

# PENGARUH PELATIHAN, KOMPETENSI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWANN

Alif Rahmansyah<sup>1\*</sup>

<sup>1</sup>Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Riau

\*e-mail: [alifrahmansyah05@gmail.com](mailto:alifrahmansyah05@gmail.com)

## Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh pelatihan, kompetensi, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilaksanakan pada Hotel Furaya Pekanbaru, dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif, yakni sebuah metode penelitian yang menggunakan angka- angka, yang diukur dengan menggunakan statistik sebagai alat uji perhitungan. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara observasi, wawancara (interview), kuesioner, dan studi dokumentasi. Jumlah sampel pada penelitian ini ditentukan dengan rumus Yamane dengan taraf kesalahan 5% dan jumlah populasi 246 karyawan, sehingga diperoleh jumlah sampel sebanyak 72 karyawan yang mewakili setiap bagian atau divisi pada hotel Furaya. Teknik pengambilan sampel tersebut dilakukan dengan metode *proportional stratified random sampling*. Selanjutnya pengolahan data penelitian menggunakan aplikasi SPSS versi 21, untuk analisis deskriptif, analisis regresi linear berganda, uji asumsi klasik dan pengujian hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) Secara parsial variabel pelatihan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Furaya Pekanbaru sebesar 26,1%. 2) Variabel kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Furaya Pekanbaru sebesar 19,5%, dan 3) Secara parsial budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Furaya Pekanbaru sebesar 38,9%.

**Kata Kunci:** *Pelatihan, Kompetensi, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan*

---

## PENDAHULUAN

Hotel sebagai ujung tombak industri pariwisata, berperan sangat penting dalam perekonomian antara lain sebagai salah satu sumber penerimaan devisa maupun penciptaan peluang kesempatan kerja, serta kesempatan berusaha (Lestari, et al., 2019). Selain itu dapat pula meningkatkan industri rakyat dan

meningkatkan hubungan antar bangsa. Sehubungan dengan hal tersebut, maka pertumbuhan industri perhotelan dan perkembangan persaingan bisnis hotel menjadi semakin meningkat, yang kemudian berdampak pada peluang dan tantangan persaingan bisnis dan hotel, termasuk tantangan terhadap tuntutan konsumen. Oleh sebab itu pengelolaan hotel harus mendapat perhatian yang serius, karena kinerja perhotelan umumnya dinilai masih rendah.

Kinerja merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun secara kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2017) Untuk mencapai kinerja yang baik, diperlukan karyawan atau sumber daya manusia yang handal dan berkualitas. Upaya mewujudkan SDM yang berkualitas dan profesional dapat dilakukan melalui peningkatan kemampuan dan keterampilan, dengan cara antara lain memberikan program pelatihan, peningkatan kompetensi serta penerapan budaya organisasi secara optimal. Pemberian pelatihan kepada seluruh karyawan secara baik dan berkala, dapat meningkatkan kompetensi dan budaya organisasi karyawan sehingga mereka mampu bekerja secara efektif dan efisien, dan akhirnya dapat mencapai kinerja yang tinggi. Menurut Muslimat (2019) untuk meningkatkan kinerja karyawan pada organisasi adalah pelatihan. Pelatihan merupakan proses pengembangan diri karyawan agar mampu bekerja lebih terampil, meningkatkan pengetahuan dan keahlian karyawan (Yulianti, 2015). Menurut Edison *et.al.*, (2016) kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang yang menghasilkan pekerjaan yang efektif dan/atau kinerja yang unggul. Selain itu Sarumaha (2022) menyatakan bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan yang berkualitas, salah satu faktor yang cocok diterapkan dalam lingkungan kerja adalah budaya organisasi.

Hotel Furaya Pekanbaru merupakan usaha dibidang jasa akomodasi. Hotel bintang tiga ini berdiri pada 14 Desember 1993 dan memiliki 222 kamar dengan sejumlah fasilitas lainnya untuk menampung para wisatawan dari dalam dan luar negeri. Dalam memberikan kepuasan dan kenyamanan kepada para pelanggannya, hotel Furaya menerapkan pelayanan prima yakni melakukan pelayanan sebaik mungkin kepada para pelanggan, sehingga pelanggan merasa puas. Konsekuensinya, setiap karyawan dituntut harus bekerja lebih keras, dengan *skill* dan etos kerja yang tinggi agar mampu menyelesaikan semua pekerjaan dengan baik, sehingga akhirnya kinerja karyawan menjadi meningkat.

Pada tahun 2022 tingkat kinerja karyawan Hotel Furaya Pekanbaru mengalami penurunan. Dari rata-rata nilai kinerja 84,36 pada tahun 2021, menurun menjadi 80,02. Unsur-unsur nilai kinerja yang menurun skornya antara lain unsur kedisiplinan, sikap, kualitas pekerjaan dan inisiatif yang hanya memperoleh nilai C. Penurunan kinerja karyawan dimaksud berkaitan dengan fenomena berikut : 1) Masih rendahnya kesadaran karyawan dalam mengikuti pelatihan karena tenaga pengajar/pelatihnya berasal dari internal hotel sendiri. 2) Karyawan kurang bersungguh-sungguh mengikuti pelatihan sehingga tidak banyak menambah pengetahuan dan keterampilan karyawan. 3) Sebagian karyawan memiliki latar

belakang atau klasifikasi pendidikan yang kurang sesuai dengan tugas. 4) Masih banyak karyawann yang kurang terampil menggunakan komputer dan peralatan penunjang layanan 5) Penampilan karyawann yang dinilai kurang baik dan menarik sehingga tidak membangun citra positif. 6) Perilaku dan komunikasi sebagian karyawann kurang efektif seperti tutur kata, dan respon yang tidak memuaskan pelanggan.

Disamping data fenomena diatas, terdapat pula ketidakkonsistenan atau kesenjangan (gap) hasil penelitian. Beberapa penelitian terdahulu tentang kinerja karyawann, ditemukan hasil yang berbeda antara satu dan lainnya. Hasil penelitian Adriyanto dan Subakti (2018), Ida (2023), Shu dan Agustunius (2018) menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawann. Namun disisi lain hasil penelitian Priyanto (2018), Putri dan Ratnasari (2019) menemukan bahwa pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawann. Kemudian hasil penelitian yang tidak konsisten lainnya adalah hasil penelitian Manrang, *et. al.* (2022), Muliatika, *et al.* (2020) menjelaskan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawann. Tetapi Rosmaini dan Tanjung (2019), Saraswati dan Subagio (2019) mengatakan bahwa secara parsial kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja (Putri and Ratnasari 2019)karyawann. Selanjutnya juga terdapat kesenjangan atau inkonsistensi hasil penelitian Pradana dan Ardiyansyah (2022), Dahlan dan Edison (2022), yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawann. Namun berbeda dengan hasil penelitian (Khasanah 2019) yang menyatakan bahwa budaya organisasi tidak terbukti mempengaruhi kinerja karyawann.

Penelitian ini menggunakan variabel pelatihan, kompetensi dan budaya organisasi secara bersamaan, karena umumnya ketiga variabel ini masih terbatas dibahas pada penelitian terdahulu. Pemilihan variabel-variabel ini secara serentak untuk menutupi *research gap* penelitian terdahulu yang disertai dengan teori yang ada. Pardede (2021) menyatakan bahwa Pelatihan, kompetensi dan budaya organisasi baik secara parsial maupun simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawann. Munthe, H.Y., Rangkuti (2020) menemukan bahwa secara parsial pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawann, namun budaya organisasi dan kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawann.

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawann**

Salah satu upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia adalah pelatihan. Menurut Elizar and Tanjung (2018) pelatihan adalah proses mengajarkan karyawann baru atau yang ada sekarang keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan. Hasil penelitian Kumara and Utama (2016)

menemukan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawann. Adriyanto dan Subakti (2018), Situmorang dan Hutapea (2021) membuktikan bahwa pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawann. Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat dinyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawann.

H1 : Pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawann

### **Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawann**

Kemampuan melaksanakan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaannya disebut kompetensi (Wibowo, 2017). Kompetensi merupakan karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap kinerja (Sedarmayanti, 2017). Hasil kajian empirik yang dilakukan oleh Darmayanti dan Andiani (2020) menemukan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawann. Hasil penelitian Alhamdi (2018) menemukan bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawann. Wibisono *et al* (2022) memperkuat hasil studi sebelumnya yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawann. Namun berbeda dengan hasil studi Hidayat (2021) yang menemukan bahwa variabel kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawann.

H2 : Diduga kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawann Hotel Furaya Pekanbaru.

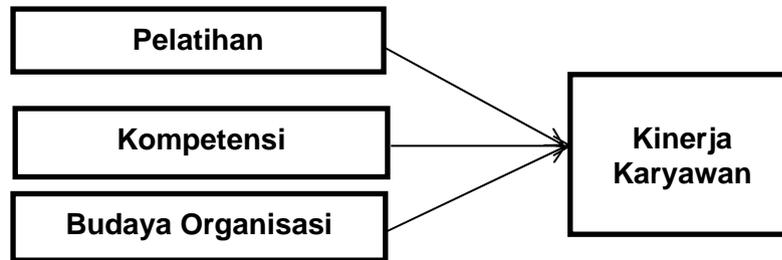
### **Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawann**

Budaya organisasi merupakan faktor yang sangat vital dalam organisasi, karena budaya organisasi mempengaruhi kinerja secara langsung (Maulidiyah 2020). Hal tersebut dibuktikan dengan hasil studi Pradana dan Ardiyansyah (2022) menemukan bahwa Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawann. Kemudian Aryaningtyas (2019) juga menemukan bahwa variabel organisasi secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawann. Tetapi berlainan dengan hasil penelitian Khasanah (2019) yang menemukan bahwa secara parsial budaya organisasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawann.

H3 : Diduga budaya organisasi secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawann Hotel Furaya Pekanbaru.

Berdasarkan hubungan atau pengaruh antar variabel dalam penelitian terdahulu, dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut : Variabel X1 secara parsial berpengaruh positif terhadap Y (H1), variabel X2 secara parsial berpengaruh positif

terhadap Y (H2), dan X3 secara parsial berpengaruh positif terhadap Y (H3). Berdasarkan hubungan hipotesis tersebut, dapat disusun kerangka pemikiran seperti gambar berikut ini.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Jumlah responden dalam penelitian ini 246 orang, dengan rumus Yamane diperoleh sampel sebesar 72 orang. Pengambilan sampel menggunakan metode *proportional stratified random sampling*, karena populasi yang heterogen dan berstrata. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara observasi, wawancara, studi pustaka dan kuesioner. Penelitian ini memakai analisis data kuantitatif artinya data yang dikumpulkan kemudian dikuantitatifkan dengan skala pengukuran interval dengan teknik likert agar informasi mudah dipahami. Teknis analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda yang diolah dengan aplikasi SPSS versi 2.1.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas Data

Dari hasil uji validasi data diketahui seluruh indikator dari semua variabel yang diteliti dinyatakan valid dengan nilai *r*-hitung berkisar 0,306 – 0,793 lebih besar dari *r*-tabel 0,232, dengan nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05 ( $P < 0,05$ ) yang berarti signifikan. Demikian juga dengan hasil uji reliabilitas data. Dari uji statistik diperoleh hasil bahwa nilai *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ) > 0,6, seperti terlihat pada tabel berikut ini :

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

No	Nama Variabel	<i>r</i> hitung	<i>r</i> tabel	Hasil uji
1	Variabel Pelatihan	0,854	0,60	Reliabilitas tinggi
2	Variabel Kompetensi	0,754	0,60	Reliabilitas tinggi
3	Variabel Budaya Organisasi	0,782	0,60	Reliabilitas tinggi
4	Variabel Kinerja Karyawann	0,842	0,60	Reliabilitas tinggi

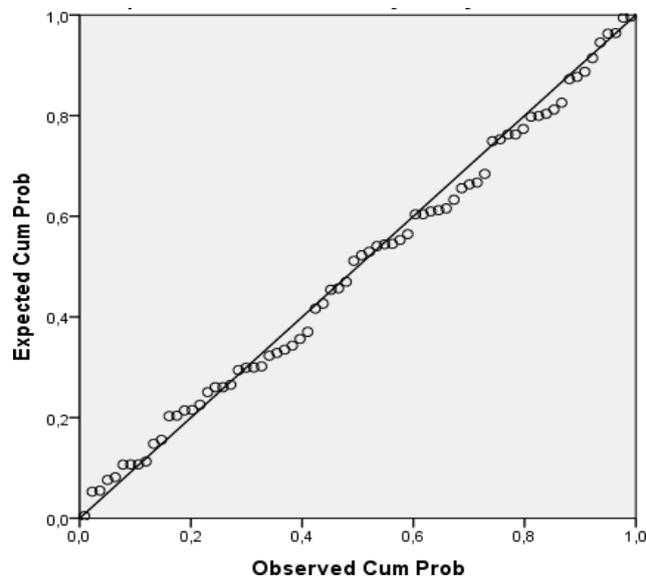
Sumber : Data Primer 2023 (diolah)

Keempat variabel X1,X2,X3, dan Y memiliki nilai r-hitung lebih dari dari r-tabel, artinya data penelitian ini memiliki reliabilitas tinggi.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas Data

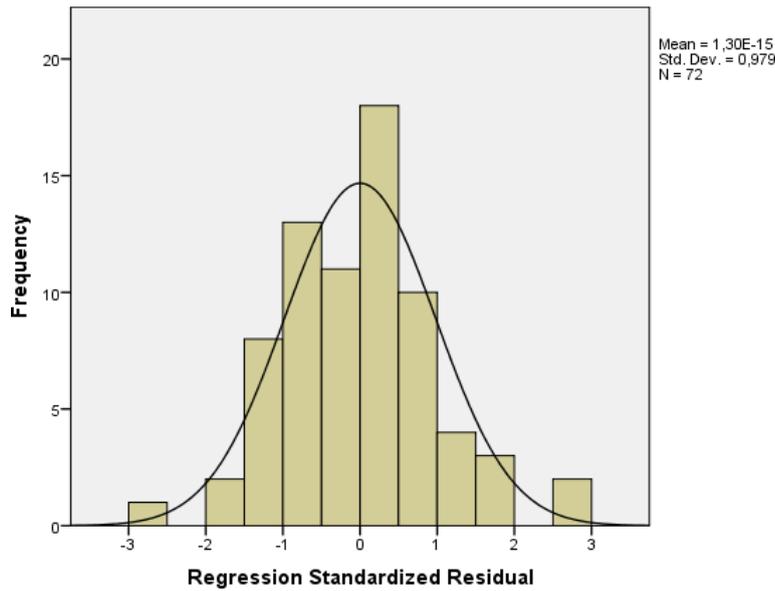
Uji normalitas berfungsi untuk mengetahui apakah residual memiliki distribusi yang normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual terdistribusi normal. Berikut hasil uji normalitas dengan analisis grafik Normal P-P Plots.



**Gambar 2. Analisis Grafik Normal P-P Plot**

*Sumber : Data Primer 2023 (diolah)*

Dari gambar 2, dapat diketahui bahwa data residual yang berupa titik-titik mengikuti dan membentuk garis lurus diagonal. Hal tersebut menunjukkan residual berkontribusi normal. Berikut uji normalitas dengan Histogram seperti terlihat pada gambar dibawah ini :



**Gambar 3. Uji Normalitas dengan Histogram**

Sumber : Data Primer 2023 (diolah)

Dari gambar 3. diatas diketahui bahwa distribusi data membentuk lonceng (*bell shaped*), tidak condong ke kiri maupun condong ke kanan, artinya distribusi data dinyatakan normal.

### Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen. Multikolinearitas dapat diketahui dari nilai *variance inflation factor* (VIF) dan nilai *tolerance*.

**Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std	Beta			Tolera	VIF
Pelatihan	0,359	0,142	0,296	2,521	0,014	<b>0,165</b>	<b>6,045</b>
Kompetensi	0,320	0,150	0,227	2,142	0,036	<b>0,203</b>	<b>4,919</b>
Budaya Organisasi	0,625	0,164	0,435	3,749	0,000	<b>0,169</b>	<b>5,917</b>

Sumber : Data Primer 2023 (diolah)

Dari tabel 2, diketahui bahwa nilai toleransi semua variabel lebih besar dari 0,10 artinya tidak terjadi korelasi antar variabel bebas. Kemudian nilai VIF menunjukkan

angka yang lebih kecil dari 10, yang berarti korelasi antar variabel bebas tidak terjadi.

### Uji Heteroskedastisitas

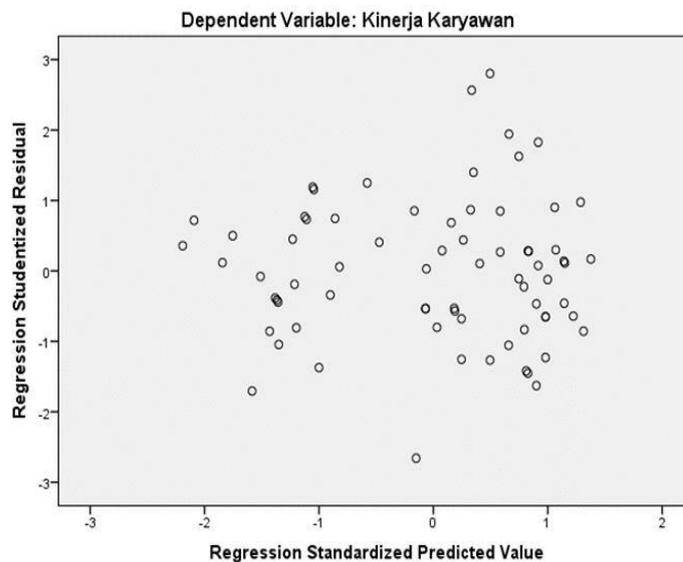
Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dapat dilakukan uji Glejser dengan ketentuan bila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka dinyatakan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Berikut hasil uji heteroskedastisitas dengan uji Glejser :

**Tabel 3. Uji heteroskedastisitas**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Keterangan
	B	Std.Eror	Beta			
Pelatihan	0,025	0,088	0,083	0,281	<b>0,779</b>	0,779 > 0,05
Kompetensi	0,020	0,092	0,058	0,216	<b>0,829</b>	0,829 > 0,05
Budaya Organisasi	-0,016	0,101	-0,046	-0,158	<b>0,875</b>	0,875 > 0,05

Sumber : Data Primer 2023 (diolah)

Tabel 3 diatas menunjukkan bahwa nilai signifikansi semua variabel bebas lebih besar dari 0,05, artinya model regresi penelitiannya ini dinyatakan tidak terjadi gejala heteroskedetisitas. Dari aspek uji grafik Scatterplot juga dapat dilihat sebagai berikut :



**Gambar 4. Uji heteroskedastisitas Dengan Scatterplot**

Sumber : Pengolahan data SPSS 2.1

Dari gambar 4 diatas, diketahui bahwa titik-titik data menyebar diatas dan dibawah atau disekitarnya, serta tidak mengumpul disuatu tempat saja, titik-titik tidak membentuk pola bergelombang melebar, menyempit dan melebar kembali serta titik-titik data tidak berpola tertentu. Dengan demikian tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

## Pengujian Hipotesis

### Uji t (parsial)

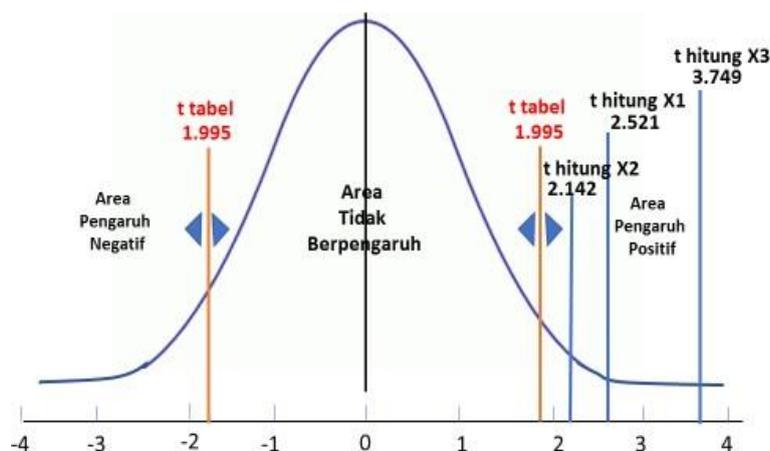
Untuk menguji kebenaran hipotesis dalam penelitian digunakan uji t. Uji t (parsial) pada dasarnya untuk mengetahui pengaruh atau hubungan masing-masing variabel bebas X1, X2, dan X3 terhadap variabel Y. Hasil uji-t pada variabel kompetensi dan variabel budaya kerja terhadap kinerja karyawan sebagaimana terlihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 4. Uji-t Parsial**

Variabel / Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std.Error	Beta		
Pelatihan	0,359	0,142	0,296	2,521	0,014
Kompetensi	0,320	0,150	0,227	2,142	0,036
Budaya Organisasi	0,615	0,164	0,435	3,749	0,000

Sumber : Data Primer 2023 (diolah)

Dari tabel 4 diatas, diketahui hasil uji-t bahwa nilai t-hitung ketiga variabel lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 1,995 (lihat tabel-t N=72) dengan probabilitas signifikansi. lebih kecil dari 0,05 ( $\alpha=0,05$ ). Berarti ketiga variabel pelatihan, kompetensi dan budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya dari hasil uji-t juga dapat dilihat dari kurva berikut :



**Gambar 5. Kurva Hasil Uji-t Parsial**

Sumber : Data Primer 2023 (olahan)

### Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Uji koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) menghasilkan nilai koefisien sebagai berikut:

**Tabel 5. Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Variabel / Model	Standardized	t	Sig.	Correlations	
	Coefficients Beta			Zero-order	Partial
Pelatihan	<b>0,296</b>	2.521	0,014	<b>0,881</b>	0,292
Kompetensi	<b>0,227</b>	2.142	0,036	<b>0,861</b>	0,251
Budaya Organisasi	<b>0,435</b>	3.749	0,000	<b>0,896</b>	0,414

Sumber : Data Primer 2023 (diolah)

Dari tabel 5 dapat diketahui bahwa variabel pelatihan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawann sebesar 26,1 % (beta x Zero-order x 100%). Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawann sebesar 19,5%, dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawann sebesar 38,9%

### Pembahasan

#### Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawann

Hasil analisa penelitian menunjukkan bahwa pengujian yang dilakukan dengan program SPSS, membuktikan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawann, dengan nilai thitung **2,521** lebih besar dari ttabel sebesar 1,995 dan dengan tingkat signifikansi yang lebih kecil atau berbanding **0,014** < 0,05. Hasil penelitian ini, mendukung hasil studi sebelumnya yang menyatakan bahwa Variabel pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawann Adriyanto dan Subakti (2018). Kemudian memperkuat temuan Situmorang dan Hutapea (2021) yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawann. Tetapi hasil penelitian ini menolak hasil kajian Priyanto (2018) yang mengatakan bahwa variabel pelatihan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawann. Hasil penelitian juga membuktikan bahwa semakin baik hasil pelatihan, maka semakin baik pula kinerja karyawann.

#### Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawann

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengujian pengaruh antar variabel, menemukan bahwa variabel kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikansi terhadap kinerja karyawan. Variabel kompetensi memperoleh nilai t-hitung sebesar 2,142 lebih besar dari t-tabel yang hanya sebesar 1,995, dengan tingkat signifikansi (sig.) sebesar 0,036 lebih kecil dari 0,05. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung hasil kajian Alhamdi (2018) yang menemukan bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya hasil penelitian ini memperkuat hasil studi Wibisono *et al.* (2022) yang menemukan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan juga mempertegas hasil studi (Manrang, *et al.* (2022) yang menemukan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya hasil penelitian ini membantah hasil kajian empirik Hidayat (2021) yang menyatakan bahwa variabel kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan**

Dari hasil penelitian yang dilakukan di Hotel Furaya Pekanbaru, diperoleh hasil bahwa variabel budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini variabel budaya organisasi memperoleh nilai t-hitung sebesar 3,749 lebih besar dari t-tabel yang bernilai 1,995, sementara nilai signifikansinya 0,000 lebih kecil dari 0,05. Artinya variabel budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik budaya organisasi, maka semakin meningkat kinerja organisasi. Hasil temuan dalam penelitian ini sejalan dengan hasil studi Pradana and Ardiyansyah (2022) yang menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga mendukung hasil penelitian Dahlan dan Edison (2022) yang menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun hasil penelitian ini menolak temuan Khasanah (2019) yang menyatakan bahwa secara parsial budaya organisasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

### **Hasil Pengujian Hipotesis**

Hasil pengujian hipotesis seluruh variabel menunjukkan bahwa pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan memiliki nilai terbesar yakni 38,9%, sedangkan pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan bernilai terkecil sebesar 19,5 %. Total pengaruh seluruh variabel pelatihan, kompetensi, dan budaya organisasi terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 84,5%. Sementara sisanya 15,5% dipengaruhi oleh faktor lain. Berdasarkan hal tersebut, dapat disimpulkan bahwa hasil pengujian sejalan dengan hipotesis yakni :

- H1** : Pelatihan (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawann (Y)
- H2** : Kompetensi (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawann (Y)
- H3** : Budaya Organisasi (X3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawann (Y).

## **PENUTUP**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan mengenai pengaruh pelatihan, kompetensi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawann di Hotel Furaya Pekanbaru, maka dapat di tarik kesimpulan bahwa pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawann. Kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawann, dan Budaya Organisasi secara parsial juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawann.

Dari kesimpulan tersebut, penulis menyampaikan saran sebagai berikut : *Pertama*, dari aspek praktis disarankan kepada pimpinan Hotel Furaya agar menyelenggarakan pelatihan guna meningkatkan kompetensi serta menerapkan budaya organisasi secara efektif. *Kedua* agar pimpinan senantiasa memberikan pembinaan yang lebih intensif kepada karyawann. *Ketiga*, diharapkan kepada peneliti selanjutnya untuk melakukan kajian yang lebih mendalam dan komprehensif, mengingat penelitian ini masih terbatas, terutama tentang konsep, dan teori variabel-variabel yang dibahas ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adriyanto, Hendaris, dan Agung Gita Subakti. (2018). "Pengaruh Pelatihan, Motivasi Dan Kompetensi (Studi Kasus Hotel Sahid Jaya Lippo Cikarang)." *Journal of Indonesian Tourism, Hospitality and Recreation* 1(2):55–69.
- Alhamdi, Rezki. (2018). "Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawann Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi Di Patra Semarang Convention Hotel." *Jurnal Pariwisata Pesona* 3(May):57–68, ISSN 1410-7252. doi: 10.26905/jpp.v3i1.1877.
- Aryaningtyas, Aurilia Triani. (2019). "Pengaruh Kepribadian Proaktif, Kompetensi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawann Hotel Bintang Empat Di Kota Semarang Aurilia." *Jurnal Manajemen Dan Sains* 4(2):211–19, ISSN 2541-6243. doi: 10.33087/jmas.v4i2.101.
- Dahlan, Asep Ilham, dan Emron Edison. (2022). "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawann Di The Luxton Hotel Bandung (The Influence of Work Environment and Organizational Culture on Employee Performance at The Luxton Hotel Bandung)." *Jurnal Manajemen Dan Pariwisata* 1(ISSN 2829-5692):236–47.
- Darmayanti, K. P., and N. D. Andiani. (2020). "Pengaruh Kompetensi Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawann Hotel Bintang Tga Di Kawasan Pantai Lovina Kabupaten Buleleng." *Jurnal Manajemen* 6(2):103–11, P-ISSN 2476-8782.
- Edison, E. Yohny anwar dan Imas Komariyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Elizar, and Hasrudy Tanjung. (2018). "Pengaruh Pelatihan , Kompetensi , Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang Menyadari Bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia Merupakan Faktor Yang Sangat Penting Dalam Kegiatan Petugas Berkaitan Dengan Pel." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 1(1):46–58, ISSN 2623-2634 (online).
- Hidayat, Rahmat. (2021). "Pengaruh Motivasi , Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja." 5(1):16–23.
- Ida (2023). "Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawann Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening." *Jurnal Locus Penelitian Dan Pengabdian* 2(8):734–44. doi: 10.58344/locus.v2i8.1562.
- Khasanah, Anis Watul. (2019). "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawann PT . Bama Berita Sarana Televisi (BBSTV Surabaya)." *Journal of Business and Innovation Management* 1(2):141–53.
- Kumara, I. Wayan Sutya Edy, dan I. Wayan Mudiarta Utama. (2016). "Pengaruh

Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawann Dengan Mediasi Kepemimpinan Pada Hotel Satriya Cottages Kuta-Bali." 5(3):1399–1428, ISSN: 2302-8912.

- Lestari, Christina Maya, Zulfanetti Zulfanetti, and Dearmi Artis. (2019). "Peranan Industri Sub Sektor Perhotelan Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Di Provinsi Jambi." *E-Jurnal Ekonomi Sumberdaya Dan Lingkungan* 8(1):1–11. doi: 10.22437/jels.v8i1.11962.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Manrang, Arif, Muh., Saharuddin, and Rahmat Solling Hamid. (2022). "Pengaruh Kompetensi Pelatihan Dan Supervisi Terhadap Kinerja Karyawann Pada Industry Perhotelan Di Kota Palopo." *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah* 5(1):506–14.
- Maulidiyah, Nailin Nikmatul. (2020). "Peran Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawann Bank Indonesia Nailin Nikmatul Maulidiyah." *Jurnal Manajemen Bisnis* 17(2):273–86.
- Muliantika, I. Kadek Tisna, Agus Wahyudi Salasa Gama, and Ni Putu Yeni Astiti. (2020). "Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawann Pada Hotel Puri Sebalu Ubud Gianyar." *Jurnal Values* 1(4, e-ISSN: 2721-6810):1–23.
- Munthe, H.Y., Rangkuti, D. A. (2020). "Pengaruh Pelatihan, Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawann PT. Sushi Indo Sukses Mandiri." *Jurnal Manajemen* 14(6):280–93, ISSN (P): 1829-7463.
- Muslimat, Ade. (2019). "Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawann Pada Hotel Kartika Chandra Di Jakarta." *Jurnal Ekonomi Efektif* 1(4):269–75.
- Pardede, R. A. (2021). *Pengaruh Pelatihan, Kompetensi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawann Pada PT Nok Freudenberg Sealing Technologies Batam*.
- Pradana, Bayu Ilham, and Ahmad Irwan Ardiyansyah. (2022). "Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Dan Mptivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawann." *Jurnal Kewirausahaan Dan Inovasi* 1(2):212–21.
- Priyanto. (2018). "Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawann Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Grand Keisha Hotel By Horison Yogyakarta." *Jurnal Manajemen* 34:2.
- Putri, Noviyanti Rianti, and Sri Langgeng Ratnasari. (2019). "Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawann Pt. Asuransi Takaful Batam." *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis* 7(1):48–55. doi: 10.30871/jaemb.v7i1.1083.
- Rosmaini, and Hasrudy Tanjung. (2019). "Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 2(1):1–15. doi: 10.30596/maneggio.v2i1.3366.

- Saraswati, Esti, and Indra Subagio. (2019). "Pengaruh Kompetensi Dan Pemahaman Sistem Informasi Akuntansi Serta Motivasi Terhadap Kinerja Karyawann Pada RSUD. Prof. Dr. Margono Soekarjo Purwokerto." *Journal of Law English and Economics* 01(01):11–27.
- Sarumaha, Werni. (2022). "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai." *Jurnal Online Manajemen ELPEI* 2(1):286–300. doi: 10.58191/jomel.v2i1.65.
- Shu, Efin dan Agustunius, D. (2018). "Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawann Pada Hotel Santika Premiere Dyandra Medan." *Journal of Accounting & Management Innovation* 2(1):50–56.
- Situmorang, Julia Chatrine, and Joan Yliana Hutapea. (2021). "Pengaruh Pelatihan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawann Pada Le Eminence Hotel Convention And Resort Ciloto – Puncak." *Jurnal Sosial Teknologi (Sostech)* 1(12):595–603, p-ISSN 2774-5147. doi: 10.59188/jurnalsostech.v1i12.266.
- Wibisono, Kurniawan Ari, Sugeng Supriono, and Agusti Eviana Sari. (2022). "Pengaruh Kompetensi Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawann Hotel Oria Jakarta Pusat." *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan* 2(1):69–78. doi: 10.55047/transekonomika.v2i1.108.
- Yamane, Taro. (1973). *Statistics. An Introductory Analysis*. Third edit. Harper & Row, 1973.
- Yulianti, Eli. (2015). "Effect of Training on Employee Performance at Grand Fatma Hotel in Tenggara Kutai Kartanegara." *Journal Administrasi BisnisAdministrasi Bisnis* 3(4):900–910.