

KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA DAN PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN SEKTOR UMKM INDUSTRI PERHOTELAN DI KABUPATEN KUANTAN SINGINGI

Adri Anang¹⁾, Zulfadil²⁾, Ahmad Rifqi²⁾

1) Mahasiswa Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Riau

2) Dosen Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Riau

Email : adrianang285@gmail.com

Human Resources Competence And Their Effect On The Performance Of The Hotel Industry Employees In Kuantan Singingi District

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of human resource competence and its influence on the performance of employees of the hotel industry in Kabupaten Kuantan Singingi Regency. The population in this study includes all employees in Hotel amounting to 50 people. And primary data were collected using a questionnaire as an instrument to prove the results of the research, to test the hypothesis in this study was to use multiple linear regression analysis with of SPSS. The sampling technique that has been selected is the census method (50 employees of the Hotel Kuantan Singingi Regency). The results showed that: 1) knowledge has a positive and significant influence of Knowledge on the performance of employees in the Hotel Industry in Kabupaten Kuantan Singingi Regency, 2) Skills has a positive and significant effect on employee performance in the Hotel Industry in Kabupaten Kuantan Singingi Regency, 3) Ability has a positive and significant effect. significant towards the employee performance of the Hotel Industry in Kabupaten Kuantan Singingi Regency, 4) Knowledge, skills, and abilities simultaneously have a positive and significant effect on the employee performance of the Hotel Industry in Kabupaten Kuantan Singingi Regency.

Keywords : Knowledge, Ability, Skills, dan Employee Performance

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor terpenting dalam suatu organisasi atau perusahaan, keterlibatan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam perusahaan terimplementasi dalam bentuk tenaga kerja, pegawai atau karyawan. Karyawan sebagai Sumber Daya Manusia (SDM) dalam suatu perusahaan merupakan faktor penting bagi peningkatan produktifitas atau kemajuan

perusahaan tersebut. Bagaimana canggihnya sarana dan prasarana suatu perusahaan, tanpa ditunjang oleh kehandalan karyawan maka perusahaan tersebut tidak akan dapat maju dan berkembang. Rendahnya kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan masalah mendasar yang dapat menghambat pembangunan atau perkembangan ekonomi nasional. Rendahnya kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) juga akan menjadi batu sandungan dalam era globalisasi

karena era globalisasi merupakan era persaingan mutu. Jika bangsa Indonesia ingin berkiprah dalam persaingan global, maka langkah pertama yang harus dilakukan adalah menata Sumber Daya Manusia (SDM), baik dari aspek intelektual, spiritual, kreativitas, moral, maupun tanggung jawab. Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) berkaitan dengan kinerja (performance).

Dan kinerja yang kurang baik juga terjadi karena kurangnya kompetensi sumber daya manusia atau kualitas sumber daya manusia seperti pengetahuan (knowledge), skill (keterampilan), dan ability (kemampuan). Kompetensi menurut Tjutju Yuniarsih dan Suwatno (2008:22) merupakan pengetahuan, kemampuan, dan keahlian (keterampilan) atau ciri kepribadian yang dimiliki seseorang yang secara langsung mempengaruhi kinerja. Kompetensi didefinisikan sebagai karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya (Mitrani *et.al*,1992).

Dan Kuantan Singingi adalah salah satu kabupaten yang terdapat di Provinsi Riau yang juga memiliki potensi UKM, saat ini Kabupaten Kuantan Singingi memiliki produk unggulan yang berjumlah 21 macam diantaranya 14 produk makanan dan 7 macam produk kerajinan yaitu gelamai, wajik takiak, kue pita, dodol tapai, madu, agar-agar kering, kerupuk tempe, kerupuk makaroni, kerupuk sagu, kerupuk kulit, gula aren, wajik lopur, kare-kare, kerupuk ubi, tenun atau songket, kain batik motif kuasing, miniatur jalur, kerajinan bambu, kopiah atau peci, kerajinan kayu, dan gantungan kunci.

Dan Kuantan Singingi juga memiliki UMKM dari berbagai sector yaitu sektor pertanian, pertambangan dan penggalian, industri pengolahan, listrik, gas, air bersih, konstruksi, perdagangan, perhotelan, restoran, angkutan komunikasi, keuangan sewa dan jasa. Dan Penelitian ini berfokus pada kinerja karyawan Industri Perhotelan untuk mengetahui dampak kompetensi SDM terhadap kinerja karyawan Hotel, dalam penelitian ini Hotel yang akan diteliti yaitu Hotel Melati yang berjumlah 15 Hotel jenis melati. Hotel Melati merupakan suatu usaha penyediaan jasa pelayanan penginapan bagi umum dengan pembayaran harian yang dilakukan perorangan dari tempat tinggalnya. Dalam hal laju pertumbuhan Hotel yang menurun setiap tahunnya, pada tahun 2014 laju pertumbuhan sebesar 10.20 persen, 2015 sebesar 7.03 persen, 2016 sebesar 4.49, persen 2017 sebesar 3.28 persen, dan tahun 2018 sebesar 1.99 persen.

Salah satu masalah yang dihadapi adalah masalah sumber daya manusia kurang memadai, dalam hal ini para karyawan Industri Perhotelan belum mengembangkan kompetensi sumber daya manusia yang terdiri dari pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan. Dalam rangka meningkatkan kualitas para karyawan Hotel, diperlukan tenaga kerja yang berpengetahuan, keterampilan, kemampuan. Untuk mendukung pengembangan dan pemberdayaan sumber daya manusia karyawan Hotel, maka perlu didukung dengan peningkatan kinerja karyawan Hotel. Kinerja karyawan yang optimal dapat diwujudkan apabila didukung dengan

kemampuan Sumber Daya Manusia yang memadai, Dimana kemampuan atau kompetensi yang terdiri dari pengetahuan,, keterampilan, dan kemampuan sangat berpengaruh terhadap kinerja.

Dilihat dari pendidikan karyawan Hotel lulusan SMA Sederajat sebesar 77,05 persen, lulusan SMP Sederajat 13,11 persen, dan lulusan S1/DIPLOMA I/II/III sebesar 9,84 persen. Hal ini menunjukkan bahwa pendidikan karyawan Hotel masih rendah karena karyawan yang pendidikan S1/DIPLOMA I/II/III hanya sebesar 9,84 persen. Pendidikan merupakan salah satu aspek penting menjadi tolak ukur dari peningkatan kualitas sumber daya manusia. Permintaan tenaga kerja dengan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan tinggi semakin meningkat.

Oleh karena itu, Sumber daya manusia yang mempunyai pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang tinggi dipandang dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan dan memberikan kontribusi dalam menentukan masa depan perusahaan (Robins dan Judge, 2008). Untuk itu, penguatan kompetensi sumber daya manusia yang meliputi pengetahuan, keterampilan dan kemampuan merupakan kebutuhan mutlak bagi para pelaku usaha termasuk untuk kinerja karyawan Industri Hotel di Kabupaten Kuantan Singingi. Apalagi kualitas sumber daya manusia sangat berkaitan erat dengan kinerja dan daya saing. Dari berbagai literatur dapat diketahui bahwa pengetahuan, keterampilan, kemampuan atau karakteristik kepribadian individual secara langsung mempengaruhi kinerja

seseorang (Brian E Becker dan Dave Ulrich: 2001).

Dari permasalahan yang diatas maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara empiris pengaruh kompetensi sumber daya manusia yang terdiri dari pengetahuan, keterampilan dan kemampuan terhadap kinerja karyawan Industri Perhotelan di Kabupaten Kuantan Singingi.

Berdasarkan uraian di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut: 1) Bagaimana pengaruh pengetahuan terhadap kinerja karyawan Industri Perhotelan di Kabupaten Kuantan Singingi.

2) Bagaimana pengaruh keterampilan terhadap kinerja karyawan Industri Perhotelan di Kabupaten Kuantan Singingi. 3) Bagaimana pengaruh kemampuan terhadap kinerja karyawan Industri Perhotelan di Kabupaten Kuantan Singingi. 4) Bagaimana pengaruh pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan Industri Perhotelan di Kabupaten Kuantan Singingi.

Berkaitan dengan masalah yang disebutkan di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut: 1) Untuk mengetahui pengetahuan karyawan Hotel di Kabupaten Kuantan singingi. 2) Untuk mengetahui keterampilan karyawan Hotel di Kabupaten Kuantan singingi. 3) Untuk mengetahui kemampuan karyawan Hotel di Kabupaten Kuantan Singingi. 4) Untuk mengetahui besarnya pengaruh pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan karyawan terhadap kinerja karyawan pada karyawan

Hotel di Kabupaten Kuantan Singingi secara simultan.

Manfaat penelitian yang dapat diperoleh adalah: 1) Bagi Peneliti : Hasil penelitian ini dapat berguna bagi pengembangan ilmu pengetahuan dibidang ekonomi khususnya tentang kegiatan sumber daya manusia. 2) Bagi instansi : Hasil penelitian ini diharapkan menjadi salah satu masukan atau bahan pertimbangan dalam pengambilan kebijakan yang tepat bagi perkembangan UMK khususnya ditingkat kota di Kabupaten Kuantan Singingi. 3) Bagi Pihak Lain : Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pada pengembangan ilmu pengetahuan terutama pada pendekatan dari sumber daya manusia yang berkaitan dengan kompetensi sumber daya manusia di kabupaten Kuantan Singingi.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2011). Sementara menurut Wibowo (2010), kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Menurut Wirawan (2009:5), kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

Berdasarkan penjelasan pendapat beberapa ahli di atas dapat

disimpulkan kinerja karyawan merupakan keseluruhan hasil atau tingkat keberhasilan yang dicapai oleh seseorang selama ia bekerja dalam periode waktu tertentu untuk menyelesaikan pekerjaan yang telah dibebankan kepadanya.

Dimensi dan indikator yang digunakan dalam penelitian ini mengadaptasi teori yang diutarakan oleh Mangkunegara (2011: 61) yang dibagi kedalam dimensi dan indikator yaitu: 1. Dimensi Kuantitas dimana dimensi kualitas diukur dengan dua indikator yaitu : a. waktu Dalam bekerja. b. Pencapaian target. 2. Dimensi Kualitas Kerja, dimana dimensi kualitas kerja diukur dengan dua dimensi yaitu : a. Kemampuan. b. Keterampilan.

Kompetensi

Kompetensi menurut Tjutju Yuniarsih dan Suwatno (2008:22) merupakan pengetahuan, kemampuan, dan keahlian (keterampilan) atau ciri kepribadian yang dimiliki seseorang yang secara langsung mempengaruhi kinerja. Menurut Yati (2009) menyatakan bahwa kompetensi merupakan bagian kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang dengan perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai pekerjaan dan tugas pekerjaan. Kompetensi adalah kemampuan seseorang dalam mengerjakan suatu pekerjaan secara efektif dan dapat mengatasi perubahan dalam organisasi dan dapat mengembangkan potensi dalam organisasi. Kompetensi sumber daya manusia dalam penelitian ini terdiri dari pengetahuan (knowledge), keterampilan (skill), dan kemampuan (ability). Berikut adalah dimensi-dimensi kompetensi,

namun dimensi kompetensi dalam penelitian ini meliputi pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan kinerja Hotel di Kabupaten Kuantan Singingi.

Pengetahuan

Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang tertentu. Skor atau tes pengetahuan sering gagal untuk memprediksi kinerja SDM karena skor tersebut tidak berhasil mengukur pengetahuan dan keahlian seperti apa yang seharusnya dilakukan dalam pekerjaan. Tes pengetahuan mengukur kemampuan peserta tes untuk memilih jawaban yang paling benar, tetapi tidak bisa melihat apakah seseorang dapat melakukan pekerjaan berdasarkan pengetahuan yang dimilikinya (Budi W. Soetjipto dll., 2002).

Pengetahuan adalah suatu informasi yang dimiliki seseorang khususnya pada bidang spesifik. (Yuniarsih dan Suwatno, 2008:23). Dari pengertian para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa pengetahuan adalah informasi kemampuan seseorang dalam bidang tertentu.

Dimensi dan indikator yang digunakan dalam penelitian ini mengadaptasi teori yang diutarakan oleh Yuniarsih dan Suwatno (2008:23) yang dibagi kedalam dimensi dan indikator seperti berikut: 1)Dimensi pendidikan dengan indicator sebagai berikut: a)Kesesuaian latar belakang karyawan dengan pekerjaan. b)Pemahaman karyawan tentang prosedur pelaksanaan tugasnya. 2)Dimensi pengalaman dengan indikator sebagai berikut : a) Pengalaman kerja yang dimiliki karyawan b) Ketenangan karyawan

saat bekerja. 3)Dimensi minat dengan indikator sebagai berikut : a)kehadiran. b)kepatuhan terhadap atasan.

Keterampilan

Keterampilan adalah sebagai kapasitas yang dibutuhkan untuk melaksanakan suatu rangkaian tugas yang berkembang dari hasil pelatihan dan pengalaman. Keahlian seseorang tercermin dengan seberapa baik seseorang dalam melaksanakan suatu kegiatan yang spesifik, seperti mengoperasikan suatu peralatan, berkomunikasi efektif atau mengimplementasikan suatu strategi bisnis (Blanchard & Thacker, 2004).

Keterampilan adalah kemampuan untuk mampu melaksanak tugas-tugas fisik dan mental (Yuniarsih dan Suwatno, 2008:23). Menurut Spencer dalam Wibowo (2007:325), keterampilan adalah kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu. Kompetensi mental atau keterampilan kognitif termasuk berpikir analitis dan konseptual. Sedangkan menurut Menurut Triton PB (2009), keterampilan adalah hal-hal atau langkah-langkah yang kita kuasai karena kita melatih atau melakukannya secara terus menerus.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan keterampilan adalah kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugas fisik dan mental secara baik. Dimensi dan indikator yang digunakan dalam penelitian ini mengadaptasi teori yang diutarakan oleh Yuniarsih dan Suwatno (2008:23) yang dibagi kedalam dimensi dan indikator seperti berikut:1)Dimensi kecakapan dengan indikator sebagai berikut : a)kecakapan dalam menguasai pekerjaan. b)ketelitian dalam

menyelesaikan pekerjaan.
2) Dimensi kepribadian dengan indikator sebagai berikut:
a) kemampuan dalam mengendalikan diri. b) kepercayaannya diri dalam menyelesaikan masalah.

Kemampuan

Menurut Gibson, dkk. (2009) kemampuan adalah sifat yang dibawa sejak lahir atau dipelajari yang memungkinkan seseorang menyelesaikan tugasnya. Kemampuan menunjukkan potensi orang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan. Menurut Robbins dan Judge (2008), kemampuan (*ability*) adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan kemampuan adalah bakat sejak lahir atau kapasitas seseorang dalam melaksanakan pekerjaan. Dimensi dan indikator yang digunakan dalam penelitian ini mengadaptasi teori yang diutarakan oleh Gibson, dkk. (2009) yang dibagi ke dalam dimensi dan indikator sebagai berikut:
1) Dimensi kemampuan intelektual dengan indikator sebagai berikut:
a) mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. 2) Dimensi kemampuan fisik dengan indikator sebagai berikut:
a) kesanggupan kerja. b) masa kerja.

Hipotesis Penelitian

H₁: Pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Industri Perhotelan di Kabupaten Kuantan Singingi.

H₂: Keterampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Industri Perhotelan di Kabupaten Kuantan Singingi.

H₃: Kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Industri Perhotelan di Kabupaten Kuantan Singingi.

H₄: Pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Industri Perhotelan di Kabupaten Kuantan Singingi.

METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kabupaten Kuantan Singingi adapun subjek dalam penelitian ini yaitu karyawan Industri Hotel di Kabupaten Kuantan Singingi.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data dalam penelitian adalah data primer dari karyawan Industri Hotel dan data sekunder data jumlah karyawan Industri Hotel. Sedangkan sumber data adalah dari responden karyawan hotel Industri Hotel yang terdapat di kabupaten kuantan singingi.

Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan Hotel di Kabupaten Kuantan Singingi berjumlah 50 orang karyawan. Sampel merupakan sebagian dari populasi (Sugiyono, 2010:215). Menurut (Sugiyono, 2008:78), Sampling jenuh atau sensus adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Menggunakan teknik sampel jenuh juga karena penelitian yang populasinya terhingga dan subjeknya tidak terlalu banyak, dengan

demikian jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 50 orang.

Teknik Pengumpulan data

Berdasarkan jenis dan sumber data yang dikumpulkan, maka digunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut :

a. Kuesioner

Adalah metode pengumpulan yang dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan-pertanyaan kepada responden dengan panduan kuesioner. Kuesioner penelitian ini menggunakan pertanyaan terbuka dan tertutup.

b. Dokumentasi

Dokumentasi diperlukan oleh penulis untuk memperoleh data secara tidak langsung melalui perantara agar dapat meminimalkan waktu, mengklasifikasikan permasalahan-permasalahan, menciptakan tolak ukur untuk mengevaluasi data primer dan memenuhi kesenjangan-kesenjangan informasi. Data-data yang diperlukan berupa hasil riset terdahulu mengenai pengambilan sampel gambar atau photo.

Metode Analisis Data

Menurut Sugiyono (2010), statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Analisis deskriptif merupakan penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel independen dan variabel dependen. Analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda, uji F, uji T, koefisien determinasi, sebelumnya

dilakukan uji instrumen, uji validitas dan uji asumsi klasik.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Kinerja Karyawan

Hasil analisis deskriptif menggambarkan tanggapan responden terhadap pernyataan kuesioner kinerja karyawan dari empat indikator kinerja Menurut pernyataan pada empat indikator kinerja diatas tingkat terendah terdapat pada poin saya melakukan pekerjaan sesuai target yang telah ditentukan dengan nilai rata-rata sebesar 4,08 yang tergolong baik, hal ini dapat dilihat bahwa target dalam bekerja harus selalu ditingkatkan oleh karyawan, karena dengan target kerja yang dihasilkan semakin baik maka hal ini akan meningkatkan kinerja yang akan di hasilkan dalam membantu Hotel dalam mencapai tujuan yang ditetapkan.

Pengetahuan

Hasil analisis deskriptif menggambarkan tanggapan responden terhadap pernyataan pengetahuan dari enam indikator dalam variabel pengetahuan menunjukan bahwa pengetahuan karyawan dalam kategori sangat baik dengan nilai rata-rata sebesar 4,20. Kondisi ini menjelaskan bahwa pengetahuan karyawan dalam bekerja sudah baik dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan kepadanya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Menurut pernyataan pada indikator diatas tingkat terendah terdapat pada

poin Saya memiliki sikap baik dalam melaksanakan pekerjaan dengan nilai rata-rata sebesar 4,1 yang tergolong baik, hal ini dapat dilihat bahwa karyawan memiliki sikap baik dalam melaksanakan pekerjaan, dapat meningkat kinerja dalam pekerjaan atau membawa perusahaan berjalan lebih baik kedepannya.

Keterampilan

Hasil analisis deskriptif menggambarkan tanggapan responden terhadap pernyataan keterampilan dari empat indikator keterampilan menunjukkan bahwa keterampilan karyawan dalam kategori baik dengan nilai rata-rata sebesar 4,19. Kondisi ini menjelaskan bahwa keterampilan karyawan dalam bekerja sudah baik dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan kepadanya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Menurut pernyataan pada tabel diatas tingkat terendah terdapat pada poin Saya memiliki kecakapan dalam bekerja dengan rata-rata sebesar 4,14 yang tergolong baik, hal ini dapat dilihat bahwa karyawan yang memiliki kecakapan dalam pekerjaan dapat meningkat kinerja karyawan.

Kemampuan

Hasil analisis deskriptif menggambarkan tanggapan responden terhadap pernyataan kemampuan dari tiga indikator dari variabel kemampuan menunjukan bahwa kemampuan karyawan dalam kategori baik dengan nilai rata-rata sebesar 4,15. Kondisi ini menjelaskan bahwa kemampuan karyawan dalam bekerja sudah baik dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan kepadanya

sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Menurut pernyataan pada tabel diatas tingkat terendah terdapat pada poin Saya sanggup bekerja walaupun dalam masa kerja dengan rata-rata sebesar 4,1 yang tergolong baik, hal ini dapat dilihat bahwa karyawan mampu menyelesaikan dengan baik.

Hasil Pengujian Instrumen

Uji Validitas

Nilai r tabel dapat diperoleh dengan persamaan $N - 2 = 50 - 2 = 48$ sehingga diperoleh nilai r tabel sebesar 0,278 diketahui nilai r hitung seluruh item pernyataan variabel $> r$ tabel 0,278. Artinya adalah bahwa item-item pernyataan yang digunakan untuk mengukur masing-masing variabel dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Nilai reliabilitas seluruh variabel $\geq 0,60$. Artinya adalah bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini reliabel atau handal (dapat dipercaya).

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Berdasarkan uji *Kolmogrov-Smirnov*, maka diperoleh nilai signifikansi *unstandardized* residual atau Asymp.Sig. (2-tailed) sebesar 0,188 lebih besar dari 0,05. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa nilai residual terdistribusi normal karena nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, maka hasil penelitian ini dinyatakan dapat diterima karena data yang dianalisis telah memenuhi kriteria uji normalitas.

Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan titik-titik tidak membentuk pola tertentu dan menyebar di atas dan dibawah pada sumbu Y. Jadi, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terdapat heteroskedastisitas.

Uji Multikolinearitas

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel bebas tersebut tidak terdapat multikolinearitas karena nilai VIF nya lebih kecil dari 10. Sedangkan nilai tolerance $> 0,1$. Hal ini dapat disimpulkan bahwa model regresi bebas dari multikolinearitas.

Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel (X_1), (X_2), (X_3) terhadap variabel (Y) dan untuk mengetahui bagaimana pengaruh faktor-faktor tersebut dapat dilihat dengan menggunakan analisis regresi linier berganda sehingga diperoleh persamaan seperti berikut ini:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$
$$Y = 2,062 + 0,471 X_1 + 0,733 X_2 + 0,746 X_3 + e$$

Arti angka-angka dalam persamaan regresi di atas:

- Nilai konstanta (a) sebesar 2,062 Artinya apabila pengetahuan (X_1), keterampilan (X_2) dan kemampuan (X_3) diasumsikan nol (0), maka kinerja (Y) bernilai 2,062
- Nilai koefisien regresi variabel pengetahuan (X_1) sebesar 0,471. Artinya bahwa setiap peningkatan pengetahuan sebesar 1 (satu)

satuan maka nilai kinerja akan berubah sebesar 0,471 dengan asumsi variabel lain tetap. Hal ini menunjukkan bahwa variabel pengetahuan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

- Nilai koefisien regresi variabel keterampilan (X_2) sebesar 0,733. Artinya bahwa setiap peningkatan kompetensi sebesar 1 (satu) satuan maka nilai kinerja akan berubah sebesar 0,733 dengan asumsi variabel lain tetap. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- Nilai koefisien regresi variabel kemampuan (X_3) sebesar 0,746. Artinya bahwa setiap peningkatan kewirausahaan sebesar 1 (satu) satuan maka nilai kinerja akan berubah sebesar 0,746 dengan asumsi variabel lain tetap. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kewirausahaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai koefisien determinasi (R Square) adalah sebesar 0,413 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi dengan adanya beberapa faktor yang dijelaskan dalam penelitian ini yaitu pengetahuan, keterampilan dan kemampuan sebesar 41,3% sedangkan sisanya 58,7% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Uji F

Uji ini digunakan untuk melihat pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan dengan membandingkan

antara F hitung dengan F tabel. Jika F hitung > F tabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan uji regresi yang dilakukan, diperoleh nilai f hitung sebagai berikut :

F tabel = (k ; n-k)

F tabel = (3 ; 50-3)

F tabel = (3 ; 47)

F tabel = 2,80

F tabel dapat diperoleh dari F tabel statistik sebesar 2,80. Dengan demikian diketahui F hitung (10,800) > F tabel (2,80) dengan sig. (0,000) < 0,05. Artinya secara bersamaan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan memiliki pengaruh terhadap kinerja Hotel di Kabupaten Kuantan Singingi.

Uji T

Keputusan hipotesis yang dapat disimpulkan :

1. Nilai signifikansi pengetahuan sebesar $0,000 < 0,05$ dengan t hitung sebesar $4,491 > t$ tabel 2,011. Dengan demikian hipotesis yang dirumuskan diterima dengan hasil pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Nilai signifikansi keterampilan sebesar $0,000 < 0,05$ dengan t hitung sebesar $5,394 > t$ tabel 2,011. Dengan demikian hipotesis yang dirumuskan diterima dengan hasil keterampilan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Nilai signifikansi kemampuan sebesar $0,001 < 0,05$ dengan t hitung sebesar $3,585 > t$ tabel 2,011. Dengan demikian hipotesis yang dirumuskan diterima dengan hasil kemampuan berpengaruh

signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan Hasil Penelitian

Hubungan Pengetahuan, Keterampilan, dan Kemampuan Terhadap Kinerja.

Berdasarkan pengujian korelasi R^2 dapat disimpulkan bahwa hubungan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan berpengaruh positif terhadap kinerja yaitu sebesar 0.413 atau 41,3%. Dimana korelasi atau hubungan antara pengetahuan, keterampilan, kemampuan terhadap kinerja memiliki hubungan kuat. Terdapat pengaruh yang positif antara pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan terhadap kinerja dikarenakan hotel atau perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan.

Perusahaan ataupun organisasi yang mampu mengelola sumber daya manusia agar dapat berkembang secara optimal adalah dengan cara meningkatkan kinerja karyawannya. Memiliki pengetahuan, keterampilan dan kemampuan karyawan yang baik akan memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan karyawan merupakan faktor yang mendukung untuk terciptanya kinerja karyawan.

Pengaruh Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan Industri Perhotelan di Kabupaten Kuantan Singingi.

Berdasarkan uji t diperoleh keterangan bahwa variabel pengetahuan memiliki pengaruh terhadap kinerja yang ditunjukkan dengan nilai t hitung sebesar 4,491 dengan nilai signifikansi sebesar

0,000 karena nilai signifikansi tidak melebihi dari 5% (0,000), dan nilai t hitung (4,491) lebih besar dari t tabel (2,011) maka hipotesis diterima sehingga mengindikasikan adanya pengaruh signifikan antara variabel pengetahuan terhadap kinerja karyawan Industri Perhotelan di Kabupaten Kuantan Singingi.

Pengetahuan merupakan bentuk dari penguasaan ilmu terhadap suatu bidang yang berkaitan dengan tugas-tugas karyawan. Pengetahuan yang baik akan menyebabkan peningkatan kinerja karyawan. Pada umumnya pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang merupakan perwujudan dari pengetahuan yang dimilikinya. Pengetahuan merupakan hal yang sangat penting karena dengan memiliki pengetahuan maka karyawan dapat melakukan pekerjaannya sesuai dengan prosedur dan aturan yang telah ditetapkan sehingga dapat mencapai hasil yang optimal.

Pengaruh Keterampilan Terhadap Kinerja Karyawan Industri Perhotelan di Kabupaten Kuantan Singingi.

Berdasarkan uji t diperoleh keterangan bahwa variabel keterampilan memiliki pengaruh terhadap kinerja yang ditunjukkan dengan nilai t hitung sebesar 4,491 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 karena nilai signifikansi tidak melebihi dari 5% (0,000), dan nilai t hitung (4,491) lebih besar dari t tabel (2,011) maka hipotesis diterima sehingga mengindikasikan adanya pengaruh signifikan antara variabel keterampilan terhadap kinerja karyawan Industri Perhotelan di Kabupaten Kuantan Singingi. Hasil penelitian ini mengindikasikan

bahwa semakin baik proses keterampilan karyawan akan mempengaruhi terhadap kinerja yang dihasilkan. Sebagaimana telah disebutkan bahwa manusia merupakan sumber daya manusia yang sangat penting bagi perusahaan ataupun organisasi, hal ini dikarenakan sumber daya manusia memiliki keterampilan yang dapat mencapai tujuan dari organisasi secara optimal. Untuk menunjang keberhasilan tersebut maka perusahaan dan organisasi dituntut untuk mempunyai sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang baik dan mencapai kinerja yang baik tersebut maka diperlukan suatu keterampilan yang baik. Semakin tinggi keterampilan maka semakin baik pekerjaan tersebut terselesaikan.

Pengaruh Kemampuan Terhadap Kinerja Karyawan Industri Perhotelan di Kabupaten Kuantan Singingi.

Berdasarkan uji t diperoleh keterangan bahwa variabel kemampuan memiliki pengaruh terhadap kinerja yang ditunjukkan dengan nilai t hitung sebesar 4,491 dengan nilai signifikansi sebesar 0,001 karena nilai signifikansi tidak melebihi dari 5% (0,001), dan nilai t hitung (4,491) lebih besar dari t tabel (2,011) maka hipotesis diterima sehingga mengindikasikan adanya pengaruh signifikan antara variabel kemampuan terhadap kinerja karyawan Industri Perhotelan di Kabupaten Kuantan Singingi. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa semakin baik proses kemampuan karyawan akan mempengaruhi terhadap kinerja yang dihasilkan. Kemampuan akan sangat berpengaruh terhadap kinerja

karyawan. Apabila seseorang karyawan yang setiap hari bekerja di sebuah perusahaan dan memiliki kemampuan yang baik tentunya akan memberikan dampak positif produktivitas karyawan dan tentunya karyawan tersebut akan memiliki kinerja yang baik pula karena kemampuan itu sendiri memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Penelitian ini bertujuan untuk untuk mengetahui dan menganalisis lebih mendalam tentang kompetensi sumber daya manusia dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan Industri Perhotelan di Kabupaten Kuantan Singingi. Dari rumusan masalah penelitian yang diajukan, maka analisis data yang telah dilakukan dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, ditarik beberapa kesimpulan, yaitu:

1. Adanya pengaruh positif dan signifikan antara pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan secara simultan terhadap kinerja karyawan Hotel di Kabupaten Kuantan Singingi.
2. Meningkatnya kompetensi karyawan melalui pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan akan menjadikan kinerja karyawan meningkat dalam hal kualitas kerja, produktivitas, kerja sama antar karyawan, inisiatif karyawan saat bekerja dan rasa tanggung jawab yang tinggi.
3. Adanya pengaruh positif dan signifikan antara pengetahuan

terhadap kinerja karyawan Hotel di Kabupaten Kuantan Singingi. Meningkatnya kinerja karyawan akan terjadi pada saat karyawan mampu berpikir analisis dan berpikir konseptual dengan menyelesaikan masalah secara rinci, membuat perencanaan dalam penyelesaian masalah, mencari penyebab masalah dan menganalisis masalah tersebut. Selain itu, pengetahuan karyawan akan pekerjaan tinggi.

4. Adanya pengaruh positif dan signifikan antara keterampilan terhadap kinerja karyawan Hotel di Kabupaten Kuantan Singingi. Pengeruh positif ini tampak pada persepsi karyawan dalam hal menciptakan peluang baru saat bekerja serta mengukur tingkat kreativitas mereka, perhatian terhadap tugas tinggi, kemampuan dalam mempengaruhi karyawan lain serta usaha karyawan dalam mencari informasi mengenai pekerjaan baik.
5. Adanya pengaruh positif dan signifikan antara kemampuan terhadap kinerja karyawan Hotel di Kabupaten Kuantan Singingi. Meningkatnya kinerja akan terjadi pada saat pengendalian diri pegawai saat bekerja baik, tingkat percaya diri yang tinggi, fleksibilitas pegawai baik dengan adanya konsentrasi terhadap pekerjaan yang diminati, mudah menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja, serta komitmen terhadap organisasi tinggi dengan lebih mementingkan organisasi dibanding kepentingan keluarga dan meningkatkan profesionalisme kerja.

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka penulis dapat mengemukakan beberapa saran

1. Pengetahuan karyawan perlu ditingkatkan agar lebih meningkatkan kualitas layanan serta memberikan dampak yang baik untuk Hotel di Kabupaten Kuantan Singingi.
2. Keterampilan karyawan perlu ditingkatkan lagi agar dapat memberikan dampak yang baik untuk di Hotel Kabupaten Kuantan Singingi bila perlu diberikan pelatihan agar karyawan dapat memberikan yang terbaik dalam melaksanakan pekerjaannya.
3. Kemampuan kerja karyawan di lingkungan hotel perlu ditingkatkan agar menjadi Suasana kerja yang kondusif dan dapat membuat karyawan bekerja dengan baik di lingkungan Hotel di Kabupaten Kuantan Singingi.
4. Pengetahuan, Keterampilan, dan Kemampuan perlu di kembangkan atau di tingkatkan lagi agar karyawan dapat meningkatkan potensi kualitas kerja, produktivitas, kerja sama antar karyawan, inisiatif karyawan saat bekerja dan rasa tanggung jawab yang tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Aden, L. C. (2016). Pengaruh Ethnic Entrepreneurship dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Usaha MikroKecil Menengah pada UMKM Etnis Dayak di Kota Banjarmasin. Skripsi, FEB ULM,
- Adair, J. 2007, *Develop Your Leadership Skills*. Philadelphia: Kogan Page Bass.
- Ahmad dan Yohana. (2012). "Pengaruh Kompetensi SDM, Kualitas Informasi Keuangan dan Locus of Control terhadap Kinerja UMKM". *Jurnal STIE Bank BPD Jateng*.
- B. M & Riggio, R. E. 2006, *Transformational Leadership. 2nd Ed*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Baum, H. & Klink, T. 2004, *Transparent Leader*. New York: HarperCollins Publishers Ltd.
- Blake, R.R. and J.S. Mouton. 1964. *The Managerial Grid*. Houston: Gulf. Cameron.
- Boyatzis, R., Goleman, D., & Mckee, A. 2002, *Primal Leadership: Kepemimpinan Berdasarkan Kecerdasan Emosi*. Terjemahan oleh Susi Boyatzis.
- Budiarto, R. (2015). Pengembangan UMKM Antara Konseptual Dan Pengalaman Praktis. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Cameron, Kim S. and Robert E. Quinn. 1999, *Diagnosing and Changing Organizational Culture*, New York: Mcraw-Hill Inc.
- Carlyle, Thomas, 1888, *On Heroes, Hero-Wroship and the Heroic*

- in History*. New York: Fredrick A. Stokes & Brother.
- Cherniss, C. 2001, *Emotional Intelligence and Organizational Effectiveness*. Dalam Cary Cherniss & Daniel Goleman (Eds.) , *The Emotionally Intelligent Workplace* (hlm. 3-12). San Francisco: Jossey-Bass.
- Chris, J.A. Hornaday, and C.J. Bunker. 1970, "The Nature of the Entrepreneur", dalam *Personnel Psychology*.
- Davis, Gary A. Hornaday, and C.J. Bunker. 1970, "The Nature Of the Entrepreneur", dalam *Personel Psychology*.
- Fiedler, Fred E. 1967, *A Theory of Leadership Effectiveness*. New York: McGraw-Hill.
- French, Wendel L, 1994, *Human Resources Management*, 3 Edition, Boston: Houghton Mifflin Company.
- Fred Luthans, 1995, *Organizational Behavior*, Mc.Graw-Hill, New York.
- Gardner, H. 1999. *Intelligence reframed*. New York: Basic Books.
- Ghiselli, Edwin E. 1963, "The Validity of Management Traits in Relation to Occupational Level", dalam *Personal Psychology*.
- Ghozali, I. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Ghozali,Imam. 2011.,*Structural Equation Modeling Metode Alternatif dengan Partial Least Square Edisi 3*". Badan Penerbit Undip.,Semarang.
- Ghozali,Imam. 2008.,*Structural Equation Modeling Metode Alternatif dengan Partial Least Square Edisi 2*". Badan Penerbit Undip.,Semarang.
- Heyel, Cant, 1990, *The Encyclopedia of Management and Human Resources*, Melbourne: Van Nustrand Reinhold Company, Student Edition.
- Hemphil, J.K., and Coons, A.E. 1957, *Development of The Leader Behavior Description Questionnaire*. In R.M. Stogdill and A.E. Coons (Eds.), *Leader Behavior: Its Description and Measurement*. Columbus Ohio: Bureu of Business Research, Ohio State University, p.p. 6-38.
- Husein Umar, 2003, *Evaluasi Kinerja Perusahaan*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Ivancevich, J. M., Konopaske, R., & Matteson, M. T. (2006). *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- James A. F. Stoner, R. Edward Freeman, Daniel R. Girbet, 1996, *Manajemen*, Edisi Bahasa Indonesia Terjemahan oleh Alain Mitraini, Jakarta.

- James W. Walker, 1992, *Human Resource Stratgy*, Mc.Graw-Hill. Inc. Second Edition.
- Kerlinger, Fred N. and Elazar B. Pedhazur, 1999, *Korelasi dan Analisa Regresi Berganda*, Terjemahan Nur Cahaya, Bandung.
- Kotler, P. 2003. *Marketing Management 11 ed.* New Jersey: Prentice Hall Inc.
- Lupiyoadi, Hamdani . 2001. *Manajemen Pemasaran edisi pertama*. Jakarta: Salemba Empat.
- Lestari, S., & Purnomo, R. (2010). Pengaruh kepribadian, self-efficacy, dan locus of control terhadap persepsi kinerja usaha skala kecil dan menengah. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, 3.
- Lyle M. Spencer, Jr. Phc., 1995. *Reengineering Human Resources*. Jhon Wiley & Sons, Inc. USA.