

**PENGARUH KOMPETENSI, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA HOTEL SINTESA PENINSULA MANADO***THE EFFECT OF COMPETENCE, EDUCATION AND TRAINING ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE PENINSULA SYNTHESIS HOTEL*

Oleh:

**Yosua Max Frans Rindengan<sup>1</sup>****Irvan Trang<sup>2</sup>****Genita G Lumintang<sup>3</sup>**<sup>123</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Akuntansi  
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

<sup>1</sup>[yosuamax10@gmail.com](mailto:yosuamax10@gmail.com)<sup>2</sup>[irvan\\_trang@yahoo.com](mailto:irvan_trang@yahoo.com)<sup>3</sup>[genitagracia73@gmail.com](mailto:genitagracia73@gmail.com)

**Abstrak:** Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang penting karena kemajuan organisasi atau perusahaan tergantung dari sumber daya yang dimiliki. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau secara keseluruhan selama periode tertentu, dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah di tentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama. Dalam meningkatkan kinerja perusahaan tentunya memerlukan sumber daya manusia yang memiliki skill dan pengetahuan yang baik dan luas guna meningkatkan efektivitas dan efisiensi dari kinerja, untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas tentunya perlu di adakan pelatihan-pelatihan yang guna lebih mengembangkan skill karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kompetensi, Pendidikan, Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil uji hipotesis ditemukan bahwa secara simultan Kompetensi Pendidikan, dan Pelatihan, berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Sintesa Peninsula Manado, namun secara parsial pendidikan dan pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Untuk Hotel Sintesa Peninsula Manado, agar lebih meningkatkan pendidikan dan pelatihan yang diberikan sehingga karyawan yang ingin mngembangkan skill dan pengetahuannya ke tingkat yang lebih tinggi dapat lebih berkembang dengan baik.

**Kata Kunci:** *Kompetensi, pendidikan, pelatihan, kinerja karyawan*

**Abstract:** *Employee performance is one of the important factors because the progress of an organization or company depends on the resources it has. Performance is the result or level of success of a person or as a whole during a certain period, in carrying out tasks compared to possibilities, such as work standards, targets or targets or criteria that have been previously agreed upon. In improving the company's performance, of course, requires human resources who have good and broad skills and knowledge in order to increase the effectiveness and efficiency of performance. This study aims to determine the effect of Competence, Education, Training on Employee Performance at the Sintesa Peninsula Hotel Manado. The analytical method used is multiple linear regression. The results of hypothesis testing found that simultaneously Educational Competence and Training, had a significant effect on employee performance at the Sintesa Peninsula Hotel Manado, but partially education and training had no effect on employee performance. For Hotel Sintesa Peninsula Manado, in order to further improve the education and training provided so that employees who want to develop their skills and knowledge to a higher level can develop better.*

**Keywords:** *Competence, education, training, employee performance*

### Latar Belakang

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang penting karena kemajuan organisasi atau perusahaan tergantung dari sumber daya yang dimiliki. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau secara keseluruhan selama periode tertentu, dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah di tentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama. Dalam meningkatkan kinerja perusahaan tentunya memerlukan sumber daya manusia yang memiliki skill dan pengetahuan yang baik dan luas guna meningkatkan efektivitas dan efisiensi dari kinerja, untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas tentunya perlu di adakan pelatihan-pelatihan yang guna lebih mengembangkan skill karyawan.

Kompetensi sumber daya manusia merupakan kompetensi yang berhubungan dengan pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan karakteristik kepribadian yang mempengaruhi secara langsung terhadap kinerjanya. Kompetensi atau kemampuan karyawan tercermin dari kinerja sehingga kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal. Kinerja karyawan tersebut merupakan salah satu modal bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya sehingga kinerja karyawan adalah hal yang patut diperhatikan oleh pemimpin perusahaan. Kompetensi menjelaskan apa yang di lakukan orang ditempat kerja pada berbagai tingkatan dan memperinci standar masing-masing tingkatan, mengidentifikasi karakteristik, pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan oleh individu yang menungknkan menjalankan tanggung jawab secara efektif sehingga mencapai standar professional dalam bekerja dan mencakup semua aspek/indikator, yaitu catatan manajemen kinerja, keterampilan dan pengetahuan tertentu, sikap, komunikasi aplikasi dan pengembangan. Kompetensi menunjukkan keteampilan atau pengetahuan yang di didirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut.

Pendidikan adalah suatu hal yang sangat penting dan sangat berpengaruh data kehidupan manusia. Pendidikan di Indonesia menjadi prioritas utama, karena mendapatkan penanganan yang khusus dari pemerintah pusat. Upaya inovasi pendidikan yang dilakukan pemerintah guna pendidikan di indonesia mampu bersaing dengan dunia global. Hal ini dibuktikan dengan mengajukan pendidikan di indonesia pemerintah berusaha keras untuk mewujudkannya. Lewat pendidikan seseorang dapat membentuk kepribadiannya yang lebih baik sesuai yang diinginkan. Seiring dengan meningkatnya kualitas pendidikan indonesia akan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Pendidikan merupakan sektor yang strategis untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan mencerdaskan kehidupan bangsa. Dalam Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional dijelaskan bahwa: Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual, keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa, dan negara. Dalam proses pembelajaran tradisional anak kurang didorong untuk mengembangkan kemampuan berfikir.

Pelatihan merupakan kewajiban perusahaan dan semua pihak dan semua pihak terkait dalam pengembangan dan perencanaan usaha. Hal ini di karenakan dengan diadakannya pelatihan, maka perusahaan melakukan investasi jangka panjang terhadap pengembangan nilai yang dimiliki perusahaan. Melalui adanya pelatihan, perusahaan dapat mengembangkan serta menambah pengetahuan dan keterampilan karyawan sehingga dapat semakin mengefisiensikan pekerjaan yang dilaksanakan karyawan atau sering di sebut juga sebagai penilaian kinerja atau penilaian prestasi juga mutlak di lakukan untuk melihat sampai jauh mana keberhasilan pelatihan dan prestasi karyawan tersebut.

### Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Peninsula Manado.
2. Untuk mengetahui pengaruh Pendidikan terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Sintesa Peninsula Manado.
3. Untuk mengetahui pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado.
4. Untuk mengetahui pengaruh Kompetensi, Pendidikan, Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Sintesa Peninsula Manado.

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia merupakan proses memperoleh, melatih, menilai dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan, keamanan dan masalah keadilan (Dessler, 2015:5). Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan, penggerakan dan pengendalian suatu nilai yang menjadi kekuatan manusia untuk mencapai tujuan (Ardana, Muljati, dan Mudiarta, 2015:5).

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja dapat juga di artikan sebagai pengeluaran energi untuk kegiatan yang dibutuhkan oleh seseorang untuk mencapai tujuan tertentu. Sedangkan, menurut Sutrisno (2015:128) produktivitas merupakan output per unit atau output dibagi input, atau rasio antara output dengan input. Ardana, Muljati, dan Mudiarta (2015:211) menyatakan bahwa produktivitas merupakan perbandingan efektivitas menghasilkan keluaran (*output*) dengan efisiensi penggunaan sumber-sumber masukan (input). Adapun faktor-faktor yang mendukung peningkatan kualitas kerja, menurut Simanjuntak dalam Sutrisno (2015:125), sebagai berikut: pelatihan, mental dan kemampuan fisik karyawan, hubungan antara atasan dan bawahan.

### **Kompetensi**

Wibowo (2017:32) menjelaskan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan melaksanakan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaannya. Sedarmayanti (2016:12) juga menjelaskan bahwa kompetensi adalah karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap atau dapat memprediksi kinerja yang sangat baik.

### **Pendidikan**

Menurut Undang-Undang No.20 Tahun 2003 Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta ketrampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

Menurut Fuad (2015:4) menjelaskan bahwa dalam pengertian sederhana dan umum makna pendidikan sebagai usaha manusia untuk menumbuhkan dan mengembangkan potensi-potensi pembawaan baik jasmani maupun rohani sesuai dengan nilai-nilai yang ada didalam masyarakat dan kebudayaan. Usaha-usaha yang dilakukan untuk menanamkan nilai-nilai dan norma-norma tersebut serta mewariskan kepada generasi berikutnya untuk dikembangkan dalam hidup dan kehidupan yang terjadi dalam suatu proses pendidikan sebagai usaha manusia untuk melestarikan hidupnya

### **Kecerdasan Emosional**

Menurut Widodo (2015:82), Pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Berdasarkan pengertian tersebut, pelatihan berarti suatu perubahan yang sistematis dari Knowledge, Skills, Attitude dan Behaviour yang terus mengalami peningkatan yang dimiliki oleh setiap karyawan dengan itu dapat mewujudkan sasaran yang ingin dicapai oleh suatu organisasi atau perusahaan dalam pemenuhan standar SDM yang di inginkan

### **Penelitian Terdahulu**

Wotulo, Sendow, dan Saerang, (2018). Pengaruh Pelatihan, Pengembangan karir dan Kompetensi terhadap Kinerja karyawan pada Bank Sulutgo pusat di Manado. Regresi Linier Berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan pelatihan tidak berpengaruh secara parsial tetapi berpengaruh secara simultan dengan variabel pengembangan karir dan kompetensi terhadap kinerja karyawan

Silas dan Lumintang (2019). Pengaruh motivasi, pengembangan karir dan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan PT. Marga Dwitaguna Manado. Regresi Linier Berganda. Hasil penelitian dan hipotesis ini menunjukkan bahwa motivasi, pengembangan karir dan kompensasi secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja, secara parsial motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, pengembangan karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai dan kompensasi finansial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan

Sela, Lengkong, dan Trang, (2018). Pengaruh Kompetensi dan desain Pelatihan terhadap Efektivitas Pelatihan Guru SMA/SMK/MA Manado pada Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Regresi Linier Berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan kompetensi dan desain pelatihan terhadap efektivitas pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas pelatihan dan desain pelatihan memiliki positif tidak signifikan terhadap efektivitas pelatihan.

## METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2016:112). Penelitian ini mencari pengaruh antara variabel bebas

### Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan Hotel Sintesa Peninsula Manado, berjumlah 150 karyawan. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti menggunakan sampel yang diambil dari populasi (Sugiyono, 2016:81). Teknik sampling secara umum teknik sampling dibagi menjadi dua,; yaitu probability sampling dan non-probability sampling. Pada probability sampling setiap anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk menjadi anggota sampel, sedangkan pada non-probability sampling seluruh anggota populasi tidak memiliki peluang yang sama untuk ditetapkan sebagai sampel penelitian (Sugiyono, 2016:18). Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 60 responden berdasarkan perhitungan sampel menggunakan rumus *slovin*.

### Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk menjawabnya. Kuesioner dapat berupa pertanyaan terbuka atau tertutup dan dapat diberikan kepada responden secara langsung ataupun tidak langsung (Sugiyono, 2016:188). Kuesioner pada penelitian ini akan dibagikan kepada jumlah sampel yang telah penulis tentukan yaitu Karyawan Hotel Sintesa Peninsula Manado Pengukuran data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah skala Likert.

### Metode Analisis Data

#### Uji Validitas

Uji validitas merupakan derajat kecepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Dengan demikian data yang valid adalah data “yang tidak berbeda” antara data yang dilaporkan peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian (Sugiyono, 2016:201).

#### Uji Realibilitas

Reliabilitas/keandalan (derajat konsistensi) adalah ukuran yang menunjukkan seberapa tinggi suatu instrumen dapat dipercaya atau dapat diandalkan, artinya realibilitas menyangkut ketepatan (dalam pengertian konsisten) alat ukur (Mustafa, 2018:87).

#### Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Suatu analisis dikatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas jika nilai VIF (*Variance Inflation Factor*)  $< 10$  (Ghozali, 2016:97).

### Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastitas dan jika berbeda disebut heteroskedastitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastitas atau tidak terjadi heteroskedastitas (Ghozali, 2016:103).

### Uji Normalitas

Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu memiliki distribusi normal (Ghozali, 2016:110). Cara termudah untuk melihat normalitas yaitu analisis grafik. Analisis grafik digunakan untuk melihat normalitas data dilakukan dengan melihat grafik histogram dan kurva normal *probability plot*.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda diperlukan guna mengetahui koefisien-koefisien regresi serta signifikan sehingga dapat dipergunakan untuk menjawab hipotesis.

### Uji t (secara parsial)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa besar pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen (Ghozali, 2016:115). Kriteria yang digunakan adalah: (Ghozali, 2016:67).

- $H_0 : b_1 = 0$   
Artinya, tidak ada pengaruh yang signifikan secara parsial pada masing-masing variabel independen.
- $H_a : b_1 > 0$   
Artinya, ada pengaruh yang signifikan secara parsial pada masing-masing variabel independen.

Sedangkan kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

- Taraf Signifikan ( $\alpha = 0,01$ )
- Distribusi t dengan derajat kebebasan (n)
- Apabila t hitung  $>$  t tabel maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
- Apabila t hitung  $<$  t tabel maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

### Uji F (secara simultan)

Uji F bertujuan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan ke dalam model secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen (Ghozali, 2016).

Membuat hipotesis untuk kasus pengujian F-test di atas yaitu:

- $H_0 : b_1, b_2 = 0$   
Artinya, tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen terhadap dependen
- $H_a : b_1, b_2 > 0$   
Artinya, ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen terhadap dependen

Menentukan F tabel dan F hitung dengan tingkat kepercayaan sebesar 95% atau taraf signifikansi sebesar 5% ( $\alpha = 0,1$ ), maka:

Jika F hitung  $>$  F tabel, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, berarti masing-masing variabel independen secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

Jika F hitung  $<$  F tabel, maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, berarti masing-masing variabel independen secara bersama-sama tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

#### Uji Validitas dan Reabilitas

Instrumen yang digunakan pada penelitian ini adalah kuesioner. Oleh sebab itu instrumen penelitian harus diuji terlebih dahulu dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas menggunakan koefisien korelasi pearson. Jika nilai korelasi di atas 0,3 mengindikasikan Instrumen yang digunakan telah valid. Uji reliabilitas menggunakan koefisien alpha cronbach. Jika nilai alpha di atas 0,6 mengindikasikan instrumen yang digunakan telah reliabel.

Hasil uji validitas dan reliabilitas pada instrumen penelitian menggunakan software SPSS versi 25.0 adalah sebagai berikut:

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas**

Variabel	Pernyataan	Pearson Correlation	r tabel	Sig	Alpha	Status
Kompetensi (X <sub>1</sub> )	X <sub>1.1</sub>	0.559	0.254	0,000	0,05	Valid
	X <sub>1.2</sub>	0.628	0.254	0,000	0,05	Valid
	X <sub>1.3</sub>	0.629	0.254	0,000	0,05	Valid
	X <sub>1.4</sub>	0.637	0.254	0,000	0,05	Valid
	X <sub>1.5</sub>	0.480	0.254	0,000	0,05	Valid
Pendidikan (X <sub>2</sub> )	X <sub>2.1</sub>	0.882	0.254	0,000	0,05	Valid
	X <sub>2.2</sub>	0.828	0.254	0,000	0,05	Valid
	X <sub>2.3</sub>	0.827	0.254	0,000	0,05	Valid
Pelatihan (X <sub>3</sub> )	X <sub>3.1</sub>	0.669	0.254	0,000	0,05	Valid
	X <sub>3.2</sub>	0.850	0.254	0,000	0,05	Valid
	X <sub>3.3</sub>	0.645	0.254	0,000	0,05	Valid
	X <sub>3.4</sub>	0.346	0.254	0,005	0,05	Valid
	X <sub>3.5</sub>	0.850	0.254	0,000	0,05	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y <sub>1</sub>	0.589	0.254	0,000	0,05	Valid
	Y <sub>2</sub>	0.757	0.254	0,000	0,05	Valid
	Y <sub>3</sub>	0.743	0.254	0,000	0,05	Valid
	Y <sub>4</sub>	0.576	0.254	0,000	0,05	Valid
	Y <sub>5</sub>	0.579	0.254	0,000	0,05	Valid

Sumber: Hasil olahan data SPSS 25, 2022

Hasil dari Tabel 1 menunjukkan bahwa setiap variabel yang diteliti sudah valid. Hal ini ditunjukkan lewat nilai *Pearson Correlation* yang lebih dari nilai r tabel.

**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kompetensi (X <sub>1</sub> )	0,625	Reliabel
Pendidikan (X <sub>2</sub> )	0,801	Sangat Reliabel
Pelatihan (X <sub>3</sub> )	0,700	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,644	Reliabel

Sumber: Hasil olahan data SPSS 25, 2022

Tabel 2 menunjukkan bahwa variabel yang diteliti sudah reliabel, ini ditunjukkan lewat nilai *Cronbach Alpha* dari setiap variabel yang lebih dari 0,60

### Uji Multikolinearitas

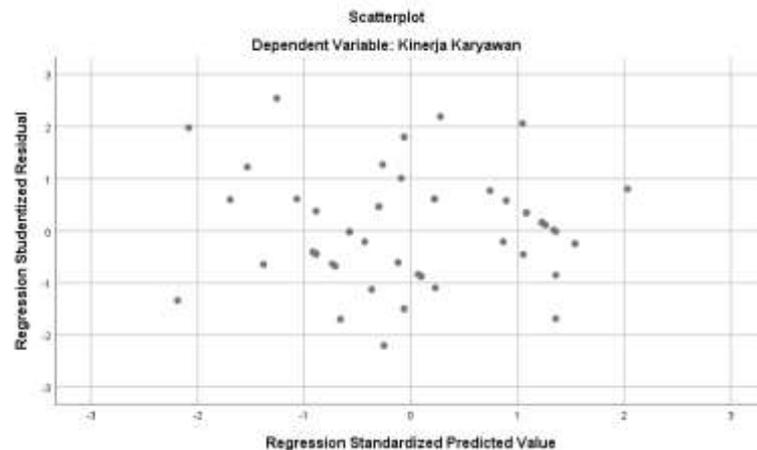
**Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas**

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Kompetensi (X <sub>1</sub> )	0.298	3.354	Non multikolinieritas
Pendidikan (X <sub>2</sub> )	0.779	1.284	Non multikolinieritas
Pelatihan (X <sub>3</sub> )	0.262	3.823	Non multikolinieritas

Sumber: Hasil olahan data SPSS 25, 2022

Hasil dari perhitungan terlihat pada Tabel 3, menghasilkan nilai VIF untuk seluruh variabel X kurang dari 10 (<10) dan nilai *Tolerance* untuk seluruh variabel X lebih dari 0,1. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model penelitian ini.

### Uji Heterokedastisitas

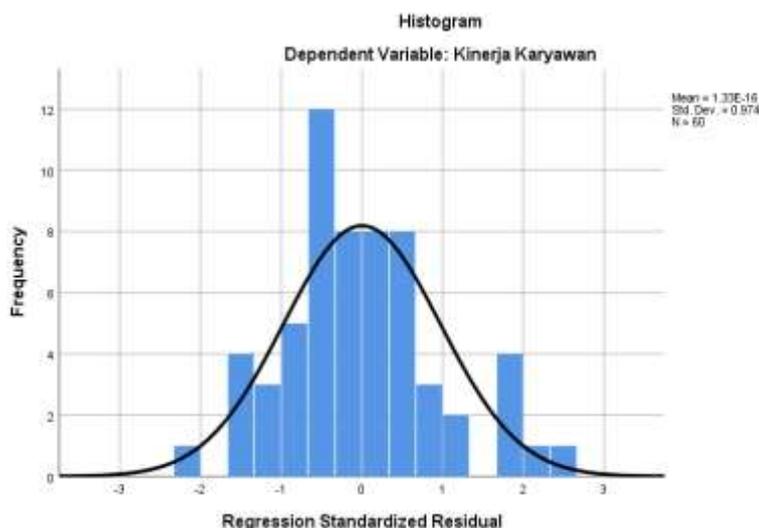


**Gambar 2 Hasil Uji Heterokedastisitas**  
*Sumber: Hasil olahan data SPSS 25, 2022*

Gambar 2 menyatakan bahwa grafik Scatterplot yang ditampilkan untuk uji heterokedastisitas menampakan titik-titik yang menyebar secara acak dan tidak ada pola yang jelas terbentuk serta dalam penyebaran titik-titik tersebut menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut mengidentifikasi tidak terjadinya heterokedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel kinerja karyawan (Y)

### Uji Normalitas

Uji normalitas yang dilakukan melalui pendekatan grafik (*histogram dan P-Plot*) hasilnya sebagai berikut :



**Gambar 3 Hasil Uji Normalitas**  
*Sumber: Hasil olahan data SPSS 25, 2022*

Gambar 3 menunjukkan bahwa kurva normal pada histogram diatas, dapat dikatakan bahwa model berdistribusi normal, karena membentuk lonceng.

## Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients <sup>a</sup>						Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF	
		B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	1.487	2.215		.671	.505			
	Kompetensi	1.040	.160	.980	6.507	.000	.298	3.354	
	Pendidikan	.235	.140	.157	1.640	.098	.779	1.284	
	Pelatihan	-.279	.144	-.311	-1.937	.058	.262	3.823	

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil olahan data SPSS 25, 2022

Hasil pengujian Tabel 4. dapat ditulis dalam bentuk persamaan regresi bentuk *Standardized Coefficients* diperoleh persamaan sebagai berikut:  $Y = 1,487 + 1,040X_1 + 0,234X_2 - 0,279X_3$

Hasil persamaan regresi berganda tersebut diatas memberikan pengertian bahwa :

1. Nilai constant sebesar 1,487 memberikan pengertian bahwa jika faktor Kompetensi, Pendidikan, dan Pelatihan tidak dilakukan atau sama dengan nol (0) maka besarnya Kinerja Karyawan adalah 1,487%.
2. Untuk Kompetensi ( $X_1$ ) koefisien regresinya adalah positif, hal ini dapat diartikan apabila Kompetensi ( $X_1$ ) meningkat 1%, maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 1,040%.
3. Untuk variabel Pendidikan ( $X_2$ ) koefisien regresinya adalah positif, hal ini dapat diartikan apabila Pendidikan ( $X_2$ ) Meningkat 1%, maka Kinerja Karyawan (Y) akan menurun sebesar 0,235%.
4. Untuk Variabel Pelatihan ( $X_3$ ) koefisien regresinya adalah negatif, hal ini dapat diartikan apabila Pelatihan ( $X_3$ ) menurun 1%, maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,279%.

## Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara simultan variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 5. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Model		ANOVA <sup>a</sup>				
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	140.865	3	46.955	30.676	.000 <sup>b</sup>
	Residual	85.718	56	1.531		
	Total	226.583	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: Hasil olahan data SPSS 25, 2022

Berdasarkan tabel 5 secara simultan dari variabel  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $X_3$  terhadap Y yaitu Kinerja Karyawan sebesar 0,000. Hal ini berarti koefisien variabel  $X_1$   $X_2$  dan  $X_3$  berpengaruh secara bersama-sama terhadap Y, dimana dalam nilai signifikan kurang dari 5% ( $< 0,05$ ). Hal ini berarti bahwa hipotesis 1 ( $H_1$ ) yang menyatakan bahwa variabel Kompetensi ( $X_1$ ), Pendidikan ( $X_2$ ) dan Pelatihan ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Hotel Sintesa Peninsula secara simultan, dapat diterima atau terbukti.

## Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. sebagai nilai t hitung yang akan dibandingkan dengan nilai t tabel.

Hasil analisis regresi pada tabel 4 Menyatakan bahwa:

1. Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel Kompetensi ( $X_1$ ) sebesar 6.507 lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1.670 dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$ , sehingga  $H_0$  ditolak artinya Kompetensi ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), dengan demikian hipotesis dapat diterima
2. Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel Pendidikan ( $X_2$ ) sebesar 1.640 lebih kecil dari nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1.670 dengan tingkat signifikan  $0,098 > 0,05$ , sehingga  $H_0$  diterima artinya Pendidikan ( $X_2$ ) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), dengan demikian hipotesis dapat ditolak

3. Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel Pelatihan ( $X_3$ ) sebesar -1.937 lebih kecil dari nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1.670 dengan tingkat signifikan  $0,058 > 0,05$ , sehingga  $H_0$  diterima artinya Pelatihan ( $X_3$ ) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), dengan demikian hipotesis dapat ditolak.

### Pembahasan

Berdasarkan pada hasil uji hipotesis serta hasil analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini, menunjukkan bahwa variabel Kompetensi, Pendidikan, dan Pelatihan secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Sintesa Peninsula

Hasil uji signifikansi F (sig. F) secara simultan dari variabel  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $X_3$  terhadap Y yaitu Kinerja Karyawan sebesar 0,000. Hal ini berarti koefisien variabel  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $X_3$  berpengaruh secara bersama-sama terhadap Y, dimana dalam nilai signifikan kurang dari 5% ( $< 0,05$ ). Hal ini berarti bahwa hipotesis 1 ( $H_1$ ) yang menyatakan bahwa variabel Kompetensi ( $X_1$ ), Pendidikan ( $X_2$ ) dan Pelatihan ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Hotel Sintesa Peninsula secara simultan, dapat diterima atau terbukti.

Selain menggunakan nilai probabilitas atau nilai *Sig.*, metode yang lain yang dapat digunakan adalah menggunakan nilai F hitung dibandingkan dengan nilai F tabel. Kriteria penilaian dengan menggunakan metode ini adalah, jika nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel;  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka hipotesis penelitian diterima, dan sebaliknya. Dalam kasus di atas  $F_{hitung}$  memiliki nilai 30.676 sedangkan F tabel memiliki nilai 2,76 ini berarti  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , sehingga hipotesis penelitian dapat diterima.

Berdasarkan hasil penelitian yang diuraikan sebelumnya ditemukan bahwa variabel kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Hotel Sintesa Peninsula. Dapat diartikan bahwa adanya hubungan yang signifikan dari kompetensi terhadap kinerja karyawan dimana kompetensi merupakan faktor pendukung penting yang dibutuhkan seorang karyawan dalam bekerja dalam sebuah perusahaan, semakin baik kompetensi yang dimiliki oleh karyawan tersebut semakin baik juga kinerja yang akan dihasilkan oleh karyawan tersebut guna mendukung kegiatan kerja dalam perusahaan. Dari hasil tersebut menyimpulkan bahwa karyawan pada Hotel Sintesa Peninsula memiliki kompetensi yang baik dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat menjelaskan bahwa karyawan pada Hotel Sintesa Peninsula sudah memiliki kompetensi yang baik hal itu menjadi faktor pendukung kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian yang diuraikan sebelumnya ditemukan bahwa variabel Pendidikan dalam penelitian ini memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Sintesa Peninsula. Dari hasil penelitian terlihat bahwa hipotesis penelitian yang menyatakan "Pendidikan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan" ditolak. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa Pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Ini dikarenakan pendidikan bukan merupakan tolak ukur seorang karyawan menghasilkan kinerjanya dalam perusahaan melainkan kompetensi dari karyawan tersebut. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa Pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang artinya di dalam Pendidikan yang ada di Hotel Sintesa Peninsula tidak terlalu mempengaruhi dari tingkat kinerja karyawan di Hotel Sintesa Peninsula. Hal ini dapat menjadi pertimbangan yang penting bagi perusahaan dalam menentukan kebijakan dalam meningkatkan Kinerja Karyawan nya.

Berdasarkan hasil penelitian yang diuraikan sebelumnya ditemukan bahwa variabel Pelatihan dalam penelitian ini tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Sintesa Peninsula Manado. Dari hasil penelitian terlihat bahwa hipotesis penelitian yang menyatakan "Pelatihan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan" diterima. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa Pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang artinya di dalam pelatihan yang diadakan oleh Hotel Sintesa Peninsula tidak mempengaruhi dari tingkat kinerja karyawan di Hotel Sintesa Peninsula Manado. Hal ini dapat menjadi pertimbangan yang penting bagi perusahaan dalam menentukan kebijakan dalam meningkatkan Kinerja Karyawan nya.

### Kesimpulan

Kesimpulan penelitian adalah:

1. Hasil uji hipotesis ditemukan bahwa secara simultan Kompetensi Pendidikan, dan Pelatihan, berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Sintesa Peninsula Manado.
2. Hasil uji hipotesis ditemukan bahwa secara parsial Kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Sintesa Peninsula Manado.
3. Hasil uji hipotesis ditemukan bahwa secara parsial Pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Sintesa Peninsula Manado.
4. Hasil uji hipotesis ditemukan bahwa secara parsial Pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Sintesa Peninsula Manado.

### Saran

Saran yang dapat diberikan adalah:

1. Untuk Hotel Sintesa Peninsula Manado agar lebih meningkatkan pendidikan dan pelatihan yang diberikan sehingga karyawan yang ingin mengembangkan skill dan pengetahuannya ke tingkat yang lebih tinggi dapat lebih berkembang dengan baik.
2. Penelitian yang akan dilakukan selanjutnya supaya dapat memperluas penelitian dengan menambahkan faktor-faktor lain yang mungkin berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan yang belum diteliti dalam penelitian ini sehingga hasil penelitian dapat lebih menggambarkan kondisi sesungguhnya selama jangka panjang.

### DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, K. I., Muljati, W. N., dan Mudiarta, I. W. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Dessler, G. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh. Paramita Rahayu. PT Indeks, Bandung.
- Fuad, I. 2015. *Dasar-Dasar Pendidikan*. PT. Rineka Cipta. Jakarta
- Ghozali, I. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Mustafa, Z. E. 2018. *Mengurai Variabel hingga Instrumentasi*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, PT Refika Aditama. Bandung
- Sela, J., Lengkon, V. P., & Trang, I. 2018. Pengaruh Kompetensi dan Desain Pelatihan terhadap Efektivitas Pelatihan Guru SMA/SMK/MA Manado pada Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 6(4). <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/21004> di akses tanggal 20 Oktober 2021
- Silas, B., & Lumintang, G. 2019. Pengaruh Motivasi, Pengembangan Karir, Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Marga Dwitaguna Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(4). <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/25355> di akses tanggal 20 Oktober 2021
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, Bandung.
- Sutrisno, E. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group. Jakarta
- Wibowo, 2017. *Manajemen Kinerja*. Edisi 4. PT Rajagrafindo. Jakarta
- Widodo. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pustaka Pelajar, Yogyakarta.

Wotulo, A. G., Sendow, G., & Saerang, R. 2018. Pengaruh pelatihan, pengembangan karir, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada bank sulutgo pusat di manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 6(4).. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/20999> di akses tanggal 20 Oktober 2021

