
ANALISIS FAKTOR PENENTU KOMPETENSI BERBASIS KARAKTERISTIK DI HOTEL NOVOTELKARAWANG

Sofiati¹ dan Danny Evaju Ansry²

¹ STIE Widya Wiwaha, Yogyakarta, Indonesia, email: ssofiatisubagio@gmail.com

²Premier Timoho Yogyakarta, Indonesia, email: denijoeentertainment@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi berbasis karakteristik di Hotel Novotel Karawang. Sampel dari penelitian ini adalah 70 . Data dikumpulkan dengan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial terbukti ada pengaruh yang signifikan antara ketrampilan terhadap kompetensi karyawan , terbukti ada pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap kompetensi karyawan, terbukti ada pengaruh yang signifikan antara sikap terhadap kompetensi karyawan, dan ada pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kompetensi karyawan. Secara simultan faktor ketrampilan , pelatihan, sikap, motivasi terbukti mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kompetensi karyawan Hotel Novotel di Karawang dan motivasi terbukti paling dominan mempengaruhi kompetensi karyawan Hotel Novotel di Karawang.

Kata Kunci: Ketrampilan, pelatihan , sikap, motivasi, kompetensi

CHARACTERISTIC-BASED COMPETENCY DETERMINANT ANALYSIS IN THE NOVOTEL HOTEL KARAWANG

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of characteristic - based competency in the Novotel Hotel Karawang environment. The sample of this study was 70. Data were collected using a questionnaire that had been tested for validity and reliability. The data analysis technique used is multiple regression. The results showed that partially there was a significant effect between skills on employee competencies, there was a significant effect between training towards on employee competencies, there was a significant effect between attitudes towards employee competencies, and there was a significant effect between motivation on hotel employee competencies novotel in karawang. Together, the skills, training, attitude, and motivation factors have a significant influence on competency of Novotel Hotel employees in Karawang and motivation has the most

dominant influence on the competency of Novotel Hotel employees in Karawang.

Keywords: *skills, training, attitudes, motivation, competency*



PENDAHULUAN

Era *knowledge economy* membutuhkan karyawan – karyawan dan organisasi yang mampu melakukan proses pembelajaran secara terus menerus, sehingga organisasi mampu menyesuaikan diri..Salah satu faktor terbentuknya bangunan *knowledge economy* adalah terdapatnya kompetensi dari para karyawan, yang selanjutnya tergambarkan pada karakteristik pribadi karyawan tersebut.Kompetensi karyawan sangatlah penting terutama bagi hotel bintang untuk menentukan status bintang perhotelan atau standar hotel harus memenuhi berbagai aspek penilaian dari Dinas terkait dan Lembaga Sertifikasi Profesi serta Lembaga Sertifikasi Usaha. Peraturan Menteri Pariwisata dan Ekonomi Kreatif No.6 Tahun 2014 : *pertama*, aspek produk yang meliputi fasilitas, prasarana, sarana dan utilitas; *kedua* , aspek pelayanan yang meliputi memberikan fasilitas pelayanan hotel kepada tamu, pelayanan keamanan dan kesehatan; *ketiga*, aspek pengelolaan yang meliputi organisasi, manajemen dan sumber daya manusia (Permenparekraf, 2014). Hasil studi Jamaran,et al. dikutip Fahmi (2016) bahwa salah satu manfaat utama penggunaan kompetensi dalam organisasi adalah menggerakkan sumber daya manusia ke arah target yang ingin dicapai perusahaan , disamping itu kompetensi akan mendorong pegawai untuk mendapatkan dan menerapkan *skill* dan *knowledge* sesuai kebutuhan pekerjaan.

Novotel Karawang adalah salah satu hotel yang di operatori oleh Internasional Chain Hotel yaitu Accor Hotels Group. Sebagai motor hotel dengan persiapan menyandang predikat bintang empat dan termasuk medium hotel, Novotel Karawang telah beroperasi selama 10 bulan dan percaya diri akan menjadi salah satu faktor penentu pengembangan citra pariwisata di Kabupaten Karawang. Memiliki berbagai fasilitas seperti 172 kamar, restoran, kolam renang, pusat kebugaran, spa center, bar. Rencana bisnis Novotel Karawang 2018 – 2023 yaitu untuk memberikan nilai tambah kepada *owner*,

employees dan *community*. Dengan konsep rencana pengembangan strategis dan pengembangan karyawan yang berkelanjutan serta memperlakukan karyawan layaknya pengunjung hotel maka Novotel Karawang yakin akan segera menjadi pioneer sebagai hotel dengan taraf bintang empat yang menjadi incaran para pengunjung maupun wisatawan di Karawang. Dalam tahap persiapan pelaksanaan strategis ini, seluruh karyawan Novotel Karawang harus memiliki kompetensi sesuai standar hotel bintang. Kompetensi mencakup berbagai faktor teknis dan non teknis, kepribadian dan tingkah laku, *soft skill* dan *hard skill* (Sedarmayanti ,2009) Adapun menurut Noe, et. al (2009) diperlukan langkah – langkah strategis, diantaranya melalui kompetensi (*knowledge, skill, and attitude*). Adapun Spencer dan Spencer (1993); Wibowo (2010); Wirawan (2009) ;Sedarmayanti (2009) bahwa kompetensi berbasis lima karakteristik antara lain: *knowledge; skill;attitude;personality;motive*.

Permasalahan dalam penelitian ini adalah faktor faktor faktor apa saja yang menentukan kompetensi yang berbasis karakteristik? Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis faktor-faktor yang menentukan kompetensi berbasis karakteristik karyawan Hotel Novotel di Karawang. Penelitian yang dilakukan Fahmi et al. (2020); Sidharta et al.(2014)menunjukkan bahwa *skill* mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kompetensi Studi yang dilakukan Zia (2016) ; Satria dan Asep Kuswara (2013); Sugiarto (2012) ;Aditya et al (2015) ; Maulana (2016);Pranata et al.(2018) menemukan bahwa *training* secara signifikan mempengaruhi kompetensi karyawan. Hasil penelitian Octavia (2015); Sugiarto (2012); Saipudin (2014) menunjukkan bahwa sikap mempengaruhi kompetensi Ardiyanto dan Agung (2018) menemukaka bahwa motivasi mempengaruhi kompetensi karywan Hotel Lipo Cikarang. Penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya dalam hal variabel dan obyek penelitian.

TINJAUAN PUSTAKA

Karakteristik Kompetensi

Wirawan (2009) kompetensi sebagai karakteristik pengetahuan, keterampilan, perilaku, dan pengalaman untuk melakukan suatu pekerjaan atau peran tertentu secara efektif.

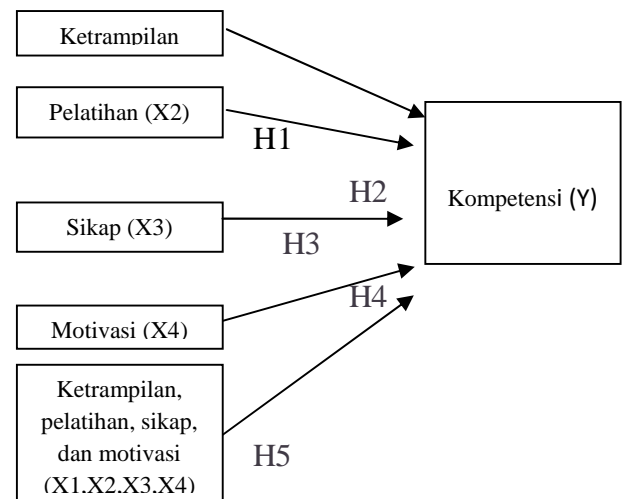
Skill menurut Gordon dalam Robbin (2013) terdiri *task skill* yaitu ketrampilan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standar pekerjaan di tempat kerja. Diantaranya standar profesional praktis dan etik; *task management skill* yaitu kemampuan manajerial. dan *contingency management skill*. Schuler dan Susan Jackson (1997) pelatihan mengacu pada meningkatkan ketrampilan yang dibutuhkan sekarang ini atau yang segera muncul sedangkan pengembangan mengacu pada peningkatan ketrampilan dalam jangka panjang. Sikap (Mar'at, 2000) merupakan konsepsi yang bersifat abstrak tentang pemahaman perilaku manusia. Seseorang akan lebih mudah memahami perilaku orang lain apabila terlebih dahulu mengetahui sikap atau latar belakang terbentuknya sikap pada orang tersebut. Motivasi (Robbins, 2001), motivasi ditandai dengan tingkah laku dalam bekerja meliputi : bersemangat dan bekerja keras agar berhasil dengan baik, berusaha lebih baik dari teman sekerja, ingin punya nama baik di kantor, berusaha mempelajari hal hal yang berhubungan dengan pekerjaannya, berpersepsi baik terhadap orang yang berhasil, dan berusaha menghindari kegagalan

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian menggunakan 4 variabel independen antara lain variabel ketrampilan (X1), pelatihan (X2), sikap (X3), motivasi (X4), dan 1 variabel dependen yaitu kompetensi (Y). Untuk mengarahkan penelitian diajukan lima hipotesis: H1: ketrampilan mempunyai pengaruh positif terhadap kompetensi karyawan ;

H2: pelatihan mempunyai pengaruh positif terhadap kompetensi karyawan; H3: sikap mempunyai pengaruh positif terhadap kompetensi karyawan; H4: motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap kompetensi karyawan; dan H5: ketrampilan, pelatihan, sikap, dan motivasi secara bersama-sama mempunyai pengaruh positif terhadap kompetensi karyawan.



Populasi dan Sampel

Penelitian ini menggunakan metode survei dengan mengambil sampel dari sejumlah populasi yaitu seluruh karyawan Hotel Novotel di Karawang sebanyak 150 karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *simple random sampling* yaitu 70 karyawan Hotel Novotel di Karawang.

Teknik Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data primer dalam penelitian dilakukan dengan teknik menyebarkan kuesioner dan wawancara kepada responden, serta dokumentasi untuk mendapatkan data sekunder.

Definisi Operasional Variabel Penelitian

Identifikasi Variabel Penelitian

Kompetensi: dimensi variabel ini diukur dengan indikator karakteristik skill, training, attitude, motivation. Dimensi skill diukur dengan indikator melakukan tindakan dan pengambilan keputusan yang dilandasi *critical thinking* seperti tanggap terhadap

kerusakan atau kelainan rutinitas pekerjaan. Training: dimensi variabel ini diukur dengan indikator : usaha dalam meningkatkan atau memperbaiki suatu media itu sendiri menjadi lebih baik, baik dari sektor tampilan, isi dan manfaatnya. Sikap: dimensi variabel ini diukur dengan indikator: sikap setuju atau tidak setuju terhadap objek. Motivasi : dimensi variabel ini diukur dengan indikator: dorongan dari dalam diri karyawan untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi.

Uji Instrumen Validitas dan Reliabilitas

Uji coba instrumen dimaksudkan untuk mendapatkan instrumen yang memiliki validitas dan reliabilitas. Instrumen yang valid berarti dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (tepat), sedangkan instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data konsisten, (Sugiyono, 1999). Reliabilitas merupakan indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan (Singarimbun, 1995). Kriteria pengujian yang digunakan apabila reliabilitas suatu instrumen yang memiliki koefisien reliabilitas 0,5 atau lebih, maka dapat dikatakan sebagai pengumpul data yang handal. Hasil uji reliabilitas menunjukkan koefisien reliabilitas memiliki nilai lebih dari 0,5.

Teknik Analisis Data

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini dipergunakan untuk menguji pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel terganggu (Y) dengan model linier. Dalam penelitian ini, analisis linier berganda dipergunakan untuk menguji pengaruh faktor skill (X_1), pelatihan (X_2), sikap (X_3), motivasi (X_4) terhadap kompetensi karyawan (Y).

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_4 + e$$

Pengujian Hipotesis

F-test untuk menguji pengaruh simultan (bersama), dengan rumus (Sugiyono, 1999). $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka keputusannya adalah menerima hipotesis nol (H_0), artinya secara

statistik dapat dibuktikan bahwa semua variabel independen X_1, X_2, X_3, X_4 tidak berpengaruh secara signifikan terhadap perubahan nilai variabel dependen (Y). $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka keputusannya adalah menerima hipotesis alternatif (H_a) artinya secara statistik data yang digunakan membuktikan bahwa semua variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap nilai variabel dependen (Y). t-tes untuk menguji pengaruh parsial dengan rumus (Sugiyono, 1999).

Kriteria penilainya adalah apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, keputusannya adalah menerima hipotesis nol (H_0), artinya koefisien regresi variabel independen tidak berbeda dengan nol atau dengan kata lain tersebut tidak berpengaruh secara signifikan terhadap nilai variabel dependen (Y). $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka keputusannya adalah menolak hipotesis nol (H_0) dan menerima hipotesis alternatif (H_a), artinya koefisien regresi variabel independen tersebut berbeda dengan nol, atau dengan kata lain variabel independen tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini taraf signifikan yang digunakan adalah sebesar 5%.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Hasil penelitian terhadap dua kelompok responden, yaitu responden laki-laki dan responden perempuan yang seluruhnya berjumlah 70 responden disajikan pada tabel berikut:

Tabel 1. Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frequency	%
Laki-laki	38	54,3
Perempuan	32	45,7
Total	70	100

Sumber: Data diolah, 2019

Dari tabel 1 dapat dijelaskan bahwa dari 70 responden tertinggi adalah laki-laki sebanyak 38 responden atau 54,3%. Perempuan

sebanyak 32 responden atau 45,7%. Atau bisa dikatakan karyawan laki-laki di Hotel Novotel Karawang 8,6% lebih banyak dari karyawan perempuan.

Karakteristik Responden berdasarkan Masa Kerja

Tabel 2. Karakteristik Responden berdasarkan Lama Bekerja

Masa jabatan	Frequency	%
< 5 tahun	41	58,6
> 5 tahun	29	41,4
Total	70	100

Sumber: Data primer, (2019)

Dari tabel 2 bahwa dari 70 responden tertinggi lama bekerja kurang dari 5 tahun sebanyak 41 orang atau 58,6%, lebih dari 5 tahun sebanyak 29 orang atau 41,4%. Dengan kata lain mayoritas lama bekerja karyawan di Hotel Novotel Karawang adalah kurang dari 5 tahun.

Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 3. Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir

Usia	Frequency	%
SLTA	18	25,7
D3	29	41,4
S1	23	32,9
Total	70	100

Sumber: Data primer, (2019)

Dari tabel tersebut 70 responden tertinggi D3 sebanyak 29 orang atau 41,4%, SLTA sebanyak 18 orang atau 25,7%, S1 sebanyak 23 orang atau 32,9%. Dengan kata lain mayoritas pendidikan terakhir karyawan di Hotel Novotel Karawang adalah D3.

Deskripsi Variabel

Variabel Skill

Tabel 4. Deskripsi Variabel Skill

Skor	Keterangan	Interval	Frekuensi	Persen
1	Sangat Rendah	3-3,4	6	8,6
2	Rendah	3,41-3,8	11	15,7
3	Sedang	3,81-4,2	33	47,1
4	Tinggi	4,21-4,6	11	15,7
5	Sangat Tinggi	4,61-5	9	12,9
Total			70	100

Sumber: Data primer, (2019)

Dari 70 responden, untuk variabel skill didominasi oleh kategori sedang sebanyak 33 responden (47,1%), sangat rendah sebanyak 6 responden (8,6%), rendah sebanyak 11 responden (15,7%), tinggi sebanyak 11 responden (15,7%), sangat tinggi sebanyak 9 responden (12,9%). Dengan kata lain mayoritas karyawan di Hotel Novotel Karawang memiliki skill yang sedang.

Variabel Pelatihan

Tabel 5. Deskripsi Variabel Pelatihan

Skor	Keterangan	Interval	Frekuensi	Persen
1	Sangat Rendah	3,2-3,56	1	1,4
2	Rendah	3,561-3,92	7	10
3	Sedang	3,921-4,28	50	71,4
4	Tinggi	4,281-4,64	5	7,1
5	Sangat Tinggi	4,641-5	7	10,1
Total			70	100

Sumber: Data primer, (2019)

Dari 70 responden, untuk variabel pelatihan didominasi oleh kategori sedang sebanyak 50 responden (71,4%), sangat rendah sebanyak 1 responden (1,4%), rendah sebanyak 7 responden (10%), tinggi sebanyak 5 responden (7,1%), sangat tinggi sebanyak 7 responden (10,1%). Dengan kata lain mayoritas karyawan di Hotel Novotel Karawang memiliki pelatihan yang sedang.

Variabel Sikap

Tabel 6. Deskripsi Variabel Sikap

Skor	Keterangan	Interval	Frekuensi	Persen
1	Sangat Rendah	3,2-3,56	3	4,3
2	Rendah	3,561-3,92	19	27,1
3	Sedang	3,921-4,28	30	42,9
4	Tinggi	4,281-4,64	14	20
5	Sangat Tinggi	4,641-5	4	5,7
Total			70	100

Sumber: Data primer, (2019)

Dari 70 responden, untuk variabel sikap didominasi oleh kategori sedang sebanyak 30 responden (42,9%), sangat rendah sebanyak 3 responden (4,3%), rendah sebanyak 19 responden (27,1%), tinggi sebanyak 14 responden (20%), sangat tinggi sebanyak 4 responden (5,7%). Dengan kata lain mayoritas karyawan di Hotel Novotel Karawang memiliki sikap yang sedang.

Variabel Motivasi

Tabel 7. Deskripsi Variabel Motivasi

Skor	Keterangan	Interval	Frekuensi
1	Sangat Rendah	3,4-3,72	4
2	Rendah	3,721-4,04	36
3	Sedang	4,041-4,36	12
4	Tinggi	4,361-4,68	12
5	Sangat Tinggi	4,681-5	6
Total			70

Sumber: Data primer, (2019)

Dari 70 responden, untuk variabel motivasi didominasi oleh kategori rendah sebanyak 36 responden (51,4%), sangat rendah sebanyak 4 responden (5,7%), sedang sebanyak 12 responden (17,1%), tinggi sebanyak 12 responden (17,1%), sangat tinggi sebanyak 6 responden (8,7%). Dengan kata lain mayoritas karyawan di Hotel Novotel Karawang memiliki motivasi yang rendah.

Variabel Kompetensi

Tabel 8. Deskripsi Variabel Kompetensi

Skor	Keterangan	Interval	Frekuensi	Persen
1	Sangat Rendah	3,6-3,88	11	8,6
2	Rendah	3,881-4,16	54	77,1
3	Sedang	4,161-4,44	3	4,3
4	Tinggi	4,441-4,72	0	0
5	Sangat Tinggi	4,721-5	2	10
Total			70	100

Sumber: Data primer, (2019)

Dari 70 responden, untuk variabel kompetensi didominasi oleh kategori rendah sebanyak 54 responden (77,1%), sangat rendah sebanyak 11 responden (8,6%), sedang sebanyak 3 responden (4,3%), tinggi sebanyak 0 responden (0%), sangat tinggi sebanyak 2 responden (10%). Dengan kata lain mayoritas karyawan di Hotel Novotel di Karawang memiliki kompetensi yang rendah.

Uji Instrumen**Uji Validitas**

Uji validitas dilakukan dengan bantuan komputer program SPSS 15.00 *for window* yang bertujuan untuk mengetahui apakah setiap butir pernyataan dinilai atau dievaluasi dapat dinyatakan valid atau tidak. Hasilnya dengan membandingkan koefisien r_{xy} dengan nilai kritis (r_{tabel}) hasilnya diperoleh dari laporan.

Besarnya koefisien korelasi dari 5 butir pernyataan untuk variabel skill menunjukkan nilai yang lebih tinggi dari nilai r tabel. Sehingga dapat dikatakan bahwa seluruh butir pernyataan yang terdapat pada variabel skill adalah valid.

Besarnya koefisien korelasi dari 5 butir pernyataan untuk variabel pelatihan menunjukkan nilai yang lebih tinggi dari nilai r tabel. Sehingga dapat dikatakan bahwa seluruh butir pernyataan yang terdapat pada variabel pelatihan adalah valid.

Besarnya koefisien korelasi dari 5 butir pernyataan untuk variabel sikap menunjukkan nilai yang lebih tinggi dari nilai r tabel. Sehingga dapat dikatakan bahwa seluruh butir pernyataan yang terdapat pada variabel sikap adalah valid.

Besarnya koefisien korelasi dari 5 butir pernyataan untuk variabel motivasi menunjukkan nilai yang lebih tinggi dari nilai r tabel. Sehingga dapat dikatakan bahwa seluruh butir pernyataan yang terdapat pada variabel motivasi adalah valid.

Besarnya koefisien korelasi dari 5 butir pernyataan untuk variabel kompetensi menunjukkan nilai yang lebih tinggi dari nilai r tabel. Sehingga dapat dikatakan bahwa seluruh butir pernyataan yang terdapat pada variabel kompetensi adalah valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan bantuan program SPSS 15.0 *for window* yang bertujuan untuk mengetahui apakah setiap butir item pernyataan yang dinilai atau dievaluasi oleh responden dapat dinyatakan valid atau tidak. Pengujian hasilnya dengan cara membandingkan koefisien (r hitung) dengan nilai kritis (r table) yang hasilnya dapat dilaporkan.

Seluruh butir pernyataan untuk tiap variabel dinyatakan *reliabel* yang artinya jika *instrument* tersebut digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama pula.

Analisis Regresi Berganda

Tabel 10. Rangkuman Hasil Regresi Berganda

Keterangan	B	T	Sig
Konstanta	3,191	0,810	0,000
Skill	0,030	2,418	0,011
Training	0,074	2,680	0,009
Sikap	0,010	2,708	0,008
Motivasi	0,230	2,800	0,007

R : 0,754 Sig F : 0.001

R square : 0,563 Df : 65

F : 3,993

Sumber : Data primer, (2019)

Persamaan regresi berganda yang diperoleh adalah

$$Y = 3,191 + 0,030 X_1 + 0,074 X_2 + 0,010 X_3 + 0,230 X_4 + e$$

Konstanta sebesar 3,191 menunjukkan bahwa dalam keadaan variabel-variabel independen diasumsikan tidak mengalami perubahan (sama dengan nol) maka kompetensi sebesar 3,191.

Uji Hipotesis (Uji F)

Hasil uji statistik F dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel .11. Hasil Uji F

ANOVA					
Mode	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	.371	4	.093	3.993	.001
Residual	3.024	65	.047		
Total	3.395	69			

a. Predictors: (Constant), X4_motivasi, X3_Sikap_perilaku, X1_pengembangan_training

b. Dependent Variable: Y_peningkatan_mutu_kompetensi

Sumber: Data primer, (2019)

Berdasarkan tabel di atas (uji Anova), diperoleh nilai F hitung sebesar 3,993 dengan tingkat probabilitas 0,001 (signifikansi). Karena probabilitas lebih kecil dari 0,05 dan nilai F lebih besar dari 3,29, maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kompetensi atau dengan kata lain bahwa secara bersama-sama faktor skill, pelatihan, sikap, dan motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kompetensi.

Uji Beta

Berdasarkan hasil olah data nilai koefisien beta variabel skill (X_1), pelatihan (X_2), sikap (X_3), dan motivasi (X_4), sebagai berikut :

Tabel .12. Hasil Uji Variabel Dominan Berpengaruh

Variabel	Koefisien Beta	Keterangan
Skill	0,059	
Pelatihan	0,117	
Sikap	0,017	
Motivasi	0,336	Dominan

Sumber : Data primer, (2019)

Pada tabel .12 di atas, nilai koefisien betavariabel paling besar adalah motivasi. Jadi yang paling berpengaruh terhadap *kompetensi* adalah motivasi, adanya

pengaruh motivasi yang paling besar terhadap kompetensi maka motivasi harus ditingkatkan secara maksimal sehingga kompetensi juga akan tinggi.

PEMBAHASAN

Pengaruh *Skill* terhadap Kompetensi

Pembuktian terhadap hipotesis yang diajukan menunjukkan bahwa $skill (X_1)$ nilai $t_{hitung} (2,418) > t_{tabel} (2,000)$, H_0 ditolak : yang artinya ada pengaruh yang signifikan antara *skill* terhadap kompetensi, bila dilihat dari signifikan lebih kecil dari 0,05. Adapun koefisien regresi sebesar 0,030 menunjukkan bahwa apabila *skill* mengalami peningkatan sebesar 1 unit maka kompetensi akan mengalami peningkatan sebesar 0,030 di mana variabel lainnya dianggap tetap. Nilai koefisien regresi yang positif menunjukkan bahwa *skill* mempunyai pengaruh yang positif atau searah terhadap kompetensi.

Semakin tinggi tingkat ketrampilan karyawan maka semakin tinggi kompetensinya. Hal ini bisa ditandai meningkatnya kemampuan karyawan Novotel Hotel dalam berkomunikasi secara efektif, baik secara verbal dan non verbal, menggunakan akal pikiran dan kreatifitas dalam melakukan pelayanan kepada pelanggan hotel. Hasil penelitian ini mendukung temuan Fahmi et al.(2020); Sidharta et al (2014). Berdasarkan (uji Anova), diperoleh nilai F hitung sebesar 3,993 dengan tingkat probabilitas 0,001 (signifikansi). Karena probabilitas lebih kecil dari 0,05 dan nilai F lebih besar dari 3,29, maka bahwa secara simultan faktor skill, pelatihan, sikap, dan motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kompetensi. Sejalan dengan pemikiran Spencer dan Spencer (1993) bahwa 5 karakteristik terbentuknya kompetensi salah satunya adalah *skill*.

Simamora (2006) karyawan yang semakin trampil maka semakin meningkat kompetensinya, karyawan mampu bekerja dalam tim yang solid, karyawan mampu menguasai proses pemecahan masalah. Nilai koefisien beta variabel *skill* adalah 0,059

tidak dominan berpengaruh terhadap kompetensi, hal ini disebabkan tingkat pendidikan karyawan Novotel sebagian besar D3 dengan latar belakang bukan lulusan pendidikan perhotelan dan mayoritas (47%) karyawan Novotel di Karawang memiliki *skill* sedang.

Pengaruh Pelatihan terhadap Kompetensi

Berdasarkan hasil uji t nilai t_{hitung} pelatihan (X_2) (2,680) $> t_{tabel}$ (2,000), H_0 ditolak : yang artinya berarti ada pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap kompetensi bila dilihat dari signifikan lebih kecil dari 0,05. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan dengan kompetensi (bila dilihat dari uji t yang menunjukkan bahwa t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel}). Koefisien regresi sebesar 0,074 menunjukkan bahwa apabila pelatihan mengalami peningkatan sebesar 1 unit maka kompetensi akan mengalami peningkatan sebesar 0,074 di mana variabel lainnya dianggap tetap. Nilai koefisien regresi yang positif menunjukkan bahwa pelatihan mempunyai pengaruh yang positif atau searah terhadap kompetensi. Hasil penelitian tidak mendukung penelitian Maulana (2016); Pranata et al.(2018) Aditya; Zia (2016) bahwa secara parsial pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kompetensi. Namun secara simultan berpengaruh terhadap kompetensi.. Berdasarkan (uji Anova), diperoleh nilai F hitung sebesar 3,993 dengan tingkat probabilitas 0,001 (signifikansi). Karena probabilitas lebih kecil dari 0,05 dan nilai F lebih besar dari 3,29, maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kompetensi atau dengan kata lain bahwa secara simultan faktor skill, pelatihan, sikap, dan motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kompetensi. Nilai koefisien beta variabel *training* adalah 0,117 tidak dominan berpengaruh terhadap kompetensi hal ini disebabkan lama pelatihan 3 bulan kurang memberikan hasil yang maksimal. Mayoritas (70%) karyawan Novoyel memiliki tingkat pelatihan sedang. Sesuai pendapat Dessler (2011); Ricardianto

(2018) ;Mathis dan Jackson (2011) bahwa dengan pelatihan maka pengetahuan dan ketrampilan yang spesifik mempermudah karyawan menyelesaikan pekerjaannya.

Pengaruh Sikap terhadap Kompetensi

Berdasarkan hasil uji t bahwa nilai t_{hitung} sikap (X_3) (2,708) > t_{tabel} (2,000), H_0 ditolak : yang artinya berarti ada pengaruh yang signifikan antara sikap terhadap kompetensi bila dilihat dari signifikan lebih kecil dari 0,05 Koefisien regresi sebesar 0,010 menunjukkan bahwa apabila sikap mengalami peningkatan sebesar 1 unit maka kompetensi akan mengalami peningkatan sebesar 0,010 di mana variabel lainnya dianggap tetap. Nilai koefisien regresi yang positif menunjukkan bahwa sikap mempunyai pengaruh yang positif atau searah terhadap kompetensi. Temuan ini sejalan dengan hasil studi Sugiarta (2012) Saipudin (2014) Octavia (2015) bahwa sikap pada pekerjaan berpengaruh positif terhadap kompetensi Berdasarkan (uji Anova), diperoleh nilai F hitung sebesar 3,993 dengan tingkat probabilitas 0,001 (signifikansi). Karena probabilitas lebih kecil dari 0,05 dan nilai F lebih besar dari 3,29, maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kompetensi atau dengan kata lain bahwa secara simultan faktor skill, pelatihan, sikap, dan motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kompetensi. Nilai koefisien betavariabel sikap sebesar 0,017 tidak dominan berpengaruh terhadap kompetensi, hal ini disebabkan mayoritas karyawan Novotel memiliki sikap kategori sedang. Menurut Scale dalam Sutrisno (2011) secara etimologi, kompetensi diartikan sebagai dimensi sikap yang baik, sikap yang baik ini merupakan keunggulan bagi pemimpin maupun staf. Sikap baik karyawan Novotel di Karawang yang terpelihara akan meningkatkan kompetensi. Sikap yang baik ini ditunjukkan karyawan Novotel di Karawang dengan adanya konsistensi, keleluasaan, dan intensitas karyawan dalam meningkatkan kompetensinya.

Pengaruh Motivasi terhadap Kompetensi

Berdasarkan hasil uji t bahwa nilai t_{hitung} motivasi (X_4) (2,800) > t_{tabel} (2,000), H_0 ditolak : yang artinya berarti ada pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kompetensi bila dilihat dari signifikan lebih kecil dari 0,05. Koefisien regresi sebesar 0,230 menunjukkan bahwa apabila motivasi mengalami peningkatan sebesar 1 unit maka kompetensi akan mengalami peningkatan sebesar 0,230 di mana variabel lainnya dianggap tetap. Nilai koefisien regresi yang positif menunjukkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang positif atau searah terhadap kompetensi. Semakin tinggi motivasi karyawan Novotel maka semakin tinggi kompetensinya. Temuan ini tidak mendukung hasil penelitian Maulana (2016) namun hasil penelitian ini sejalan dengan Satria dan Asep Kuswara (2013); Ma'ruf dan Siswanto (2010); Saipudin (2014). Menurut Schermerhorn, (1997) adanya dorongan dari dalam (*motive*) karyawan yang tinggi dan intens maka akan mencapai kompetensi yang tinggi. Hal ini ditunjukkan bersemangatnya karyawan dan bekerja keras, ingin punya nama baik di Novotel, dan berusaha menghindari kegagalan, berusaha lebih baik dari teman sekerja, berusaha mempelajari hal hal yang berhubungan dengan pekerjaannya, berpersepsi baik terhadap orang yang berhasil. (Robbins, 2001) motivasi merupakan salah satu faktor kunci untuk bekerja dan mencapai kompetensi yang tinggi. Berdasarkan (uji Anova), diperoleh nilai F hitung sebesar 3,993 dengan tingkat probabilitas 0,001 (signifikansi). Karena probabilitas lebih kecil dari 0,05 dan nilai F lebih besar dari 3,29, maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kompetensi atau dengan kata lain bahwa secara simultan faktor skill, pelatihan, sikap, dan motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kompetensi. Nilai koefisien betavariabel motivasi sebesar 0,336 paling besar jadi yang paling dominan berpengaruh terhadap *kompetensi* adalah motivasi. Adanya pengaruh motivasi yang paling dominan terhadap kompetensi maka

motivasi harus ditingkatkan secara maksimal sehingga kompetensi meningkat. Hasil ini mendukung pendapat Spencer dan Spencer (1993) ; Spreitzer (1995) ;Ryan and Deci (2000); Haris (2000) bahwa langkah yang dapat dilakukan agar karyawan memiliki kompetensi bagus adalah harus ada keseimbangan faktor – faktor yang mempengaruhi karakteristik kompetensi. Dari 70 responden, untuk variabel kompetensi karyawan Novotel di karawang didominasi oleh kategori rendah sebanyak 54 responden (77,1%) dan 56,3 % variabel faktor skill, pelatihan, sikap, dan motivasi mempengaruhi kompetensi, dan 43,7% sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain diluar penelitian seperti *ability dan knowledge*.

SIMPULAN

Hasil penelitian dapat membuktikan hipotesis yang diajukan bahwa secara parsial ada pengaruh yang signifikan *skill* terhadap kompetensi karyawan Hotel Novotel di Karawang, ada pengaruh yang signifikan pelatihan terhadap kompetensi karyawan, ada pengaruh yang signifikan sikap terhadap kompetensi karyawan, dan ada pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kompetensi karyawan. Secara simultan faktor *skill*, pelatihan, sikap, dan motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kompetensi karyawan. Diantara faktor – faktor tersebut yang paling dominan mempengaruhi kompetensi karyawan Novotel adalah adalah motivasi.

Kepada pihak manajemen Novotel di Karawang sebagai bahan pertimbangan maupun evaluasi untuk meningkatkan kompetensi karyawan dengan memanfaatkan potensi skill karyawan yang mayoritas kategori sedang maka pihak manajemen hotel dalam melakukan perekrutan hendaknya memberikan persyaratan ketrampilan khusus di bidang perhotelan. Pendidikan dan pelatihan karyawan yang berbasis kompetensi perhotelan durasinya diperpanjang lebih dari 3 bulan. Walaupun motivasi yang paling dominan mempengaruhi kompetensi maka motivasi

karyawan Novotel di Karawang harus ditingkatkan dengan cara pemberian *reward* atau dikenakan *punishment* bila terjadi pelanggaran.

Bagi peneliti selanjutnya bisa dikembangkan dua karakteristik lain yaitu *knowledge* dan *ability* sebagai variabel yang mempengaruhi kompetensi.

REFERENSI

- Aditya , Rifki et al. (2015). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kompetensi Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. 27.(2). Oktober.1-6
- Ardiyanto, Henderis dan Agung Gita Subakti. (2018). Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Hotel Sahit Jaya Lippo Cikarang, *Journal of Indonesian Tourism, Hospital and Recreation* , 1.(2), Oktober
- Dessler, Gary. (2011). *Human Resource Management*. 12th Edition. Florida International University
- Fahmi Irham, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*, Alfabeta .Bandung.
- Fahmi, A Rozzaq et al. (2020), Pengaruh *Knowledge Dan Skill* Terhadap Kinerja Melalui Kompetensi Kewirausahaan Pada Pengusaha UMKM Produk Unggulan Kota Malang , *Jurnal Reformasi*. 10. (1). 1-10
- Mathis dan Jhonson. (2011). *Human Resource Management*. Edisi 10. Jakarta: Salemba Empat
- Maulana, R Barreta. (2016). Pengaruh Motivasi, Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Dan Disiplin Kerja Terhadap Kompetensi Pegawai Dan Kinerja

- Pegawai. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*. 4.(3).
- Mar'at.(2000). *Pengantar Ilmu Sosial: Sebuah Kajian Pendekatan Struktural*. Bumi Aksara: Jakarta.
- Ma'ruf ,Nirmala A dan Siswanto. (2010). Pengaruh Motivasi Terhadap peningkatan Kompetensi Bidan Desa di Kabupaten Malang. *Jurnal Buletin Penelitian Sistem Kesehatan*.13.(1) Januari. 77-82
- Harris,Michael.(2000). *Human Resurce Management:Apractical Approach*. 2nd.Edition,The Dryden Press
- Noe, Raymond A, et al., (2009). *Human Resources Management: Gaining a Competitive Advantage*, 4th edition, McGraw-Hill/Irwin, New York
- Octavia, Jayanti, (2015). *Pengaruh Sikap Kewirausahaan dan Kompetensi Wirausaha Terhadap Keberhasilan Usaha Pada Produsen Sepatu Cibaduyut Kota Bandung*.*Jurnal Riset Akuntansi*. VII,(1).April:41-60
- Pranata et al. (2018). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kompetensi dan Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan tetap PT Bank Tabungan Pensiunan Nasionanl Syariah Malang Divisi Mobile Marketing Syariah). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. 61.(3). Agustus:39-47
- Permenparekref . (2014) .*Peraturan Menteri Pariwisata dan Ekonomi Kreatif. No.6 . Tahun 2014. Tentang Standar Usaha Hotel*.
<https://www.kemenparekraf.go.id>
- Richardianto,Prasaja.(2018).*Human Capital Management*. Edisi 1. Bogor:In Media
- Ryan ,R.M.and Deci,E.L. (2000).Self Determination Theory and Facilitaion of Intrinsic Motivation, Social Development and Wellbeing. *American Psychologist*.55(1): 68-78
- Robbins, Stephen P. (2001). *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, Jilid. 1, Edisi 8. Jakarta: Prenhallindo
- Robbins, Stephen P. & Timothy A Judge.(2013).*Organizational Behavior*, 15thEdition . New Jersey: Prentice – Hall Inc
- Saipudin .(2014).Faktor faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi Profesional Guru Bidang Kompetensi Keahlian Teknik Instalasi tenaga Listrik di SMK. *Jurnal INVOTEC*. X(1). Februari :67-88
- Satria.R.Okky dan Asep Kuswara. (2013). Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Terhadap Kompetensi Jurnal Kerja Serta Implikasinya Pada Produktivitas Pegawai Dinas Perhubungan Kota Bandung. *Jurnal Ekonomi,Bisnis dan Entrepreneurship*. Volume. 7(2),Oktober.74-83
- Schermerhorn, John R, Jr.(1997). *Manajemen*. Yogyakarta : Penerbit ANDI
- Spreitzer,GM.(1995). Pschological Empowerment in The Work Place: Dimention,Measurement, and Validation.*Academy of Management Journal*.38(5).1442-1465.
- Sedarmayanti.(2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Schuler R.S. Susan E.Jackson. (1997).*Manajmen Sumber Daya Manusia: Menghadapi Abad ke 21*. Edisi keenam, Erlangga, Jakarta

- Schuler, R.S. (2011). Framework For Global Talent Management: HR Actions For Dealing With Global Talent Challenges . In H. Scullion and D. Collings (eds.), *Global Talent Management* ,pp. 17-36
- Sidharta et al (2014) . Analisis faktor Penentu Kompetensi Berdasarkan Kosep Knowledge, Skill, dan Ability (KSA) di Sentra Kaos Suci Bandung. *Jurnal Computech dan Bisnis*. 8(1), 31-38
- Simamora, Henry. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 3. Yogyakarta: STIE YPKN.
- Singarimbun, Masri. (1995). *Metode Penelitian Survey*. Jakarta: LP3ES.
- Spencer, Lyle & Signe M. Spencer. (1993). *Competence at Work, Models For Superior Performance*. Canada : John Wiley & Sons, Inc.
- Sugiarto. (2012). Pengaruh sikap Guru Terhadap Pengalaman Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kompetensi Profesional Guru Olah Raga SMPN Se Kabupaten Malang. *JMP*, 1.(3), Desember. 345-359
- Sugiyono. (1999). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung : CV. Alfabeta
- Sutrisno. (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana.
- Wibowo. (2010). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Press.
- Wirawan. (2009), *Evaluasi Kinerja Manajemn Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Salemba Empat.
- Zia .Muhamad A (2016). *Pengaruh Kurikulum Pelatihan Dan Pengembangan Terhadap Kompetensi (Studi pada Mahasiswa Konsentrasi Perbankan Syariah)*. Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universita Islam Negri Syarif Hdayatullah Jakarta .<http://repository.uinjkt.ac.id/dspace/handle/123456789/35616>

BIODATA PENULIS

Sofiati, adalah dosen tetap STIE Widya Wiwaha Yogyakarta dengan bidang keahlian manajemen sumber daya manusia.

Danny Evaju, adalah alumni paska sarjana STIE Widya Wiwaha yang bekerja di Premier Timoho dengan bidang keahlian pariwisata.