
Pengaruh Kompetensi Intelektual dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada Royal Casa Ganesha Hotel dan Resort di Ubud Kabupaten Gianyar

I Putu Gede Jaya Mahendra ⁽¹⁾

Milla Permata Sunny ⁽²⁾

⁽¹⁾⁽²⁾Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Bisnis dan Pariwisata, Universitas Hindu Indonesia
e-mail: javamahendra54@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the partial and simultaneous influence of intellectual competence and career development on employee performance at the Royal Casa Ganesha Hotel and Resort in Ubud, Gianyar Regency. The sample in this study were 65 employees of the Royal Casah Ganesha Hotel and Resort Ubud. Determination of the sample using the saturated sample method The analytical tool used is Multiple Linear Regression Analysis The results showed that intellectual competence had a positive and significant effect on employee performance, career development had a positive and significant effect on employee performance, intellectual competence and career development had a positive and significant effect on employee performance. The suggestion in this study is that the company is expected to be able to increase anticipation of the risks that may occur by minimizing existing possibilities, carrying out activities that can improve and provide opportunities for all employees to grow and develop in their respective jobs, and carry out activities that relating to new tasks in enlarging the responsibilities of all employees for the benefit of improving the performance of company employe

Keywords: *intellectual competence; career development; employee performance*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui untuk mengetahui pengaruh secara parsial dan simultan kompetensi intelektual dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada Royal Casa Ganesha Hotel dan Resort di Ubud Kabupaten Gianyar. Sampel dalam penelitian ini adalah 65 orang karyawan Royal Casah Ganesha Hotel and Resort Ubud. Penentuan sampel menggunakan metode sampel jenuh Alat analisis yang digunakan adalah Analisis Regresi Linier Berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi intelektual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Kompetensi intelektual dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Saran dalam penelitian ini yaitu perusahaan diharapkan dapat meningkatkanantisipasi terhadap resiko-resiko yang mungkin terjadi dengan meminimalisir kemungkinan yang ada, melaksanakan kegiatan-kegiatan yang dapat meningkatkan dan memberikan kesempatan kepada seluruh karyawan untuk tumbuh dan berkembang dalam pekerjaannya masing- masing, dan melaksanakan kegiatan yang berkaitan dengan tugas-tugas baru dalam memperbesar tanggung jawab seluruh karyawan untuk kepentingan peningkatan kinerja karyawan perusahaan

Kata kunci: *kompetensi intelektual; pengembangan karir; kinerja karyawan*

Pendahuluan

Sektor pariwisata Bali yang semakin berkembang terlihat dari semakin banyaknya perusahaan yang bergerak dalam bidang pariwisata salah satunya adalah penyediaan akomodasi khususnya hotel dan villa. Berkembangnya industri akomodasi di Bali dewasa ini membawa dampak persaingan yang semakin ketat sehingga pihak manajemen perusahaan dituntut untuk meningkatkan kualitas dan keterampilannya dalam mengelola perusahaan yang dipimpinnya agar dapat tercapai tujuan perusahaan (Ardika,2019). Dalam mencapai tujuan tersebut bukanlah hal yang mudah karena keberhasilan dan kelangsungan kegiatan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh tenaga kerja yang dimilliki. Tenaga kerja merupakan salah satu faktor yang memegang peranan penting dalam setiap perusahaan. Dalam melakukan kegiatannya seluruh bagian yang ada dalam perusahaan selalu memerlukan tenaga kerja.

Kinerja mengacu pada prestasi karyawan yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang ditetapkan perusahaan. Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu (Tika, 2013:82). Kinerja yang optimal dari sebuah program kerja mencerminkan keberhasilan dari diri seseorang dan organisasinya, dengan tingkat kinerja karyawan yang tinggi, tujuan organisasi akan dapat tercapai. Melalui kinerja karyawan yang meningkat, maka efektivitas dan produktivitas perusahaan pun akan meningkat pula. Namun untuk mendapatkan kinerja yang optimal dari karyawan tidaklah mudah, karena disini, dibutuhkan kesadaran dan tanggung jawab yang tinggi dari karyawan. Menurut Wahyudin (2013:01) mengemukakan bahwa banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya pengembangan karir, dan kompetensi intelektual.

Royal Casa Ganesha Hotel dan Resort merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang jasa pariwisata. Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang jasa pariwisata, Royal Casa Ganesha Hotel dan Resort tentu mengharapakan karyawan memberikan kinerja terbaiknya untuk menjaga citra Royal Casa Ganesha Hotel dan Resort kedepannya. Royal Casa Ganesha Hotel dan Resort yang terletak di jantung pariwisata bali yaitu Ubud memiliki 65 orang karyawan yang terbagi dalam beberapa divisi. Kinerja karyawan dapat terlihat dari jumlah kunjungan tamu di Royal Casa Ganesha Hotel dan Resort. Untuk mengukur jumlah kunjungan salah satunya digunakan tingkat keterisian kamar hotel, terjadi penurunan jumlah tingkat hunian kamar pada tahun 2019 dan 2020. Sebetulnya banyak faktor yang mengakibatkan penurunan tersebut. Penurunan tingkat hunian hotel disebabkan oleh faktor internal dan eksternal. Berdasarkan internal perusahaan sendiri berkurangnya tingkat hunian kamar hingga 37 dan 71 persen

menunjukkan kinerja yang kurang optimal. Selain penurunan tingkat hunian hotel, kurang optimalnya kinerja karyawan juga terlihat dari beberapa keluhan wisatawan saat meninggalkan hotel di mana disana dikatakan bahwa terdapat karyawan yang kurang tanggap dalam melakukan permintaan konsumen. Berdasarkan faktor eksternal disebabkan oleh terjadinya pandemi Covid-19 pada awal bulan Maret Tahun 2020, pandemi tersebut menyebabkan seluruh border pariwisata lokal dan mancanegara ditutup untuk beberapa waktu dan hampir memakan waktu hingga penghujung tahun 2020.

Hutapea dan Thoaha (2013:3) berpendapat kompetensi intelektual merupakan kompetensi yang didefinisikan sebagai gambaran tentang apa yang harus diketahui atau dilakukan agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik Hal tersebut sejalan dengan penelitian dilakukan oleh Ulfa (2016), Damanik (2018), dan Asyraf (2021) yang menyatakan bahwa kompetensi intelektual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan hipotesis sebagai berikut:

H1. Ada pengaruh positif dan signifikan kompetensi intelektual terhadap kinerja karyawan pada Royal Casa Ganesha Hotel dan Resort di Ubud Kabupaten Gianyar.

Namawi (2014) berpendapat pengembangan karir merupakan kegiatan manajemen sumber daya manusia pada dasarnya bertujuan untuk memperbaiki dan meningkatkan efektivitas pelaksanaan pekerjaan oleh para pekerja agar semakin mampu memberikan kontribusi terbaik dalam mewujudkan tujuan organisasi/perusahaan. Hal tersebut sejalan dengan penelitian dilakukan oleh Balbed.,dkk. (2019), Harinda.,dkk. (2021), dan Andriani (2019) yang menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan hipotesis sebagai berikut:

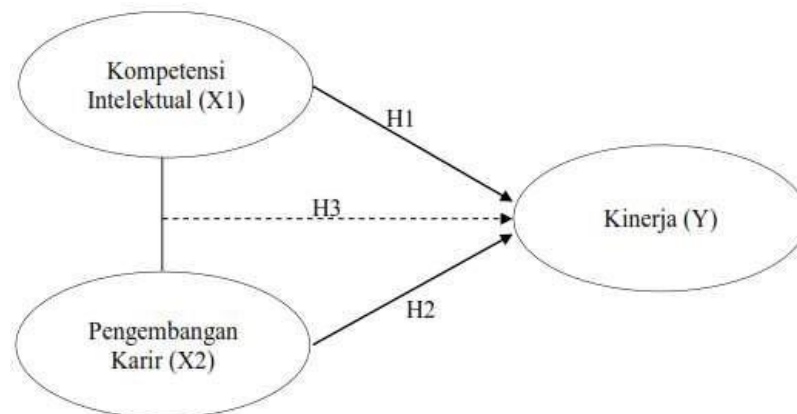
H2. Ada pengaruh positif dan signifikan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada Royal Casa Ganesha Hotel dan Resort di Ubud Kabupaten Gianyar.

Penelitian dilakukan oleh Sukmayanti, dkk. (2016), Azwina, dkk. (2021), Sunarsi, dkk. (2020), dan Nuraini (2019) yang menyatakan bahwa kompetensi intelektual dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan hipotesis sebagai berikut:

H3. Ada pengaruh positif dan signifikan secara simultan kompetensi intelektual dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada Royal Casa Ganesha Hotel dan Resort di Ubud Kabupaten Gianyar.

Metode Penelitian

Merumuskan desain penelitian atau kerangka pemikiran merupakan suatu kegiatan untuk merumuskan suatu proses atau cara memikirkan permasalahan yang memerlukan pemecahan secara teoritis. Penelitian ini dilakukan pada Royal Casa Ganesha Hotel dan Resort yang beralamat di Desa Lodtunduh Ubud Kabupaten Gianyar Jalan Raya Lotunduh No.88. Pemilihan Royal Casa Ganesha Hotel dan Resort dengan objek dari penelitian yaitu kompetensi intelektual, pengembangan karir dan kinerja karyawan. Peneliti menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut yaitu 65 orang karyawan Royal Casa Ganesha Hotel dan Resort. Metode penentuan ukuran sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode sampel jenuh. Berdasarkan pembahasan diatas maka dapat disusun kerangka berpikir sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Tabel 1 seluruh pernyataan dalam variabel penelitian memiliki koefisien korelasi yang lebih besar dari 0,30. Jadi dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan telah memenuhi syarat validitas data. Pada *cronbach's alpha* nilainya diatas 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel telah memenuhi syarat reliabilitas data.

Tabel 1. Hasil Uji Instrumen Penelitian

No	Variabel Penelitian	Item Pernyataan	Validitas		Reliabilitas	
			Koefisien Korelasi	Ket	Cronbach's Alpha	Ket
1	Kompetensi Intelektual (X1)	X1.1 – X1.7	> 0,30	Valid	> 0,60	Reliabel
2	Pengembangan Karir (X2)	X2.1-X2.6				
3	Kinerja Karyawan (Y)	Y ₁ -Y ₇				

Sumber : Data diolah (2022)

Tabel 2 dapat dinyatakan bahwa sebagian besar responden laki-laki yaitu sebanyak 50 orang atau 76,9% dan sisanya perempuan sebanyak 15 orang atau 23,1%. Responden mayoritas mempunyai usia < 25 tahun sebanyak 55 orang atau sebesar 84,6% dan usia 25 -30 tahun sebanyak 10 orang atau sebesar 15,4%. Responden mayoritas mempunyai tingkat Pendidikan SMA/SMK sebanyak 36 orang atau sebesar 55,4%, S1 sebanyak 6 orang atau sebesar 9,2%, D1-D3 sebanyak 2 orang atau sebesar 3,1%, dan lain-lain sebanyak 21 orang atau sebesar 32,3%. Responden mayoritas mempunyai masa kerja 1 - 5 tahun sebanyak 42 orang atau sebesar 64,6%, < 1 tahun sebanyak 19 orang atau sebesar 29,2% dan 6 - 10 tahun sebanyak 4 orang atau sebesar 6,2%

Tabel 2. Karakteristik Responden

No	Karakteristik	Klasifikasi	Jumlah (org)	Persentase (%)
1	Jenis Kelamin	Laki-Laki	50	76.9
		Perempuan	15	23.1
		Total	65	100
2	Usia	< 25 Tahun	55	84.6
		25 – 30 Tahun	10	15.4
		Total	65	100
3	Pendidikan	SMA/SMK	36	55.4
		D1-D3	2	3.1
		S1	6	9.2
		Lain-lain	21	32.3
		Total	65	100
4	Lama Bekerja	< 1 tahun	19	29.2
		1 - 5 tahun	42	64.6
		6 - 10 tahun	4	6.2
		Total	65	100

Sumber : Data diolah (2022)

Tabel 3 nilai *Asymp, Sig, (2-tailed)* sebesar 0,060. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa model persamaan regresi tersebut berdistribusi normal. Seluruh variabel bebas menunjukkan nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10 yang berarti tidak terjadi gejala multikolinieritas. Nilai signifikansi dari variabel kompetensi intelektual (X_1) sebesar 0,775, pengembangan karir (X_2) sebesar 0,104. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05 yang berarti tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 3. Hasil Uji Asumsi Klasik

Variabel	Normalitas Asymp. Sig. (2-tailed)	Multikolinieritas Tolerance	VIF	Heteroskedastisitas Sig
Kompetensi Intelektual (X_1)	0,060	0,920	1,087	0,755
Pengembangan Karir (X_2)		0,920	1,087	0,104

Sumber : Data diolah (2022)

Tabel 4 menunjukkan persamaan regresi yang didapatkan yaitu $Y = 6,526 + 0,545 X_1 + 0,322 X_2$ yang memiliki interpretasi sebagai berikut :

6,526 artinya apabila tidak ada perhatian terhadap kompetensi intelektual (X_1) dan pengembangan karir (X_2) maka kinerja karyawan (Y) adalah sebesar rata-rata 6,526. Berdasarkan hasil tersebut dapat diartikan kompetensi intelektual (X_1) dan pengembangan karir (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). 0,545 artinya apabila pengembangan karir (X_2) dianggap konstan maka meningkatnya kompetensi intelektual (X_1) sebesar satu satuan akan diikuti oleh meningkatnya kinerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil tersebut dapat diartikan kompetensi intelektual (X_1) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil uji t kompetensi intelektual (X_1) diperoleh tingkat signifikansi sebesar $0,014 < \alpha = 0,050$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti hasil uji t kompetensi intelektual (X_1) berpengaruh signifikan, karena hasilnya sudah lebih kecil dari $\alpha = 0,050$. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Ulfa (2016), Damanik (2018), dan Asyraf (2021) yang menunjukkan bahwa kompetensi intelektual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 0,322 artinya apabila kompetensi intelektual (X_1) dianggap konstan maka meningkatnya pengembangan karir (X_2) sebesar satu satuan akan diikuti oleh meningkatnya kinerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil tersebut dapat diartikan pengembangan karir (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil uji t pengembangan karir (X_2) di atas diperoleh tingkat signifikansi sebesar $0,003 < \alpha = 0,050$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti hasil uji t pengembangan karir (X_2) berpengaruh signifikan, karena hasilnya sudah lebih kecil dari $\alpha = 0,050$. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Balbed.,dkk. (2019), Harinda.,dkk. (2021), dan Andriani (2019) yang menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Berganda dan Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.526	1.760		9.388	.000
Kompetensi Intelektual (X_1)	.545	.188	.463	3.507	.014
Pengembangan Karir (X_2)	.322	.106	.375	3.038	.003

Sumber : Data diolah (2022)

Tabel 5 menunjukan koefisien determinasi yang ditunjukkan dari nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,603 atau 60,3%. Determinasi sebesar 60,3%, artinya kompetensi intelektual (X_1) dan pengembangan karir (X_2) mampu menjelaskan kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 60,3%.

Sisanya sebesar 39,7% (100% - 60,3%) dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.562 ^a	.631	.603	1.68703

Sumber : Data diolah (2022)

Tabel 6 dijelaskan hasil uji F sebesar $0,013 < 0,050$. Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti kompetensi intelektual (X1) dan pengembangan karir (X2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil penelitian ini di dukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Sukmayanti,dkk. (2016), Azwina,dkk. (2021), Sunarsi,dkk. (2020), dan Nuraini (2019) yang menunjukkan bahwa kompetensi intelektual dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 6. Hasil Uji-F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	29.808	2	14.904	4.683	.013 ^b
Residual	197.331	62	3.183		
Total	227.138	64			

Sumber : Data diolah (2022)

Simpulan

Berdasarkan uraian dari bab-bab sebelumnya, maka dalam penelitian ini penulis dapat menarik simpulan sebagai berikut: (1) Kompetensi intelektual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh hasil analisis regresi linier berganda yang hasil koefisien regresi kompetensi intelektual (X1) sebesar 0,545 dan hasil uji t kompetensi intelektual (X1) diperoleh tingkat signifikasinya sebesar $0,014 < \alpha = 0,050$. (2) Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh hasil analisis regresi linier berganda yang hasil koefisien regresi pengembangan karir (X2) sebesar 0,322 dan hasil uji t pengembangan karir (X2) diperoleh tingkat signifikasinya sebesar $0,003 < \alpha = 0,050$. (3) Kompetensi intelektual dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh hasil analisis regresi linier berganda yang hasil koefisien regresi kompetensi intelektual (X1) dan pengembangan karir (X2) sebesar 6,526 dan hasil uji F kompetensi intelektual (X1) dan pengembangan karir (X2) diperoleh tingkat signifikasinya sebesar $0,013 < \alpha = 0,050$.

Daftar Pustaka

- Amirullah. 2015. Perilaku Konsumen. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Bilson, Simamora. 2014. Memenangkan Pasar dengan Pemasaran Efektif dan Profitabel. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Gitosudarmo, Indriyo. Sudita, I Nyoman. 2013. Perilaku Keorganisasian. Cetakan Ketiga. Yogyakarta: BPFE.
- Handoko, 2013, Manajemen; Edisi Kedua, Cetakan Ketiga belas, BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia, Pengertian Dasar, Pengertian dan Masalah. Gunung Agung, Jakarta.
- Hasibuan, P.S. Malayu. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit: PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Hutapea, Parulian. Thoha, Nurianna. 2013. Kompetensi komunikasi Plus: Teori, Desain,
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2016. Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2015. Evaluasi Kinerja SDM. Bandung: PT Refika Aditama
- Mangkunegara. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Ke Tujuh. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Martoyo, Susilo. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. BPFE. Yogyakarta.
- Miller, Rankin and Neathey. 2014. Competency Framerworks In UK Organization. London: CIPD.
- Marshall. Molly. 2013. Prinsip-Prinsip Manajemen. Erlangga. Jakarta.
- McClelland, David C. 2013. Entrepreneur Behavior and Characteristics of Entrepreneurs. The Achieving Society.
- Prihadi. 2014. Analisis Laporan Keuangan Teori dan Aplikasi. Jakarta: Penerbit PPM.
- Riantini, N. L. E., Suartina, I. W., & Mahayasa, I. G. A. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention. *Journal of Applied Management Studies*, 2(2), 79-90.
- Rivai. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Edisi ke 6. PT. Raja Grafindo Persada, Depok
- Robbins, Stephen P. 2014. Perilaku Organisasi. Jakarta: PT. Indeks, Kelompok Gramedia.
- Sapitri, N. P. D. E., & Mahayasa, I. G. A. (2022). Pengaruh Kompetensi Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai. *Warmadewa Management and Business Journal (WMBJ)*, 4(1), 1-12.
- Sedarmayanti. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama.
- Simamora, Henry. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN
- Sofyandi. 2013. Manajemen Sumber Daya manusia, Cetakan Kedua. Yogyakarta: Graha ilmu
- Stoner James, Dkk. 2015. Manajemen, Edisi Indonesia. Penerbit PT. Prenhallindo, Jakarta
- Sulistiyani. Rosidah. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sumarsono. (2013). Sociolinguistik. Yogyakarta: SABDA.
- Suwatno. Yuniarsih, Tjutju. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2015. Metode Penelitian Manajemen. Bandung: Alfabeta.
- Terry, George R. dalam Afifudin. 2013. Dasar-dasar Manajemen, (Terje: G.A Ticoalu), CV. Alfabeta, Bandung.
- Tika, P. 2013. Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Usmara, A. 2015. Paradigma Baru: Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan keempat. Yogyakarta: Amara Books.