

## **Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan, Kompetensi, Dan *Work Life Balance* Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Hotel D’Arcici Al-Hijra Cempaka Putih)**

**Rozaq Firdaudy Arifin<sup>1</sup>, Rufial<sup>2</sup>**

**Universitas Persada Indoensia Y.A.I**

Jalan Diponegoro No.74 Jakarta Pusat 10340

**rozaq.firdaudy.arifin@upi-yai.ac.id<sup>1</sup>, rufialdanil@upi-yai.ac.id<sup>2</sup>**

### **Abstrak**

Tujuan dari penelitian ini ialah untuk mengukur pengaruh antara pelatihan dan pengembangan terhadap prestasi kerja, kompetensi terhadap prestasi kerja, dan *work life balance* terhadap prestasi kerja. Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif deskriptif dengan menggunakan data primer. Sampel penelitian yang digunakan sebesar 101 responden dengan menggunakan teknik pengambilan sampel *non probability sample* dengan menggunakan sampel jenuh.

Penelitian ini memperoleh hasil yaitu terdapat pengaruh positif yang tidak signifikan pada pelatihan dan pengembangan terhadap prestasi kerja karyawan, terdapat pengaruh positif yang signifikan pada kompetensi terhadap prestasi kerja, dan terdapat pengaruh positif yang signifikan pada *work life balance* terhadap prestasi kerja. Hasil penelitian tersebut perlu untuk ditingkatkan dengan meningkatkan indikator yang terlemah pada setiap variabel yang digunakan.

**Kata kunci:** pelatihan dan pengembangan, kompetensi, *work life balance*, dan prestasi kerja.

### **Abstract**

*The purpose of this study was to measure the effect of training and development on work performance, competency on work performance, and work life balance on work performance. This research is a type of descriptive quantitative research using primary data. The research sample used was 101 respondents using a non-probability sampling technique using a saturated sample.*

*This study obtained the results that there was a no significant positive effect on training and development on employee performance, there was a significant positive effect on competence on work performance, and there was a significant positive effect on work life balance on work performance. The results of this study need to be improved by increasing the weakest indicator in each variable used.*

**Keywords:** *training and development, competence, work life balance, and work performance.*

## 1. PENDAHULUAN

Era *modern* saat ini di organisasi bersifat variatif dalam membutuhkan manajemen sumber daya manusia yang kompleks untuk memenuhi kebutuhan perusahaan dinegara berbeda-beda. perkembangan bisnis global saat ini secara langsung ataupun tidak langsung berpengaruh pada organisasi dan individu didalam organisasi tersebut, sehingga perusahaan akan semakin variatif dalam membutuhkan manajemen sumber daya manusia yang kompleks untuk memenuhi kebutuhan perusahaan dinegara berbeda-beda. Permasalahan sumber daya manusia global tidak terbatas terkait dengan pekerjaan dan sisi kehidupan yang dihadapi, agar pemasalahan tersebut dapat diminimalisir perusahaan dengan memberikan beberapa solusi, salah satunya seperti memberikan kesejahteraan untuk karyawan sehingga karyawan dapat bekerja dengan baik (Lie, 2022). Indonesia saat ini memiliki jumlah populasi yang besar, dimana hal tersebut akan memberikan permasalahan dalam perkembangan ekonomi jika populasi tersebut tidak dibekali dengan baik. Populasi yang terdidik dengan baik mampu menciptakan sumber daya manusia yang memiliki kualitas (Hilman dkk, 2022: 3).

Hotel d'Arcici Al-Hijra ialah objek penelitian yang digunakan, dimana pada hasil wawancara yang dilakukan oleh penulis pada bulan April 2023 untuk 20 karyawan Hotel d'Arcici Al-Hijra dengan persetujuan dari pihak manajemen divisi operasional, prestasi kerja yang sangat sulit untuk dicapai sesuai dengan *standart* ialah kuantitas kerja serta mutu atas pekerjaannya. Kuantitas kerja yang dimaksud ialah masih terdapat karyawan yang bekerja merangkap (seperti *resepsionis* dapat melakukan pekerjaan menjadi operator dan bagian *reservasi*, selain itu satpam yang juga dapat merangkap sebagai *bellboy*), sehingga hal tersebut dapat menjelaskan bahwa masih terdapat karyawan yang melakukan dan menyelesaikan tugas diluar *job description* yang telah ditetapkan.

Selain kuantitas permasalahan yang terjadi pada prestasi kerja karyawan dapat diinterpretasikan oleh mutu atas pekerjaannya, dimana mutu tersebut terkait dengan kualitas atas pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan yang dinilai kurang baik seperti karyawan *housekeeping* yang masih sering dikomplain atas kinerjanya yang dinilai kurang maksimal oleh pelanggan yang mengakibatkan kurangnya tingkat kepuasan pelanggan karna kebersihan kamar atau room yang dinilai masih sangat kurang.

Pelatihan dan pengembangan karyawan pada karyawan Hotel d'Arcici Al-Hijra menurut pihak manajemen divisi operasional yang menjelaskan bahwa pelatihan dan pengembangan yang diterapkan oleh perusahaan dinilai kurang tepat sasaran, seperti pada pelatihan *service excellence* yang hanya diperuntukkan untuk karyawan baru, sehingga hal tersebut dinilai kurang tepat karena karyawan

lama juga perlu memperbarui keterampilan terkait dengan *service excellence* yang selalu mengalami perkembangan (misalkan pengenalan 3S Senyum, Sapa, dan Salam untuk memberikan kesan pertama yang positif pada pengunjung hotel d'Arcici Al-Hijra, yang saat ini mengalami perkembangan dengan menerapkan 5S Senyum, Sapa, Salam, Sopan dan Santun yang dimana himbauan tersebut hanya diberikan kepada karyawan baru). Selain itu pelatihan yang diterapkan hotel d'Arcici Al-Hijra untuk mengembangkan keterampilan karyawan, dilakukan lima bulan sekali, sehingga hal tersebut dinilai cukup lama untuk memberikan pembaruan. Hal tersebut juga dapat mengevaluasi karyawan untuk dapat meningkatkan prestasi kerjanya di Hotel d'Arcici Al-Hijra

Pada kondisi karyawan hotel d'Arcici Al-Hijra menurut pihak manajemen divisi operasional yang menjelaskan bahwa keseimbangan kerja karyawan yang masih dinilai sering kurang, seperti dalam memberikan pelayanan dikarenakan selalu mencampur adukan permasalahan dirumah dengan pekerjaan yang sedang dilakukan di kantor, seperti karyawan yang sedang menghadapi masalah dikeluarga akan membuat karyawan tersebut kurang ramah dan akan memberikan kesan yang kurang baik pada pelanggan yang menyebabkan pekerjaan yang dilakukan kurang profesional.

Prestasi kerja (Mukson., 2021) ialah hasil yang diperoleh atas apa yang telah dikerjakan dan tanggung jawabkan. Prestasi kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya pelatihan dan pengembangan, kompetensi, dan *work life balance*.

Sehingga dari latar belakang yang dijelaskan tersebut, adapun tujuan dari penelitian yang digunakan yaitu untuk menganalisis dan mengukur pengaruh pelatihan dan pengembangan, kompetensi, dan *work life balance* terhadap prestasi kerja karyawan hotel d'Arcici Al-Hijra.

## 2. LANDASAN TEORI

### Prestasi Kerja

Armansyah. (2021: 13) menjelaskan hasil atas apa yang telah dibebankan yang terkait dengan pengalaman, kecakapan, kesesuaian waktu dan kesungguhan disebut dengan prestasi kerja.

### Pelatihan dan Pengembangan

Chandra dkk (2021: 84) menjelaskan bahwa pelatihan dan pengembangan sebagai program perusahaan yang dihadirkan untuk mengembangkan keterampilan atau *skill* yang dimiliki oleh karyawan.

### Kompetensi

Saptaria (2022) menjelaskan kompetensi sebagai kemampuan dalam menjalankan aktivitas atau kegiatan pekerjaan dengan berlandaskan pengetahuan serta keterampilan yang sangat baik.

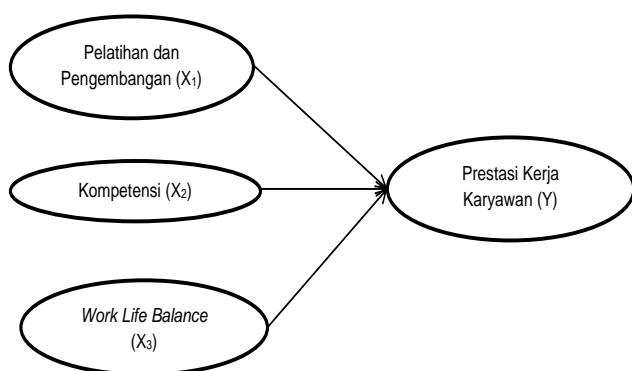
### Work Life Balance

Rachman (2023) menjelaskan bahwa *work life balance* ialah konsep keseimbangan antara urusan pekerjaan dengan urusan pribadi atau keluarga.

### Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran (Firdaus, 2021) ialah model yang terkait dengan teori yang berhubungan dengan faktor-faktor yang diidentifikasi sebagai permasalahan pada riset.

Gambar 1. Kerangka Pemikiran



Sumber: Peneliti (2023)

### D. Hipotesis Penelitian

H1: Terdapat pengaruh positif antara pelatihan dan pengembangan dengan prestasi kerja karyawan Hotel d’Arcici Al-Hijra.

H2: Terdapat pengaruh positif antara kompetensi dengan prestasi kerja karyawan Hotel d’Arcici Al-Hijra.

H3: Terdapat pengaruh positif antara *work life balance* dengan prestasi kerja karyawan Hotel d’Arcici Al-Hijra.

## 3. METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif dengan menggunakan metode analisis yaitu multiple regresi-PLS dengan menggunakan software Smart PLS 3.

### Populasi dan Sampel

Populasi ialah keseluruhan subyek dan atau obyek penelitian yang akan diteliti dalam suatu penelitian (Riyanto dan Hatmawan, 2020: 11). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini ialah karyawan Hotel d’Arcici Al-Hijra yang berjumlah 101 karyawan.

Sampel adalah bagian yang dapat memberikan suatu gambaran umum populasi yang digunakan (Riyanto dan Hatmawan, 2020: 11).

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini *non probability sampling* dengan menggunakan teknik sampel jenuh. Sampel jenuh diartikan sebagai suatu teknik dalam pengambilan sampel jika seluruh anggota populasi yang digunakan dapat dijadikan sampel dalam penelitian (Rosyidah, 2021). Maka dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa sampel penelitian yang digunakan sebanyak 101 responden.

### Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan angket atau kuisioner, dimana diartikan sebagai salah satu metode pengumpulan data yang terkait dengan pertanyaan atau pernyataan yang diajukan ke responden (Sukardi dkk, 2021: 104). Setiap jawaban yang diberikan oleh responden diberikan nilai dengan menggunakan skala *likert* 1-5 (Mamondol, 2021: 162).

### Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang di gunakan yaitu multiple regresi-PLS dengan menggunakan alat analisis yaitu Smart PLS 3, berikut tahapan-tahapannya seperti inner model dan outer model.

## 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada hasil penelitian di peroleh pengujian sebagai berikut:

### 1. Outer Model

*Outer model* ialah model pengukuran luar spesifikasikan keterkaitan antar variabel dengan indikator-indikator yang digunakan. Berikut tahapan - tahapan pengujiannya:

#### a. Convergent validity

Convergent validity memiliki keterkaitan dengan suatu prinsip tentang pengukur pada konstruk yang seharusnya memiliki korelasi yang tinggi (Mukhsin, 2021: 40). Convergent validity dapat dijelaskan dengan nilai AVE (Average Variance Extracted), dimana apabila nilai AVE yang diperoleh > 0,50 maka menjelaskan bahwa data yang diperoleh dapat dikatakan valid (Duryadi, 2021: 62). Selain itu convergent validity dapat diukur dengan menggunakan nilai outer loading > 0,5 dapat dikatakan valid. Hasil dari pengujian outer loading ialah sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Outer Loading

	X2	X1	Y	X3	Keterangan
K.1.1	0,942				Valid
K.1.2	0,885				Valid
K.1.3	0,863				Valid
K.1.4	0,850				Valid
K.2.1	0,933				Valid
K.2.2	0,941				Valid
K.2.3	0,854				Valid
K.2.4	0,941				Valid
K.3.1	0,917				Valid
K.3.2	0,946				Valid
K.3.3	0,838				Valid
K.3.4	0,926				Valid
K.3.5	0,787				Valid
K.3.6	0,746				Valid
K.3.7	0,755				Valid
K.3.8	0,796				Valid
PK.1.1			0,820		Valid
PK.1.1 0			0,782		Valid
PK.1.2			0,848		Valid
PK.1.3			0,770		Valid
PK.1.4			0,823		Valid
PK.1.5			0,860		Valid
PK.1.6			0,838		Valid
PK.1.7			0,853		Valid
PK.1.8			0,834		Valid
PK.1.9			0,863		Valid
PK.2.1			0,802		Valid
PK.2.2			0,858		Valid
PK.2.3			0,845		Valid
PK.2.4			0,804		Valid
PK.3.1			0,717		Valid
PK.3.2			0,709		Valid
PK.3.3			0,700		Valid
PK.3.4			0,860		Valid
PK.4.1			0,771		Valid
PK.7.2			0,748		Valid
PK.4.2			0,723		Valid
PK.4.3			0,784		Valid
PK.4.4			0,742		Valid
PK.5.1			0,754		Valid
PK.5.2			0,782		Valid
PK.6.1			0,730		Valid
PK.6.2			0,716		Valid
PK.7.1			0,738		Valid
PP.1.1		0,758			Valid
PP.1.2		0,988			Valid
PP.1.3		0,987			Valid
PP.1.4		0,990			Valid
PP.1.5		0,987			Valid
PP.1.6		0,991			Valid
PP.1.7		0,967			Valid
PP.1.8		0,989			Valid
PP.2.1		0,973			Valid
PP.2.2		0,956			Valid
PP.2.3		0,959			Valid
PP.2.4		0,966			Valid

WLB.1 .1				0,845	Valid
WLB.1 .2				0,750	Valid
WLB.1 .3				0,784	Valid
WLB.1 .4				0,834	Valid
WLB.2 .1				0,718	Valid
WLB.2 .2				0,787	Valid
WLB.2 .3				0,745	Valid
WLB.2 .4				0,788	Valid
WLB.2 .5				0,720	Valid
WLB.2 .6				0,702	Valid
WLB.2 .7				0,726	Valid
WLB.2 .8				0,765	Valid
WLB.3 .1				0,801	Valid
WLB.3 .2				0,814	Valid
WLB.3 .3				0,799	Valid
WLB.3 .4				0,877	Valid
WLB.3 .5				0,750	Valid
WLB.3 .6				0,870	Valid
WLB.4 .1				0,727	Valid
WLB.4 .2				0,797	Valid

Sumber: data diolah (2023)

Tabel 1 yang menjelaskan nilai uji *validitas convergent* dengan menggunakan *outer loading*, dihasil tersebut diperoleh nilai *outer loading* pada setiap item pertanyaan atau pernyataan yang diajukan lebih dari 0,5 atau dapat dinyatakan valid.

#### b. *Discriminant validity*

*Discriminant validity* terkait dengan pengukur konstruk yang memiliki perbedaan harusnya tidak dapat berkorelasi tinggi (Mukhsin, 2021). *Discriminant validity* dapat dijelaskan dengan pengujian sebagai berikut:

1) *Fornell Larcker Criterion* merupakan pengukuran yang menjelaskan *Discriminant validity*, dimana data dapat dikatakan valid apabila nilai *Fornell Larcker Criterion* yang diperoleh memiliki nilai tertinggi dibandingkan nilai *Fornell Larcker Criterion* pada variabel lain. Hasil dari pengujian *Fornell Larcker Criterion* seperti berikut:

Tabel 2. Hasil *Fornell Larcker Criterion*

	Kompetensi	Pelatihan dan Pengembangan	Prestasi Kerja	Work Life Balance
Kompetensi	0,873			
Pelatihan dan Pengembangan	0,570	0,961		
Prestasi Kerja	0,758	0,647	0,790	
Work Life Balance	0,634	0,581	0,762	0,782

Sumber: data diolah (2023)

Tabel 2 yang menjelaskan hasil dari uji deskriminan validity dengan menggunakan *Fornell Larcker Criterion*, diperoleh bahwa nilai *Fornell Larcker Criterion* memiliki nilai tertinggi dibandingkan nilai *Fornell Larcker Criterion* pada variabel lain, sehingga disimpulkan bahwa **valid**.

2) **Heterotrait Monotrait Ratio (HTMT)** merupakan pengukuran yang menjelaskan *Discriminant validity*, data dapat dikatakan valid apabila nilai HTMT yang diperoleh tidak lebih dari 0,9 (Paulina Lo dkk, 2023: 50). Hasil dari pengujian HTMT seperti berikut:

Tabel 3. Hasil HTMT

	Kompetensi	Pelatihan dan Pengembangan	Prestasi Kerja	Work Life Balance
Kompetensi				
Pelatihan dan Pengembangan	0,572			
Prestasi Kerja	0,769	0,653		
Work Life Balance	0,645	0,587	0,777	

Sumber: data diolah (2023)

Tabel 3 yang menjelaskan hasil dari uji deskriminan validity dengan menggunakan HTMT, diperoleh bahwa nilai HTMT yang diperoleh tidak lebih dari 0,9, maka dapat disimpulkan bahwa **valid**.

**c. Construct Reliabilitas**

*Construct reliabilitas* bertujuan dalam menunjukkan konsistensi alat ukur dalam mengukur setiap gejala yang sama pada kesempatan yang lain. Uji reliabilitas (Nugraha, 2022) dapat dijelaskan dengan perolehan nilai:

1) **Cronbach alpha** ialah pengukuran reliabilitas batas bawah suatu konstruk dengan melihat nilai *cronbach alpha* > 0,60.

2) **Composite reliability** ialah pengukuran reliabilitas nilai sesungguhnya suatu konstruk yang digunakan dalam menilai apakah data yang diperoleh *reliable* atau tidak, dari *composite reliability* > 0,70 (Duryadi, 2021: 62).

Tabel 4. Hasil *Construct Reliability*

Variabel	Cronbach Alpha	Composite Reliability	Nilai AVE
Kompetensi	0,979	0,981	0,762
Pelatihan dan Pengembangan	0,992	0,993	0,924
Prestasi Kerja	0,977	0,979	0,624
Work Life Balance	0,966	0,969	0,611

Sumber: data diolah (2023)

Tabel 4. yang menjelaskan hasil dari *construct reliabilitas* dengan menggunakan *Cronbach Alpha*, diperoleh bahwa *Cronbach Alpha* yang diperoleh lebih besar dari 0,6. Hasil tersebut dapat disimpulkan *reliabel*.

Selain itu tabel diatas juga menjelaskan hasil dari uji reliabilitas dengan menggunakan *Composite Reliability*, diperoleh bahwa *Composite Reliability* yang diperoleh lebih besar dari 0,7. Hasil tersebut dapat disimpulkan *reliabel*.

Terakhir, tabel diatas juga menjelaskan hasil dari uji *convergent validity* dengan menggunakan AVE, diperoleh bahwa nilai AVE > 0,50, sehingga dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa **valid**.

**2. Inner Model**

Inner model ialah model pengukuran dalam spesifikasikan keterkaitan antar variabel dengan indikator-indikator yang digunakan. Berikut tahapan - tahapan pengujiannya:

**a. Koefisien Determinasi**

Uji koefisien determinasi *R-Square* digunakan dalam melihat seberapa besar kemampuan variabel *independent* dalam menjelaskan variabel *dependent*. Nilai *R-Square* yang mendekati nilai 1 menunjukkan bahwa garis regresi yang telah digambarkan mampu menjelaskan secara keseluruhan atau 100% variasi dalam variabel terikat. Sebaliknya, jika nilai *R-Square* sama dengan nol atau mendekati nilai 0 menjelaskan bahwa garis regresi tidak dapat menjelaskan variabel terikatnya (Najmudin, 2022). Hasil dari pengujian koefisien determinasi seperti berikut:

Tabel 5. Hasil Koefisien Determinasi

Variabel Terikat	R Square	Adjusted R Square
Prestasi Kerja	0,728	0,720

Sumber: data diolah (2023)

Tabel 5 menjelaskan hasil dari koefisien determinasi atau R-Square sebesar 0,728 atau 72,8% variabel bebas terdiri dari pelatihan dan pengembangan, kompetensi dan *work life balance* dapat menjelaskan variabel terikat yaitu prestasi kerja, serta 27,2% prestasi kerja dijelaskan oleh variabel lainnya misalnya kompensasi, beban kerja, stress kerja, dll. Selain itu diperoleh nilai *adjusted Rsquare* sebesar 0,720, dimana nilai *adjusted Rsquare* tidak memiliki *error* dan disimpulkan sebesar 0,720 atau 72% variabel bebas terdiri dari pelatihan dan pengembangan, kompetensi dan *work life balance* dapat menjelaskan variabel terikat yaitu prestasi kerja.

**b. Effect Size (F-Square)**

*Effect size (F-Square)* digunakan untuk mengevaluasi keterkaitan antar variabel, dengan kriteria nilai *fsquare* < 0,02 disimpulkan bahwa tidak adanya pengaruh yang berarti, jika nilai *fsquare* > 0,02 disimpulkan bahwa terdapat pengaruh kecil, nilai *fsquare* > 0,15 disimpulkan bahwa terdapat pengaruh sedang, dan nilai *fsquare* > 0,35 disimpulkan bahwa terdapat pengaruh besar (Prabawa & ., 2023). Hasil dari pengujian *Effect Size (F-Square)* seperti berikut:

Tabel 6. Hasil *Effect Size (F-Square)*

	X2	X1	Y	X3
X2			0,311	
X1			0,077	
Y				
X3			0,314	

Sumber: data diolah (2023)

Tabel 6 menunjukkan bahwa nilai *f-square* kompetensi terhadap prestasi kerja sebesar  $0,15 < 0,311 < 0,35$  dan disimpulkan bahwa kompetensi terhadap prestasi kerja memiliki pengaruh yang sedang. Nilai *f-square* pelatihan dan pengembangan terhadap prestasi kerja sebesar  $0,02 < 0,077 < 0,15$  dan disimpulkan bahwa pelatihan dan pengembangan terhadap prestasi kerja memiliki pengaruh yang kecil. Selanjutnya nilai *fsquare work life balance* terhadap prestasi kerja sebesar  $0,15 < 0,314 < 0,35$  dan disimpulkan bahwa *work life balance* terhadap prestasi kerja memiliki pengaruh yang sedang.

**c. Model Fit**

*Model fit* atau biasa dikenal dengan *goodness of fit* digunakan untuk melihat kecocokan model. Kecocokan model yang dibangun dapat dilihat dari nilai:

1) **SRMR (Standardized root mean square residual)** merupakan pengujian yang melihat apakah model yang digunakan dapat dikatakan *fit* dengan kriteria apabila nilai

SRMR < 0,08 menandakan model *fit*, namun apabila nilai SRMR diantara 0,08-0,10 masih dapat untuk diterima.

2) **NFI** merupakan pengujian yang melihat apakah model yang digunakan dapat dikatakan *fit* dengan kriteria nilai NFI > 0,90. Berikut hasil dari pengujian *Model fit* seperti berikut:

Tabel 7. Hasil *Goodness of Fit*

	Nilai yang diperoleh
SRMR	0,100
NFI	Tidak digunakan

Sumber: data diolah (2023)

Tabel 7 yang menjelaskan hasil dari *model fit* dengan menggunakan kriteria diperoleh bahwa nilai SRMR yang didapatkan sebesar 0,100 masih dapat untuk diterima, dan nilai NFI tidak digunakan. Menurut Yamin (2021: 122) menjelaskan bahwa nilai NFI dalam mengukur *goodness of Fit* dinilai sangat sensitive dengan ukuran sampel pada penelitian.

**d. Predictive Relevance**

*Predictive relevance* atau  $Q^2$  digunakan dalam melihat kecocokan. Model prediktif (Suparna, 2020: 37). Kriteria dalam menilai kecocokan model dengan menggunakan besaran *Q-square* sebesar 0,02 yang dikatakan bernilai *predictive relevance* kecil, sebesar 0,15 yang dikatakan bernilai *predictive relevance* medium, dan sebesar 0,35 yang dikatakan bernilai *predictive relevance* besar (Sudiantini, 2020: 102). Hasil dari pengujian *Predictive relevance* seperti berikut:

Tabel 8. Hasil *Predictive Relevance*

Variabel Terikat	Q Square
Prestasi Kerja	0,438

Sumber: data diolah (2023)

Tabel 8 yang menjelaskan hasil *Predictive relevance* dengan menggunakan *Q-Square*, diperoleh bahwa nilai *Q-Square* yang diperoleh sebesar 0,438 atau lebih besar dari 0,35 yang disimpulkan bernilai *predictive relevance* besar.

**e. Uji Multikolinieritas**

Uji multikolinieritas (Wahyudin., 2022) ialah uji untuk melihat apakah model regresi yang digunakan pada penelitian sudah baik atautah tidak. Uji multikolinieritas dapat direfleksikan dari perolehan dari *inner VIF value* untuk menginterpretasi koefisien jalur. Tidak terjadi

multikolinieritas apabila nilai VIF yang diperoleh < 5 (Paulina Lo., 2023). Hasil dari pengujian multikolinieritas seperti berikut:

Tabel 9. Hasil Uji Multikolinieritas

	X2	X1	Y	X3
X2			1,862	
X1			1,681	
Y				
X3			1,899	

Sumber: data diolah (2023)

Tabel 9 yang menjelaskan hasil Uji Multikolinieritas, diperoleh bahwa nilai VIF yang diperoleh pada setiap hubungan antar variabel menunjukkan hasil VIF < 5, atau dapat disimpulkan bahwa tidak ada gejala multikolinieritas.

**f. Goodness of Fit**

Tenenhaus *et al* (Yamin, 2021: 13) mengemukakan bahwa *goodness of fit* ialah uji untuk mengevaluasi model struktural dan model pengukuran. Pengujian GOF dilakukan untuk melihat tingkat kecocokan secara menyeluruh, dimana nilai 0,00 hingga 0,24 dinilai kecil, nilai 0,25 hingga 0,37 dinilai sedang dan nilai 0,38 hingga 1 dinilai tinggi. Dengan perumusan sebagai berikut:

$$GOF = \sqrt{AVE} \times \sqrt{R^2}$$

Sehingga dari rumusan tersebut dengan diketahui nilai AVE sebagai berikut:

Tabel 10. Hasil AVE

Variabel	Nilai AVE
Kompetensi	0,762
Pelatihan dan Pengembangan	0,924
Prestasi Kerja	0,624
<i>Work Life Balance</i>	0,611
$\overline{AVE}$	0,730

Sumber: data diolah (2023)

Selain itu diperoleh nilai R<sup>2</sup> sebesar 0,728, sehingga berikut hasil dari GOF yang diperoleh:

$$\begin{aligned} GOF &= \sqrt{AVE} \times \sqrt{R^2} \\ &= \sqrt{0,730} \times \sqrt{0,728} \\ &= 0,854 \times 0,853 \\ &= 0,728 \end{aligned}$$

Hasil tersebut menunjukkan bahwa GOF yang diperoleh sebesar 0,728, berada diantara nilai 0,38 hingga 1 dan dapat dikategorikan memiliki kecocokan yang tinggi.

**g. Uji Hipotesis**

Uji hipotesis merupakan koefisien regresi yang menjelaskan adanya pengaruh pada variabel bebas terhadap variabel terikat (Yamin, 2021: 316). Adanya pengaruh dapat diperoleh dari nilai t satatistik > 1,96 dan tingkat signifikansi (*p-value*) < 0,05 (Supriadi, 2022: 422). Signifikan ialah nilai yang terdiri atas jumlah angka yang telah ditentukan, dan berguna sebagai batas nilai diterima ataupun ditolak (Rahmad, 2018). Berikut hasil dari pengujian hipotesis yaitu:

Tabel 11. Hasil Uji Hipotesis

Hubungan antar variabel	T Statistik ( O/STDEV  )	P Values	Keputusan
Pelatihan dan Pengembangan -> Prestasi Kerja	1,709	0,088	H1 ditolak
Kompetensi -> Prestasi Kerja	4,098	0,000	H2 diterima
<i>Work Life Balance</i> -> Prestasi Kerja	3,536	0,000	H3 diterima

Sumber: data diolah (2023)

Tabel 11 membentuk persamaan model structural sebagai berikut:

$$Prestasi\ Kerja = 0,187PP + 0,397Komp + 0,402WLB$$

Persamaan model structural berikut menjelaskan:

1. Jika pelatihan dan pengembangan meningkat 1% maka prestasi kerja akan meningkat sebesar 0,187, dengan asumsi variabel lain tetap konstan.
2. Jika kompetensi meningkat 1% maka prestasi kerja akan meningkat sebesar 0,397, dengan asumsi variabel lain tetap konstan.
3. Jika work life balance meningkat 1% maka prestasi kerja akan meningkat sebesar 0,402, dengan asumsi variabel lain tetap konstan.

Selain itu tabel 8 juga pembahasan terkait hasil seperti berikut ini:

### 1. Pengaruh antara Pelatihan dan Pengembangan dengan Prestasi Kerja

Terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan pada pelatihan dan pengembangan terhadap prestasi kerja karyawan Hotel d'Arcicic Al-Hijra atau dapat disimpulkan hipotesis 1 ditolak, dikarenakan nilai *p-value* yang diperoleh ialah  $0,088 > 0,05$  (nilai alpha) dengan nilai *t*-statistik ialah  $1,709 < 1,96$  dan nilai *original* sampel ialah  $0,187$ . Hasil tersebut menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan yang diterapkan oleh Hotel d'Arcicic Al-Hijra mampu memberikan pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kenaikan pada tingkat prestasi kerja karyawan, dimana indikator yang terkuatnya yaitu Materi. Hal tersebut sesuai dengan hasil wawancara yang dilakukan oleh beberapa karyawan dimana karyawan merasa pelatihan dan pengembangan yang diterapkan oleh Hotel d'Arcicic Al-Hijra belum optimal dikarenakan kurang tepat sasaran dan jangka waktunya sangatlah lama dimana pada kondisi saat ini perkembangan yang terjadi begitu sangatlah cepat.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Innocent, 2017), (Edirisinghe, 2018), (Aliyu, 2018), Wolor dkk (2020), (Katere, 2022), yang menyatakan terdapat pengaruh positif pada pelatihan dan pengembangan terhadap prestasi kerja karyawan. Namun pada hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Karim (2019) yang menjelaskan bahwa pelatihan dan pengembangan tidak memiliki pengaruh pada prestasi kerja karyawan.

### 2. Pengaruh antara Kompetensi dengan Prestasi Kerja

Terdapat pengaruh positif dan signifikan pada kompetensi terhadap prestasi kerja Hotel d'Arcicic Al-Hijra atau dapat disimpulkan hipotesis 2 diterima, dikarenakan nilai *p-value* yang diperoleh ialah  $0,000 < 0,05$  (nilai alpha) dengan nilai *t*-statistik ialah  $4,098 > 1,96$  dan nilai *original sample* ialah  $0,397$ . Hasil tersebut menunjukkan bahwa kompetensi yang baik dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan, dikarenakan karyawan yang memiliki kompetensi baik *relative* akan patuh dan mudah untuk diarahkan atau dibimbing dengan baik agar dapat meraih prestasi kerja. Selain itu indikator yang terkuat yang dimiliki ialah *Proactive*.

Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Pradnyana dkk (2018), (Martini, 2020), (Saban, 2020), Rantung dkk (2020), yang menyatakan terdapat pengaruh positif pada kompetensi terhadap prestasi kerja karyawan.

### 3. Pengaruh antara Work Life Balance dengan Prestasi Kerja

Terdapat pengaruh positif dan signifikan pada *work life balance* terhadap prestasi kerja Hotel d'Arcicic Al-Hijra atau dapat disimpulkan hipotesis 3 diterima, dikarenakan nilai *p-value* yang diperoleh ialah  $0,000 < 0,05$  (nilai alpha) dengan nilai *t*-statistik ialah  $3,536 > 1,96$  dan nilai *original*

sampel ialah  $0,402$ . Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa karyawan yang mampu menyeimbangkan kehidupan pribadi dengan kehidupan pekerjaan dengan baik akan dapat meningkatkan prestasi kerja, dikarenakan karyawan tersebut *professional* menyesuaikan diri pada setiap lingkungan dan tidak mengikut campurkan urusan lain. Selain itu indikator yang terkuat yaitu suasana lingkungan kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan (Abdirahman, 2018), (Bataneh, 2019), Wolor dkk (2020), Arif dkk (2022), yang menyatakan terdapat pengaruh positif pada *work life balance* terhadap prestasi kerja karyawan.

## PENUTUP

### Simpulan

Judul penelitian yaitu Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan, Kompetensi, Dan *Work Life Balance* Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Hotel D'arcici Al-Hijra) yang menggunakan 101 responden dengan metode alat analisis *multiple regresi* - PLS yang menggunakan alat analisis *SmartPLS*, diperoleh hasil berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan pada pelatihan dan pengembangan terhadap prestasi kerja karyawan Hotel d'Arcicic Al-Hijra atau dapat disimpulkan hipotesis 1 ditolak. Terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan pelatihan dan pengembangan terhadap prestasi kerja karyawan Hotel d'Arcicic Al-Hijra atau dapat disimpulkan hipotesis 1 ditolak. Maka dapat dijelaskan bahwa hal tersebut sesuai dengan hasil wawancara yang dilakukan oleh beberapa karyawan, dimana karyawan merasa pelatihan dan pengembangan yang diterapkan oleh Hotel d'Arcicic Al-Hijra belum optimal dikarenakan kurang tepat sasaran dan jangka waktunya sangatlah lama dimana pada kondisi saat ini perkembangan yang terjadi begitu sangatlah cepat.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan pada kompetensi terhadap prestasi kerja Hotel d'Arcicic Al-Hijra atau dapat disimpulkan hipotesis 2 diterima Pada hasil tersebut diperoleh indikator yang terkuat yang dimiliki ialah *proactive*.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan pada *work life balance* terhadap prestasi kerja Hotel d'Arcicic Al-Hijra atau dapat disimpulkan hipotesis 3 diterima. Pada hasil tersebut diperoleh indikator terkuat yaitu suasana lingkungan kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

Abdirahman, H. I. H. , dkk. (2018). *The Relationship between Job Satisfaction, Work-Life Balance and*



*Organizational Commitment on Employee Performance. Advances in Business Research International Journal.*

- Aliyu, M. R. , B. H. S. , dan B. M. (2018). *Impact of Training and Development on Employee Performance in Abubakar Tatari Ali Polytechnic (ATAP) Bauchi, Bauchi State, Nigeria* (Vol. 3, Issue 1).
- Arif, A. L. , R. H. A. , dan Yuliasri. (2022). Impact of Job Stress on Job Performance of Health Worker with Work Life Balance as Mediating Variable. *Management Analysis Journal*. In *Management Analysis Journal*. <http://maj.unnes.ac.id>
- Armansyah. (2021). *MOTIVASI INTRINSIK PRESTASI KERJA KARYAWAN BATIK NAKULA SADEWA SLEMAN YOGYAKARTA*. CV. AZKA PUSTAKA. <https://books.google.co.id/books?id=eMldEAAAQBAJ>
- Bataineh, K. A. (2019). Impact of Work-Life Balance, Happiness at Work, on Employee Performance. *International Business Research*, 12(2), 99. <https://doi.org/10.5539/ibr.v12n2p99>
- Chandra, E. , dkk. (2021). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yayasan Kita Menulis. . [https://books.google.co.id/books?id=dHBWEAAAQBAJ&pg=PA84&dq=dimensi+pelatihan+dan+pengembangan&hl=id&newbks=1&newbks\\_redir=0&source=gb\\_mobile\\_search&sa=X&ved=2ahUKEwi7wNDpp8L9AhUswnMBHcFBAEoQ6AF6BAgCEAM#v=onepage&q=dimensi%20pelatihan%20dan%20pengembangan&f=false](https://books.google.co.id/books?id=dHBWEAAAQBAJ&pg=PA84&dq=dimensi+pelatihan+dan+pengembangan&hl=id&newbks=1&newbks_redir=0&source=gb_mobile_search&sa=X&ved=2ahUKEwi7wNDpp8L9AhUswnMBHcFBAEoQ6AF6BAgCEAM#v=onepage&q=dimensi%20pelatihan%20dan%20pengembangan&f=false)
- Edirisinghe, C. L. (2018). Training and development practices and its impact on employee performance (Horana Industrial Estate, Sri Lanka. *International Journal of Research Publications*, 1–9.
- Hilman, C. , dkk. (2022). *Perencanaan Dan Pengembangan SDM*. Global Eksekutif Teknologi. <https://books.google.co.id/books?id=-a-jEAAAQBAJ>
- Innocent, I. E. , U. E. V. , dan L. N. N. (2017). Effects of Training and Development on Employee Performance at Abia State Polytechnic, Aba. In *IIARD International Journal of Economics and Business Management* (Vol. 3, Issue 9). [www.iiardpub.org](http://www.iiardpub.org)
- Karim, R. A. (2019). Impact of different training and development programs on employee performance in Bangladesh perspective. *International Journal of Entrepreneurial Research*, 2(1), 8–14. <https://doi.org/10.31580/ijer.v1i2.497>
- Katere, E. , dkk. (2022). Effects of training and development on the performance of employees of non-governmental organizations in the northern region of Ghana. *World Journal of Advanced Research and Reviews*, 16(2), 531–538. <https://doi.org/10.30574/wjarr.2022.16.2.1149>
- Lie, D. , dkk. (2022). *Perencanaan Dan Pengembangan SDM*. Global Eksekutif Teknologi. <https://books.google.co.id/books?id=-a-jEAAAQBAJ>
- Mamondol, M. R. (2021). *DASAR-DASAR STATISTIKA*. SCOPINDO MEDIA PUSTAKA. <https://books.google.co.id/books?id=qmwqEAAAQBAJ>
- Martini, I. A. , dkk. (2020). The dimensions of competency on worker performance mediated by work commitment. *Cogent Business and Management*, 7(1), 1–12. <https://doi.org/10.1080/23311975.2020.1794677>
- Mukhsin, M. (2021). *INTEGRASI DAN PRAKTIK SUPPLY CHAIN MANAJEMEN Pada Usaha Produksi, Distribusi Dedak dan IKM Gerabah*.
- Mukson., Hamidah. , dan P. A. Satria. (2021). *LINGKUNGAN KERJA DAN ORIENTASI KEWIRAUSAHAAN Kinerja UMKM Melalui Komitmen Organisasi*. Penerbit Lakeisha. <https://books.google.co.id/books?id=SLtHEAAAQBAJ>
- Najmudin, Lc. , dkk. (2022). *Teori Planned Behavior dan Asuransi Syariah*. Media Sains Indonesia. . [https://www.google.co.id/books/edition/Teori\\_Plan\\_ned\\_Behavior\\_dan\\_Asuransi\\_Syar/KEtuEAAAQBAJ?hl=id](https://www.google.co.id/books/edition/Teori_Plan_ned_Behavior_dan_Asuransi_Syar/KEtuEAAAQBAJ?hl=id)
- Nugraha, B. (2022). *Pengembangan Uji Statistik: Implementasi Metode Regresi Linier Berganda dengan Pertimbangan Uji Asumsi Klasik*. Pradina Pustaka. <https://books.google.co.id/books?id=PzZZEAAAQBAJ>
- Paulina Lo., dkk. (2023). *MEMBANGUN RESILIENSI BISNIS PERHOTELAN BERLANDASKAN SUMBER DAYA & CRAFTING STRATEGY, BUAH PEMBELAJARAN PANDEMI COVID-19*. Penerbit Andi. <https://books.google.co.id/books?id=YgSvEAAAQBAJ>
- Prabawa, I. M. Adi. , dkk., & . (2023). *CUSTOMER EXPERIENCE DAN BRAND IMAGE UNTUK MEMBANGUN KEPUASAN KONSUMEN DAN REPURCHASED INTENTION Konsep dan Aplikasi*. Penerbit Lakeisha. <https://books.google.co.id/books?id=8-OzEAAAQBAJ>
- Pradnyana, M. A. W. , A. A. A. P. , dan L. N. (2018). The effect of competence on employees performance with physical and leadership work environment as moderating variables on CV. Bali Bhuana Garment Denpasar. *Journal Segce* , 2(1), 39–47.

- Rachman, A. Nasir. , dkk. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengelolaan SDM Pada Pelayanan*. Nas Media Pustaka. [https://books.google.co.id/books?id=r1W\\_EAAAQBAJ](https://books.google.co.id/books?id=r1W_EAAAQBAJ)
- Rahmad, E. C. , I. D. S. E. , S. Y. W. (2018). *Metode Numerik*. Malang: POLINEMA PRESS. 6.
- Rantung, P. M. A. , S. G. M. , dan S. R. T. (2020). KOTA MANADO ANALYSIS THE EFFECT OF COMPETENCE, EMPOWERMENT AND JOB SATISFACTION ON EMPLOYEE JOB PERFORMANCE AT PT. HASJRAT ABADI SUDIRMAN KOTA MANADO. *1049 Jurnal EMBA*, 8(4), 1049–1058.
- Riyanto, S. , dan H. A. A. (2020). *Metode Riset Penelitian Kuantitatif Penelitian Di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan Dan Eksperimen*. Deepublish. <https://books.google.co.id/books?id=W2vXDwAAQBAJ>
- Rosyidah, M. , dan F. R. (2021). *Metode Penelitian*. Deepublish. <https://books.google.co.id/books?id=61k-EAAAQBAJ>
- Saban, D. , dkk. (2020). Impact Of Islamic Work Ethics, Competencies, Compensation, Work Culture On Job Satisfaction And Employee Performance: The Case Of Four Star Hotels. *European Journal of Business and Management Research*, 5(1), 1–8. <https://doi.org/10.24018/ejbm.2020.5.1.181>
- Saleh, Choirul. , dkk. (2013). *Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Aparatur*. Universitas Brawijaya Press. <https://books.google.co.id/books?id=MrljDwAAQBAJ>
- Saptaria, Lina. , dkk. (2022). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Strategi Pengembangan Human Capital*. Pascal Books. <https://books.google.co.id/books?id=P0CDEAAAQBAJ>
- Sudiantini, Dian. (2020). *Leaders and Culture - Bagaimana Strategi Meningkatkan Kinerja Layanan Publik*. Elex Media Komputindo. [https://books.google.co.id/books?id=\\_pf\\_DwAAQBAJ](https://books.google.co.id/books?id=_pf_DwAAQBAJ)
- Sukardi, H. , dkk. (2021). *Metodologi Penelitian Pendidikan: Kompetensi dan Praktiknya (Edisi Revisi)*. Bumi Aksara. [https://books.google.co.id/books?id=gJo\\_EAAAQBAJ](https://books.google.co.id/books?id=gJo_EAAAQBAJ)
- Suparna, D. (2020). *PRAKTIK MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DAN KOMITMEN KERJA DALAM PELAYANAN PUBLIK PERAN MEDIASI KETERLIBATAN KERJA*. La Tansa Mashiro Publisher. <https://books.google.co.id/books?id=FMldEAAAQBAJ>
- Supriadi, I. (2022). *Riset Akuntansi Keperilakuan : Penggunaan SmartPLS dan SPSS Include Macro Andrew F. Hayes*. Jakad Media Publishing. <https://books.google.co.id/books?id=iup4EAAAQBAJ>
- Wahyudin., dkk. (2022). *Pengantar Statistik*. Media Sains Indonesia. [https://books.google.co.id/books?id=VHN\\_EAAAQBAJ&pg=PA48&dq=uji+multikolinearitas&hl=id&newbks=1&newbks\\_redir=0&source=gb\\_mobile\\_search&sa=X&ved=2ahUKEwjV78CkrK79AhV86HMBHSsKDHA4FBD0AXoECAIQAw#v=onepage&q&f=false](https://books.google.co.id/books?id=VHN_EAAAQBAJ&pg=PA48&dq=uji+multikolinearitas&hl=id&newbks=1&newbks_redir=0&source=gb_mobile_search&sa=X&ved=2ahUKEwjV78CkrK79AhV86HMBHSsKDHA4FBD0AXoECAIQAw#v=onepage&q&f=false)
- Wardani, L. M. Indah. , dan F. Rahmat. (2021). *WORK-LIFE BALANCE PARA PEKERJA BURUH*. Penerbit NEM. <https://books.google.co.id/books?id=g7I2EAAAQBAJ>
- Wolor, C. W. , S. S. , dan F. N. F. (2020). Effectiveness of E-Training, E-Leadership, and Work Life Balance on Employee Performance during COVID-19. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(10), 443–450. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no10.443>
- Yamin, S. (2021). *TUTORIAL STATISTIK SPSS, LISREL, WARPPLS, & JASP (MUDAH & APLIKATIF)*. Dewangga Energi Internasional Publishing. [https://books.google.co.id/books?id=\\_rFJEAAAQBAJ](https://books.google.co.id/books?id=_rFJEAAAQBAJ)