

**PENGARUH KOMPETENSI KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DI THE BALCON HOTEL & RESORT BUKITTINGGI**

SKRIPSI

*Diajukan Kepada Tim Penguji Skripsi Jurusan
Pariwisata Sebagai Salah Satu Persyaratan
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Sains
Terapan (S.ST)*



Oleh:

**HELENA PUTRI
NIM 2018/18135260**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PERHOTELAN
DEPARTEMEN PARIWISATA
FAKULTAS PARIWISATA DAN PERHOTELAN
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2023**

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI**PENGARUH KOMPETENSI KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DI THE BALCONE HOTEL & RESORT BUKITTINGGI**

Nama : Helena Putri
NIM/BP : 195260/2018
Program Studi : D4 Manajemen Perhotelan
Departemen : Pariwisata
Fakultas : Pariwisata dan Perhotelan

Padang, Agustus 2023

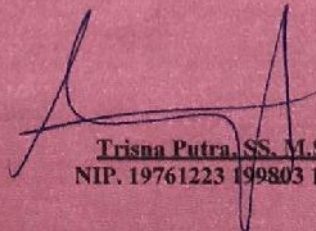
Disetujui Oleh:

Pembimbing



Youmil Abrian, SE.,M.M
NIP. 198210022008121002

Kepala Departemen Pariwisata FPP UNP



Trisna Putra, SS, M.Sc
NIP. 19761223 199803 1001

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Dinyatakan Lulus Setelah dipertahankan di Depan Tim Penguji Skripsi Program Studi D4
Manajemen Perhotelan Departemen Pariwisata Fakultas Pariwisata dan Perhotelan
Universitas Negeri Padang

Judul : Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
di The Balcone Hotel & Resort Bukittinggi
Nama : Helena Putri
NIM/BP : 18135260/2018
Program Studi : D4 Manajemen Perhotelan
Departemen : Pariwisata
Fakultas : Pariwisata dan Perhotelan

Padang, Agustus 2023

Nama

Tanda Tangan

1. Ketua : Youmil Abrian, SE, M.M

1.

2. Anggota : Feri Ferdian, S.ST, M.M, Ph.D, CHE

2.

3. Anggota : Hijriyantomi Suyuthic, SIP, MM

3.



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS NEGERI PADANG

FAKULTAS PARIWISATA DAN PERHOTELAN
DEPARTEMEN PARIWISATA

Jl. Prof. Dr. Hamka Kampus UNP Air Tawar Padang 25131

Telp. (0751) 7051186

Email : pariwisata@fpp.unp.ac.id

Laman: <http://pariwisata.fpp.unp.ac.id>

SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Helena Putri
NIM/TM : 18135260/2018
Program Studi : D4 Manajemen Perhotelan
Departemen : Pariwisata
Fakultas : Pariwisata dan Perhotelan

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi saya yang berjudul,

“Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di The Balcone Hotel & Resort Bukittinggi” adalah benar merupakan hasil karya saya sendiri dan bukan merupakan plagiat dari karya orang lain. Apabila sesuatu saat terbukti saya melakukan plagiat, maka saya bersedia di proses dan menerima sanksi akademis maupun hukum sesuai dengan hukum dan ketentuan yang berlaku, baik di Universitas Negeri Padang maupun di masyarakat negara.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan rasa tanggung jawab sebagai anggota masyarakat ilmiah.

Diketahui,

Kepala Departemen Pariwisata

Trisna Putra, SS, M.Sc
NIP. 19761223 199803 1001

Saya yang menyatakan,

Helena Putri
NIM. 18135260

ABSTRAK

Helena Putri, 2023 “ Pengaruh Kompetensi kerja Terhadap Kinerja karyawan Di The Balcone Hotel & Resort Bukittinggi”

Penelitian ini di latar belakang oleh kinerja karyawan di The Balcone Hotel & Resort Bukittinggi bertujuan untuk mendeskripsikan kinerja karyawan. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan koesioner kepada pengunjung lalu di olah menggunakan SPSS. Penelitian ini termasuk kepenelitian Deskriptif Kuantitatif dengan metode yang dipakai assosiatif kausal. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan The Balcone Hotel & Resort Bukittinggi dengan sampel sebanyak 43 orang dengan memakai teknik *Pruposive Sampling* dengan Data yang digunakan pada penelitian ini data primer dan data sekunder.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan menyebarkan koesioner dan di olah menggunakan SPSS versi 25 dinyatakan kompetensi kerja berada pada kategori cukup baik sebesar 37 %, kinerja karyawan berada pada kategori baik 37 % dengan koefisien regresi sebesar 0,175 dengan nilai sig. $0,02 < 0,05$. Artinya setiap peningkatan sebesar 1 satan kompetensi kerja akan meningkat 0,175 satuan kinerja karyawan. Selanjutnya, diperoleh nilai *R square* sebesar 0,146, artinya pemngaruh variabel (X) terhadap variabel (Y) adalah sebesar 14,6%. Sedangkan 85,4% dipengaruhi oleh faktor lain.

Kata Kunci : Kompetensi kerja, Kinerja karyawan

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh,

Alhamdulillahirabbila'lamin, Segala puji hanya bagi Allah SWT, karena atas berkat rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pengaruh Kompetensi kerja Terhadap Kinerja karyawan Di The Balcone Hotel & Resort Bukittinggi”**. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat melakukan penelitian skripsi Prodi D4 Manajemen Perhotelan Jurusan Pariwisata Fakultas Pariwisata dan Perhotelan Universitas Negeri Padang.

Hambatan-hambatan baik dalam penulisan maupun penyusunan skripsi ini banyak peneliti temui, tetapi berkat bantuan bimbingan maupun dorongan dari berbagai pihak sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini. Oleh sebab itu, melalui skripsi ini peneliti mengucapkan terima kasih kepada:

1. Ibu Ernawati, M.Pd.,Ph.D., selaku Dekan Fakultas Pariwisata dan Perhotelan Universitas Negeri Padang.
2. Bapak Trisna Putra, SS, M.Sc selaku Ketua Jurusan Pariwisata Fakultas Pariwisata dan Perhotelan Universitas Negeri Padang.
3. Youmil Abrian, SE.,M.M selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah memberikan kritik dan saran terhadap penulisan skripsi ini serta telah

4. memberikan dorongan dan motivasi kepada penulis agar menyelesaikan skripsi ini.
5. Arif Adrian, S.E, M.SM selaku Dosen Pembimbing Akademik.
6. Seluruh Dosen, tenaga administrasi dan teknisi D4 Manajemen Perhotelan Jurusan Pariwisata Fakultas Pariwisata dan Perhotelan Universitas Negeri Padang.

Peneliti menyadari skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu kritik dan saran yang membangun sangat diperlukan untuk perbaikan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi peneliti dan bagi pembaca khususnya.

Padang, 19 Juli 2023
Penulis

Helena Putri
18135260 / 2018

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL	v
DAFTAR GAMBAR.....	vii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah	8
C. Batasan Masalah.....	9
D. Rumusan Masalah	9
E. Tujuan Penelitian	9
F. Manfaat Penelitian	10
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	11
A. Kajian Teori	11
B. Kerangka Konseptual	12
C. Hipotesis.....	30
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	31
A. Jenis Penelitian.....	31
B. Lokasi & Waktu Penelitian	31
C. Variabel Penelitian	31
D. Defenisi Operasional Variabel	32
E. Populasi dan Sampel Penelitian	33
F. Jenis Data dan Pengumpulan Data	34
G. Intrumen Penelitian	35
H. Uji Coba Instrumen	38
I. Uji Persyaratan Analisis	41
J. Teknik Analisis Data.....	42
K. Pengujian Hipotesis.....	44
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	46
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	46
B. Hasil Penelitian	47
C. Pembahasan.....	76
BAB V PENUTUP.....	81
A. Kesimpulan	81
B. Saran.....	81
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel	Halam
an	
1. Jumlah Karyawan di The Balcone Hotel & Resort Bukittinggi.....	2
2. Jumlah Karyawan di The Balcone Hotel & Resort Bukittinggi.....	33
3. Pilihan Jawaban Skala Likert pada Variabel X dan Variabel Y	35
4. Kisi Kisi Operasional Variabel Penelitian	36
5. Validitas uji coba Instrumen	39
6. Interpretasi nilai r	41
7. Reabilitas Kompetensi kerja	41
8. Realibilitas Kinerja karyawan	41
8. Kategori interval.....	43
9. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin:	46
10. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	47
11. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	47
12. Karakteristik Responden Berdasarkan Departemen.....	50
13. Analisis Deskripsi Variabel X Dan Y	51
14. Data Statistik Kompetensi kerja.....	52
15. Deskripsi dan Variabel Kompetensi kerja.....	53
16. Data Statistik Indikator kompetensi intelektual	54
17. Deskripsi data indikator kompetensi intelektual	54
18. Data Statistik indikator kompetensi emosional.....	55
19. Deskripsi data indikatot kompetensi emosional.....	56
20. Data Statistik Indikator kompetensi sosial.....	56
21. Deskripsi data indikatot kompetensi sosial	57
22. Data Statistik Variabel Kinerja karyawan.....	58
23. Deskripsi data variabel Kinerja karyawan	58
24. Data statistik indikator kuantitas kerja	60
25. Deskripsi data indikator kuantitas kerja.....	60
26. Data statistik indikator kualitas kerja	61
27. Deskripsi data indikator kualitas kerja	62
28. Data statistik indikator ketergantungan	63
29. Deskripsi data indikator ketergantungan.....	63
30. Data Statistik Indikator pertimbangan	64
31. Deskripsi data indikator pertimbangan	65
32. Data statistik indikator kemampuan belajar	63
33. Deskripsi data indikator kemampuan belajar	66
34. Data statistik indikator tingkah laku.	63
35. Deskripsi data indikator tingkah laku	68
36. Data statistik indikator kerja sama.	63
37. Deskripsi data indikator kerja sama	69
38. Data statistik indikator ambisi& kemampuan untuk dikembangkan.	70
39. Deskripsi data indikator ambisi& kemampuan untuk dikembangkan	71

40. Hasil uji normalitas	72
41. Uji Homogenitas	72
42. Uji linearitas	73
43. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana	74
44. Koefisien Regresi Variabel X Terhadap Variabel Y	75
45. Hasil uji R Square Variabel X dan Y	76

DAFTAR GAMBAR

Gambar

Halam

an

1. *Complain* di *google* mengenai kamar **Error! Bookmark not defined.**
2. *Complain* tamu mengenai makanan 5
3. *Complain* tamu mengenai *check in time* **Error! Bookmark not defined.**
4. Kerangka Konseptual **Error! Bookmark not defined.**

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Potensi Sumber Daya Manusia (SDM) pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan salah satu bagian dari kemajuan ilmu pembangunan dan teknologi, serta ilmu manajemen yang lebih berfokus kepada pengaturan peranan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi. Sekarang ini asumsi yang lahir dari manajemen sumber daya manusia adalah bahwa manusia memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan dan dorongan. Untuk itu dalam mencapai tujuan organisasi dibutuhkan kompetensi sumber daya manusia yang memadai dalam mendorong kinerja karyawan. Setiap industri dibentuk untuk mencapai tujuan tertentu, dan apabila tercapai dapat dikatakan berhasil.

Salah satu industri yang menerapkan sumber daya manusia adalah hotel, Menurut Peraturan Menteri Pariwisata dan Ekonomi Kreatif RI. NO. 2 Tahun 2014 Pasal 1, “Hotel adalah penyedia akomodasi berupa kamar-kamar di dalam suatu bangunan yang dilengkapi dengan jasa makan dan minum, kegiatan hiburan dan fasilitas lainnya secara harian dengan tujuan memperoleh keuntungan”. Berdasarkan pengertian ini, hotel memerlukan pengelolaan secara terus menerus untuk melayani konsumennya. Hal ini juga sesuai dengan rumusan dari aspek pariwisata yang menyatakan bahwa hotel adalah suatu jenis akomodasi yang menggunakan sebagian atau seluruh bagian dari jenis

bangunan untuk menyediakan jasa penginapan, makan dan minum, serta jasa lainnya bagi kepentingan umum yang dikelola secara komersial.

Salah satu hotel berbintang empat di Kabupaten Agam adalah The Balcone Hotel & Resort Bukittinggi, hotel ini beralamat di KM 7 Padang Hijau, Jl. Raya Bukittinggi, Gadut, Kec. Tilatang Kamang, Kabupaten Agam, Sumatera Barat. Hotel ini memiliki 120 kamar dan 1 ballroom yang berkapasitas untuk 500 orang dan 5 meeting room.

The Balcone Hotel & Resort Bukittinggi memiliki 10 departemen dan jumlah karyawan yang berbeda disetiap departemen yang ada, hal ini dapat dilihat pada tabel 1 berikut ini:

Tabel 1. Jumlah Karyawan di The Balcone Hotel & Resort Bukittinggi

No	Departemen	Jumlah
1	<i>Admin & General</i>	2
2	<i>Accounting</i>	9
3	<i>HRD</i>	18
4	<i>Sales Marketing</i>	5
5	<i>Marcom</i>	2
6	<i>Front Office</i>	12
7	<i>F&B Service</i>	14
8	<i>F&B Product</i>	16
9	<i>Housekeeping</i>	25
10	<i>Engineering</i>	9
	Total	120

Sumber : HRD The Balcone Hotel & Resort Bukittinggi, (2023)

Kinerja karyawan merupakan salah satu dimensi yang dapat digunakan untuk mengukur, mengevaluasi kekuatan karyawan dalam bertahan serta melaksanakan tugas dan kewajibannya terhadap organisasi dimana ia

bernaung. Para pegawai dituntut untuk dapat melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya dengan baik, yaitu dengan mengoptimalkan waktu bekerja, disiplin, dan jujur agar dapat mencapai hasil kerja dengan kualitas dan kuantitas yang tinggi. Menurut Mangkunegara (2007: 67) “Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Menurut Amstrong dan Baron dalam Wibowo (2012: 2), “Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi”. Menurut Robbins (dalam Ayuning 2017: 17) dalam mengukur Kinerja terdapat 5 indikator Kinerja Karyawan yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian.

Kompetensi sebagai karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan mereka mengeluarkan kinerja superior dalam pekerjaannya. Kompetensi juga merupakan bagian kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang dengan perilaku yang dapat di prediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan. Menurut Mc Clelland (dalam Sudarmanto, 2015: 48), Kompetensi adalah karakteristik dasar personal yang menjadi faktor penentu sukses tidaknya seseorang dalam mengerjakan suatu pekerjaan atau situasi. Adapun indikator dari kompetensi Menurut Lyle Spencer dan Signe Spencer dalam Sudarmanto (2009:71) “mengklasifikasikan dimensi dan komponen kompetensi menjadi tiga, yaitu: (1) Kompetensi intelektual, (2) Kompetensi emosional, (3) Kompetensi sosial”.

Berdasarkan observasi yang penulis lakukan di The Balcone Hotel & Resort Bukittinggi pada tanggal 10 Mei 2022, pihak hotel menyatakan bahwa pendapatan hotel tidak begitu stabil terjadi naik turun tiap bulannya, dikarenakan adanya masalah yang ditemui pada aspek kinerja karyawan pada indikator kualitas, menyatakan bahwa kualitas pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan The Balcone Hotel & Resort Bukittinggi masih belum sesuai dengan keinginan dan harapan pihak manajemen hotel, hal ini dapat dilihat dari banyaknya komentar negatif dari tamu mengenai produk hotel mulai dari kamar, makanan yang disajikan serta pelayanan yang tidak memuaskan. Komentar tersebut dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



Gambar 1. *Complaint* di *Google* Mengenai Kamar

Berdasarkan online review diatas dapat dilihat, bahwa tamu menyampaikan keluhannya mengenai keterlambatan check-in serta mendapati lantai kamar yang masih basah serta kamar mandi yang bau dan tamu juga mendapati perilaku karyawan yang kurang sopan.



Gambar 2. *Complaint* Tamu Mengenai Makanan

Berdasarkan online review diatas dapat dilihat, bahwa tamu menyampaikan keluhannya mengenai menu makanan yang tidak menarik dan tidak bervariasi.



Gambar 3. *Complaint* Tamu Mengenai *Check In Time*

Berdasarkan online review diatas dapat dilihat, bahwa tamu menyampaikan keluhannya mengenai lamanya check-in

Pada komentar di atas melihat kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu dari kerja karyawan masih rendah karena terdapat lantai kamar masih basah sekali, kamar mandi bau dan petugas housekeeping juga tidak mengetuk pintu kamar untuk permisi masuk kedalam kamar yang ada tamu, hal ini

memperlihatkan kinerja dari bagian housekeeping masih rendah. Selanjutnya komentar tamu mengenai makanan yang tidak menari dan tidak ada menu pilihan inovasi kemudian pilihan minuman hanya air putih. Kemudian terdapat keluhan tamu yang menunggu untuk check in terlalu lama. Hal ini memperlihatkan bahwa karyawan yang bekerja masih memiliki kuantitas kerja dan ketepatan waktu bekerja yang masih tergolong rendah.

Selanjutnya penulis menemukan permasalahan mengenai kinerja karyawan pada indikator kerja sama menyatakan bahwa buruknya interaksi kerja dalam bekerja sehingga mengakibatkan lingkungan kerja yang tidak nyaman dalam bekerja, seperti tidak adanya bekerja sama dalam sebuah team kerja.

Selanjutnya dari aspek kompetensi kerja pada indikator kompetensi intelektual menyatakan bahwa adanya permasalahan mengenai kurangnya *knowledge* karyawan karena tidak berlatar belakang dari perhotelan, hal ini dapat dilihat dari adanya karyawan yang berlatar pendidikan akuntansi dan tamatan SMA sehingga pengetahuan mengenai pekerjaan masih rendah dan kurang profesional pada saat melakukan pekerjaan. dari indikator kompetensi emosional salah satu staff FO yang penulis temui pada saat observasi menyatakan bahwa kompetensi karyawan dari segi emosional masih rendah, hal ini dilihat dari pelayanan yang diberikan tidak ramah dan kasar pada saat memberikan pelayanan, salah satu contohnya adalah tamu komplain karena *reseptionist* kurang ramah terhadap tamu, dan pada saat tamu komplain mengenai hal tersebut karyawan yang bersangkutan malah tidak terima,

sehingga tamu komplain kepada atasan dan berlanjut ke General Manager.

Dan dilihat dari kompetensi sosial karyawan The Balcone Hotel & Resort Bukittinggi masih rendahnya hubungan kerja antar department hal ini dibuktikan dari wawancara penulis dengan HOD FBS yang menerangkan bahwa kerjasama antara departemen kurang baik seperti antara FO dan FBS koordinir kerja antara FO dan FBS masih kurang seperti bill tamu yang ada di restoran terlambat dilaporkan kepada FO kemudian tamu yang bersangkutan sudah check out, sehingga terjadi masalah bill tamu tersebut dibebankan kepada karyawan yang bersangkutan yang *incharge* pada saat tersebut, hal ini memperlihatkan bahwa komunikasi dan kerjasama pada saat bekerja masih kurang. Berikut penulis lampirkan tabel hasil penilaian kinerja karyawan di The Balcone Hotel & Resort Bukittinggi yang dapat dijadikan bahan pertimbangan melakukan penelitian ini.

Berdasarkan keterangan dari HRD yang penulis temui pada saat observasi Dari masalah – masalah di atas perlu dilakukan penelitian tentang kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan di The Balcone Hotel & Resort Bukittinggi yang bertujuan untuk menghindari penurunan *Occopancy* sehingga tamu – tamu tidak kecewa dengan pelayanan yang diberikan karyawan. Apabila kompetensi karyawan buruk (*poor*) maka, akan berdampak buruk pula terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang mempunyai kompetensi yang baik akan berdampak baik terhadap kinerja, sehingga timbul suatu kepuasan tamu

dan perusahaan itu sendiri.

Maka berdasarkan uraian di atas penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di The Balcone Hotel & Resort Bukittinggi”**.

A. Identifikasi Masalah

1. Kualitas pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan The Balcone Hotel & Resort Bukittinggi
2. masih belum sesuai dengan keinginan dan harapan pihak manajemen hotel.
3. Buruk nya interaksi kerja dalam bekerja sehingga mengakibatkan lingkungan kerja yang tidak nyaman dalam bekerja.
4. Kurangnya *knowledge* karyawan karena tidak berlatar belakang dari perhotelan.
5. Kompetensi karyawan dari segi emosional masih rendah, hal ini dilihat dari pelayanan yang diberikan tidak ramah dan kasar.
6. Rendahnya hubungan kerja antar department.

B. Pembatasan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang dan identifikasi masalah diatas, maka penulis membatasi masalah sebagai berikut:

1. Kompetensi kerja di The Balcone Hotel & Resort Bukittinggi
2. Kinerja karyawan di The Balcone Hotel & Resort Bukittinggi
3. Pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan di The Balcone Hotel & Resort Bukittinggi

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana kompetensi kerja di The Balcone Hotel & Resort Bukittinggi?
2. Bagaimana kinerja karyawan di The Balcone Hotel & Resort Bukittinggi?
3. Bagaimana pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan di The Balcone Hotel & Resort Bukittinggi?

D. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Tujuan umum dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kompetensi kerja karyawan di The Balcone Hotel & Resort Bukittinggi.

2. Tujuan Khusus

Adapun tujuan khusus dari penelitian ini adalah untuk:

- a. Mendeskripsikan kompetensi kerja di The Balcone Hotel & Resort Bukittinggi
- b. Mendeskripsikan Kinerja karyawan di The Balcone Hotel & Resort Bukittinggi
- c. Menganalisis pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan di The Balcone Hotel & Resort Bukittinggi

E. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi The Balcone Hotel & Resort Bukittinggi

Hasil penelitian ini dapat dijadikan informasi bagi Manajemen hotel untuk menjadi masukan terhadap kebijakan Manajemen dalam meningkatkan kompetensi kerja karyawan.

2. Bagi Universitas Negeri Padang

Menambah dan memperkaya penelitian sebagai bahan rujukan dan acuan penelitian para mahasiswa berikutnya.

3. Bagi Mahasiswa D4 MPH FPP

Hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi dan acuan untuk kedepannya dalam meningkatkan pengetahuan dalam bidang perhotelan.

4. Bagi penulis

Sebagai syarat menyelesaikan Skripsi, Selain itu agar penulis mengetahui masalah–masalah nyata yang terjadi dilapangan agar menjadi bahan pertimbangan dan perbandingan terhadap teori–teori yang diperoleh saat kuliah.

5. Bagi Peneliti Berikutnya

Diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat memberikan informasi, gambaran, dan sebagai bahan perbandingan untuk melakukan penelitian dalam bidang Perhotelan berikutnya.