menyebabkan karyawan kurang termotivasi dalam bekerja, gaji yang diterima karyawan saat ini sebesar Rp. 1.200. - Rp. 1.400.000, gaji yang diterima karyawan tersebut masih di bawah standar Upah Minimum Kabupaten Buleleng tahun 2019 sebesar Rp. 2.338.850. Selain gaji hal yang diduga menyebabkan rendahnya motivasi kerja karyawan adalah hubungan sesama rekan kerja yang kurang baik yang disebabkan oleh karyawan yang sering melemparkan tanggung jawabnya kepada rekan kerja yang lain. Hal lain yang mengakibatkan kinerja menurun dapat dilihat pada, kondisi kerja yang tidak nyaman dapat menyebabkan kurangnya motivasi karyawan dalam bekerja. Berdasarkan dari latar belakang permasalahan dipandang perlu untuk diteliti lebih lanjut mengenai "Pengaruh Kompetensi Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Bintang Tiga Di Kawasan Pantai Lovina Kabupaten Buleleng".

Dari pemaparan latar belakang diatas maka diperoleh rumusan masalah dalam bentuk pertanyaan (1) Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja pada Hotel, (2) Bagaimana pengaruh kompetensi kerja terhadap motivasi karyawan Hotel, (3) Bagaimana pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan Hotel, (4) Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Hotel.

Berdasarkan rumusan masalah, adapun tujuan penelitian ini untuk memperoleh penjelasan yang teruji mengenai pengaruh sebagai berikut: (1) mengetahui pengaruh kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan hotel bintang tiga di kawasan panatai lovina kabupaten buleleng, (2) pengaruh kompetensi kerja terhadap motivasi kerja karayawan hotel bintang tiga di kawasan pantai lovina kabupaten buleleng, (3) pengaruh kompetensi karayawan terhadap kinerja karyawan hotel bintang tiga di kawasan pantai lovina kabupaten buleleng, (4) pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan hotel bintang tiga di kawasan pantai lovina kabupaten buleleng.

Adapun manfaat dari penelitian ini diharapkan mampu memberikan dua manfaat (1) manfaat teoritis untuk memberikan manfaat dan pengembangan pengetahuan yang khususnya ilmu manajemen mengani variabel kompetensi, motivasi terhadap kinerja karyawan hotel bintang tiga di kawasan pantai lovina kabupaten buleleng, (2) manfaat praktis, penelitian ini diharapkan mampu menyumbangkan saran, dan informasi yang bermanfaat untuk perusahaan terkait untuk melakukan langkah perbaikan dengan memperhatikan kompetensi, motivasi serta kinerja karyawan.

Kajian pustaka dalam penelitian ini memuat tentang pengertian dan indikator dari masing-masing variabel. Pencapaian tujuan organisasi, kepuasan konsumen serta kemampuan memberikan kontribusi pada keberhasilan perusahaan merupakan pengertian kinerja menurut Amstrong dan Baron (1998). Hasil akhir yang dicapai karyawan pada saat bekerja dengan menghasilkan output yang baik merupakan pengertian kinerja dari Bagia (2015:147). Mangkunegara (2005:9) kinerja merupakan hasil yang dicapai seseorang sesuai dengan kualitas dan kuantitas yang diinginkan perusahaan dalam batas waktu yang ditentukan. Dari pemaparan pendapat pakar ahli, dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang dicapai karyawan menyangkut jumlah serta mutu dari pelaksanaan kegiatan berkelanjutan dengan memperhatikan kapabilitas tim dan individu sebagai pemeran utama dalam menggerakkan perusahaan.

Menurut Mathis dan Jackshon (2006) menguraikan teori yang digunakan dalam mengukur kinerja karyawan yaitu (1) ketepatan waktu yaitu kemampuan karyawan untuk mengatur waktu dengan baik saat melakukan pekerjaan dengan menyelesaikan beban kerja sesuai tenggat waktu yang telah disepakati, (2) kemampuan bekerjasama yaitu dalam melakukan pekerjaan bersama team bekerjasama ialah hal utama yang harus dijunjung, dengan memiliki kemampuan bekerjasama yang baik segala pekerjaan team akan mudah terlealisasikan sesuai target, (3) kuantitas kerja yaitu pencapaian kerja yang bagus dilihat dari cara karyawan melakukan pekerjaan dan hasil akhir pekerjaan, kualitas kerja yang

bagus diukur dengan kerapian, ketepatan waktu dan ketelitian, (4) kualitas kerja merupakan pencapaian kualitas kerja yang bagus dilihat dari cara karyawan melakukan pekerjaan dan hasil akhir pekerjaan, kualitas kerja yang bagus diukur dengan kerapian, ketepatan dan ketelitian, (5) kehadiran saat karyawan memiliki tingkat kehadiran yang tinggi berarti karyawan tersebut selalu disiplin dalam bekerja, karyawan juga jarang absen.

Kompetensi merupakan Individu yang memiliki keterampilan, keahlian, serta pengetahuan dan karakter yang baik pada saat menjalankan tugas akan dengan mudah terselesaikan Wibowo (2012: 326). Menurut Spencer dan Spencer (1993), mengungkapkan bahwa kompetensi seseorang akan mampu dilihat dari cara seseorang berfikir dan berperilaku pada perusahaan sebagai dasar sikap karakteristik individu. Menurut Mangkunegara (2011) keterampilan, kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki seseorang yang dapat mempengaruhi hasil kerja merupakan kompetensi dasar yang ada dalam diri karyawan. Dari pendapat yang dipaparkan pakar ahli diatas disimpulkan kompetensi merupakan landasan dasar seseorang untuk menjalankan tugas atau pekerjaannya dengan keterampilan yang dimiliki seseorang yang merupakan kemampuan dasar pribadi karyawan.

Menurut Spencer dan Spencer (1993) mengungkapkan bahwa terdapat 5 indikator dalam kompetensi yaitu: (1) Pengetahuan merupakan suatu teori pada bidang kajian dengan memiliki makna yang dalam yang dipahami seseorang, (2) Motif, merupakan keinginan atau tujuan yang ingin dicapai seseorang dengan melakukan tindakan tertentu, (3) Keterampilan yaitu keahlian seseorang dalam melakukan pekerjaan, (4) Watak yaitu karakter individu dalam diri seseorang, (5) Konsep diri yaitu tata nilai yang ada dalam diri yang selalu dijunjung untuk mencapai hasil yang diinginkan.

Motivasi merupakan Pencapaian hasil kerja optimal sangat di dukung dari motivasi dalam diri karyawan serta motivasi yang didapatkan dari atas tempat bekerja, motivasi dapat menyebabkan seseorang senang atau tidak pada saat bekerja, dapat mendukung perilaku karyawan dalam bekerja, agar karyawan mau bekerja dengan giat atasan mesti memperhatikan motivasi diri karyawan menurut Hasibuan (2006: 141). Menurut Wibowo (2012: 397) motivasi merupakan hal penting yang di butuhkan seseorang untuk mendapatkan dorongan saat melakukan pekerjaan demi capaian tujuan. Menurut Ardana, dkk (2012: 193) Motivasi merupakan sikap manajer dalam mempengaruhi seseorang untuk bekerja lebih baik. Menurut Stephen P.Robbins (2003: 156) mengungkapkan motivasi cara seseorang mau berusaha terus menerus dalam pencapaian tujuan perusahaan. Dari pemaparan pendapat oleh pakar diatas maka disimpulkan bahwa motivasi ialah suatu dorongan kekuatan seseorang melakukan suatu tindakan yang dapat meningkatkan minat dan niat seseorang dalam melakukan sesuatu dalam bekerja untuk mencapai tujuannya masing-masing.

Menurut Sutrisno 2010 adapun indikator motivasi kerja terdiri dari (1) Kondisi kerja, merupakan seluruh perlengkapan, situasi, dan kenyamanan yang didapatkan dalam lingkungan pekerjaan, (2) Gaji, merupakan penghasilan yang didapatkan karyawan setelah melakukan suatu pekerjaan, (3) Rekan kerja, merupakan teman, tempat atau kelompok pelaksanaan pekerjaan.

2. Metode

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur (path analysis), path analysis digunakan untuk mengetahui hubungan secara langsung dan tidak langsung dari variabel yang diteliti yaitu variabel kompetensi kerja (X_1), motivasi kerja (X_2) dan kinerja karyawan (Y) pada Hotel Bintang Tiga Di Kawasan Pantai Lovina Kabupaten Buleleng. Kuantitatif kausal merupakan rancangan dalam penelitian ini. Subjek yang digunakan pada penelitian adalah seluruh karyawan yang ada pada Hotel Bintang Tiga di Kawasan Pantai Lovina Kabupaten Buleleng yang berjumlah 58 orang karyawan. Dalam penelitian ini mengambil seluruh karyawan yang ada sebagai responden, sehingga penelitian ini disebut sebagai penelitian populasi karena seluruh populasi digunakan sebagai responden penelitian, Menurut Arikunto (2006: 133) Saat suatu objek dala penelitian kurang dari 100, sebaiknya seluruhnya dijadikan sebagai objek penelitian sehingga disebut dengan teknik sensus. Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan data diantaranya (1) Uji

instrumen menggunakan uji reliabilitas dan validitas, (2) Analisis Jalur. Pengolahan data pada penelitian menggunakan program bantuan SPSS 24.0 for Windows agar data yang didapat lebih cepat dan tepat.

3. Hasil dan Pembahasan

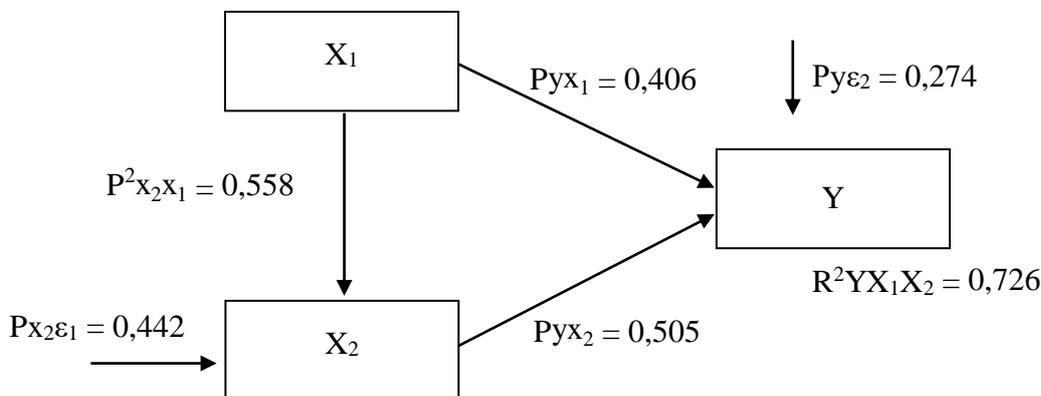
Hasil dalam penelitian ini dengan dengan metode analisis jalur dari pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan Hotel Bintang Tiga di Kawasan Pantai Lovina Kabupaten Buleleng seperti tampak pada tabel 1.

Tabel 1. Hasil Analisis Jalur Pengaruh Kompetensi Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Parameter	Koefisien	α	p -value
$R_{yx_1x_2}$	0,852	0,05	0,000
$R^2_{yx_1x_2}$	0,726	0,05	0,000
$P_{x_2x_1}$	0,747	0,05	0,000
$P^2_{x_2x_1}$	0,558	0,05	0,000
P_{yx_1}	0,406	0,05	0,000
$P^2_{yx_1}$	0,165	0,05	0,000
P_{yx_2}	0,505	0,05	0,000
$P^2_{yx_2}$	0,255	0,05	0,000
$P_{x_2\varepsilon_1}$	0,442	-	-
$P_{y\varepsilon_2}$	0,274	-	-

Sumber: Output SPSS 24.0 for Windows

Berikut merupakan pengaruh yang didapatkan dari hasil analisis jalur masing-masing variabel terhadap kinerja karyawan Hotel Bintang Tiga di Kawasan Pantai Lovina Kabupaten Buleleng dapat digambarkan pada Gambar 1.



Gambar 1. Struktur Pengaruh Variabel Kompetensi Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Besar Besarnya sumbangan langsung dan tidak langsung dari variabel kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Sumbangan pengaruh Variabel Kompetensi Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Keterangan	Besar Sumbangan	Persentase
Besar pengaruh langsung X_1 terhadap Y	0,165	16,5%
Besar pengaruh tidak langsung X_1 terhadap Y melalui X_2	0,153	15,3%
Besar pengaruh total X_1 terhadap Y	0,318	31,8%
Besar pengaruh total X_2 terhadap Y	0,255	25,5%
Besar pengaruh total X_1 dan X_2 terhadap Y	0,726	72,6%
Besar pengaruh lain X_1 dan X_2 terhadap Y	0,274	27,4%
Total	1,000	100,0%

Sumber: *Output SPSS 24.0 for Windows*

Dilihat dari tabel 2 dapat dilihat secara simultan variabel kompetensi kerja dan motivasi kerja mampu memberikan pengaruh positif secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan sebesar 0,726. Dengan demikian sebesar 72,6% kinerja karyawan akan dipengaruhi oleh kompetensi kerja dan motivasi kerja, sedangkan sisanya sebesar 27,4% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel lain. Kompetensi dapat mempengaruhi motivasi kerja, variabel lain yang dapat mempengaruhi motivasi kerja sebesar 44,2%. Pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial sebesar 0,406 sedangkan sumbangan pengaruhnya sebesar 16,5%. Secara parsial pengaruh dari motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,505 dan besar sumbangan pengaruh motivasi terhadap kinerja sebesar 25,5%.

Temuan yang diperoleh dari hasil penelitian yang dilakukan bahwa kompetensi kerja dan motivasi kerja dapat memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja Hotel Bintang Tiga Di Kawasan Pantai Lovina Kabupaten Buleleng. Dibuktikan dengan hasil dari *p-value* $P_{X_1X_2} = 0,000 < \alpha = 0,05$. Hasil penelitian mendukung teori yang dikatakan Wibowo (2012) kinerja karyawan dipengaruhi dengan kompetensi dan motivasi yang dimiliki ketika kompetensi karyawan baik, bidang keahliannya sesuai dengan tempatnya bekerja saat ini dapat memberikan sumbangan kinerja yang optimal saat diimbangi oleh motivasi tinggi dari karyawan dan pimpinan perusahaan akan mampu mengubah hasil kinerja yang dicapai karyawan. Karyawan yang bekerja sesuai dengan keahliannya, akan mampu menghasilkan pekerjaan yang baik serta karyawan akan selalu sigap dan cekatan dalam melakukan pekerjaan. Kompetensi yang baik akan membuat karyawan termotivasi untuk bekerja sehingga hasil yang diperoleh sesuai dengan target pencapaian yang diinginkan perusahaan. Penelitian yang mendukung pada penelitian ini yaitu Syaifuddin (2016), mengungkapkan kompetensi dan motivasi secara simultan dapat menyumbangkan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, serta penelitian oleh Ayu Dwiyanti (2019) yang menyatakan kompetensi dan motivasi dapat memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini pengaruh kompetensi kerja terhadap motivasi kerja mengungkapkan bahwa kompetensi kerja dapat memberikan pengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan pada Hotel Bintang Tiga di Kawasan Pantai Lovina Kabupaten Buleleng. Dapat dilihat dari hasil *p-value* $P_{X_2X_1} = 0,000 < \alpha = 0,05$. Temuan dalam penelitian ini sejalan dengan pendapat dari Wanti Arumwanti (2012: 86), menyatakan jika kompetensi karyawan dalam bekerja baik akan dapat memberikan pengaruh terhadap motivasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Saat karyawan berkompeten dalam bekerja dapat menimbulkan motivasi diri pada karyawan, dengan arti semakin karyawan berkompeten dalam bidangnya,

berati keterampilan dan pengetahuan karyawan mengalami kenaikan, sehingga karyawan akan dapat lebih mampu memotivasi dirinya. Hasil penelitian ini sesuai dengan kajian empirik dari Sudarwati (2014), mengungkapkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompetensi terhadap motivasi kerja karyawan, serta penelitian yang dilakukan oleh Tatik Mulyati mengungkapkan kompetensi memberikan pengaruh langsung terhadap motivasi kerja.

Penelitian mengenai kompetensi kerja terhadap kinerja, ditemukan hasil kompetensi kerja mampu menyumbangkan pengaruh positif terhadap kinerja Hotel Bintang Tiga di Kawasan Pantai Lovina Kabupaten Buleleng. Dapat dilihat dari hasil yang diperoleh dari *p-value* $P_{yx_1} = 0,000 < \alpha = 0,05$. Temuan penelitian ini didukung oleh pendapat dari Bagia (2015: 176) yang mengungkapkan kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompetensi yang dimiliki karyawan, saat seseorang berkompeten dalam bekerja biasanya memiliki kemauan kerja yang sangat tinggi, selalu mengutamakan pekerjaannya dan mampu menghadapi situasi pada saat terjadi kendala atau masalah. Saat karyawan sudah berkompetensi pada akhirnya segala yang dilakukan karyawan akan dapat meningkatkan kinerjanya menjadi lebih baik. Kajian empirik yang mendukung temuan penelitian, dari Yuliana (2017), mengungkapkan kompetensi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta penelitian dari Novelisa P. Budiman yang menyatakan bahwa variabel kompetensi memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Temuan penelitian terakhir dari variabel motivasi kerja mampu memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan Hotel Bintang Tiga di Kawasan Pantai Lovina Kabupaten Buleleng. Dapat dilihat dari hasil *p-value* yang diperoleh $p-value P_{yx_2} = 0,000 < \alpha = 0,05$. Temuan ini didukung oleh teori dari Wibowo (2016: 321) Saat karyawan ingin mencapai keinginan peribadinya dalam perusahaan karyawan harus mencapai target kinerja perusahaan terlebih dahulu, untuk dapat mencapai keinginan pribadi karyawan, karyawan harus memperhatikan motivasi dirinya dalam bekerja. Meningkatnya motivasi karyawan akan mempengaruhi kinerja yang dicapai karyawan. Penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu dari Orocomna (2018) mengungkapkan Motivasi motivasi kerja memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, serta penelitian yang dilakukan oleh Kiki Cahaya Setiawan mengungkapkan motivasi kerja menyumbangkan pengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Simpulan dan Saran

Kesimpulan dari penelitian ini berdasarkan hasil pengujian statistik dan pembahasan yang diperoleh adalah sebagai berikut: (1) adanya pengaruh positif dan signifikan kompetensi kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, (2) adanya pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi kerja terhadap motivasi kerja, (3) adanya pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan, (4) ada ya pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Saran yang bisa diberikan dimana (1) untuk pihak manajemen hotel bintang tiga di kawasan pantai lovina kabupaten buleleng. (a) lebih memperhatikan kompetensi upaya untuk meningkatkan kinerja, dibuktikan dari penelitian ini bahwa kompetensi dapat dipengaruhi oleh kinerja. Hal yang diperhatikan untuk meningkatkan kinerja melalui kompetensi yaitu salah satunya dengan memperhatikan kemampuan yang dimiliki karyawan dan memberikan kesempatan karyawan untuk mengembangkan kompetensi kerja dengan mengikuti diklat secara rutin. (b) memperhatikan motivasi karyawan. adapun diperhatikan perusahaan dalam peningkatan motivasi karyawan yaitu dengan memberikan gaji karyawan sesuai dengan UMK Kabupaten Buleleng, meningkatkan hubungan baik sesama rekan kerja untuk menghindari ketidakharmonisan hubungan karyawan. (2) bagi peneliti selanjutnya diharapkan mampu mengkaji lebih dari dan mampu mengembangkan penelitian yang serupa dengan penelitian ini, dan peneliti selanjutnya diharapkan mampu mengungkapkan variabel yang diduga dapat memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan serti pelatih, beban kerja stress kerja dan lingkungan kerja.

Daftar Pustaka

- Adriyanto, Hendari dan Agung Gita Subakti. 2018. Pengaruh Pelatihan, Motivasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Hotel Sahid Jaya Lippo Cikarang). *Jurnal of Indonesian Tourism, Hospitality and Recreation*. Vol. 1. Np.2. (Hlm 56-69).
- Alhamdi, Rezki. 2018. Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi Di Patra Semarang Convention Hotel. *Jurnal Pariwisata Pesona*. Vol. 3. No.1. (Hlm1-15)
- Anggreni, Sheila Dwi. *Pengaruh Pelatihan, Pengalaman dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Pada PT. Permodalan Siak*. Jom FEKON. Vol. 2 No.1. (Hlm 1-15)
- Ardana, Mujiati, Mudiarta. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arikunto, Suharsumi. 2006. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Cetakan Ketiga Belas. PT. Rineka Cipta. Jakarta.
- Amstrong, Michael dan Angela Baron. 1998. *Performave Mngement*. London: Institut Of Personel and Development.
- Bagia, I Wayan. 215. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- George, J.M & Jones, G. 2005. *Understanding and Managing Organizational Behavior*. New Jersey: Upper Saddle River.
- Ghozali, imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Gorda, I Gutu Ngurah. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Denpasar. Astabrata Bali.
- Halim. Jesslyn dan Fransisca Andreani. 2017. Analisis Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Broadway Barbershop PT Bersama Lima Putera. *Agroa*. Vol. 5. No.1.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (teori dan praktek)*. Jakarta: Rja Grafindo Persada.
- Malayu, Hasibuan. 2006. *Manajemen Sumbmer Daya Manusia*. Jakarta: Pt Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A, Anwar Prabu. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, Robert L, & Jakson, Jhon H. 2006. *Human Resource Management*, ahli bahasa. Salemba Empat . Jakarta.
- Marzani, Nur'ani & Dharmawan, Donny. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Mas Land. Tbk Tangerang. *Jurnal Manajemen Bisnis*. Vol. 5, No.3.
- Ngantemin. Arumwanti, Wanti. 2012. Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Hotel Di kabupaten Karo Provinsi Sumatra Utara. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis*. Vol. 12. No. 2. (Hlm 80-92)
- Novita, Dwi Indria. 2015. Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ratu Pola Bumi Bandar Lampung Tahun (2013). *Jurnal Magister Manajemen*. Vol, 01. No. 1 (Hlm 65-82)
- Orocomna. Cion, M. Tumbel, Ingried Asaloei. 2018. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Taspen (Persero) Cabang Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 7u. No. 1. (Hlm 66-72)

- Plamularso, Egis Yani. 2018. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan CV Inaura Anugerah Jakarta. *Widya Cipta*. Vol, 2. No. 1. (Hlm 40-46)
- Pratiwi. Anisa dan Ismi Darmastuti. 2014. Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Telkom Pekalongan). *Diponegoro Journal Of Management* (Hlm 1-13)
- Robbins, Stephen P. 2003. *Prilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Rozalia Avani Nur, Hamida Nayati Utama dan Ika Ruhana. 2015. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Pattindo Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 26. No. 2. (Hlm 1-8).
- Sedarmayanti. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refikan Aditama.
- Spencer, Lyle, M. Jr. dan Signe M. Spencer. 1993. *Competence at Work*. New York: Jhon Wiley & Sons, Inc.
- Sugiyono. 2007. *Metodologi Penelitian Bisnis*, Edisi X. Bandung: CV Alfabeta.
- Sutrisno. 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*: Jakrta, PT Prenada Media Grup.
- Sutrisno. 2008. *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Syaifuddin. 2018. Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Putra Fajar Jaya, Medan. *Jurnal Agrobisnis Sumatra Utara*. Vol. 9. No. 2. (Hlm 117-125).
- Triyanto. Arif, Sudarwati. 2014. Pengaruh Kompetensi Dan Penghargaan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT KAI Di Stasiun Sragen. *Jurnal Paradigma*. Vol. 12. No. 1. (Hlm 26-40)
- Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja Edisi Ketiga*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja Edisi Kelima*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Yuliana. 2017. Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Pada PT Haluan Star Logistik. *Jurnal Ilmiah Mnjajemen Bisnis*. Vol. 17. No. 2 (Hlm 135-150)