Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Hotel Horison di Kota Tasikmalaya)

Hana Alyah Khansa*, Sri Suwarsi, Firman Shakti Firdaus

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Bandung, Indonesia.

* hanaalyahkhansa@gmail.com, dr.srisuwarsi@gmail.com, firmanshakti83@gmail.com

Abstract. Human resources in the hotel industry are very important to improve employee performance, especially service performance, because hotels are a service industry that is very dependent on HR aspects. Performance improvement can be influenced by competence and work motivation. The method used in this study is the quantitative method by operating the calculations of the IBM SPSS Statistics 25 program and the data analysis techniques used are descriptive and verification analysis. The variables in this study are competence and work motivation on employee performance. Data collection techniques in this study used a questionnaire (questionnaire) and interviews. The population in this study were 46 employees at the Horison Hotel, Tasikmalaya City. Sampling using saturated sampling techniques, because the total population is less than 100, the researchers used the entire population as the research sample. The conclusions in this study (i) competence at the Horison Hotel in Tasikmalaya City is included in the high category, this is measured from the dimensions of knowledge, skills/skills, and attitudes. (ii) Work motivation is included in the very high category, this is measured from the dimensions of physiological needs, a sense of security, social relations, appreciation, and self-actualization. (iii) Employee performance is included in the very high category, this is measured from the dimensions of quantity, quality and teamwork. (iv) Competence and work motivation have a significant positive effect on employee performance by 65.8%. Each variable has the lowest percentage dimension, there fore it is necessary to increase the company's performance to improve.

Keywords: *Competence, Work Motivation, Employee Performance.*

Abstrak. Sumber daya manusia di industri perhotelan sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan, terutama kinerja pelayanan, karena hotel merupakan industri jasa yang sangat tergantung pada aspek SDM. Peningkatan kinerja dapat dipengaruhi oleh kompetensi dan motivasi kerja. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode kuantitaif dengan mengoprasikan perhitungan program IBM SPSS Statistics 25 dan teknik analisis data yang digunakan analisis deskriptif dan verifikatif. Variabel dalam penelitian ini Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket (kuesioner) dan wawancara. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di Hotel Horison Kota Tasikmalaya yang berjumlah 46 orang. Pengambilan sampel menggunakan teknik sampling sampling jenuh, karena jumlah populasi kurang dari 100 maka peneliti menggunakan seluruh populasi menjadi sampel peneliti. Kesimpulan dalam penelitian ini (i) kompetensi pada Hotel Horison di Kota Tasikmalaya termasuk dalam kategori tinggi, hal ini diukur dari dimensi pengetahuan (knowledge), keahlian/keterampilan (skill), dan sikap (attitude). (ii)Motivasi Kerja termasuk dalam kategori sangat tinggi, hal ini duiukur dari dimensi kebutuhan fisiologi, rasa aman, hubungan social, penghargaan, dan aktualisasi diri. (iii) Kinerja Karyawan termasuk dalam kategori sangat tinggi, hal ini diukur dari dimensi kuantitas, kualitas, dan kerjasama tim. (iv) Kompetensi dan Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan sebesar 65,8%. Pada setiap variabel memiliki dimensi presentase terendah maka dari itu perlu adanya peningkatan dari perusahaan untuk meningkatkan kinerja.

Kata Kunci: *Kompetensi, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan.*

Corresponding Author
Email: dr.srisuwarsi@gmail.com

A. Pendahuluan

Menghadapi persaingan bisnis di era globalisasi modern ini tidak mudah. Saat ini, tingkat persaingan dalam dunia bisnis menjadi lebih tinggi. Salah satunya bergerak di bidang jasa yaitu perhotelan, tepatnya bisnis perhotelan di kota Tasikmalaya merupakan asset yang memiliki potensi untuk mendongkrak industri pariwisata. Dalam industri perhotelan perusahaan diminta untuk mengembangkan sumber daya manusia yang dimilikinya agar siap menghadapi persaingan.

Banyak perusahaan jasa di Indonesia mewajibkan karyawannya untuk meningkatkan keunggulannya disegala bidang dalam pencapaian kinerja yang maksimal. Salah satu hal yang harus diperhatikan dalam pelaksanaan pekerjaan yaitu proses dalam pencapaian target, sesuai dengan standar kinerja yang diterapkan dan diinginkan organisasi. Industri jasa merupakan industri yang berkembang dengan pesat di Indonesia. Dengan kata lain kinerja suatu perushaan sangat dipengaruhi dan tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan tersebut. Dalam suatu perusahaan pasti memiliki standarisasi sumber daya manusia atau tenaga kerja yang benar – benar dapat bekerja sesuai dengan apa yang diinginkan oleh perusahaan atau masyarakat.

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan Hasibuan (2016) (1). Kompetensi sangat diperlukan dalam setiap proses sumber daya manusia. Semakin banyak kompetensi dipertimbangkan, maka semakin meningkat pula kinerjanya. Kompetensi karyawan yang terdiri dari pengetahuan (*knowledge*), kemampuan/keterampilan (*skill*), sikap (*attitude*) disesuaikan dengan bidang pekerjaan yang dibutuhkan oleh organisasi, sehingga dapat menghasilkan kinerja karyawan yang berprestasi.

Menurut Spencer dalam Hadion et al (2021) (2), mendefinisikan kompetensi yang berkaitan dengan kinerja individu dalam pekerjaanya dan mendasari karakter individu seseorang. Secara sederhana kompetensi merupakan gabungan antara atribut seorang, keterampilan, dan pengetahuan yang mencerminkan perilaku seseorang. Kompetensi dapat diukur pada saat karyawan menjalankan tugas yang diberikan. Jika karyawan memiliki kompetensi yang memadai maka karyawan tersebut mampu menjalankan tugasnya dengan baik.

Motivasi kerja dapat menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik. Motivasi setiap karyawan sangat penting untuk kinerja dalam perusahaan, meskipun ada beberapa karyawan yang tidak mudah untuk diberikan motivasi. Oleh karena itulah tidak heran karyawan yang mempunyai motivasi yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula. Menurut Hasibuan dalam Sutrisno (2017) (3), motivasi kerja adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan.

Kota Tasikmalaya mempunyai hotel yang cukup banyak jumlahnya. Sehingga untuk mendapatkan tamu ada beberapa cara hotel untuk menarik calon tamu untuk menginap mulai memberikan diskon, memberikan fasilitas lebih atau juga menjaga kualitas pelayanan hotel agar tamu yang datang akan menjadi pelanggan setia yang akan kembali lagi untuk menginap karena puas dengan pelayanan hotel yang telah di berikan contohnya seperti Hotel Horison ini. Agar pelayanan hotel dapat di tingkatkan maka dibutuhkan beberapa sumber daya manusia dengan unsur untuk menunjangnya di antaranya adalah kompetensi, dan motivasi kerja untuk mendapatkan kinerja karyawan yang baik.

Yang menjadi objek dalam penelitian ini adalah Hotel Horison Tasikmalaya yang berlokasi di jalan Yudanegara No.63, Yudanagara, Kec. Cihideung, Kab. Tasikmalaya. Hotel Horison Tasikmalaya mengutamakan kompetensi dan motivasi kerja karena Hotel Horison Tasikmalaya ini merupakan hotel bintang 3 yang dimana pelayanan konsumen menjadi hal utama yang harus diperhatikan untuk mewujudkan kepuasan konsumen. Padatnya pekerjaan yang harus dilakukan, pasti membutuhkan karyawan yang memiliki kompetensi serta motivasi kerja yang tinggi.

Tetapi Hotel Horison Tasikmalaya masih minim akan karyawan yang berkompeten serta motivasi kerja dalam melayani konsumen. Tidak terpenuhinya permintaan pelayanan dikarenakan kurangnya kompetensi yang dimiliki oleh karyawan mengakibatkan tidak dapat terselesaikannya pekerjaan dengan efektif dan efisien, kenyataannya sekarang ini banyak

karyawan yang kurang memahami pekerjaannya dikarenakan ilmu yang mereka dapat selama masa pendidikan tidak sesuai dengan pekerjaan yang saat ini mereka kerjakan, yang mengakibatkan kurangnya kemampuan atau keterampilan yang dimiliki oleh karyawan di bidang yang bukan profesinya sehingga belum mampu menyelesaikan tugas yang diberikan dengan optimal. Serta pembebanan tugas yang berlebihan sehingga satu orang mengerjakan beberapa pekerjaan, 1-3 dan sebagainya sehingga bukannya menunjang kemajuan dan pengembangan itu sendiri tetapi akan menghambat kemajuan karyawan itu sendiri.

Selain kompetensi karyawan yang kurang baik, karyawan di Hotel Horison Tasikmalaya juga masih kurang dalam motivasi kerjanya, dimana pada saat ini masih kurangnya sarana dan pra sarana yang menunjang para karyawan dalam melakukan pekerjaan, seperti kebutuhan fisiologi, penghargaan terhadap karyawan yang berprestasi dan peningkatan potensi diri menjadi faktor lain yang mempengatuhi motivasi kerja. Sehingga karyawan menjadi kurang bersemangat dalam melakukan pekerjaannya yang mengakibatkan kinerja karyawan kurang efektif dan efisien.

Penilaian yang didapat oleh Hotel Horison diperoleh berdasarkan review pengunjung pada www.tripadvisor.com dan ulasan penilaian yang diberikan pihak hotel kepada tamu yang menginap di Hotel Horison yang disinyalir disebabkan oleh adanya tanggapan beberapa masalah yang dialami oleh karyawan antara lain keterlambatan karyawan dalam memberikan pelayanan kepada konsumen sehingga konsumen merasa kecewa, rendahnya kinerja karyawan yaitu karena kurangnya inisiatif dan masih ada karyawan yang belum mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang telah ditetapkan pimpinan. Pelayanan yang kurang baik menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada hotel tersebut kurang maksimal. Hal tersebut, dapat berdampak buruk bagi pihak hotel dan berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan Hotel Horison Kota Tasikmalaya. Oleh karena itu, pihak hotel harus melakukan beberapa upaya perbaikan mengenai kinerja karyawannya

Maka dari itu, penulis memilih judul penelitian "Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Hotel Horison di Kota Tasikmalaya)". Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut: "Bagaimana dan seberapa besar pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Horison di Kota Tasikmalaya". Selanjutnya, tujuan dalam penelitian ini diuraikan dalam pokok-pokok sbb.

1. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana kompetensi pada Hotel Horison Kota Tasikmalaya.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana Motivasi kerja pada karyawan Hotel Kota Tasikmalaya
3. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana Kinerja pada Karyawan Hotel Horison Kota Tasikmalaya
4. Untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Horison Kota Tasikmalaya.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Horison Kota Tasikmalaya
6. Untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Hotel Horison Kota Tasikmalaya.

B. Metodologi Penelitian

Peneliti menggunakan metode teknik analisis deskriptif dan verifikatif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi yang dipilih dalam penelitian ini adalah karyawan Hotel Horison Kota Tasikmalaya yang berjumlah 46 orang responden.

Teknik sampling dalam penelitian ini menggunakan purposive sampling. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan verifikatif menggunakan analisis regresi linier berganda, Uji f, Uji t, dan koefisien determinasi dengan bantuan program IBM SPSS 25.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Proses selanjutnya yang harus dilakukan setelah data terkumpul dengan penyebaran kuesioner yang disebarkan pada army (fans BTS), yaitu melakukan pengolahan data menggunakan software SPSS versi 25 dengan menggunakan teknik analisis statistik.

Uji Asumsi Klasik

Model regresi berganda disebut model yang baik apabila memenuhi uji asumsi klasik. Adapun uji asumsi klasik yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu uji multikolinieritas dan uji heterokedastisitas. Berikut merupakan hasil yang diperoleh dalam penelitian:

Uji Normalitas

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		46
Normal Parameters[a,b]	.0000000	.0000000
	3.01835210	2.41494832
Most Extreme Differences	.088	.039
	.064	.037
	-.088	-.039
Kolmogorov-Smirnov Z		.088
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200[c,d]
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Hasil olah data penyebaran kuesioner (2023)

Untuk uji normalitas dengan analisis statistik menggunakan uji *Kolmogrov- Smirnov.* Nilai Asymp Sig (2-tailed) yaitu sebesar 0.200 > 0.05. ini menandakan bahwa distribusi populasi dikatakan normal. Jadi, dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini memenuhi syarat model regresi yang baik, dimana model regresi berdistribusi normal atau mendekati normal (Ghozali, 2017) (4).

Uji Multikolinieritas

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinieritas

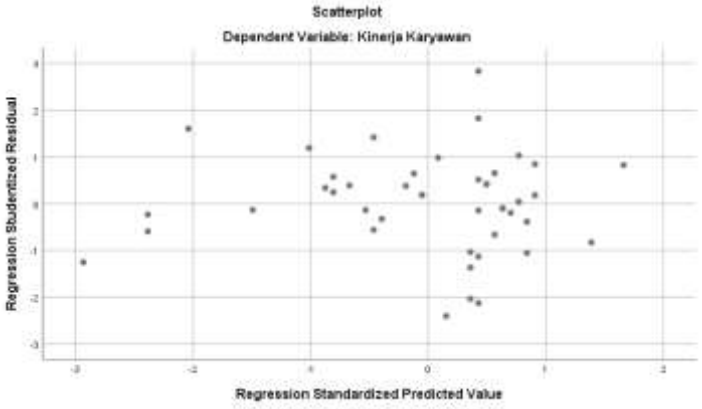
Coefficients[a]			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kompetensi	.727	1.376
	Motivasi Kerja	.727	1.376
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan			

Sumber: Hasil olah data penyebaran kuesioner (2023)

Berdasarkan tabel 2 di atas diketahui nilai *tolerance* untuk variabel kompetensi dan variabel motivasi kerja adalah 0,727 > 0,10. Sementara nilai VIF untuk variabel kompetensi dan variabel motivasi kerja adalah 1,376 < 10,00. Maka, mengacu pada dasar pengambilan keputusan dalam uji multikolinieritas dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas antara variabel bebas kompetensi (X_1) dan motivasi kerja (X_2) yang artinya adanya hubungan linier sempurna antara salah satu atau semua variabel yang membentuk model regresi (Ajija, 2011) (5).

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada atau tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot. Apabila titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka mengindikasikan tidak terjadi heterokedastisitas (Ghozali, 2017) (4).



Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 1, dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak menunjukkan gejala heteroskedastisitas, karena tidak ada pola yang teratur dan jelas dan ada titik-titik yang menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y (Ghozali, 2017) (4).

Analisis Koefisien Korelasi

Tabel 3. Koefisien Korelasi

Correlations				
		Brand Ambassador	Keputusan Pembelian	Kinerja Karyawan
Kompetensi	Pearson Correlation	1.000	.573**	-.122
	Sig. (2-tailed)	.	.000	.421
	N	46	46	46
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	.573**	1.000	.089
	Sig. (2-tailed)	.000	.	.556
	N	46	46	46
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	-.122	.089	1.000
	Sig. (2-tailed)	.421	.556	.
	N	46	46	46
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).				

Sumber: Hasil Olah Data Penyebaran Kuesioner, (2023)

Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan, dapat dilihat bahwa nilai Sig. (2-tailed pada X_1 adalah 0,421 dimana nilai tersebut lebih besar daripada 0,05. Begitu pula nilai Sig. (2-tailed) pada X_2 adalah 0,556 dimana nilai tersebut juga lebih besar daripada 0,5. Maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut terbebas dari gejala heteroskedastistas, karena nilai signifikasi yang dihasilkan lebih besar dari 0,05.

Koefisien Determinasi

Tabel 4. Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.811[a]	.658	.643	3.088
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kompetensi				

Sumber: Hasil Olah Data Penyebaran Kuesioner, (2023)

Berdasarkan tabel 4 dipengaruhi nilai hasil uji koefisien determinasi yang menunjukkan bahwa R Square (R2) sebesar 0,658 atau hasil ini dapat dikatakan bahwa kontribusi variabel independen (Kompetensi dan Motivasi Kerja) yang mempengaruhi variabel independen (Kineja Karyawan) sebesar 65,8% Dan sisanya 34,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil uji asumsi klasik yang telah dilakukan diatas, dapat disimpulkan bahwa model regresi yang dipakai dalam penelitian ini telah layak dan dapat dilakukan analisis statistik selanjutnya dan dibantu program SPSS dalam tabel berikut ini:

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Berganda

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.959	6.207		1.443	.156
	Kompetensi	.575	.109	.553	5.288	.000
	Motivasi Kerja	.287	.081	.372	3.557	.001
	a. Dependent Variable: Kineja Karyawan					

Sumber: Hasil Olah Data Penyebaran Kuesioner, (2023)

Berdasarkan tabel 5, dapat diketahui bahwa persamaan regresi linier berganda untuk data penelitian yang digunakan ini adalah sebagai berikut:

$$Y = 8{,}959 + 0{,}575\ X1 + 0{,}287\ X2$$

Berdasarkan persamaan diatas terlihat bahwa koefisien regeresi variabel bebas yaitu kompetensi (X1), kompetensi (X2), mempunyai nilai positif artinya apabila nilai variabel X naik maka nilai variabel Y akan mengikuti naik dan sebaliknya. Dari kedua variabel tersebut dapat dilihat yang paling mendominasi atau lebih besar pengaruhnya terhadap kinerja karyawan (Y) adalah Kompetensi (X1) sebesar 0,575 (57,5%), selanjutnya Motivasi Kerja (X2) sebesar 0.287 (28,7%), Interprestasi persamaan regresi diatas sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 8,959 berarti bahwa nilai konstanta variabel kinerja adalah 8,959
2. Nilai koefisien regresi variabel kompetensi (X1) sebesar 0,575. Artinya, apabila variabel kompetensi ditingkatkan 1 poin, maka kinerja karyawan akan meningkat juga.
3. Nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja (X2) sebesar 0,287. Artinya, apabila variabel motivasi kerja ditingkatkan 1 poin, maka kinerja karyawan akan meningkat dibandingkan dengan sebelumnya.

Uji Parsial (Uji T)

Tabel 6. Hasil Uji Parsial (Uji T)

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.959	6.207		1.443	.156
	Kompetensi	.575	.109	.553	5.288	.000
	Motivasi Kerja	.287	.081	.372	3.557	.001
	a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Sumber: Hasil Olah Data Penyebaran Kuesioner, (2023)

Maka akan didapat nilai tabel dari rumus :
$t_{tabel} = t (\alpha/2 ; n-k-1) = (0,05 : 2 ; 46-2-1) = t_{tabel}\ 0,025 ; 43 = 2,017$
Keterangan:
α = Tingkat Signifikansi
k = Jumlah Variabel Bebas
n = Jumlah Responden Jadi dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompetensi (X1) memiliki nilai signifikansi 0,00 < 0,05 atau nilai t hitung 5,228 > 2,017 (t tabel). Maka, dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Hotel Horison Kota Tasikmalaya.
2. Motivasi Kerja (X2) memiliki nilai signifikansi 0,01 < 0,05 atau nilai t hitung 5,557 > 2,017 (t tabel). Maka, dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Hotel Horison Kota Tasikmalaya.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 7. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA[a]						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	790.465	2	395.232	41.454	.000[b]
	Residual	409.970	43	9.534		
	Total	1200.435	45			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kompetensi						

Sumber: Hasil Olah Data Penyebaran Kuesioner, (2023)

Berdasarkan tabel di atas hasil uji F menunjukkan bahwa nilai Fhitung > Ftabel dengan nilai 41,454 > 3,21 dan nilai probabilitas value atau taraf signifikan adalah 0,000 < 0,05. Hal ini dapat diartikan bahwa variabel kompetensi (X1) dan motivasi kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Hotel Horison Kota Tasikmakaya (Y).

D. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan dalam penelitian ini, peneliti menyimpulkan beberapa hasil penelitian sebagai berikut:

1. Kompetensi pada Hotel Horison Kota Tasikmalaya merupakan variabel yang termasuk ke dalam kategori Tinggi dengan presentase 82,37%. Artinya Penerapan kompetensi pada karyawan Hotel Horison Kota Tasikmalaya sudah dinilai baik. Dimana terdapat dimensi dengan skor presentase tertinggi (88%) yaitu sikap (attitude). kemudian ada juga dimensi dengan skor presentase terendah (84%) yaitu pengetahuan (knowledge) dengan masuk kategori tinggi.
2. Dari hasil tanggapan responden Motivasi kerja pada Hotel Horison Kota Tasikmalaya merupakan variabel yang termasuk ke dalam kategori sangat tinggi (85,66%) . Artinya

motivasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan sudah dinilai baik. dimana terdapat dimensi dengan skor presentase tertinggi (87,6%) yaitu "kebutuhan penghargaan" kemudian ada juga dimensi dengan skor terendah yaitu "kebutuhan fisiologi" dengan presentase 82,4% dengan kategori tinggi.

3. Dari hasil tanggapan responden Kinerja Karyawan pada Hotel Hosrison Kota Tasikmalaya merupakan variabel yang termasuk ke dalam kategori sangat tinggi dengan presentase 88,75%. artinya kinerja karyawan di hotel tersebut sudah baik dengan memiliki kuantitas, kualitas dan kerja sama tim.
4. Kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Horison Kota Tasikmalaya, yang dapat dilihat dari tabel t hitung variabel kompetensi sebsar 5,288 sedangkan nilai t tabel 2,017 dapt disimpulkan bawah t hitung 5,288 > 2,017 dan nilai signifikasi 0,00 > 0,05. Hal ini berarti adanya Kompetensi terhadap karyawan mampu memberikan sebuah dorongan kepada karyawan agar meningkatkan kinerja mereka.
5. motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Horison Kota Tasikmalaya, yang dapat dilihat dari tabel t hitung variabel kompetensi sebsar 3,557 sedangkan nilai t tabel 2,017 dapt disimpulkan bawah t hitung 3,557 > 2,017 dan nilai signifikasi 0,01 > 0,05. Hal ini berarti adanya motivasi kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan mampu memberikan sebuah dorongan agar karyawan dapat meningkatkan kinerja mereka.
6. Besaran hasil presentase dipengaruhi nilai hasil uji koefisien determinasi yang menunjukkan bahwa R Square (R2) sebesar 0,658 atau hasil ini dapat dikatakan bahwa kontribusi variabel independen (Kompetensi dan Motivasi Kerja) yang mempengaruhi variabel independen (Kineja Karyawan) sebesar 65,8% Dan sisanya 34,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.
7. Kompetensi dan motivasi kerja dalam penelitian ini terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Horison Kota Tasikmalaya, dapat dilihat dari nilai F hitung > F tabel dengan nilai 42,454 > 3,21 dan nilai probabilitas value atau taraf signifikan adalah 0,000 < 0,05. Hal ini berarti adanya kompetensi dan motivasi kerja menjadikan kinerja karyawan di Hotel Horison Kota Tasikmalaya meningkat.

Acknowledge

Dalam menyeselesaikan Penelitian ini, atas kesempatan yang ada penulis ingin memberikan ucapan terimakasih terhadap pihak – pihak yang sudah memberi dukungan dan bantuan untuk mendorong dan mendukung penulis untuk mengumpulkan data dan mencari informasi dalam penyelesaian sehingga dapat terlaksanakan penelitian ini. Penulis menyampaikan rasa syukur dan terimakasih teruntuk dosen pembimbing Ibu Dr. Sri Suwarsi, SE.,M.Si.,CGA.,CHCM. dan Bapak Firman Shakti Firdaus, S.H.I., M.Sc., P.Hd. yang telah meluangkan waktu serta memberikan arahan, nasihat dan motivasi kepada penulis sehingga mampu menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Selain itu, penulis ingin berterima kasih kepada teman-teman seperjuangan yang telah menjadi support system hingga dapat menyelesaikan penelitian ini.

Daftar Pustaka

[1] Hasibuan, & M. S. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.

[2] Wardani S.I, & Peristiowati. (2020). The Effect of Motivation, Competence and Work Enivironment on Employee Performance in Brawijaya Hospital Lawang Malang. Journal for Research in Public Health, 2.

[3] Sutrisno, E. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia (Pertama). Prenadamedia Group.

[4] Ghozali, I. (2017). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.

[5] Ajija, S. R. (2011). Cara Cerdas Menguasai Eviews. Jakarta: Salemba Empat.

[6] Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.

[7] Gujarati, D. N. (2006). Ekonometrika Dasar. Jakarta: Erlangga.