
ANALISIS PENGARUH MOTIVASI DAN KETERAMPILAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA HOTEL BORNEO DI PONTIANAK

Natalia

Email: nataliafei75@gmail.com

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Widya Dharma

ABSTRAK

Kajian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan keterampilan kerja terhadap kinerja karyawan yang diterapkan oleh pemimpin/manajer. Motivasi dan keterampilan kerja yang berbeda akan menentukan apakah kinerja karyawan yang hasil kerja dapat dicapai seseorang atau kelompok dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab. Metode penelitian yang digunakan adalah metode asosiasif dengan pendekatan kuantitatif. Penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh (sensus), yang diambil secara keseluruhan, dikarenakan jumlah populasi yang kurang dari 100 orang. Instrumen ini terdiri dari 42 pasang kuesioner yang dihitung dengan menggunakan skala *Likert*. Respon atas kuisioner akan memetakan dominasi lima kebutuhan motivasi, yakni: fisiologis, keselamatan dan keamanan, rasa memiliki, harga diri, dan perwujudan diri. Setelah itu ada respon atas kuesioner akan memetakan dominasi empat keterampilan kerja, yakni: dasar, teknik, interpersonal, dan penyelesaian masalah. Dan yang terakhir ada respon atas kuisioner akan memetakan dominasi lima hasil kinerja karyawan, yakni: kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan untuk bekerja sama. Tiap motivasi dan keterampilan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki konsekuensi yang perlu dipertimbangkan oleh manajemen. Penelitian ini menemukan motivasi dan kinerja karyawan yang dominan pada Hotel Borneo di Pontianak adalah tinggi. Dan penelitian ini juga menemukan keterampilan kerja yang kurang dominan pada Hotel Borneo di Pontianak adalah keterampilan yang kurang.

Kata Kunci: motivasi, keterampilan kerja, kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Perusahaan harus memperhatikan tentang aspek-aspek yang terjadi dalam sumber daya manusianya. Sumber daya manusia yang kompeten merupakan keharusan dalam menghadapi era globalisasi dan perubahan teknologi yang cepat serta menjadi tantangan organisasi atau perusahaan untuk dapat bertahan maupun menghadapi persaingan saat ini. Sumber daya manusia harus dikelola oleh perusahaan dengan baik agar perusahaan mampu menghadapi tantangan bisnis yang berkembang sangat cepat. (Arestia, 2021)

Tata kelola sumber daya manusia yang baik akan meningkatkan efektivitas untuk membentuk satuan kerja yang efektif. Perusahaan perlu mengevaluasi hal-hal yang dapat

meningkatkan semangat, motivasi, gairah, loyalitas kerja dan keinginan untuk bekerja lebih baik, sehingga dapat memberikan imbal balik yang menguntungkan bagi perusahaan.

Motivasi adalah jiwa pendorong yang kuat bagi manusia untuk melakukan suatu pekerjaan yang berkaitan dengan tujuan dan kebutuhan yang ingin dicapainya. Menurut Mangkunegara (2013): “Motivasi adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.” Sedangkan menurut Rivai Veithzal dan Sagala (2011): “Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.”

Karyawan yang memiliki tingkat motivasi yang tinggi, perlu diberikan keterampilan kerja yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan dan nantinya akan mempermudah karyawan tersebut dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Menurut Karyoto (2016:12): Keterampilan (*skill*) dapat digunakan oleh para pekerja untuk melakukan suatu kegiatan tertentu dan memberikan hasil yang optimal.

Menurut Rivai dan Basri (2012:6) “Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.”

Kinerja sendiri diartikan sebagai hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugasnya. Dalam proses pelaksanaan tugas tersebut tentu memiliki standar hasil kerja, target, atau sasaran yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Kinerja yang dihasilkan oleh seseorang tentu sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing karyawan.

KAJIAN TEORITIS

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).

Berikut akan dibahas mengenai variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian berikut ini:

1. Motivasi

Menurut Luthans (1995: 141): “Motivasi adalah suatu proses yang mulai dilakukan oleh seseorang karena adanya kebutuhan psikologis dan fisiologis sehingga menggerakkan perilaku atau dorongan untuk mencapai suatu tujuan.”

Menurut Schermerhorn dalam Sondang P Siagian (2000: 34): “Motivasi merupakan suatu istilah yang menggambarkan kekuatan-kekuatan dalam diri seseorang yang menjelaskan tingkat, arah, kekuatan akan usaha yang berkembang dalam pekerjaan.”

Adapun hierarki kebutuhan manusia menurut Abraham Maslow (2016) sebagai berikut :

- a. Kebutuhan fisiologis (*physiological needs*)
Yaitu kebutuhan yang diperlukan untuk mempertahankan kelangsungan hidup seseorang, seperti makan, minum, udara, perumahan dan lainnya. Di dalam organisasi kebutuhan-kebutuhan itu dapat berupa uang, hiburan, program pension, lingkungan kerja yang nyaman.
- b. Kebutuhan keselamatan dan keamanan (*safety and security needs*)
Yaitu kebutuhan keamanan dari ancaman yakni merasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melakukan pekerjaan, dalam organisasi kebutuhan ini dapat berupa keamanan kerja, senioritas, program pemberhentian kerja, uang pesangon.
- c. Kebutuhan rasa memiliki (*social needs*)
Yaitu kebutuhan akan teman, cinta dan memiliki, *social needs* di dalam organisasi dapat berupa kelompok kerja (*team work*) baik secara formal maupun informal.
- d. Kebutuhan akan harga diri (*esteem needs or status needs*)
Yaitu kebutuhan akan penghargaan diri, pengakuan serta penghargaan prestise dari karyawan dan masyarakat lingkungan. Di dalam organisasi dapat berupa reputasi diri, gelar dan lain sebagainya.
- e. Kebutuhan akan perwujudan diri (*self-actualization needs*)

Adalah untuk mengembangkan potensi diri seutuhnya. Untuk melakukan itu, orang mencari pertumbuhan, prestasi dan kemajuan. Di dalam setting organisasi kebutuhan itu meliputi pengembangan keterampilan, kesempatan untuk kreatif, prestasi dan promosi, dan kemampuan memiliki kendali sepenuhnya (Veithzal, 2004: 458; Lussier, 2002: 194).

2. Keterampilan Kerja

Keterampilan merupakan suatu kemampuan yang di dalamnya menggunakan akal, pikiran, ide serta kreatifitas dalam mengerjakan, mengubah atau juga membuat suatu hasil menjadi lebih bermakna sehingga dari hal tersebutlah menghasilkan sebuah nilai dari hasil pekerjaan tersebut.

Keterampilan ini haruslah terus dikembangkan serta dilatih secara terus menerus supaya dapat menambah kemampuan seseorang sehingga seseorang tersebut menjadi ahli atau juga profesional di dalam salah satu bidang tertentu.

Menurut As'ad dalam jurnal (2017: 3): Keterampilan kerja berhubungan erat dengan kemampuan fisik dan mental yang dimiliki setiap orang untuk melaksanakan tugas sumber daya manusia (SDM).

Menurut Wahyudi (2017: 3): “Keterampilan kerja adalah kecakapan atau keahlian untuk melakukan suatu pekerjaan hanya diperoleh dalam praktek yang bisa dikuasai melalui pembelajaran dan bisa ditingkatkan melalui pembelajaran dan bantuan orang lain.” Sehingga keterampilan kerja merupakan hal yang bersifat individual setiap individu akan memiliki tingkat keterampilan yang berbeda tergantung pada kemampuan dan pengalaman.

Adapun kategori keterampilan menurut Robbins (2018) dalam jurnal sebagai berikut:

- a. *Basic literacy skill* (kemampuan keterampilan dasar)
Keahlian dasar yang sudah pasti harus dimiliki oleh setiap orang seperti membaca, menulis, berhitung serta mendengarkan.
- b. *Technical skill* (keterampilan teknik)
Keahlian secara teknis yang didapat melalui pembelajaran dalam bidang teknik seperti mengoperasikan computer dan alat digital lainnya.
- c. *Interpersonal skill* (keterampilan interpersonal)
Keahlian setiap orang dalam melakukan komunikasi satu sama lain seperti mendengarkan seseorang, memberi pendapat dan bekerja secara tim.
- d. *Problem Solving* (penyelesaian masalah)

Keahlian seseorang dalam memecahkan masalah dengan menggunakan logika atau perasaannya.

3. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan apabila dikaitkan dengan performance sebagai kata benda (noun), maka pengertian performance atau kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau kelompok dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Menurut Sinambela dkk (2012): “Kinerja karyawan para pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai didalam melakukan sesuatu keahlian tertentu.” Kinerja karyawan sangatlah perlu, sebab dengan kinerja karyawan ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan.

Menurut Mathis dan Jackson dalam jurnal (2011:18) kinerja karyawan umumnya memiliki elemen sebagai berikut:

- a. Kuantitas dari hasil
Merupakan jumlah yang diproduksi dinyatakan dalam bentuk nilai mata uang, jumlah unit atau jumlah siklus produk yang lengkap.
- b. Kualitas dari hasil
Kualitas adalah tingkatan ketika proses atau hasil dari aktivitas yang mendekati sempurna dengan ketentuan salah satunya memenuhi cara yang ideal dalam melakukan aktivitas atau memenuhi tujuan yang dimaksud dalam aktivitas tersebut.
- c. Ketepatan waktu dari hasil
Tingkatkan ketika suatu aktivitas atau hasil produksi sudah lengkap pada waktu yang paling tepat yang diinginkan dari standar yang ditetapkan dan dikoordinasikan dengan output lain dan memaksimalkan waktu untuk kegiatan lain.
- d. Kehadiran
Tingkatkan ketika kedatangan dan kepulangan kerja sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan. Serta kemampuan untuk meminimalisir ketidakhadiran dalam bekerja.
- e. Kemampuan untuk bekerja sama
Tingkatan ketika proses kerja berlangsung mampu untuk bekerja sama dengan rekan kerja dan mampu bekerja sama dengan team work.

Berdasarkan masalah yang akan dibahas, maka hipotesis teoritis dalam penelitian ini

adalah:

H₁: Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

H₂: Keterampilan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

H₃: Motivasi dan keterampilan kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan penulis adalah metode asosiatif. Menurut Sugiyono (2012:11): “Penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun hubungan antara dua variabel atau lebih”, dan juga dengan penelitian kuantitatif yaitu penelitian dengan memperoleh data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan (Sugiyono 2012:14). Penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh (sensus), yaitu mengambil seluruh populasi yang menjadi sampel karena jumlah populasi yang berjumlah kurang dari 100 orang. Berdasarkan data tersebut, jumlah sampel yang diambil yaitu seluruh jumlah populasi pada Hotel Borneo di Pontianak yang berjumlah 60 orang. Teknik pengumpulan data yang diterapkan adalah dengan studi dokumenter dan kuesioner. Analisis data dilakukan dengan uji validitas dan reliabilitas, pengujian asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, dan pengujian hipotesis.

PEMBAHASAN

1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

1) Uji Validitas

a. Analisis Validitas Variabel Motivasi

Hasil uji validitas variabel motivasi dapat di lihat pada Tabel 1

TABEL 1
HOTEL BORNEO DI PONTIANAK
ANALISIS UJI VALIDITAS VARIABEL MOTIVASI

Variabel	R _{hitung}	R _{tabel}	Keterangan
Motivasi X1.1	0,426	0,254	Valid
Motivasi X1.2	0,265	0,254	Valid
Motivasi X1.3	0,306	0,254	Valid
Motivasi X1.4	0,703	0,254	Valid
Motivasi X1.5	0,684	0,254	Valid
Motivasi X1.6	0,483	0,254	Valid
Motivasi X1.7	0,410	0,254	Valid
Motivasi X1.8	0,608	0,254	Valid
Motivasi X1.9	0,493	0,254	Valid
Motivasi X1.10	0,746	0,254	Valid
Motivasi X1.11	0,638	0,254	Valid
Motivasi X1.12	0,678	0,254	Valid
Motivasi X1.13	0,706	0,254	Valid
Motivasi X1.14	0,743	0,254	Valid
Motivasi X1.15	0,479	0,254	Valid

Sumber: Data Output SPSS 22, 2020

Berdasarkan hasil pengujian validitas pada tabel di atas diketahui bahwa semua item pertanyaan pada variabel Motivasi dapat dinyatakan lolos uji validitas karena nilai R_{hitung} lebih besar dari R_{tabel}.

b. Analisis Validitas Variabel Keterampilan Kerja

Hasil uji validitas variabel keterampilan kerja dapat di lihat pada Tabel 2:

TABEL 2
HOTEL BORNEO DI PONTIANAK
ANALISIS UJI VALIDITAS VARIABEL KETERAMPILAN KERJA

Variabel	R _{hitung}	R _{tabel}	Keterangan
Keterampilan kerja X2.1	0,864	0,254	Valid
Keterampilan kerja X2.2	0,751	0,254	Valid
Keterampilan kerja X2.3	0,839	0,254	Valid
Keterampilan kerja X2.4	0,886	0,254	Valid
Keterampilan kerja X2.5	0,901	0,254	Valid
Keterampilan kerja X2.6	0,931	0,254	Valid
Keterampilan kerja X2.7	0,681	0,254	Valid
Keterampilan kerja X2.8	0,472	0,254	Valid
Keterampilan kerja X2.9	0,460	0,254	Valid
Keterampilan kerja X2.10	0,634	0,254	Valid
Keterampilan kerja X2.11	0,603	0,254	Valid
Keterampilan kerja X2.12	0,684	0,254	Valid

Sumber: Data Output SPSS 22, 2020

Berdasarkan hasil pengujian validitas pada tabel di atas diketahui bahwa semua

item pertanyaan pada variabel keterampilan kerja dapat dinyatakan lolos uji validitas karena nilai Rhitung lebih besar dari Rtabel.

c. Analisis Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Hasil uji validitas variabel kinerja karyawan dapat di lihat pada Tabel 3:

TABEL 3
HOTEL BORNEO DI PONTIANAK
ANALISIS UJI VALIDITAS VARIABEL KINERJA KARYAWAN

Variabel	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Kinerja karyawan Y.1	0,409	0,254	Valid
Kinerja karyawan Y.2	0,377	0,254	Valid
Kinerja karyawan Y.3	0,557	0,254	Valid
Kinerja karyawan Y.4	0,508	0,254	Valid
Kinerja karyawan Y.5	0,518	0,254	Valid
Kinerja karyawan Y.6	0,571	0,254	Valid
Kinerja karyawan Y.7	0,299	0,254	Valid
Kinerja karyawan Y.8	0,388	0,254	Valid
Kinerja karyawan Y.9	0,374	0,254	Valid
Kinerja karyawan Y.10	0,337	0,254	Valid
Kinerja karyawan Y.11	0,328	0,254	Valid
Kinerja karyawan Y.12	0,375	0,254	Valid
Kinerja karyawan Y.13	0,580	0,254	Valid
Kinerja karyawan Y.14	0,592	0,254	Valid
Kinerja karyawan Y.15	0,484	0,254	Valid

Sumber: Data Output SPSS 22, 2020

Berdasarkan hasil pengujian validitas pada tabel di atas diketahui bahwa semua item pertanyaan pada variabel kinerja karyawan dapat dinyatakan lolos uji validitas karena nilai Rhitung lebih besar dari Rtabel.

2) Uji Reliabilitas

Hasil dari uji reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 4 adalah hasil pengujian reliabilitas dari variabel X1, Tabel 5 adalah hasil pengujian reliabilitas dari variabel X2, dan Tabel 6 adalah hasil pengujian reliabilitas dari variabel Y.

TABEL 4
HOTEL BORNEO DI PONTIANAK
HASIL UJI RELIABILITAS VARIABEL MOTIVASI

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,841	15

TABEL 5
HOTEL BORNEO DI PONTIANAK
HASIL UJI RELIABILITAS VARIABEL KETERAMPILAN KERJA

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,922	12

TABEL 6
HOTEL BORNEO DI PONTIANAK
HASIL UJI RELIABILITAS VARIABEL KETERAMPILAN KERJA

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,714	15

Dari Tabel 4, Tabel 5 dan Tabel 6 dapat diketahui bahwa kuisisioner yang digunakan untuk mengukur variabel motivasi, keterampilan kerja, dan kinerja karyawan dinyatakan reliabel karena memiliki nilai *Cronbach's Alpha* untuk masing-masing variabel lebih besar dari 0,6. Untuk variabel motivasi, nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,841 lebih besar dari 0,6.

2. Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi. Setelah dilakukan pengujian, model regresi memenuhi syarat pada seluruh asumsi klasik, maka model penelitian ini layak untuk dilakukan pengujian lebih lanjut.

3. Persamaan Regresi Linear Berganda

Model regresi linear berganda bertujuan untuk menentukan pengaruh secara linear antara dua atau lebih variabel independen dengan satu variabel dependen. Berikut merupakan hasil pengujian pengaruh motivasi dan keterampilan kerja terhadap kinerja karyawan yang disajikan pada Tabel 7:

TABEL 7
HASIL PENGUJIAN PENGARUH MOTIVASI DAN KETERAMPILAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Keterangan	B	t	F	Adjusted R Square
Konstanta	14,083	6,449**	22,275**	0,419
Motivasi	0,396	3,909**		
Keterampilan Kerja	0,032	0,448		

**Signifikansi level 0,01

Sumber: Data Olahan, 2020

Berdasarkan penyajian pada Tabel 7, dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 14,083 + 0,396X_1 + 0,032X_2 + e$$

4. Koefisien Determinasi

Berdasarkan penyajian Tabel 7, nilai determinasi yang diperoleh dari nilai *Adjusted R Square* adalah sebesar 0,419 atau 41,9 persen yang artinya persentase sumbangan pengaruh variabel independen yaitu motivasi dan keterampilan kerja dalam memberikan penjelasan terhadap perubahan varian variabel dependen yaitu kinerja karyawan yang sebesar 41,9 persen, sedangkan sisa sebesar 58,1 persen varian variabel dependen yang belum mampu dijelaskan oleh kedua variabel independen.

5. Uji F

Uji F bertujuan menentukan kelayakan model penelitian dengan menunjukkan apakah semua variabel independen berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Berdasarkan penyajian pada Tabel 7, dapat diketahui nilai F_{hitung} yang diperoleh sebesar 22,275 lebih besar dari nilai F_{tabel} yaitu sebesar 3,15, maka uji F tersebut menunjukkan

bahwa model penelitian yang dilakukan dengan menguji pengaruh motivasi dan keterampilan kerja terhadap kinerja karyawan merupakan model penelitian yang layak.

6. Uji t

Uji t bertujuan untuk mengetahui apakah koefisien regresi dalam model penelitian menunjukkan signifikan atau tidaknya pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Apabila nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} , maka variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen atau H_0 ditolak, dan sebaliknya apabila nilai t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} , maka variabel independen tidak berpengaruh terhadap dependen atau H_0 diterima.

Berdasarkan penyajian pada Tabel 7, dapat diketahui motivasi memiliki nilai t_{hitung} sebesar 3,909 lebih besar dari nilai t_{tabel} yaitu sebesar 2,002, maka dapat dinyatakan kebijakan dividen berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu oleh P.Edi Sumantri (2016) dan Rizal Dwi Prasetyo dan Puspita Wulansari,SP.,MM (2016) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Semakin baik motivasi yang diberikan Hotel Borneo di Pontianak, maka semakin tinggi kinerja karyawan, dan begitupun sebaliknya. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasa terpenuhi kebutuhannya atas motivasi yang diberikan Hotel Borneo di Pontianak dengan baik, karena beranggapan bahwa Hotel Borneo di Pontianak yang mampu memenuhi kebutuhan dalam hidupnya, sehingga karyawan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya untuk bekerja pada Hotel Borneo di Pontianak.

Keterampilan kerja memiliki nilai t_{hitung} memiliki nilai sebesar 0,448 lebih kecil dari t_{tabel} yaitu sebesar 2,002, maka dapat dinyatakan keterampilan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu oleh Febrio Lengkong,Victor P.K Lengkong, danRita N. Taroreh (2019) yang

menyatakan berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Semakin rendah tingkat keterampilan kerja karyawan, maka semakin rendah kinerja karyawan, dan begitu pula sebaliknya. Hal ini menunjukkan kemampuan Hotel Borneo di Pontianak dalam memberikan kursus bahasa asing yang khususnya Bahasa Inggris dan Bahasa Mandarin belum secara efisien dan efektif.

PENUTUP

Hasil pengujian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dimana semakin baik motivasi yang diberikan kepada karyawan, maka karyawan akan semakin terpenuhi kebutuhannya dalam bekerja dan hal ini meningkatkan kinerja karyawan, sedangkan keterampilan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, yang hal ini menunjukkan kemampuan Hotel Borneo di Pontianak dalam memberikan kursus bahasa asing yang khususnya Bahasa Inggris dan Bahasa Mandarin untuk menguasai bahasa asing tidak memberikan dampak pada peningkatan kinerja karyawan. Bagi peneliti selanjutnya, penulis memberikan saran untuk menggunakan alternatif lain pada keterampilan kerja. Alternatif selain keterampilan kerja yang digunakan dalam penelitian ini yaitu prestasi kerja atau keunggulan kerja. Prestasi kerja memiliki kemampuan untuk menghasilkan laba atas prestasi yang ditorehkan bagi Hotel Borneo di Pontianak, sedangkan keunggulan kerja memiliki kemampuan karyawan dalam menciptakan ide-ide kreatif dalam melayani tamu hotel dan menarik simpatinya dalam pelayanan yang telah diberikan. Peneliti selanjutnya juga diharapkan dapat melakukan penelitian memilih objek yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Sumantri, P. E. (2016). Sumber Daya Manusia Yang Kompeten dan Empiris. *Jurnal Pro Bisnis* . ISSN : 1979 – 9268 e-ISSN : 2442 – 4536. Purwokerto: Usaha Penjualan Mobil Bekas
- Fatimah, F. N. (2017). *Panduan Praktis Evaluasi Kinerja Karyawan*. Indonesia: Quadrant.
- Prasetyo, R. D., & Wulansari, S. P. (2016). Kinerja Karyawan dan Empiris. *e-Proceeding of Management* , 3 (3), 3001. Padang: PT. Semen Padang Biro Pekerjaan Umum.

- Muhajir, A. (2019). Motivasi. *Jurnal Ekonomi Universitas Kadiri* , 4 (2), 180-192. Kadiri : PT. Mitra Alami Gresik.
- Ibeng, P. (2020). Pengertian Keterampilan. Pendidikan.co.id
- Nurhasanah. (2019). Keterampilan Kerja. *Jurnal BAHTERA INOVASI* , 2 (2). Tanjungpinang: Persatuan Nelayan Kampung Bugis
- Riadi, M. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Kajian Pustaka* .
- Rachmawatie, D. (2013). METODE PENELITIAN. *repository.upi.edu* . Tasikmalaya: Universitas Pendidikan Indonesia.
- Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kombinasi (*Mixed Methods*). Bandung: Alfabeta. Hal.192-196.
- Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Dharma, *Pedoman Penulisan Skripsi*, edisi revisi kesembilan. Pontianak: STIE Widya Dharma, 2014.
- Fadhil, A., & Mayowan, Y. (2018). “*Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja. Jurnal Administrasi Bisnis*” , 54 (1), 41-42.
- Lengkong, F., Lengkong, V. P., & Taroreh, R. N. “*Pengaruh Keterampilan, Pengalaman, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.*” *Jurnal EMBA* , vol 7,no.1 (Januari 2019) , pp. 281-290.
- Kaswan. *Pelatihan dan Pengembangan untuk Meningkatkan Kinerja SDM*. Bandung: Alfabeta, 2016
- Soegoto, D. I. *Entrepreneurship Menjadi Pebisnis Ulung*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo: KOMPAS GRAMEDIA, 2009
- Z., Harnaizar. *Menangkap Peluang Usaha*. Bekasi: CV. Dian Anugerag Prakasa, 2009
- Arestia, N. (2021). The Influence of Leadership Style and Organizational Culture on Job Satisfaction of the CUG Konsepsi Filosofi Petani Pancur Kasih Pontianak. *Jurnal Mandiri: Ilmu Pengetahuan, Seni, dan Teknologi*, 5(2), 99-108.