

PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI YELLO HOTEL HARBOUR BAY BATAM

Abstract

Fitri

Departemen Pariwisata dan Perhotelan
Universitas Negeri Padang
fitriputrianasmi@gmail.com

Retnaningtyas Susanti*

Departemen Pariwisata dan Perhotelan
Universitas Negeri Padang
sretnaningtyas@fpp.unp.ac.id

Fika Napitupulu

Source Leader
Yello Hotel Harbour Bay Batam
fika.psi@gmail.com

The purpose of this study is to examine how employee competency affects worker performance at Yello Hotel Harbour Bay Batam. The research was motivated by the relatively low number of employees holding professional competency certificates, while the hospitality industry requires human resources with adequate knowledge, skills, and work attitudes to meet service standards. This study employed a quantitative approach using a causal associative research design. The 33 employees made up the population, all of them were chosen as the research sample using a method of saturated sampling. A Likert-scale questionnaire was used to gather data, and analyzed through descriptive statistics, classical assumption tests, simple linear regression, coefficient of determination, and t-test using SPSS software. The findings indicate that both employee competency and employee performance are categorized as very good. Furthermore, employee competency has a favorable and noteworthy impact on worker performance, suggesting that increased competency to improve worker performance. These results emphasize the significance of competency development in improving employee performance and supporting service quality in the hospitality industry.

Keywords: Competency, Employee Performance, Hospitality Industry, Human Resources

PENDAHULUAN

Industri perhotelan sangat bergantung pada sumber daya manusia yang baik untuk melayani tamu. Persaingan bisnis hotel yang semakin kompetitif menuntut setiap perusahaan untuk mampu menghadirkan pelayanan yang cepat, tepat, dan berkualitas guna meningkatkan kepuasan pelanggan serta mempertahankan daya saing. Dalam kondisi tersebut, keberhasilan operasional hotel sangat ditentukan oleh kualitas karyawan sebagai pelaksana utama pelayanan.

Salah satu faktor yang berperan penting dalam mendukung kualitas kerja karyawan adalah kompetensi. Kompetensi mencerminkan kemampuan individu yang meliputi pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), dan sikap (*attitude*) yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan secara efektif. Menurut Wibowo (2021), kompetensi merupakan karakteristik dasar yang dimiliki seseorang sehingga mampu menghasilkan kinerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan organisasi. Dalam industri perhotelan, Kemampuan teknis bukan satu-satunya aspek kompetensi, penguasaan standar operasional prosedur (SOP), kemampuan berkomunikasi, pelayanan prima (*service excellence*), serta kemampuan beradaptasi terhadap kebutuhan tamu yang beragam.

Salah satu hotel di Batam adalah Yello Hotel Harbour Bay, yang menerapkan standar kompetensi dalam proses penerimaan karyawan. Persyaratan yang ditetapkan meliputi latar belakang pendidikan di bidang perhotelan, pengalaman kerja, kemampuan berkomunikasi dalam bahasa Inggris, serta kemampuan memberikan pelayanan prima. Meskipun demikian, berdasarkan data *Human Resource* Yello Hotel Harbour Bay Batam masih ditemukan permasalahan terkait kompetensi karyawan. Dari 33 orang karyawan, hanya 14 orang (42,42%) yang telah memiliki sertifikat kompetensi, sedangkan 19 orang (57,58%) lainnya belum memiliki sertifikat kompetensi. Data tersebut menunjukkan bahwa kepemilikan sertifikasi kompetensi di lingkungan hotel masih belum merata, padahal kompetensi merupakan salah satu faktor yang mendukung kualitas pelayanan dalam industri perhotelan.

Selain kompetensi, kondisi tersebut juga tercermin dari hasil penilaian kinerja karyawan. Berdasarkan data perusahaan, sebanyak 10 orang (30,30%) memperoleh kategori sangat baik, 10 orang (30,30%) berada pada kategori baik, sedangkan 13 orang (39,40%) masih berada pada kategori cukup. Hasil ini menunjukkan bahwa masih ada beberapa karyawan yang belum mampu melakukan semua yang mereka bisa. Oleh karena itu, diperlukan upaya untuk meningkatkan kualitas kinerja melalui pengembangan kompetensi yang dimiliki karyawan.

Pentingnya kompetensi tenaga kerja di sektor Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2009 tentang Kepariwisata mengatur sektor pariwisata. dan diperkuat melalui Peraturan Pemerintah Nomor 24 Tahun 2023 tentang Sertifikasi Kompetensi Kerja Bidang Pariwisata menegaskan bahwa tenaga kerja pariwisata perlu memenuhi standar kompetensi sesuai dengan bidang pekerjaannya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yang merupakan jenis penelitian asosiatif kausal. Tujuan dari pendekatan ini adalah untuk melihat bagaimana variabel kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Yello Hotel Harbour Bay Batam. Penelitian dilaksanakan pada bulan Februari – Selesai 2026 di Yello Hotel Harbour Bay Batam, yang berlokasi di Jalan Duyung Batu Ampar, Kota Batam, Kepulauan Riau, Indonesia. Semua 33 karyawan Yello Hotel Harbour Bay Batam termasuk dalam populasi penelitian ini. Karena populasi relatif kecil, penelitian menggunakan teknik *nonprobability sampling* dengan metode sampling jenuh atau seluruh sampling, sehingga Dalam penelitian ini, seluruh populasi dijadikan sampel, dan jumlah responden yang dianalisis adalah 33 karyawan.

Variabel independen dalam penyelidikan ini, kompetensi (X) adalah variabel dependen, dan kinerja karyawan (Y) adalah variabel independen. Kompetensi diukur berdasarkan tiga indikator, pengetahuan (ilmu), keterampilan (kemampuan), dan sikap kerja yang mengacu pada etika (setiyono, 2021). Sementara itu, kinerja karyawan diukur menggunakan tujuh indikator yang dikemukakan oleh Kurnia Saputra et al. (2023), seperti kuantitas, kualitas, pengetahuan, kerja sama tim, kreativitas, inovasi, dan inisiatif. Data primer dan sekunder digunakan dalam penelitian ini. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner dengan skala Likert lima tingkat kepada seluruh responden, sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen perusahaan, data *Human Resources Department*, serta berbagai literatur yang berkaitan dengan kompetensi dan kinerja karyawan. Teknik analisis data dalam proses pengelolaan data menggunakan IBM SPSS Statistics versi 27.00.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Menjelaskan dan memaparkan berdasarkan data yang dikumpulkan dari Yello Hotel Harbour Batam, 27 pernyataan yang akan disebarakan kepada 33 responden. Data tersebut akan diolah menggunakan SPSS versi 27.00.

ANALISIS DESKRIPTIF KARAKTERISTIK RESPONDEN

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil pengumpulan data, data dapat dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin, seperti yang ditunjukkan dalam tabel berikut:

Tabel 1 menunjukkan ciri-ciri responden berdasarkan jenis kelamin.

Jenis kelamin	Jumlah (N)	Presentase (%)
Laki – Laki	23	69,70
Perempuan	10	30,30
Total)	33	100 %

Sumber: Data yang diolah oleh peneliti (2026)

Tabel di atas menunjukkan atribut responden berdasarkan jenis kelamin laki-laki 69,70% dari 23 responden.. Jumlah responden dengan jenis kelamin perempuan adalah 30,30%, dengan 10 responden.

Karakter Responden Berdasarkan Usia

Data berdasarkan usia responden dapat dikelompokkan dan disajikan dalam tabel berikut berdasarkan hasil pengumpulan data.

Tabel 2 menunjukkan karakteristik responden berdasarkan usia

No	Usia	Jumlah (N)	Presentase (%)
1.	19 Tahun	2	6,7%
2.	22 Tahun	8	24,24%
3.	23 Tahun	1	3,03%
4.	24 Tahun	3	10%
5.	25 Tahun	2	6,7%
6.	26 Tahun	3	10%
7.	27 Tahun	1	3,03%
8.	28 Tahun	2	6,7%
9.	30 Tahun	3	10%
10.	31 Tahun	2	6,7%
11.	32 Tahun	2	6,7%
12.	33 Tahun	1	3,03%
13.	34 Tahun	1	3,03%
14.	40 Tahun	1	3,03%
15.	41 Tahun	1	3,03%
Total		33	100 %

Sumber: Informasi yang diproses oleh peneliti (2026)

Tabel menunjukkan rentang usia 33 responden dari 19 sampai 41 tahun. Usia responden terbanyak 22 tahun atau 8 orang (24,14%). Usia 24, 26 dan 30 tahun berjumlah 3 orang (10%), usia 19, 25, 28, 31, dan 32 tahun sebanyak 6 orang (6,7%), dan usia 23, 27, 33, 34, 34, 40, dan 41 tahun berjumlah 1 orang (3,3%). Usia responden mayoritas pada rentang usia 22-30 tahun dengan usia produktif.

Karakter Responden menurut Departemen

Tabel berikut menunjukkan karakteristik responden berdasarkan departemen berdasarkan data penelitian:

Tabel 3. Menunjukkan Karakteristik Responden Menurut Departemen.

Departemen	Jumlah (N)	Presentase (%)
Source Unit	1	3,03%
BB Unit	4	12,12%
Money Unit	5	15,16%
Fixit Unit	4	12,12%
Cleaning Unit	5	15,16%
Welcome Unit	5	15,16%
A & G Unit	2	6,7%
Kitchen Unit	4	12,12%
FB Unit	3	10%
Total	33	100%

Sumber: Informasi yang diproses oleh peneliti (2026)

Menurut tabel, 33 orang yang menjawab berasal dari berbagai departemen diperusahaan. Responden terbanyak berasal dari *money unit*, *cleaning unit*, dan *welcome unit*, masing-masing sebanyak 5 orang (15,16%). Selanjutnya *BB unit*, *fixit unit*, dan *kitchen unit* masing-masing berjumlah 4 orang (12,12%), *FB unit* sebanyak 3 orang (10%), *A&G unit* sebanyak 2 orang (6,7%) sedangkan *source unit* merupakan departemen dengan jumlah responden paling sedikit yaitu 1 orang (3,03%).

DESKRIPTIF DATA VARIABEL

Variabel Kompetensi (X)

Dalam penelitian ini kompetensi terdiri dari 13 pernyataan, selanjutnya disebarkan kepada 33 responden, adapun hasil yang diperoleh seperti yang ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 4 Menunjukkan Data Statistik Untuk Variabel Kompetensi (X)

Statistics		
KOMPETENSI		
N	Valid	33
	Missing	0
Mean		54,94
Median		56,00
Mod		51 ^a
Std.Devition		7,408
Variance		54,871
Range		26
Minimum		39
Maximum		65
Sum		1813

Sumber: Olahan Data menggunakan SPSS 27.00 (2026)

Dengan mempertimbangkan Data sebelumnya tentang variabel kompetensi (X), yang terdiri dari 13 pertanyaan yang diberikan kepada 33 orang yang menjawab, menghasilkan nilai rata-rata (mean) sebesar 54,94, skor tengah (median) sebesar 56,00, skor mode yang sering muncul (mode) sebesar 51, skor simpang baku (standart deviasi) sebesar 7,408, variabel sebesar 54,871, rentang sebesar 26, skor terendah (minimum) sebesar 39, skor tertinggi (maximum) sebesar 65, dan total nilai sebesar 1813.

Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Karyawan dalam penyelidikan ini terdiri dari 14 pernyataan, selanjutnya disebarkan kepada 33 responden, Tabel berikut menunjukkan hasil responden:

Tabel 5 menunjukkan data statistik tentang variabel kinerja karyawan. (Y)

Statistics
KINERJA KARYAWAN

N	Valid	33
	Missing	0
Mean		58,48
Median		57,00
Mode		56
Std.Deviton		6,699
Variance		44,883
Range		28
Minimum		42
Maximum		70
Sum		1930

Sumber: Olahan Data menggunakan SPSS 27.00 (2026)

Dengan mempertimbangkan data variabel kinerja karyawan (Y), dari 14 pernyataan dapat nilai sebanding dengan rata-rata (*mean*) sebesar 54,48, dengan *median* sebesar 57,00, skor yang sering terlihat (*mode*) sebesar 56, nilai simpang baku (deviasi standar) sebesar 6,699, perbedaan sebesar 44,883, rentang sebesar 28, skor terendah (*minimum*) sebesar 42, skor tertinggi (*maximum*) sebesar 70, dan nilai total sebesar 1930.

UJI PERSYARATAN ANALISIS

Uji Normalitas

Pengujian normalitas mengenai kompetensi dan kinerja karyawan di Yello Hotel Harbour Bay Batam Uji kolmogrov-Smirnov digunakan dengan SPSS 27.00. dengan taraf signifikansi yaitu $> 0,05$, seperti yang ditunjukkan dalam tabel berikut:

Tabel 6 menunjukkan hasil dari pemeriksaan normalitas.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		33
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	5,13491058
Most Extreme Differences	Absolute	,131
	Positive	,131
	Negative	-,086
Test Statistic		,131
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		,163
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.	,155
	99% Confidence Interval	Lower Bound
		Upper Bound
		,146
		,165

Sumber: Pengelolaan Data dengan SPSS 27.00 (2026)

Menurut *Asymp. Sig. (2-tailed)* yang 0,163 lebih besar dari 0,05, data residual berdistribusi normal.

Uji Homogenitas

Pengujian Homogenitas digunakan untuk mengevaluasi kualitas sampel dari populasi memiliki karakteristik varian yang sama atau tidak. Taraf signifikan $> 0,05$, uji ini menggunakan *Test of homogeneity of variances* yang dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 7 Hasil uji homogenitas

Tests for Variance Homogeneity					
		Lavene's Statistic	df1	df2	Sig.
KOMPETENSI	Based on Mean	,819	1	64	,369
	Based on Median	,878	1	64	,352
	Based on median wand with adjucted df	,878	1	63,676	,352
	Based on trimmed mean	,767	1	64	,384

Sumber: Olahan Data menggunakan SPSS 27.00 (2026)

Nilai signifikansi yang diperoleh pada tabel diatas yaitu 0,369 $> 0,05$, sehingga data dapat disimpulkan dari populasi dengan variasi yang sama atau konsisten.

Uji Linearitas

Pengujian lineartitas Ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah ada korelasi sehubungan dengan variabel kompetensi (X) dan variabel kinerja karyawan (Y) adalah linear. Jika sig pada deviasi dari linearitas lebih besar dari 0,05, hubungan dianggap linear. Ini ditunjukkan oleh tabel berikut:

Tabel 8 menunjukkan hasil dari uji linearitas.

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KINERJA KARYAWAN * KOMPETENSI	Between Groups	(Combined)	902,742	16	56,421	1,692	,152
		Linearity	592,489	1	592,489	17,769	,001
		Deviation from Linearity	310,254	15	20,684	,620	,819
	Within Groups		533,500	16	33,344		
	Total		1436,242	32			

Sumber: Olahan Data menggunakan SPSS 27.00 (2026)

Nilai signifikansi variasi dari linearitas adalah $0.819 > 0,05$, hubungan dianggap linear karena nilainya lebih besar dari 0,05, antara variabel kompetensi (X) dan kinerja karyawan (Y).

PENGUJIAN HIPOTEISIS

Uji Analisis Regresi Linear Sederhana

Pengujian analisis regresi linear sederhana bertujuan untuk menentukan apakah variabel kompetensi (X) mempengaruhi kinerja karyawan (Y). Tabel berikut menunjukkan hasil tes:

Tabel 9. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	592,489	1	592,489	21,768	,000 ^b
	Residual	843,754	31	27,218		
	Total	1436,242	32			

Sumber: Olahan Data menggunakan SPSS 27.00 (2026)

Berdasarkan tabel di atas, uji regresi linear sederhana diperoleh F sebesar 21,768 dengan taraf signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga dapat diartikan variabel kompetensi (X) mengarah pada variabel kinerja karyawan (Y), sehingga H1 diterima dan H0 ditolak.

Tabel 10. Koefisien Regresi Variabel X dan Y

Coefficients ^a						
Model		Unstandardised Coefficients		Coefficients of Standardisation		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	26,571	6,900		3,851	,001
	KOMPETENSI	,581	,125	,642	4,666	,000

Sumber: Olahan Data menggunakan SPSS 27.00 (2026)

Berdasarkan hasil yang ditunjukkan dalam tabel di atas, maka dapat dirumuskan yaitu sebagai berikut:

$$Y = 26,571 + 0,581X + e$$

Nilai constanta menunjukkan sebesar 26,571 dengan taraf koefisien variabel kompetensi 0,581, variabel kompetensi (X) berdampak positif pada variabel kinerja karyawan (Y), dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, maka dapat diartikan kompetensi memiliki hubungan yang searah dengan kinerja karyawan dan setiap perubahan akan meningkat sebanyak 0,581.

Koefisien Determinasi Uji (R²)

Pengujian Koefisien determinasi bertujuan untuk untuk menentukan seberapa jauh model dapat mempengaruhi variabel kompetensi (X) dan variabel kinerja karyawan (Y). Tabel berikut menunjukkan hal tersebut:

Tabel 11 menunjukkan hasil dari uji koefisien determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,642 ^a	,413	,394	5,217

Sumber: Olahan Data menggunakan SPSS 27.00 (2026)

Tabel hasil uji koefisien determinasi (*R Square*) diperoleh nilai 0,413. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan dapat menjelaskan perbedaan dalam kinerja karyawan sebesar 41,3% sementara 58,7% terakhir dipengaruhi oleh variabel di luar penelitian.

PEMBAHASAN

Penelitian ini melibatkan 33 karyawan Yello Hotel Harbour Bay Batam yang terdiri atas staf dan *daily worker*. Metode sampling jenuh digunakan dalam penelitian ini, yang melibatkan seluruh populasi sebagai responden. Data penelitian dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dan analisis menggunakan program SPSS 27.00.

Menurut karakteristik responden, sebagian besar responden berjenis kelamin laki-laki (69,70%) sedangkan responden perempuan berjumlah 10 orang (30,30%). Berada pada rentang usia produktif 22-30 tahun dengan dominasi usia 22 tahun (24,24%) kondisi ini menunjukkan bahwa operasional hotel masih didominasi oleh karyawan laki-laki dan dalam rentang usia produktif sehingga memiliki kemampuan beradaptasi terhadap perkembangan industri perhotelan. Responden terbanyak bekerja pada *money unit*, *cleaning unit*, dan *welcome unit* masing-masing (15,16%), serta sebagian besar memiliki jabatan sebagai staf (45,46). Kondisi tersebut menunjukkan bahwa responden didominasi oleh karyawan operasional yang terlibat langsung dalam pelayanan kepada tamu sehingga mampu memberikan gambaran mengenai kompetensi dan kinerja karyawan di Yello Hotel Harbour Bay Batam.

Hasil dari analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel kompetensi memiliki nilai rata-rata 4,21 dan tingkat pencapaian responden (TCR) adalah 84,84% yang termasuk kategori baik. Temuan ini mengindikasikan bahwa karyawan memiliki pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang baik untuk menyelesaikan tugas yang sesuai dengan standar operasional perusahaan. Namun, variabel kinerja karyawan mendapatkan nilai rata-rata 4,16 dan TCR 84,00% dengan kategori baik. Hasil tersebut menunjukkan bahwa karyawan mampu melaksanakan pekerjaan sesuai target, menjaga kualitas pelayanan, bekerja sama dalam tim, serta menunjukkan kreativitas, inovasi dan inisiatif dalam melalui pengembangan kompetensi secara berkelanjutan.

Berdasarkan hasil uji persyaratan analisis, data penelitian telah memenuhi seluruh asumsi yang diperlukan sebelum dilakukan analisis regresi linear sederhana. Hasil uji normalitas menunjukkan nilai *Asymp. Sig.* sebesar 0,163 ($> 0,05$), yang menunjukkan bahwa data memiliki distribusi normal; uji homogenitas, dengan nilai signifikansi 0,369 (lebih dari 0,05), menunjukkan bahwa ada variasi yang homogen, serta Periksa linearitas. Hubungan antara variabel kompetensi dan kinerja karyawan bersifat linear, *Deviation from Linearity* sebesar 0,819 ($> 0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh asumsi dasar analisis Setelah syarat regresi dipenuhi, model regresi linear sederhana dapat digunakan untuk mengevaluasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis penelitian diterima karena pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kompetensi berdampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Ini ditunjukkan oleh nilai *t* hitung 4,666 dan nilai signifikansi 0,001. Selain itu, analisis regresi linear sederhana menghasilkan persamaan $Y = 26,571 + 0,581X$, yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,581 satuan per satuan peningkatan satuan kompetensi. Koefisien regresi yang bernilai positif mengindikasikan bahwa semakin tinggi kompetensi yang dimiliki karyawan, semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dihasilkan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab masing-masing karyawan.

Hasil uji koefisiensi determinasi menunjukkan nilai *R Square* sebesar 0,413, yang menunjukkan bahwa 41,3 variasi kinerja karyawan disebabkan oleh kompetensi mampu, sedangkan 58,7 lainnya disebabkan oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam model penelitian. Temuan penelitian ini mendukung teori (Wibowo, 2021) mengatakan bahwa kompetensi adalah gabungan dari pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), dan sikap (*attitude*) seseorang yang melakukan tugas dengan baik. Pekerja dengan kompetensi tinggi akan lebih mampu memahami tugas, menjalankan tugas sesuai standar operasional, memberikan pelayanan yang berkualitas, serta beradaptasi dengan perubahan yang terjadi dilingkungan kerja.

Hasil penelitian juga sejalan dengan penelitian sebelumnya (Mawardi dan Cahyadi, 2023), (Mustichah, 2021), (Fahlevi, 2021), (Nugroho et al, 2024), serta (Kurnia Saputra et al. 2023) yang menyimpulkan bahwa kompetensi memengaruhi kinerja karyawan secara positif dan signifikan. Hasil yang sama menunjukkan bahwa meningkatkan Pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja akan memengaruhi kualitas dan kuantitas kinerja yang lebih baik. Oleh karena itu, pelatihan, pengembangan keterampilan, dan evaluasi diperoleh berkelanjutan perlu terus dilakukan agar kualitas pelayanan dan kinerja karyawan di Yello Hotel Harbour Bay Batam semakin optimal.

Dengan demikian, Salah satu elemen penting dalam pengembangan kompetensi karyawan melalui pelatihan, sertifikasi, dan program pengembangan SDM untuk mempertahankan kualitas pelayanan dan kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai “Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan di Yello Hotel Harbour Bay Batam”, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Secara umum kompetensi karyawan untuk kategorinya, Yello Hotel Harbour Bay Batam memiliki nilai rata-rata (mean) sebesar 54,94.
2. Selain itu, kinerja karyawan berada dalam kategori baik, dengan nilai rata-rata 4,16 dan TCR 84,00%. Hasil regresi linear sederhana menggunakan persamaan regresi $Y = 26,571 + 0,581X$ untuk menunjukkan bahwa kompetensi berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, nilai *t* hitung sebesar 4,666, dan signifikansi $< 0,001$. Hasil ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan memiliki kemampuan dan kinerja yang cukup baik untuk membantu melakukan tugas di tempat kerja.
3. Pengujian koefisien determinasi memperoleh nilai *R Square* sebesar 0,413 menunjukkan bahwa kompetensi mampu menjelaskan 41,3% variasi kinerja karyawan, sedangkan 58,7% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi dapat berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan di Yello Hotel Harbour Bay Batam.

Dengan demikian, kompetensi merupakan salah satu faktor yang berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di Yello Hotel Harbour Bay Batam. Oleh karena itu, perusahaan perlu terus mengembangkan kompetensi karyawan

melalui pelatihan, sertifikat kompetensi karyawan, serta program pengembangan sumber daya manusia agar kualitas pelayanan dan kinerja karyawan dapat terus ditingkatkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, M. (2023). *Armstrong's handbook of performance management: An evidence-based guide to delivering high performance* (7th ed.). London: Kogan Page.
- Fahlevi, M. (2021). Pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 9(2), 55–66.
- Kurnia Saputra, A., Siregar, M., & Nasution, R. (2023). Analisis indikator kinerja karyawan dalam meningkatkan efektivitas kerja di organisasi. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*, 11(2), 87–98.
- Mawardi, A., & Cahyadi, D. (2023). Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan dalam meningkatkan profesionalisme kerja. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 12(1), 45–56.
- Mustichah, N. (2021). Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada instansi pemerintah. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 10(1), 30–40.
- Nugroho, A., Sari, D., & Pratama, R. (2024). Determinan kinerja karyawan berdasarkan kemampuan dan persepsi peran dan tugas. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 13(1), 1–12.
- Sugiyono. (2022). *METODE PENELITIAN: Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. CV Alfabeta.
- Wibowo. (2021). *Manajemen kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.