

**PENGARUH KONFLIK PERAN, KOMPETENSI, DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
THE ANVAYA BEACH RESORT & SPA KUTA-BALI**

Putu Gede Ariyana¹⁾, Ni Nyoman Ari Novarini²⁾

^{1),2)}Falkutas Ekonomi, Universitas Mahasaraswati Denpasar

ABSTRACT

This research aims to test the return variable conflict influences the role, competence and motivation of work on performance of employees. This research was conducted on The Anvaya Beach Resort & Spa Kuta-Bali using the 77 contracts as employees of the sample slovin using methods specified. Analysis tools on research using SPSS Version 17.0 analysis tool. The results of this study indicate that the variables that conflict the role, competence and motivation of work a positive and significant effect simultaneously against the performance levels of employees. The role of conflict influential variables negatively to employee performance demonstrated by the significant value of 0.009 smaller than 0.05. While the variable competence and motivation work positive effect on performance of employees demonstrated significant value 0.000 smaller than 0.05.

Key words: conflict role, competence, motivation, employee performance

I. PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses yang terdiri atas perencanaan, pengorganisasian, pemimpin dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi, dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang ditetapkan (Panggabean, 2007:15). Dalam penerapan teori manajemen sumber daya manusia, The Anvaya Beach Resort & Spa Kuta-Bali memiliki acuan untuk mengukur kinerja karyawan dan perusahaan yaitu dengan menetapkan 40% tingkat hunian dari 360 kamar yang sementara tersedia di enam bulan pertama penerimaan tamu

yang dihitung dari bulan 15 Agustus 2016 dan 60% tingkat hunian dari 495 kamar setelah enam bulan masa evaluasi. Setelah berjalan beberapa bulan, The Anvaya Beach Resort & Spa Kuta-Bali sering tidak mencapai tingkat hunian rata-rata di setiap bulannya. Dari hasil observasi partisipatif yang dilakukan, ditemukan bahwa kinerja karyawan The Anvaya Beach Resort & Spa Kuta-Bali diduga dipengaruhi oleh tiga hal yaitu konflik peran, kompetensi dan motivasi.

Konflik peran adalah adanya ketidakcocokan antara harapan-harapan yang berkaitan dengan suatu peran dimana dalam kondisi yang cukup ekstrim, kehadiran dua atau lebih harapan peran atau

tekanan akan sangat bertolak belakang sehingga peran yang lain tidak dapat dijalankan (Astuti, 2004). Berdasarkan teori ini ditemukan bahwa karyawan The Anvaya Beach Resort & Spa Kuta-Bali dari awal operasional tidak pernah diberikan penjelasan tentang tanggung jawab dan kewenangan jabatannya dan juga kepastian tentang area dan bagian tugas pokok pribadi yang dibebankan sehingga karyawan sering ragu untuk mengambil keputusan berdasarkan kapasitas jabatannya dan juga berdasarkan pengetahuan dan pengalaman kerja sebelumnya, harapan akan jabatan yang diperankan karyawan sering tidak sesuai dengan kebutuhan operasional yang disebut dengan ambiguitas peranan.

Kompetensi adalah kemampuan (ability) atau kapasitas seseorang untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan, dimana kemampuan ini ditentukan oleh dua faktor yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik (Stephen Robbin, 2007:38). Berdasarkan teori ini ditemukan bahwa beberapa karyawan yang berada di suatu posisi terlihat kurang kompeten untuk menjalankan peran dan fungsinya yang disebabkan karena perbedaan latar belakang pengalaman kerja.

Motivasi adalah sebagai faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah (Marihot Tua Effendy 2009:320). Berdasarkan teori ini ditemukan bahwa manajemen perusahaan

sering kali tidak memberikan arahan yang pasti tentang tugas yang akan dikerjakan sehingga karyawan merasa gelisah dalam mengambil keputusan dan tindakan. Disamping itu sangat jarang dilakukan evaluasi langsung terhadap hasil kerja karyawan. Sangsi atas pelanggaran SOP perusahaan juga sering kali tidak dijalankan sehingga karyawan merasa ragu akan pentingnya standar kualitas dan SOP perusahaan yang mengakibatkan menurunnya rasa tanggung jawab terhadap target kerja yang diberikan.

2. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui dan mendapatkan bukti empiris tentang adanya pengaruh konflik peran terhadap kinerja karyawan The Anvaya Beach Resort & Spa Kuta-Bali.
- b. Untuk mengetahui dan mendapatkan bukti empiris tentang adanya pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan The Anvaya Beach Resort & Spa Kuta-Bali.
- c. Untuk mengetahui dan mendapatkan bukti empiris tentang adanya pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan The Anvaya Beach Resort & Spa Kuta-Bali.
- d. Untuk mengetahui dan mendapatkan bukti empiris tentang adanya pengaruh konflik peran, kompetensi dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan The Anvaya Beach Resort & Spa Kuta-Bali.
- e.

II. TINJAUAN PUSTAKA

1. Konflik Peran

Robin (1996) menyatakan bahwa konflik adalah proses terjadinya pertentangan satu pemikiran yang dirasa akan membawa pengaruh negatif. Astuti (2004) juga menyatakan bahwa peran konflik adalah adanya ketidakcocokan antara harapan-harapan yang berkaitan dengan suatu peran dimana dalam kondisi yang cukup ekstrim, kehadiran dua atau lebih harapan peran atau tekanan akan sangat bertolak belakang sehingga peran yang lain tidak dapat dijalankan. Konflik peran timbul karena adanya dua perintah yang diterima secara bersamaan dan pelaksanaan salah satu perintah saja akan mengakibatkan terabaikannya perintah yang lain (Wolfe dan Snoke, 1962) dalam Cahyono dan Gazali (2002:140). Konflik peran dapat menimbulkan dampak negatif terhadap perilaku individu, seperti timbulnya ketegangan kerja, banyaknya terjadi perpindahan, penurunan kepuasan kerja sehingga menurunkan kinerja secara keseluruhan (Fanani et al., 2007:7). Khan (1964) juga mengatakan bahwa peran konflik adalah kejadian yang simultan dari kedua tekanan atau lebih seperti ketaatan pada satu hal yang membuat sulit atau tidak mungkin mentaati yang lainnya. Dari definisi para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa konflik peran adalah konflik yang terjadi pada diri seseorang yang menjalankan kedua peran secara bersamaan, sehingga tidak dapat memenuhi salah satu peran akibat pemenuhan peran yang lainnya.

2. Kompetensi

Kompetensi berasal dari kata "competency" merupakan kata benda yang menurut Powell (1997:142) diartikan sebagai 1) kecakapan, kemampuan, kompetensi 2) wewenang. Kata sifat dari competence adalah competent yang berarti cakap, mampu, dan tangkas. Pengertian kompetensi ini pada prinsipnya sama dengan pengertian kompetensi menurut Stephen Robbin (2007:38) bahwa kompetensi adalah "kemampuan (ability) atau kapasitas seseorang untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan, dimana kemampuan ini ditentukan oleh dua faktor yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik.

Kompetensi menurut Spencer dan Spencer dalam Palan (2007) adalah sebagai karakteristik dasar yang dimiliki oleh seorang individu yang berhubungan secara kausal dalam memenuhi kriteria yang diperlukan dalam menduduki suatu jabatan. Kompetensi terdiri dari lima tipe karakteristik, yaitu motif (kemauan konsisten sekaligus menjadi sebab dari tindakan), faktor bawaan (karakter dan respon yang konsisten), konsep diri (gambaran diri), pengetahuan (informasi dalam bidang tertentu) dan keterampilan (kemampuan untuk melaksanakan tugas).

3. Motivasi

Menurut Robbins (2001:166) menyatakan definisi dari motivasi yaitu kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi beberapa kebutuhan individual.

Sedangkan menurut Sondang P. Siagian sebagaimana dikutip oleh Soleh Purnomo (2004:36) menyatakan bahwa motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau ketrampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Sunarto (2003:22) menyatakan ada 3(tiga) faktor utama yang mempengaruhi motivasi yaitu perbedaan karakteristik individu, perbedaan karakteristik pekerjaan, dan perbedaan karakteristik lingkungan kerja. Dalam rangka mendorong tercapainya produktivitas kerja yang optimal maka seorang manajer harus dapat mempertimbangkan hubungan antara ketiga faktor tersebut dan hubungannya terhadap perilaku individu. Pada dasarnya motivasi individu dalam bekerja dapat memacu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan mereka. Hal ini akan meningkatkan produktivitas kerja individu yang berdampak pada pencapaian tujuan dari organisasi.

4. Pengaruh Konflik Peran Pada Kinerja Karyawan

Konflik peran adalah konflik yang timbul dari mekanisme pengendalian birokratis organisasi yang tidak sesuai dengan norma, aturan, etika, dan kemandirian profesional. Kondisi ini biasanya

terjadi karena adanya dua perintah yang berbeda yang diterima secara bersamaan dan pelaksanaan salah satu perintah saja akan mengakibatkan terabainya perintah yang lain. Konflik peran dapat menimbulkan rasa tidak nyaman dalam bekerja. Hal ini akan berdampak negatif terhadap kinerja pegawai. Konflik peran akan menimbulkan ketegangan kerja, terjadi banyak perpindahan, penurunan kepuasan kerja, sehingga menurunkan kinerja karyawan (Fanani et al., 2007).

Penelitian sebelumnya memberikan bukti empiris pengaruh konflik peran terhadap kinerja yaitu Fanani et al. (2008), Agustina (2009), Widyastuti dan Sumiati (2011), dan Willyana (2015). Hasil penelitian konsisten dengan teori bahwa konflik peran menurunkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

5. Pengaruh Kompetensi Pada Kinerja Pegawai

Kompetensi diperlukan dalam mencapai hubungan kontrak yang efisien. Kompetensi akan membantu agen dalam menjalankan tugas yang dibebankan oleh prinsipal. Peningkatan kompetensi akan meningkatkan kinerja pegawai. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Manik (2010), Togatorop (2011), Adiputri (2014) dan Ariyani (2015) membuktikan pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai. Kompetensi yang baik akan meningkatkan kinerja pegawai.

Kompetensi berhubungan dengan tingkat pendidikan dan spesialisasi yang dimiliki oleh pegawai. Inspektorat yang memiliki pendidikan tinggi

diharapkan mampu mengembangkan logika berfikir yang baik dalam memecahkan berbagai persoalan yang ditemukan di lapangan.

6. Pengaruh Motivasi Pada Kinerja Karyawan

Motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu dalam mencapai tujuan. Pegawai yang memiliki motivasi yang baik akan mempunyai semangat juang yang tinggi untuk meraih tujuan dan memenuhi standar, mampu menggunakan nilai-nilai kelompok dalam pengambilan keputusan, serta tidak takut gagal dan memnadang kegagalan sebagai situasi yang dapat dikendalikan ketimbang sebagai kekurangan pribadi (Goleman, 2001). Hasil penelitian empiris mendukung teori yang menyatakan peningkatan motivasi akan meningkatkan kinerja karyawan, seperti Reza (2010), Robiansyah (2013) dan Fitriani (2011) menemukan pengaruh motivasi terhadap Kinerja.

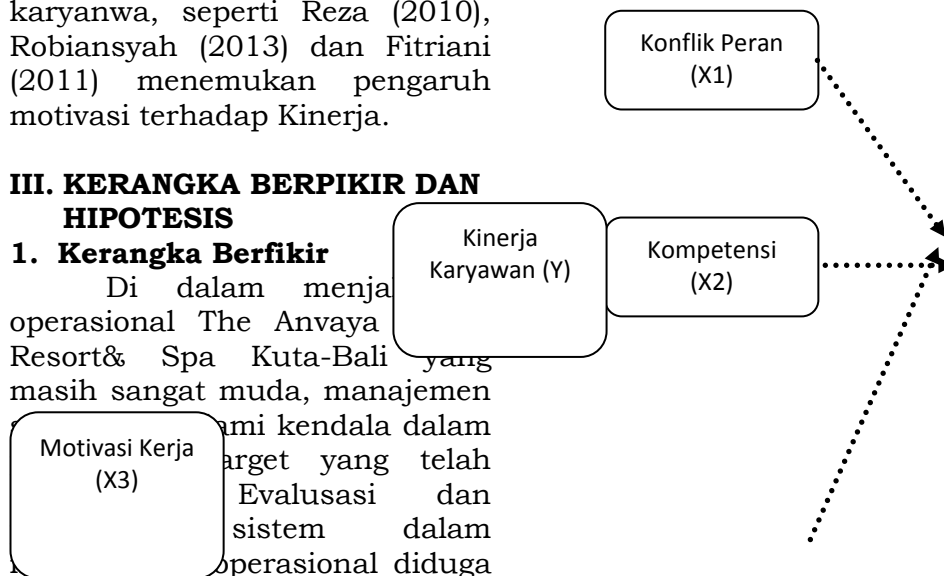
III. KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS

1. Kerangka Berfikir

Di dalam menjalankan operasional The Anvaya Beach Resort & Spa Kuta-Bali yang masih sangat muda, manajemen memiliki kendala dalam pencapaian target yang telah ditentukan. Evaluasi dan sistem dalam operasional diduga perlu dilakukan dalam usaha pencapaian target yang telah ditentukan. Selain mengenai promosi produk The Anvaya Beach Resort & Spa Kuta-Bali,

kinerja karyawan juga sangat mempengaruhi hasil yang dicapai dalam menjalankan operasional The Anvaya Beach Resort & Spa Kuta-Bali. Di dalam operasional The Anvaya Beach Resort & Spa Kuta-Bali terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawannya seperti konflik peran, kompetensi dan motivasi yang digunakan oleh pimpinan utama dan departemen kepada bawahan dan karyawan. The Anvaya Beach Resort & Spa Kuta-Bali di depan, maka kerangka pemikiran yang dipergunakan sebagai suatu konsep pedoman arah analisis yang selanjutnya dilakukan adalah sebagai berikut.

Gambar 1.
Kerangka Berpikir
Pengaruh Konflik Peran,
Kompetensi dan Motivasi Kerja
Karyawan The Anvaya Beach
Resort & Spa Kuta-Bali



Sumber : Hasil Pemikiran
Penelitian

Sesuai dengan permasalahan operasional yang dihadapi oleh The Anvaya Beach Resort & Spa Kuta-Bali di depan, maka konsep berpikir yang dipergunakan sebagai suatu konsep pedoman arah analisis yang selanjutnya dilakukan adalah sebagai berikut:

2. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan pokok permasalahan, tujuan penelitian dan tinjauan pustaka, maka hipotesis yang diajukan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H₁. Diduga variabel konflik peran berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada The Anvaya Beach Resort & Spa Kuta-Bali.
- H₂. Diduga variabel kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada The Anvaya Beach Resort & Spa Kuta-Bali.
- H₃. Diduga variabel motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada The Anvaya Beach Resort & Spa Kuta-Bali.
- H₄. Diduga variabel konflik peran, kompetensi dan motivasi kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada The Anvaya Beach Resort & Spa Kuta-Bali.

IV. METODE PENELITIAN

1. Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan di The Anvaya Beach Resort & Spa Kuta-Bali.

2. Obyek Penelitian

Objek penelitian adalah karyawan kontrak The Anvaya

Beach Resort & Spa Kuta-Bali yang berjumlah 335 orang yang terkait dengan kinerja kerja diduga dipengaruhi oleh konflik peran, kompetensi dan motivasi.

3. Identifikasi Variabel

Dalam penelitian ini dapat diidentifikasi variabel-variabel yang digunakan sebagai berikut:

- a. Variabel bebas (X) adalah variabel yang tidak tergantung dan tidak dipengaruhi oleh variabel-variabel lain (Sugiyono, 2011). Pada penelitian ini yang merupakan variabel bebas adalah Konflik Peran (X1), Kompetensi (X2) dan motivasi (X3).
- b. Variabel terikat (Y) adalah variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat dari variabel bebas (Sugiyono, 2011). Pada penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah kinerja karyawan (Y).

4. Jenis dan Sumber Data

- a. Jenis Data
 - 1. Data kuantitatif adalah data yang berupa angka-angka yang dapat dihitung dengan satuan tertentu (Sugiyono, 2011). Contoh data kuantitatif seperti jumlah pegawai, tingkat absensi dan jumlah hari kerja.
 - 2. Data kualitatif adalah data yang berupa keterangan-keterangan yang dapat memberikan gambaran dalam penelitian (Sugiyono, 2011). Contoh data kualitatif seperti sejarah perusahaan, struktur organisasi, prosedur kerja dan tugas dan tanggung jawab sebuah jabatan.
- b. Sumber Data

1. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dan diolah oleh peneliti (Sugiyono, 2011). Contoh data primer seperti hasil dari kuesioner dan wawancara tentang motivasi karyawan.
2. Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung atau sudah jadi, sehingga peneliti tinggal menggukannya saja (Sugiyono, 2011). Contoh data sekunder seperti sejarah perusahaan, jumlah pegawai dan struktur organisasi.

3. Metode Pengumpulan Data

Metode yang digunakan dalam pengumpulan data selama penelitian ini adalah :Observasi, Wawancara dan Kuisisioner.

4. Metode Penentuan Sampel

Populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan kontrak pada The Anvaya Beach Resort & Spa Kuta-Bali yang berjumlah 335 orang.

Sampel adalah bagian dari populasi yang dipilih secara cermat untuk mewakili populasi. Sampel ini bersifat representatif untuk dapat mewakili populasi, karena analisis penelitian didasarkan pada data sampel, sedangkan kesimpulannya akan ditetapkan pada populasi.

Pada penelitian ini metode yang digunakan adalah metode sampling acak. Dengan ukuran sampel memakai rumus Slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dengan $N = 335$ dan $e = 10\%$ maka dapat dihitung sebagai berikut:

$$n = \frac{335}{1 + (335)(0,1)^2} = 77 \text{ orang}$$

Hasil perhitungan dengan rumus Slovin dengan $e = 10\%$ adalah didapat sampel sebanyak 77 orang. Sampel akan diambil secara acak pada masing-masing posisi di setiap departemen untuk memenuhi variasi kinerja karyawan The Anvaya Beach Resort & Spa .

5. Teknik Analisis Data

Dalam rangka menjawab rumusan masalah dan hipotesis pada penelitian ini, maka digunakan teknik analisis data dengan menggunakan pendekatan statistik. Adapun langkah-langkah metode kualitatif dalam analisis dapat disampaikan sebagai berikut:

Metode Kualitatif

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis linier berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh konflik peran, kompetensi dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan. Regresi linier berganda dinyatakan dalam bentuk persamaan garis regresi linier berganda. (Sugiyono, 2005: 211):

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

b. Analisis korelasi berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui derajat hubungan secara simultan antara konflik peran, kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

Kriteria untuk menentukan interpretasi koefisien korelasi (Sugiyono, 2005 : 183) adalah 0,000 - 0,199 = Korelasi yang sangat rendah.

0,200-0,399=Korelasi yang rendah.

0,400 - 0,599 = Korelasi yang sedang.

0,600 - 0,799 = Korelasi yang tinggi.
0,800 - 1,000 = Korelasi yang sangat tinggi

c. Analisis Determinasi

Analisis ini digunakan untuk mengetahui variasi hubungan secara simultan antara konflik peran, kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan yang dinyatakan dalam prosentase. Rumus (Sugiyono, 2005 : 183) yaitu:

$$D = r^2 \times 100\%$$

Dimana

D = Koefisien determinasi

r = Koefisien korelasi berganda

d. Uji F-Test

Uji F digunakan untuk menguji signifikansi koefisien korelasi berganda antara konflik peran, kompetensi dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Rumus (Sugiyono, 2005 : 190)

$$F = \frac{R^2/k}{(1 + R^2)/(n - k - 1)}$$

e. Analisis T-test

Analisis ini digunakan untuk menguji signifikansi koefisien regresi, sehingga diketahui apakah pengaruh antara konflik peran, kompetensi dan motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan adalah positif dan signifikan atau hanya diperoleh secara kebetulan. Adapun hal yang harus diuji adalah :

$$t = \frac{Bi}{S(bi)}$$

Analisis kualitatif adalah analisis yang digunakan untuk melengkapi analisis kuantitatif yaitu dengan membuat uraian dari hasil penelitian dan menyajikannya dalam bentuk yang baik sehingga mendapatkan gambaran lebih jelas tentang hasil penelitian.

V. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Karakteristik Responden

Data penelitian diperoleh dari hasil kuesioner yang telah disebarakan kepada responden penelitian yang berjumlah 77 orang. Karakteristik yang diteliti meliputi jenis kelamin, umur dan tingkat pendidikan responden. Ringkasan mengenai karakteristik responden dapat dilihat pada Tabel 2. sebagai berikut:

Tabel 2.

Ringkasan Karakteristik Responden

Analisis Kuantitatif

Sumber: Data Diolah 2018

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh Konflik Peran (X1), Kompetensi (X2) dan Motivasi Kerja (X3) pada tingkat Kinerja karyawan (Y) di The Anvaya Beach Resort & Spa Kuta Bali. Sebagai dasar dalam perhitungan ini digunakan model regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
Jenis Kelamin	30	38,96
Laki-laki	47	61,04
Perempuan	77	100
Total	77	100
Umur		
17-21	8	10,39
22-26	18	23,38
27-31	14	18,18
32-36	11	14,39
37-41	8	10,39
42-46	12	15,58
47-51	6	7,79
Total	77	100
Tingkat Pendidikan		
SMA/SMK	25	32,47
Diploma	18	23,38
Strata-1	16	20,78
Strata-2	5	6,49
Lainnya	13	16,88
Total	77	100

Tabel 3.
Hasil Uji Analisis Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	Tolerance	VIF
1 (Constant)	5.294				2.919	.005	
Konflik Peran	-.573	-.214	-.179		2.680	.009	1.154
Kompetensi	.305	.079	.369		3.853	.000	2.368
Motivasi Kerja	.402	.079	.465		5.086	.000	2.156

Sumber: Data Diolah 2018

Dari rangkuman hasil analisis data pada Tabel 3 diperoleh

persamaan regresi sebagai berikut.

$$Y = 5,294 - 0,573 X_1 + 0,305X_2 + 0,402 X_3$$

3. Analisis Determinasi

Koefisien determinasi Adjusted (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Y). Pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi yaitu: 0,00-0,199 = sangat rendah, 0,20-0,399 = rendah, 0,40-0,599 = sedang, 0,60-0,799 = kuat, 0,80-1,000 = sangat kuat. Penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS untuk mengetahui besarnya koefisien determinasi adjusted (R^2) (Ghozali, 2016,95). Diketahui nilai Adjust R^2 sebesar 0,705, artinya variabel Konflik Peran (X1), Kompetensi (X2) dan Motivasi (X3) mampu menjelaskan 70,5 % tingkat Kinerja karyawan (Y) pada The Anvaya Beach Resort & Spa Kuta-Bali, sedangkan sisanya 29,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model.

4. Uji F-Test

Berdasarkan hasil analisis pada Gambar 5.1 diketahui nilai $F = 61,559$ lebih besar dari nilai F tabel 3,15 dengan probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$. Nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa variabel bahwa konflik peran, kompetensi dan motivasi serempak berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap tingkat kinerja karyawan pada The Anvaya Beach Resort & Spa Kuta-Bali.

5. Uji T-Test

a. Dari hasil Uji t menunjukkan bahwa nilai thitung sebesar -

2,680 lebih kecil dari 2,000 dengan nilai signifikan 0,009 lebih kecil dari 0,05. Artinya terdapat pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada The Anvaya Beach Resort & Spa Kuta – Bali. Pengaruh yang negatif menunjukkan peningkatan pada konflik peran dapat menurunkan kinerja karyawan.

b. Dari hasil Uji t menunjukkan bahwa nilai thitung sebesar 3,853 lebih besar dari 2,000 dengan nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05. Artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada The Anvaya Beach Resort & Spa Kuta – Bali. Pengaruh yang positif menunjukkan peningkatan pada kompetensi dapat meningkatkan kinerja karyawan.

c. Dari hasil Uji T menunjukkan bahwa nilai thitung sebesar 5,086 lebih besar dari 2,000 dengan nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05. Artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan pada The Anvaya Beach Resort & Spa Kuta – Bali. Pengaruh yang positif menunjukkan peningkatan pada motivasi dapat meningkatkan kinerja karyawan

VI. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

The AnvayaBeach Resort & Spa Kuta Konflik peran berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan The Anvaya Beach Resort & Spa Kuta-Bali. Hal ini ditunjukkan oleh nilai thitung sebesar -2,680 lebih kecil dari 2,000 dengan nilai signifikan 0,009 lebih kecil dari 0,05. Artinya terdapat pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada The Anvaya Beach Resort & Spa Kuta – Bali. Pengaruh yang negatif menunjukkan peningkatan pada konflik peran dapat menurunkan kinerja karyawan.

2. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan The Anvaya Beach Resort & Spa Kuta-Bali.. Hal ini ditunjukkan oleh nilai thitung sebesar 3,853 lebih besar dari 2,000 dengan nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05. Artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada The Anvaya Beach Resort & Spa Kuta – Bali. Pengaruh yang positif menunjukkan peningkatan pada kompetensi dapat meningkatkan kinerja karyawan.
3. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan The Anvaya Beach Resort & Spa Kuta-Bali. Hal ini ditunjukkan oleh nilai nilai thitung sebesar 5,086 lebih besar dari 2,000 dengan nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05. Artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan pada The Anvaya Beach Resort & Spa Kuta – Bali. Pengaruh yang positif menunjukkan peningkatan pada motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan.

4. Konflik peran, kompetensi dan motifasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan The Anvaya Beach Resort & Spa Kuta-Bali. Hal ini ditunjukkan dengan nilai $F = 61,559$ lebih besar dari nilai F tabel 3,15 dengan probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$. Nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa Konflik Peran, Kompetensi dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada The Anvaya Beach Resort & Spa Kuta-Bali.

Saran

Berdasarkan simpulan, maka dapat diajukan saran seperti :

1. Kepada karyawan perusahaan agar dapat menunjukkan sikap profesional, loyalitas dan totalitas saat jam kerja. Menghormati dan menghargai jabatan yang melekat, menjalankan fungsi, wewenang dan tanggung jawab sesuai dengan jabatan yang melekat pada dirinya. Lebih terbuka terhadap dinamika situasi kerja termasuk tugas dan peran tambahan yang mungkin terjadi sehingga karyawan bisa menunjukkan kinerja yang lebih maksimal didalam mendukung operasional perusahaan.

2. Kepada karyawan perusahaan agar lebih menunjukkan sikap kompetensi melalui disiplin dan kinerja kerja. Lebih berusaha menjaga kerja samayang baik dengan rekan kerja dan berusaha menguasai bawahan dengan lebih baik. Kepada manajemen perusahaan diharapkan agar melakukan pengembangan terhadap kompetensi karyawan secara berkala sesuai dengan tuntutan kemampuan masing-masing jabatan seperti pelatihan dan seminar yang berkaitan dengan operasional hotel sehingga karyawan selalu berada dalam standar kompetensi perusahaan sehingga karyawan bisa menunjukkan kinerja yang lebih maksimal didalam mendukung operasional perusahaan.
3. Kepada manajemen diharapkan dapat menerapkan SOP perusahaan dengan tegas sehingga karyawan bersungguh-sungguh dalam bekerja, memperhatikan kebutuhan karyawan tidak hanya berdasarkan motivasi finansial tetapi juga non finansial berupa penghargaan dan promosi jabatan sehingga karyawan bisa menunjukkan kinerja yang lebih maksimal didalam mendukung operasional perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

Adiputri, 2014. Hubungan Kompetensi, Kompensasi Amansial Dan Supervisi Dengan Kinerja Bidan Desa di Kabupaten Bangkit. Universitas Udayana. Pasca Sarjana.

Anwar Prabu Mangkunegara. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.

Ariyani, A. (2015). Hubungan antara Pola Asuh Otoriter dengan Perilaku Kedisiplinan pada Siswa SMP. Surakarta: Fakultas Psikologi UMS.

Astuti, Dewi. 2004. Manajemen Keuangan Perusahaan. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Dwi Cahyono dan Imam Gazali. 2002. Pengaruh Jabatan, Budaya Organisasional, dan Konflik Peran Terhadap Hubungan Kepuasan dengan Komitmen Organisasi. Jurnal Riset Akuntansi Indonesia.vol 5 no.3. Danang Sunyoto. 2012. Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Buku.

Dyah Kusumastuti. 2001. Manajemen Sistem Pengembangan Sumber Daya Dosen Sebagai Penjamin Mutu Perguruan Tinggi. Bandung: ITB.

Edi Suparno. 2005. Pengaruh Kompetensi, Motivasi kerja dan Kecerdasan Emosional Guru Terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri se-rayon Kabupaten Sragen. Jawa Tengah.

Edy Sutrisno. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak Ke Enam. Jakarta: Pranada Media Group.

Fanani, Rheny Afriana Hanif, dan Bambang Subroto.

2007. Pengaruh Struktur Audit, Konflik Peran dan Ketidakjelasan Peran Terhadap Kinerja Auditor. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Fogg, Luthans. 2004. *Organizational Behaviour*. NY: MC Graw-Hill Book.
- Fitriani, S. 2011. Manajemen Promosi & Kesehatan. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Gibson, James L *et al.* 2006. *Organization (Behaviour, Structure, Processes)*. McGraw Hill.
- Goleman, Daniel. 2001. Kecerdasan Emosional untuk Mencapai Puncak Prestasi (terjemahkan oleh Widodo). Jakarta: PT. Gramedia
- Ghozali, Imam. 2007. *Analisis Multivariante dengan Program IBM SPSS 21*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Khan, R. L. 1964. *Organization Stress: Studies in Role Conflict and Ambiguity*. New York: Wiley.
- Katz, D dan Kahn, R.L. 1978. *The Social Psychology of Organization*. Edisi Kedua. New York: Wiley.
- Kusumastuti, Dyah. 2001. Manajemen Sistem Pengembangan Sumber Daya Dosen Sebagai Penjamin Mutu di Perguruan Tinggi. Disertasi. Bandung: PPS UPI Bandung.
- Luthans, Fred. 2005. Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh, Diterjemahkan oleh : Vivin; Andhika Yuwono; Shekar Purwanti; Th.Arie Prabawati; dan Winong Rosari. Yogyakarta: Anditama.
- Manik, K.E.S. 2009. Pengelolaan Lingkungan Hidup. Edisi Revisi, Jakarta: Djambatan.
- Marihot Tua Effendy. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kelima. Jakarta: Grassindo.
- Mathis & Jackson. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Salemba Empat.
- Milton fogg. 2004. *The Greatest Networker In The World*. New York: The Three Rivers Press.
- Nurlaila. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Ternate: LepKhair.
- Palan. 2007. Competency Management: Teknis Mengimplementasikan Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi Untuk Meningkatkan Daya Saing Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.
- Panggabean, Mutiara. 2007. Sumber Daya Manusia. Bogor: Gahlia Indonesia.
- Powell, WW and Paul J. DiMaggio. 1997. *The New Institutionalism in Organizational Analysis*. London: The University of Chicago Press.
- Purnomo, Soleh. 2004. *The Achieving Society*. (<http://kuliahkomunikasi.blogspot.com>)
- Reza, Regina. (2010). Pengaruh Gaya Kepemimpinan,

- Motivasi dan Disiplin
Kerja Terhadap Kinerja
Karyawan di PT Sinar
Santosa Perkasa
Banjarnegara. Skripsi.
- Rivai, Veithzal. 2005.
Manajemen Sumber
Daya Manusia untuk
Perusahaan dari Teori ke
Praktik. Cetakan
Pertama. Jakarta: PT.
Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P. 1996.
*Organizational Behavior:
Concept, Controversies
and Applications*. Sixth
Edition. New Jersey:
Prentice Hall
International Inc.
- Robbins, S. P. 2001.
Organizational Behavior.
Nine Edition. San Diego
State University:
Prentice Hall
International, Inc.
- Robbins, S. P. 2007. Psikologi
Organisasi. Edisi
Delapan. Jakarta:
Prenhallindo.
- Robbins, S.P. 2006. Perilaku
Organisasi. Jakarta: PT.
Macanan Jaya
Cemerlang
Indonesia.