Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan Restoran Union Mal Kelapa Gading

Fadhil Tsaqib Maulana*[1], Dina Mayasari Soeswoyo[2]
D4 Manajemen Perhotelan, Sekolah Tinggi Pariwisata Bogor[1,2]
*e-mail: fmaulana6996@gmail.com

ABSTRAK

Untuk mencapai kinerja karyawan yang optimal, perusahaan perlu memastikan bahwa setiap individu memiliki kompetensi yang sesuai dengan pekerjaannya. Kompetensi yang baik menjadi salah satu faktor penting dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi. Restoran Union Mal Kelapa Gading mengalami penurunan kinerja karyawan dalam dua tahun terakhir, yang ditunjukkan oleh adanya keluhan tamu terhadap pelayanan yang diberikan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada seluruh departemen di Restoran Union Mal Kelapa Gading. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif asosiatif dengan hubungan kausal. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampling jenuh dengan jumlah responden sebanyak 47 karyawan. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa nilai T hitung lebih besar dari T tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Koefisien regresi bernilai positif sebesar 0,62. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian, perusahaan disarankan untuk meningkatkan kompetensi karyawan melalui pelatihan dan pengembangan, agar dapat mendorong inisiatif kerja dan kesesuaian antara keterampilan karyawan dengan tuntutan pekerjaan

Kata kunci : *Kompetensi; Kinerja karyawan; Restoran*

ABSTRACT

To achieve optimal employee performance, companies need to ensure that each individual has the competencies appropriate to their job. Good competencies are one of the important factors in supporting the achievement of organizational goals. The Union Mal Kelapa Gading Restaurant has experienced a decline in employee performance over the past two years, as evidenced by guest complaints about the service provided. This study aims to determine the influence of competencies on employee performance across all departments at Union Mal Kelapa Gading Restaurant. The research method used is an associative quantitative approach with a causal relationship. The sampling technique employs a saturated sampling method with a sample size of 47 employees. The hypothesis test results show that the calculated T-value is greater than the table T-value, and the significance level is less than 0.05. The regression coefficient is positive at 0.62. This indicates that the competency variable has a positive and significant effect on employee performance. Based on the research results, the company is advised to enhance employee competencies through training and development to encourage work initiative and align employee skills with job requirements.

Keywords **:** *Competency; Employee performance; Restaurant*

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor kunci dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Kualitas sumber daya manusia berperan langsung terhadap pencapaian tujuan organisasi, sehingga diperlukan perhatian terhadap aspek-aspek pendukung seperti kompetensi, disiplin, pelatihan, serta lingkungan kerja (Afandi, 2018). Dalam industri perhotelan dan restoran, karyawan berfungsi sebagai ujung tombak pelayanan sehingga kompetensi yang dimiliki akan memengaruhi kualitas layanan kepada konsumen.

Sektor makanan dan minuman (F&B) sendiri berkontribusi besar terhadap perekonomian nasional. Badan Pusat Statistik (2023) mencatat bahwa industri F&B menyumbang 6,14% terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) serta menyerap tenaga kerja lebih dari 4,5 juta orang (Badan Pusat Statistik, 2023). Namun, pertumbuhan industri ini diikuti oleh tingkat persaingan yang semakin ketat, sehingga perusahaan dituntut

untuk meningkatkan daya saing, terutama melalui penguatan kualitas layanan (Hajar, 2023; Tukunang et al., 2020).

Dalam konteks tersebut, kompetensi karyawan memiliki peranan yang sangat penting. Studi empiris menunjukkan bahwa penguasaan kompetensi menyumbang hingga 79% peningkatan kinerja karyawan F&B (Rima et al., 2015). Selain itu, setiap kenaikan 10% alokasi anggaran pelatihan berpotensi meningkatkan produktivitas karyawan sebesar 6,8% dan berkontribusi pada pertumbuhan pendapatan restoran hotel hingga 4,2% (Zikmi & Asnur, 2023). Data ini memperlihatkan bahwa kompetensi bukan hanya elemen pendukung, tetapi juga investasi strategis dalam keberlangsungan bisnis.

Fenomena penurunan kinerja juga terjadi di Restoran Union Mal Kelapa Gading. Berdasarkan data internal, terjadi penurunan *Key Performance Indicator* (KPI) karyawan tetap sebesar 6,89% pada periode 2023–2024. Selain itu, keluhan pelanggan mengenai kualitas pelayanan yang kurang memuaskan semakin meningkat dalam dua tahun terakhir, khususnya terkait keramahan pelayan, kecepatan penyajian, dan kesalahan pesanan. Hasil wawancara dengan kepala departemen juga menegaskan bahwa permasalahan utama berasal dari rendahnya kompetensi, seperti lemahnya pemahaman terhadap standar operasional, kurangnya keterampilan teknis, serta terbatasnya program pelatihan dan pengembangan karyawan.

Tabel 1. Data *Key Performance Indicator* Karyawan Tetap

Keterangan	2023			2024		
	Jumlah	%	nilai	Jumlah	%	Nilai
Luar Biasa 450 - 500	0	0	0,0	0	0	0,0
Sangat Bagus 360 - 449	0	0	0,0	0	0	0,0
Bagus 280 - 360	24	96	787,0	25	100	757,9
Improvement Required 200 -280	1	4	270,0	0	0	0,0
Under Performance < 200	0	0	0,0	0	0	0,0
Total	25	100	814,0	25	100	757,9
Selisih	5610,0 (6,89%)					

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini penting dilakukan untuk menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan di Restoran Union Mal Kelapa Gading. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis bagi manajemen restoran dalam menyusun strategi peningkatan kompetensi, sekaligus memperkaya kajian akademis di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya pada industri perhotelan dan restoran.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: Apakah terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada Restoran Union Mal Kelapa Gading? Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan Restoran Union Mal Kelapa Gading. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bukti empiris mengenai keterkaitan antara kompetensi dengan kinerja, sehingga dapat menjadi dasar pertimbangan bagi manajemen dalam mengambil keputusan strategis terkait pengembangan sumber daya manusia.

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia, dengan memperkaya kajian mengenai hubungan antara kompetensi dan kinerja karyawan dalam industri restoran. Secara praktis, hasil penelitian ini dapat menjadi masukan bagi manajemen Restoran Union Mal Kelapa Gading dalam menyusun strategi peningkatan kompetensi karyawan melalui pelatihan, pengembangan karir, serta evaluasi kerja yang lebih terarah. Dengan demikian, penelitian ini dapat memberikan manfaat ganda, yaitu sebagai bahan referensi akademis sekaligus sebagai dasar pengambilan keputusan manajerial dalam meningkatkan kinerja organisasi.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan proses strategis yang bertujuan untuk memastikan organisasi memiliki tenaga kerja dengan jumlah, kualitas, dan kompetensi yang tepat sesuai dengan kebutuhan organisasi. Robbins & Coulter (2012) menjelaskan bahwa MSDM berfokus pada perencanaan, perekrutan, pengembangan, dan pemeliharaan tenaga kerja agar berkontribusi secara efektif

terhadap pencapaian tujuan organisasi (Robbins & Coulter, 2012). Sejalan dengan itu, Dessler (2017) dalam Wulandari, (2020) menekankan bahwa MSDM tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga mencakup aktivitas strategis, mulai dari seleksi, pelatihan, pengembangan, hingga pemutusan hubungan kerja. Sementara itu, Noe et al. (2011) menambahkan bahwa MSDM memengaruhi sikap, perilaku, dan kinerja karyawan melalui kebijakan serta praktik organisasi. Dengan demikian, MSDM berperan penting dalam mengelola kompetensi dan meningkatkan kinerja karyawan.

Kompetensi adalah kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugas berdasarkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap profesional. Dessler, (2020) mendefinisikan kompetensi sebagai atribut pribadi yang ditunjukkan melalui keterampilan, pengetahuan, serta perilaku, termasuk kepemimpinan. Parashakti et al., (2020) menegaskan bahwa kompetensi berfungsi sebagai pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan adaptif. Lebih jauh, Otoo, (2020) menyatakan kompetensi sebagai karakteristik dasar individu yang memungkinkan pencapaian kinerja optimal.

Menurut Mulyasa (2019), kompetensi dapat diperoleh melalui proses pembelajaran berkelanjutan yang menggabungkan teori dan praktik. Faktor-faktor yang memengaruhi kompetensi antara lain keyakinan, pengalaman, keterampilan, motivasi, kepribadian, kondisi emosional, kemampuan intelektual, serta budaya organisasi (Wibowo, 2018). Jenis kompetensi terbagi atas threshold competencies (kompetensi dasar) dan differentiating competencies (kompetensi pembeda) yang membedakan kinerja tinggi dan rendah (Girniawan et al., 2019).

Indikator kompetensi menurut Romberg (2007) dalam Permatasari & Hermani, (2020) meliputi pengalaman kerja, latar belakang pendidikan, pengetahuan, dan keterampilan. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi dapat diukur melalui kombinasi faktor formal (pendidikan), praktik (pengalaman), serta penguasaan keterampilan teknis dan non-teknis.

Kinerja karyawan didefinisikan sebagai hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya (Mangkunegara, 2017). Buil et al., (2019) memandang kinerja sebagai tingkat kesiapan individu atau kelompok dalam mencapai hasil yang diharapkan, sedangkan Sendawula et al., (2018) menekankan bahwa kinerja merupakan evaluasi atas prestasi kerja yang diperoleh berdasarkan standar yang ditetapkan organisasi.

Dessler, (2020) menjelaskan bahwa penilaian kinerja berfungsi sebagai dasar untuk pengambilan keputusan mengenai gaji, promosi, serta pelatihan. Sedangkan (Mannopo et al., 2021) menambahkan bahwa kinerja juga mencerminkan tingkat pencapaian individu dalam memberikan kontribusi kepada organisasi. Indikator kinerja yang umum digunakan mencakup prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerja sama, dan inisiatif (Hasibuan, 2017; Mangkunegara, 2017).

Sejumlah penelitian sebelumnya menegaskan adanya hubungan positif antara kompetensi dan kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Fadil, (2024) pada karyawan F&B Fairmont Hotel Jakarta menemukan bahwa kompetensi berkontribusi signifikan terhadap kinerja individu. Putri et al., (2024) juga menemukan bahwa kompetensi dan disiplin kerja secara simultan memengaruhi kinerja karyawan Perumda Tirta Pakuan Kota Bogor. Selain itu, (Ubaidillah et al., 2023) membuktikan bahwa kompetensi, pelatihan, dan kedisiplinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja, dengan disiplin sebagai faktor dominan.

Selanjutnya, penelitian Suryani et al., (2021) menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan, baik secara independen maupun melalui pemanfaatan teknologi informasi. Temuan serupa dikemukakan oleh Permatasari & Hermani, (2020), yang menyatakan bahwa kompetensi karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di sektor industri garmen. Penelitian lain oleh M. Ade, (2020), Soetrisno & Gilang, (2018), serta Winanti, (2011) juga memperkuat bukti bahwa kompetensi merupakan determinan penting bagi peningkatan kinerja di berbagai industri.

Dengan demikian, merujuk pada penelitian terdahulu, dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan variabel yang konsisten memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di berbagai sektor, termasuk dalam industri perhotelan dan restoran.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif kausal. Pendekatan ini dipilih untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan di Restoran Union Mal Kelapa Gading. Menurt Sugiyono, (2013), penelitian kuantitatif berlandaskan filsafat positivisme dengan pengolahan data berbasis statistik untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Sementara itu, penelitian asosiatif kausal digunakan untuk menganalisis hubungan sebab-akibat antara variabel independen (kompetensi) dengan variabel dependen (kinerja karyawan).

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan di Restoran Union Mal Kelapa Gading, Jakarta Utara, dengan rentang waktu dari Februari hingga Juli 2025. Proses penelitian mencakup penyusunan proposal, pengumpulan data, analisis, hingga penyusunan laporan akhir.

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan Restoran Union Mal Kelapa Gading yang berjumlah 47 orang. Mengingat jumlah populasi yang relatif kecil (<100), penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, yaitu seluruh populasi dijadikan sampel penelitian (Sugiyono, 2013:96). Dengan demikian, sampel penelitian terdiri atas 47 responden dari berbagai departemen restoran, baik karyawan tetap, kontrak, maupun harian.

Variabel Penelitian

Penelitian ini terdiri atas dua variabel utama, yaitu:

Kompetensi (X): mencakup indikator pengalaman kerja, latar belakang pendidikan, pengetahuan, dan keterampilan (Romberg, 2007 dalam Permatasari & Hermani, (2020).

Kinerja Karyawan (Y): diukur melalui indikator prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerja sama, dan inisiatif (Hasibuan, 2017; Mangkunegara, 2017).

Teknik Pengumpulan Data

Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner dengan skala Likert 1–5, mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju. Menurut Sugiyono (2013), kuesioner merupakan instrumen yang efektif untuk memperoleh data kuantitatif karena memungkinkan peneliti mengukur persepsi responden secara sistematis. Selain itu, data sekunder juga digunakan, yang diperoleh melalui dokumentasi, wawancara singkat dengan kepala departemen, serta data internal restoran mengenai kinerja karyawan.

Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian berupa kuesioner yang disusun berdasarkan indikator variabel. Validitas instrumen diuji menggunakan uji korelasi Pearson, sedangkan reliabilitas diuji dengan Cronbach’s Alpha. Instrumen dinyatakan valid apabila nilai signifikansi <0,05, dan reliabel jika nilai Alpha >0,6 (Ghozali, 2018b).

Teknik Analisis Data

Data dianalisis menggunakan beberapa tahapan, yaitu:

Uji Validitas & Reliabilitas, Validitas instrumen diuji menggunakan uji korelasi Pearson, sedangkan reliabilitas diuji dengan Cronbach’s Alpha. Instrumen dinyatakan valid apabila nilai signifikansi <0,05, dan reliabel jika nilai Alpha >0,6 (Ghozali, 2018b).

Uji Deskriptif, untuk menggambarkan karakteristik responden dan variabel penelitian.

Uji Asumsi Klasik, meliputi uji normalitas, linearitas, dan heteroskedastisitas guna memastikan model regresi memenuhi syarat (Ghozali, 2018a).

Analisis Regresi Linear Sederhana, digunakan untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan. Persamaan regresi yang digunakan adalah:

$$Y = \alpha + \beta X$$

dengan
Y adalah kinerja karyawan,
X adalah kompetensi,
α adalah konstanta, dan
β adalah koefisien regresi.

Uji t, untuk menguji signifikansi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial pada taraf signifikansi 5%. Jika nilai t hitung > t tabel dan sig < 0,05, maka hipotesis alternatif (Ha) diterima (Ghozali, 2018b).

Koefisien Determinasi (R^2), digunakan untuk mengukur seberapa besar variabel kompetensi mampu menjelaskan variasi perubahan kinerja karyawan.

Dengan metode tersebut, penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran empiris mengenai seberapa besar pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan di Restoran Union Mal Kelapa Gading.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini berjumlah 47 orang, yang merupakan seluruh karyawan Restoran Union Mal Kelapa Gading. Berdasarkan jenis kelamin, mayoritas responden adalah laki-laki sebanyak 36 orang (77%), sedangkan perempuan sebanyak 11 orang (23%). Dari segi usia, sebagian besar responden berada pada rentang usia 21–30 tahun sebanyak 36 orang (77%), diikuti oleh usia 31–40 tahun (21%), dan hanya 1 orang (2%) berusia 41–50 tahun (Tabel 2.)

Tabel 2. Karakteristik Jenis Kelamin & Usia

Keterangan		Frekuensi	Persentase %
Jenis Kelamin	Laki-laki	36	77
	Perempuan	11	23
	Jumlah	47	100
Keterangan		Frekuensi	Persentase %
Usia	21-30	36	77
	31-40	10	21
	41-50	1	2
	>50	0	0
	Jumlah	47	100

Jika ditinjau dari lama bekerja, 22 responden (47%) telah bekerja selama 1–5 tahun, 10 orang (21%) kurang dari 1 tahun, 9 orang (19%) selama 6–10 tahun, dan 6 orang (13%) lebih dari 10 tahun. Dari sisi pendidikan terakhir, sebagian besar responden berpendidikan SMA/SMK (83%), sedangkan sisanya berpendidikan D3 (6%) dan S1 (11%) (Tabel 3.)

Tabel 3. Karakteristik Lama Bekerja & Status Pendidikan

Keterangan	Frekuensi	Persentase %

Lama Bekerja	< 1 Thn	10	21
	1-5 Thn	22	47
	6-10 Thn	9	19
	> 10 Thn	6	13
	Jumlah	47	100
Keterangan		Frekuensi	Persentase %
Status Pendidikan	SD	0	0
	SMP	0	0
	SMA	13	13
	SMK	26	26
	D3	3	3
	S1	5	5
	S2	0	0
	Jumlah	47	100 %

Analisis Deskriptif Variabel

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel kompetensi (X) memiliki nilai rata-rata yang cukup baik. Sebagian besar responden menyatakan setuju dan sangat setuju terhadap indikator pengalaman kerja, pengetahuan, dan keterampilan, dengan nilai rata-rata mendekati 4,0. Namun, terdapat beberapa indikator yang memperoleh nilai rata-rata lebih rendah, khususnya pada aspek keterampilan tertentu yang berkaitan dengan efisiensi kerja (Tabel 4.)

Tabel 4. Analisis Statistik Deskriptif Variabel X

(X)	5 (SS)		4 (S)		3 (N)		2 (TS)		1 (STS)		Total		Mean
	f	%	F	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
X1	8	17	30	64	8	17	1	2	0	0	47	100	3,960
X2	13	28	26	55	6	13	2	4	0	0	47	100	4,060
X3	13	28	28	60	6	13	0	0	0	0	47	100	**4,150**
X4	1	2	10	21	15	32	16	34	5	11	47	100	**2,700**
X5	3	6	12	26	9	19	19	40	4	9	47	100	2,810
X6	3	6	13	28	10	21	14	30	7	15	47	100	2,810
X7	10	21	22	47	13	28	2	4	0	0	47	100	3,850
X8	5	11	18	38	21	45	3	6	0	0	47	100	3,530
X9	12	26	25	53	7	15	3	6	0	0	47	100	3,980
X10	7	15	31	66	8	17	1	2	0	0	47	100	3,940
X11	4	9	27	57	8	17	8	17	0	0	47	100	3,570
X12	7	15	30	64	10	21	0	0	0	0	47	100	3,940
Rata-rata													3,608

Berdasarkan Tabel 4., hasil mean keseluruhan variabel X (Kompetensi) sebesar 3,6. Indikator dengan nilai mean tertinggi terdapat pada X3 (Pengalaman kerja membantu saya menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien) sebesar 4,15 yang menunjukkan bahwa pernyataan pada indikator tersebut paling disetujui oleh responden. Disusul oleh indikator X2 (Pengalaman kerja membantu saya mengurangi kesalahan yang dilakukan saat bekerja) dengan nilai mean 4,06.

Sementara itu, indikator dengan penilaian terendah adalah X4 (Saya memahami pekerjaan karena sesuai dengan pendidikan yang pernah dipelajari) dengan nilai mean 2,70, yang mengindikasikan bahwa pernyataan pada indikator tersebut kurang disetujui oleh sebagian besar responden. Nilai mean terendah berikutnya terdapat pada indikator X5 (Pekerjaan saya sesuai dengan latar belakang pendidikan) dan X6 (Pendidikan yang saya capai, memudahkan dalam memahami pekerjaan) sebesar 2,81.

Jika dilihat dari nilai rata-rata keseluruhan, skor mean variabel X (Kompetensi) adalah 3,6 yang berada pada kategori cukup tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa responden secara umum memberikan tanggapan yang positif atau setuju terhadap variabel X (Kompetensi).

Sementara itu, variabel kinerja karyawan (Y) juga menunjukkan tren positif dengan nilai rata-rata di atas 3,5 untuk indikator tanggung jawab, prestasi kerja, dan kerja sama. Namun, aspek inisiatif dan kedisiplinan masih perlu ditingkatkan karena memperoleh skor rata-rata yang lebih rendah dibandingkan indikator lainnya (Tabel 5)

Tabel 5. Analisis Statistik Deskriptif Variabel Y

(Y)	5 (SS)		4 (S)		3 (N)		2 (TS)		1 (STS)		Total		Mean
	f	%	F	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
Y1	7	15	34	72	5	11	1	2	0	0	47	100	4,000
Y2	9	19	33	70	4	9	1	2	0	0	47	100	4,060
Y3	11	23	28	60	7	15	1	2	0	0	47	100	4,040
Y4	7	15	37	79	3	6	0	0	0	0	47	100	4,090
Y5	9	19	29	62	9	19	0	0	0	0	47	100	4,000
Y6	8	17	29	62	10	21	0	0	0	0	47	100	3,960
Y7	9	19	29	62	9	19	0	0	0	0	47	100	4,000
Y8	8	17	29	62	10	21	0	0	0	0	47	100	3,960
Y9	7	15	37	79	3	6	0	0	0	0	47	100	4,090
Y10	10	21	33	70	3	6	1	2	0	0	47	100	4,110
Y11	13	28	28	60	5	11	1	2	0	0	47	100	4,130
Y12	8	17	32	68	7	15	0	0	0	0	47	100	4,020
Y13	16	34	26	55	5	11	0	0	0	0	47	100	**4,230**
Y14	9	19	31	66	7	15	0	0	0	0	47	100	4,040
Y15	5	11	28	60	11	23	3	6	0	0	47	100	3,740
Y16	5	11	25	53	16	34	0	0	1	2	47	100	3,700
Y17	4	9	22	47	20	43	1	2	0	0	47	100	**3,620**
Y18	6	13	30	64	11	23	0	0	0	0	47	100	3,890
Rata-rata													3,982

Berdasarkan Tabel 5., hasil mean keseluruhan variabel Y (Kinerja Karyawan) sebesar 3,9. Indikator dengan nilai mean tertinggi adalah Y13 (Saya mampu bekerjasama dalam melaksanakan tugas) sebesar 4,23 diikuti oleh Y10 (Memahami kejujuran terhadap wewenang yang diberikan dan pelaporan atas hasil kerja) 4,11 dan Y11 (Saya mampu menjaga kerahasiaan perusahaan) 4,13, yang mengindikasikan bahwa pernyataan dalam indikator-indikator tersebut paling disetujui oleh responden.

Sementara itu, indikator dengan nilai mean terendah adalah Y17 (Saya berinisiatif dalam memberikan saran) sebesar 3,62 disusul oleh Y15 (Melibatkan orang lain dalam pengelolaan informasi dan sumber daya) 3,74 dan Y16 (Saya berinisiatif dalam pengambilan keputusan) 3,70 yang menunjukkan bahwa ketiga indikator tersebut memperoleh tingkat persetujuan yang relatif lebih rendah dibandingkan indikator lainnya.

Secara keseluruhan, skor mean variabel Y berada pada angka 3,98. Hal ini menunjukkan bahwa responden memberikan penilaian yang positif atau setuju terhadap seluruh indikator dalam variabel Y.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan memiliki nilai signifikansi < 0,05 sehingga instrumen dinyatakan valid. Uji reliabilitas dengan Cronbach's Alpha menghasilkan nilai > 0,6, sehingga instrumen penelitian dinyatakan reliabel (Tabel 6. dan Tabel 7.)

Tabel 6. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	Nilai R Tabel	Nilai R Hitung	Keterangan
Kompetensi (X)	X1	0,287	0,468	Valid
	X2	0,287	0,619	Valid
	X3	0,287	0,590	Valid
	X4	0,287	0,660	Valid
	X5	0,287	0,741	Valid
	X6	0,287	0,697	Valid
	X7	0,287	0,676	Valid
	X8	0,287	0,714	Valid
	X9	0,287	0,678	Valid
	X10	0,287	0,702	Valid
	X11	0,287	0,659	Valid
	X12	0,287	0,643	Valid
Kinerja (Y)	Y1	0,287	0,655	Valid
	Y2	0,287	0,633	Valid
	Y3	0,287	0,530	Valid
	Y4	0,287	0,459	Valid
	Y5	0,287	0,628	Valid
	Y6	0,287	0,742	Valid
	Y7	0,287	0,628	Valid
	Y8	0,287	0,742	Valid
	Y9	0,287	0,459	Valid
	Y10	0,287	0,534	Valid
	Y11	0,287	0,612	Valid
	Y12	0,287	0,512	Valid
	Y13	0,287	0,706	Valid
	Y14	0,287	0,777	Valid
	Y15	0,287	0,428	Valid
	Y16	0,287	0,470	Valid
	Y17	0,287	0,654	Valid
	Y18	0,287	0,555	Valid

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Kompetensi	.873	12
Kinerja Karyawan	.891	18

Dari Tabel 7. diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari nilai batas, yaitu variabel (X) kompetensi 0,873 > dari 0,60 dan variabel (Y) kinerja karyawan 0,891 > dari 0,60 yang menunjukan kedua variabel realiabel. Sehingga dapat dipakai untuk memperoleh data yang reliabel atau dipercaya.

Uji Asumsi Klasik

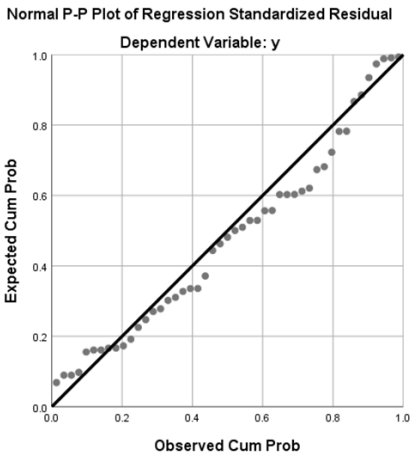
Uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai signifikansi > 0,05, yang berarti data berdistribusi normal. Uji linearitas juga menunjukkan hubungan yang linear antara kompetensi dan kinerja, sedangkan uji heteroskedastisitas melalui scatterplot menunjukkan tidak adanya pola tertentu, sehingga model regresi layak digunakan (Ghozali, 2018).

Tabel 8. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		47
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.23736413
Most Extreme Differences	Absolute	.123
	Positive	.123
	Negative	-.068
Test Statistic		.123
Asymp. Sig. (2-tailed)		.074[c]

Bedasarkan Tabel 8. diketahui hasil uji Kolmogorov-Smirnov (K-S) bahwa data berdistribusi normal. Hal ini dapat dilihat nilai asymp.sig sebesar 0,074 yang berarti 0,074 > 0,05, dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam peneletian ini berdistribusi normal.



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas P-Plot

Bedasarkan Gambar 1. hasil uji normalitas P-P plot dapat diketahui data menyebar di sekitar garis kontinum dan mengikuti arah garis kontinum maka model regresi menunjukan kecocokan yang baik antara data.

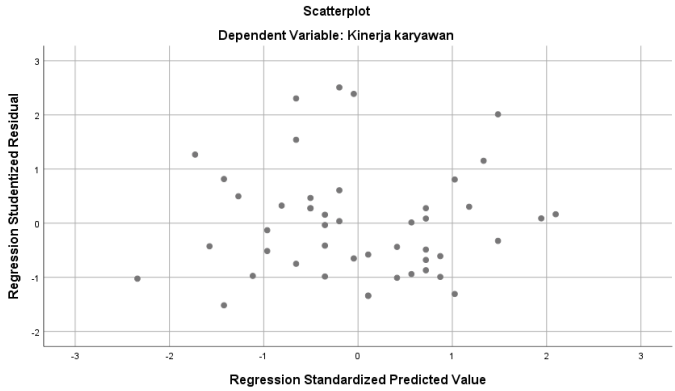
Tabel 9. Hasil Uji Linearitas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Kompetensi	Between Groups	(Combined)	1427.746	23	62.076	2.378	.021
		Linearity	766.434	1	766.434	29.357	.000
		Deviation from Linearity	661.313	22	30.060	1.151	.369

Within Groups	600.467	23	26.107	
Total	2028.213	46		

Berdasarkan hasil uji linearitas pada Tabel 9. antara variabel (X) dan variabel (Y) diperoleh nilai signifikansi pada kolom *Deviation from linearity* sebesar 0,369. Nilai ini dibandingkan dengan tingkat signifikansi (α) sebesar 0,05. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variabel kompetensi dan variabel kinerja karyawan bersifat linear.



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas Scatterplot

Berdasarkan scatterplot antara nilai Regression Standardized Predicted Value dengan Regression Studentized Residual, terlihat bahwa sebaran titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu yang jelas (misalnya membentuk pola menyempit atau melebar seperti corong).

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami masalah heteroskedastisitas, atau dalam kata lain, terdapat indikasi bahwa varian residual bersifat homogen (homoskedastisitas).

Analisis Regresi dan Uji Hipotesis (Uji T Parsial)

Hasil analisis regresi linear sederhana menunjukkan persamaan regresi:

$$Y = 44{,}464 + 0{,}624\ X$$

Penjelasan dari persamaan regresi yang diperoleh sebagai berikut:

α = Nilai α menunjukan angka 44,646, artinya jika tidak terjadi perubahan variabel independent (nilai X adalah 0) maka nilai variabel dependen (Y) sebesar 44,646.

βX = Nilai koefisien regresi variabel X (Kompetensi) adalah 0,652 bernilai positif, sehingga apabila kompetensi (X) mengalami kenaikan 1 nilai, maka kompetensi akan memengaruhi positif nilai kinerja (Y) sebesar 0,624.

Hasil **uji t** menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dibandingkan t tabel (5,228 > 2,015) dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Hal ini membuktikan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Restoran Union Mal Kelapa Gading (Tabel 10)

Tabel 10. Hasil Uji t

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	44.646	5.228		8.539	.000
	Kompetensi	.624	.119	.615	5.228	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Selain itu, nilai **koefisien determinasi (R^2)** sebesar 0,378 menunjukkan bahwa 37,8% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kompetensi, sedangkan 62,2% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini (Tabel 11.)

Tabel 11. Hasil Uji R^2

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.615[a]	.378	.364	5.295

a. Predictors: (Constant), Kompetensi

b. Dependent Variable: Kinerja

Temuan Utama

Berdasarkan hasil analisis, dapat disimpulkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini mendukung temuan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa peningkatan kompetensi teknis maupun interpersonal berkontribusi terhadap peningkatan kinerja (Permatasari & Hermani, 2020; Rima et al., 2015). Dengan demikian, penguatan kompetensi melalui pelatihan dan pengembangan menjadi strategi penting bagi manajemen Restoran Union Mal Kelapa Gading untuk meningkatkan kinerja karyawan dan daya saing perusahaan.

Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan Restoran Union Mal Kelapa Gading, hasil pengujian terhadap variabel kompetensi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada seluruh departemen Restoran Union Mal Kelapa Gading.

Hasil karakteristik responden menunjukan bahwa mayoritas karyawan Restoran Union Mal Kelapa Gading adalah laki-laki (77%). Aktivitas kerja di berbagai departemen mencakup tugas-tugas yang membutuhkan tenaga fisik. Berdasarkan usia, sebagian besar karyawan berada dalam rentang 21–30 tahun. Karyawan dalam kelompok usia ini umumnya memiliki pengetahuan dasar dan pengalaman yang cukup, namun mereka juga menghadapi tantangan tertentu yang dapat memengaruhi kompetensi dan kinerja.

Dilihat dari masa kerja, sebanyak 10 karyawan memiliki masa kerja kurang dari 1 tahun, 11 orang antara 1–5 tahun, dan 12 orang lebih dari 5 tahun. Karyawan yang memiliki masa kerja lebih lama cenderung memiliki keterampilan teknis yang lebih baik. Namun demikian, pengalaman kerja saja tidak cukup menjamin kinerja yang optimal. Oleh karena itu, perusahaan perlu memberikan pelatihan guna meningkatkan kemampuan kerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang pendidikan, mayoritas karyawan berpendidikan SMA dan SMK, yaitu sebanyak 39 orang. Meskipun kualifikasi formalnya terbatas, pengalaman kerja membantu mereka dalam menyelesaikan tugas. Maka dari itu, penting bagi perusahaan untuk menyediakan pelatihan dan jalur pengembangan karier agar kinerja karyawan dapat terus meningkat. Hasil ini sejalan dengan penelitian Ubaidillah et al., (2023) yang meneliti pengaruh kompetensi, pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, diketahui pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil analisis deskriptif terhadap variabel kompetensi (X) menunjukkan bahwa "pengalaman kerja membantu menyelesaikan tugas" (Pernyataan X3) dengan nilai rata-rata tertinggi 4,15. Hal ini menunjukan bahwa pengalaman kerja menjadi salah satu kompetensi yang paling banyak digunakan.

Sebaliknya indikator dengan nilai rata-rata terendah 2,70. Ditemukan pada "pekerjaan yang sesuai dengan pendidikan yang dipelajari" (Pernyataan X4). Nilai ini menunjukkan bahwa indikator X4 dinilai paling rendah oleh responden, hal ini menunjukkan adanya ketidaksesuaian antara latar belakang pendidikan dan penempatan kerja yang dapat memengaruhi kompetensi..

Sementara itu analisis deskriptif terhadap variabel kinerja karyawan (Y) menunjukkan bahwa "saya mampu bekerjasama dalam melaksanakan tugas" (Pernyataan Y13) dengan nilai rata-rata tertinggi 4,23. Hal ini menunjukan bahwa karyawan mampu bekerjasama dalam melaksanakan tugasnya.

Sebaliknya indikator dengan nilai rata-rata terendah 3,62 ditemukan pada indikator inisiatif "saya kurang berinisiatif dalam memberikan saran" (Y17) kemudian diikuti indikator (Y15) 3,74 dan (Y16) 3,70 Nilai ini menunjukkan bahwa indikator tersebut dinilai paling rendah oleh responden,

Temuan ini memberikan gambaran bahwa meskipun secara umum persepsi responden terhadap kompetensi dan kinerja tergolong tinggi, masih terdapat beberapa indikator yang menunjukkan nilai rendah dan memerlukan perhatian lebih lanjut dalam upaya perbaikan dan pengembangan ke depan.

Berdasarkan persamaan regresi linear sederhana, nilai koefisien regresi sebesar 0,624 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel kompetensi akan diikuti oleh peningkatan sebesar 0,624 pada variabel kinerja. Koefisien regresi yang bernilai positif ini mengindikasikan adanya hubungan yang searah antara kompetensi dan kinerja. Dengan kata lain, semakin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang ditunjukkan.

Bedasarkan uji hipotesis diketahui perbandingan T Hitung 5,228 > T Tabel 2,014 dan nilai signifikansinya 0.00 < 0.05 sehingga H0 ditolak dan H1 diterima. Berdasarkan data tersebut dapat diartikan bahwa kompetensi (X) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil koefisien determinasi menunjukan bahwa pengaruh variabel kompetensi yaitu sebasar 37,8% terhadap kinerja karyawan (Y) Restoran Union Mal Kelapa Gading.

Hasil penelitian ini memperkuat hasil penelitian oleh (Permatasari & Hermani, 2020) dan selaras dengan beberapa hasil peneltian sebelumnya yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Muhammad Fadil, 2024; Putri et al., 2024; Ubaidillah et al., 2023).

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang diperoleh dapat disimpulkan bahwa hasil uji hipotesis menunjukan Nilai thitung lebih besar dari ttabel, nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05 dan nilai koefisien regresi adalah positif 0,62. Sehingga dapat disimpulkan hasil penelitian ini adalah kompetensi (X) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) Restoran Union Mal Kelapa Gading, atau Ho ditolak dan Ha diterima. Selain itu, nilai koefisien korelasi sebesar 0,615 menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang "kuat" berdasarkan interval tabel antara variabel Kompetensi (X) dan Kinerja Karyawan (Y) Restoran Union Mal Kelapa Gading. Nilai koefisien determinasi (R2) dalam penelitian ini adalah 0,378, sehingga dapat disimpulkan bahwa kompetensi memberi pengaruh sebesar 38 % terhadap kinerja karyawan Restoran Union Mal Kelapa Gading.

Dari hasil penelitian ini, dapat diketahui bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Beberapa saran yang dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan sebagai berikut: (1) Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Restoran Union Mal Kelapa Gading. Sub-indikator terendah adalah latar belakang pendidikan, pelatihan, dan inisiatif. Oleh karena itu, pelatihan dan pengembangan perlu ditingkatkan. Pelatihan yang disarankan meliputi pelatihan pemecahan masalah, pelatihan pengambilan keputusan, dan pelatihan dasar kepemimpinan. Pengembangan dapat dilakukan melalui coaching dan mentoring secara berkala. Manajemen juga perlu membuat jalur pengembangan karir yang jelas agar karyawan lebih termotivasi. Dengan pelatihan yang tepat, karyawan diharapkan lebih percaya diri dan aktif dalam mengambil inisiatif. (2) Penelitian ini dapat menjadi referensi bagi pihak manajemen restoran dalam menyusun program peningkatan kompetensi karyawan secara lebih sistematis. Fokus dapat diberikan pada pengembangan pelatihan kerja yang sesuai dengan kebutuhan di lapangan, serta evaluasi rutin terhadap efektivitas program pelatihan dalam mendorong peningkatan kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

Afandi, P. (2018). *Human Resource Management (Theory, Concepts and Indicators)*. Zanafa Publishing.

Badan Pusat Statistik. (2023). *Statistik-penyedia-makan-minum-2021 (8204008th ed.)*.

Buil, I., Martínez, E., & Matute, J. (2019). Transformational leadership and employee performance: The role of identification, engagement and proactive personality. *International Journal of Hospitality Management*, *77*, 64–75. https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2018.06.014

Dessler. (2020). *Human Resource Management* (15th edn). LSM Spada Indonesia.

Ghozali, I. (2018a). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program. IBM SPSS 23 (Edisi 8* (8th edn). Universitas Diponogoro.

Ghozali, I. (2018b). *Application of Multivariate Analysis With IBM SPSS 25 Program (Cet. IX)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Girniawan, E., Perizade, B., Subiyakto, B. B., & Robbiani, B. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Agraria Dan Tata Ruang / Bpn Kantor Pertanahan Kota Palembang. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya*, *17*(1), 61–78. https://doi.org/10.29259/jmbs.v17i1.8915

Hajar, A. A. (2023). *Pelaksanaan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Food & Beverages Services Di Yello Hotel Paskal. Repository*. http://repository.poltekpar-nhi.ac.id/2432/3

Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.

M. Ade. (2020). *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt*. Gramedia Di. https://doi.org/10.32493/JEE.V2I4.10691

Mangkunegara. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung. In *Remaja Rosdakarya*.

Mannopo, I., Koleangan, R., & Uhing, Y. (2021). Pengaruh Pelatihan, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Unilever Indonesia. *Tbk Di Manado*, *9*(1). https://doi.org/10.35794/emba.9.1.2021.32164

Muhammad Fadil, L. (2024). *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Food And Beverage Service Di Fairmont Hotel Jakarta [Poltekpar NHI Bandung]*. http://repository.poltekpar-nhi.ac.id/id/eprint/2517

Otoo, F. N. K. (2020). Measuring the impact of human resource management (HRM) practices on pharmaceutical industry's effectiveness: The mediating role of employee competencies. *Employee Relations: The International Journal*, *42*(6), 1353–1380. https://doi.org/10.1108/ER-03-2019-0142

Parashakti, R. D., Fahlevi, M., Ekhsan, M., & Hadinata, A. (2020). The Influence Of Work Environment And Competence On Motivation And Its Impact On Employee Performance In Health Sector. *Proceedings of the 3rd Asia Pacific International Conference of Management and Business Science (AICMBS 2019)*. https://doi.org/10.2991/aebmr.k.200410.040

Permatasari, L. D., & Hermani, A. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Cv*. Indonesia Live Garment Bidang Produksi Bagian Sewing. https://doi.org/10.14710/jiab.2020.26215

Putri, A. D., Fira, H. yayan, & indrawati. (2024). *Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Umum Daerah (Perumda) Tirta Pakuan Kota Bogor*. http://eprints.unpak.ac.id/id/eprint/8159

Rima, A., Turgarini, D., & Meilani, S. (2015). Pengaruh Kompetensi Achievement And Action Dan Kompetensi Helping And Human Service Terhadap Kinerja Karyawan F&B Departement Di Hotel Mutiara Bandung. *Jurnal Gastronomy Tourism Studi Manajemen Industri Katering Fakultas Pendidikan Ilmu Pengatahuan Sosial Universitas Pendidikan Indonesia Bandung*, *40154*, *2*, 1–7.

Robbins, S. P., & Coulter, M. (2012). *Management* (Vol. 11th). Pearson Education.

Sendawula, K., Nakyejwe Kimuli, S., Bananuka, J., & Najjemba Muganga, G. (2018). Training, employee engagement and employee performance: Evidence from Uganda's health sector. *Cogent Business & Management*, *5*(1), 1470891. https://doi.org/10.1080/23311975.2018.1470891

Soetrisno, A. P., & Gilang, A. (2018). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung). *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, *57*(1).

Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan Rnd (1st ed*. https://digilib.stekom.ac.id/ebook/view/Metode-Penelitian-Kuantitatif-Kualitatif-DAN-RND

Suryani, K., Warmana, G. oka, & W, I. N. (2021). *Pengaruh Kompetensi Dan Penggunaan Tehnologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Sekolah Menengah Atas Dan Kejuruan Di Propinsi Bali*. Pengaruh Kompetensi Dan Penggunaan Tehnologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Sekolah Menengah Atas Dan Kejuruan Di Propinsi Bali. https://doi.org/10.32672/perisai.v2i2.162

Tukunang, M. M., Warokka, M. M., & Wenas, P. I. (2020). Pengaruh Kompetensi Pramusaji Terhadap Kualitas Pelayanan Restoran Di Kota Tomohon. *Jurnal Hospitaliti Dan Pariwisata Edisi*, *3*(2). https://doi.org/10.35729/jhp.v3i2.48

Ubaidillah, M. J., Setiadi, P. B., & Rahayu, S. (2023). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Journal on Education*, *5*(4), 10892–10900. https://doi.org/10.31004/joe.v5i4.2006

Wibowo. (2018). *Manajemen Kinerja Edisi Kelima*. https://books.google.co.id/books?id=cmXwzwEACAAJ

Winanti, M. B. (2011). *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Survei Pada Pt. Frisian Flag Indonesia Wilayah Jawa Barat)*. https://api.semanticscholar.org/CorpusID:134146290

Wulandari, F. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia. CV Gerbang Media Aksara Bekerjasama*. https://www.researchgate.net/publication/358343937

Zikmi, M. P., & Asnur, L. (2023). Studi Kinerja Karyawan Food and Beverage Department di Pangeran Beach Hotel Padang. *Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Sains Dan Humaniora*, *7*(2), 266–271. https://doi.org/10.23887/jppsh.v7i2.72956