

## **ANALISIS PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA HOTEL MERPATI PONTIANAK**

**Andy Pradita**

Email: [andhypradita.07@gmail.com](mailto:andhypradita.07@gmail.com)

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Widya Dharma Pontianak

### **ABSTRAK**

Tujuan penelitian ini adalah: (1) Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan di Hotel Mervati Pontianak, (2) Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap motivasi karyawan di Hotel Mervati Pontianak, (3) Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di Hotel Mervati Pontianak, (4) Untuk mengetahui pengaruh tidak langsung kompetensi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi di Hotel Mervati Pontianak. Penelitian ini merupakan survey lapangan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner. Analisis data menggunakan Teknik SEM (*Structural Equation Modelling*) berbasis varian dengan *software* WarpPLS 6.0. Adapun hasil penelitian yaitu, ada pengaruh signifikan antara kompetensi terhadap kinerja karyawan di Hotel Mervati Pontianak, ada pengaruh signifikan antara kompetensi terhadap motivasi di Hotel Mervati Pontianak, ada pengaruh signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan di Hotel Mervati Pontianak, dan ada pengaruh signifikan antara kompetensi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi di Hotel Mervati Pontianak. Peneliti menyarankan agar manajer Hotel Mervati Pontianak dapat mempertahankan serta meningkatkan kembali kualitas kompetensi, motivasi, dan kinerja karyawan, dan untuk peneliti selanjutnya disarankan agar dapat menambah variabel mediasi selain motivasi seperti pelatihan dan kepuasan kerja pada hubungan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada Hotel Mervati Pontianak.

**KATA KUNCI:** kompetensi, Kinerja Karyawan, Motivasi, Mediasi.

### **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia memiliki pengaruh yang besar dalam keberhasilan suatu perusahaan. Sumber daya manusia yang berkualitas akan memberikan kontribusi yang mendukung dalam kesuksesan perusahaan. Perusahaan perlu memperhatikan kualitas dari sumber daya manusia sehingga perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawannya. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan memaksimalkan kompetensi yang ada pada mereka. Karyawan pada dasarnya memiliki kompetensi yang berbeda-beda. Keterampilan, kemampuan dan pengetahuan merupakan bagian dari kompetensi pegawai. Perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan harus memperhatikan faktor-faktor yang dapat menunjang kompetensi mereka. Kompetensi akan meningkat dengan cara melakukan pelatihan untuk meningkatkan keterampilan serta kemampuan karyawan serta perusahaan juga dapat melakukan seminar untuk meningkatkan pengetahuan karyawan. Oleh karena itu, peningkatan kinerja dapat dilakukan dengan meningkatkan kompetensi

karyawan tersebut. Karyawan akan bekerja dengan semangat apabila mereka memiliki motivasi yang tinggi. Motivasi yang tinggi tentu akan meningkatkan gairah dan semangat kerja kepada karyawan ketika mereka bekerja. (Verianto, 2019). Karyawan yang memiliki motivasi yang rendah cenderung akan malas bekerja sehingga menurunkan kinerja mereka. Untuk itu, motivasi juga merupakan salah satu faktor dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Tujuan dari penelitian ini yaitu, Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan di Hotel Merpati Pontianak, untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap motivasi di Hotel Merpati Pontianak, untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di Hotel Merpati Pontianak, untuk mengetahui pengaruh tidak langsung kompetensi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi di Hotel Merpati Pontianak.

## KAJIAN TEORITIS

### 1. Kompetensi

Menurut Sedarmayanti (2017: 297), “Kompetensi adalah karakteristik dasar individu yang berhubungan dengan unjuk kerja (kinerja) yang efektif atau kompetensi terbaik beragam dan berbeda dengan pengunjuk kerja lain yang tingkat kompetensinya rata-rata”. Sedangkan Busro (2018: 26) menyatakan bahwa “Kompetensi adalah segala sesuatu yang dimiliki oleh seseorang berupa pengetahuan keterampilan dan faktor-faktor internal individu lainnya untuk dapat mengerjakan sesuatu pekerjaan berdasarkan pengetahuan dan keterampilan yang dimilikinya”.

Menurut Zainal, *et al* (2015: 232) kompetensi diartikan sebagai “kemampuan seseorang yang dapat terobservasi yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap dalam menyelesaikan suatu pekerjaan atau tugas sesuai dengan *perform* yang ditetapkan”. Kompetensi kerja dibagi menjadi dua kategori yaitu *threshold competencies* dan *differentiating competencies* (Busro, 2018: 26). *Threshold competencies* adalah karakteristik utama yang dimiliki oleh seorang karyawan. sedangkan *differentiating competencies* merupakan faktor-faktor yang membedakan individu yang berkompetensi tinggi dan rendah.

Menurut Zainal, *et al*, (2015: 241), ada lima faktor yang dapat memengaruhi kompetensi yaitu pengakuan, pemahaman, penilaian, umpan balik dan aplikasi kerja. Sedangkan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kompetensi seperti kepercayaan

dan nilai, keterampilan, pengalaman karyawan, karakteristik personal karyawan, motivasi bagi karyawan, isu emosional, dan kapasitas intelektual pegawai (Sedarmayanti, 2017: 237). Sedangkan Zwell dalam Sedarmayanti (2017: 237) terdapat tujuh faktor yang memengaruhi kompetensi seseorang yaitu kepercayaan dan nilai, keahlian atau keterampilan, pengalaman, katakteristik personal, motivasi, isu emosional, dan kapasitas intelektual. Sedangkan faktor-faktor yang memengaruhi kompetensi meliputi pengakuan, pemahaman, penilaian, praktik/umpan balik, dan aplikasi kerja (Zainal, *et al*, 2015: 241).

Indikator pengukuran kompetensi yaitu pengetahuan, keterampilan dan kemampuan (Hart dalam Busro, 2018: 30), pengetahuan meliputi pemikiran analitis, pengambilan keputusan, peningkatan pengetahuan yang dimiliki dan orientasi pencapaian prestasi, keterampilan meliputi keterampilan komunikasi tertulis, komunikasi lisan, dorongan peningkatan keterampilan, dorongan menjadi pribadi dan inisiatif, kemampuan meliputi kemampuan kerja kelompok dan kemampuan pengembangan diri.

## 2. Motivasi

Menurut Herzberg dalam Busro (2018: 59), motivasi merupakan “Faktor motivator ini dapat memicu seseorang untuk berkerja lebih baik dan bergairah”. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2017: 154), “Sesuatu yang menimbulkan dorongan, semangat kerja atau pendorong semangat kerja”. Selanjutnya menurut Dessler dalam Busro (2018: 52). Motivasi adalah “Ssecara umum, orang akan berusaha untuk mencapai penghargaan yang tidak menarik bagi mereka, atau terlibat dalam tugas-tugas yang tingkat keberhasilannya sangat rendah”.

Menurut Mangkunegara (2017: 61) terdapat prinsip-prinsip dalam motivasi. Prinsip partisipasi, dalam upaya memotivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin. Selanjutnya prinsip komunikasi, pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya. Prinsip mengakui andil bawahan, pemimpin mengakui bahwa bawahan mempunyai andil di dalam usaha pencapain tujuan. Dengan pengakuan tersebut, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya. Prinsip pendelegasian wewenang, pemimpin yang memberikan otoritas atau

wewenang kepada pegawai bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Prinsip memberi perhatian, pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai bawahan, akan memotivasi pegawai bekerja apa yang diharapkan oleh pemimpinnya.

Tujuan-tujuan pemberian motivasi menurut Hasibuan (2010: 97) yaitu Mendorong gairah karyawan dalam bekerja, meningkatkan moral dan kepuasan, meningkatkan produktivitas, meningkatkan loyalitas, meningkatkan kedisiplinan dan mengurangi tingkat absensi karyawan. Alat-alat yang digunakan untuk memotivasi karyawan dalam mencapai tujuan pemberian motivasi menurut Hasibuan (2010: 99) yaitu Materiil insentif, nonmaterial insentif dan kombinasi antara keduanya.

Jenis-jenis motivasi menurut Hasibuan (2010: 99) yaitu motivasi positif dan motivasi negatif. Motivasi positif yaitu manajer memotivasi karyawannya dengan cara menyenangkan hati mereka seperti memberikan penghargaan atau kompensasi dan motivasi negatif yaitu manajer memotivasi bawahannya dengan cara memberikan hukuman kepada bawahannya.

Indikator motivasi menurut Herzberg dalam Busro (2018: 60) sebagai yaitu, pencapaian meliputi prestasi kerja, keberhasilan seorang pegawai dapat dilihat dari melaksanakan pekerjaannya, pengakuan meliputi, memberikan penghargaan, dan rasa bangga atas penghargaan yang diberikan, tanggung jawab meliputi, kesungguhan dalam melakukan tugas, dan pekerjaan dengan sebaik mungkin, kemajuan meliputi, kesempatan mendapatkan promosi, kesempatan untuk berkembang ke tahap yang lebih tinggi.

### 3. Kinerja Karyawan

Bintoro dan Daryanto (2017: 109) berpendapat bahwa “Kinerja karyawan adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya”. Sedangkan menurut Dessler dalam Bintoro dan Daryanto (2017: 106), “Kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar kerja yang ditetapkan”. Selanjutnya Mangkunegara (2017: 9) berpendapat “Kinerja merupakan istilah yang berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang)”.



Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor individu dan faktor lingkungan kerja organisasi (Mangkunegara, 2017: 16). Menurut Simanjuntak dalam Bintoro dan Daryanto (2017: 112) kompetensi individu orang yang bersangkutan, dukungan organisasi dan dukungan manajemen dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut Timple dalam mangkunegara (2017: 15) faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan terdiri dari faktor internal dan eksternal. Faktor internal meliputi kemampuan dari karyawan sedangkan faktor eksternal bersal dari lingkungan, seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi. Sedangkan menurut Mangkunegara (2017: 13) ada dua faktor yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu kemampuan (*ability*) dan motivasi (*motivation*). Faktor kemampuan (*ability*) meliputi kemampuan potensi dan kemampuan *reality* sedangkan faktor motivasi (*motivation*) merupakan sikap (*attitude*) dari karyawan dan pimpinan terhadap situasi kerja. Situasi meliputi hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

Penilaian kerja karyawan atau biasa disebut *performance appraisal* menurut Bintoro dan Daryanto (2017: 127) yaitu “Suatu proses yang memungkinkan organisasi mengetahui, mengevaluasi, mengukur dan menilai kinerja anggota-anggotanya secara tepat dan akurat”.

Manfaat penilaian kinerja menurut Wherter dan Davis dalam Bintoro dan Daryanto (2017: 129) yaitu:

Perbaikan kinerja, penempatan karyawan, kebutuhan pelatihan dan pengembangan, perencanaan dan pengembangan karir, mendeteksi kelemahan proses *staffing*, mendeteksi ketidaktepatan informasi, mendeteksi kesalahan desain jabatan, menjamin kesempatan kerja yang setara, mendeteksi faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja, memberikan umpan balik bagi departemen SDM.

Faktor-faktor penilaian kinerja menurut Bintoro dan Daryanto (2017: 153) sebagai berikut: kuantitas *output*, kualitas *output*, jangka waktu *output*, kehadiran di tempat kerja, sikap kooperatif, loyalitas, tanggung jawab, kepemimpinan, kerjasama, dan inisiatif dan kreatif. Indikator pengukur kinerja menurut Mangkunegara (2017: 75) yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, dapat tidak dihandalkannya, dan sikap. Kualitas

kerja meliputi ketepatan, ketelitian, dan kebersihan, kuantitas kerja meliputi output, dan kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaan, dapat tidaknya diandalkan meliputi mengikuti instruksi, inisiatif, hati-hati, dan kerajinan, sikap meliputi sikap terhadap perusahaan lain dan pekerjaan serta kerja sama.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan survey lapangan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner. Analisis data menggunakan Teknik SEM (*Structural Equation Medelling*) berbasis varian dengan *software* WarpPLS 6.0.

Instrument penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Adapun jumlah populasi pada penelitian ini berjumlah sebanyak 68 karyawan Hotel Merpati Pontianak.

Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Yamane dalam Sugiyono (2017: 149): yaitu

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan:

- n: Jumlah sampel yang diperlukan  
N: Jumlah populasi  
e: Tingkat kesalahan sampel (sampling error).

Penelitian ini menggunakan *standar error* sebesar 5%, maka jumlah sampel yang akan digunakan di dalam penelitian ini sebanyak 68 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *sensus/sampling total* Sugiyono (2017: 146). Metode analisis data terdiri dari analisis statistik deskriptif, uji instrument (*Outer Model*), model struktural (*Inner Model*), uji efek mediasi, dan uji hipotesis. Uji instrument (*Outer Model*) meliputi, *indicator reliability*, *internal consistency reliability*, *convergent validity*, *discriminant validity*. Uji model struktural (*Inner Model*) meliputi, uji kecocokan model (*model fit*) *path coefficient* dan  $R^2$ . Efek mediasi meliputi, pengujian signifikansi *indirect effect*, jenis mediasi dengan membandingkan pengaruh langsung (*direct effect*) dan pengaruh tidak langsung (*indirect effect*), menguji kekuatan mediasi berdasarkan

output signifikansi *indirect effect* dan mengukur besarnya variance indirect effect dengan menggunakan rumus *Variance Account For* (VAF), yaitu:

$$VAF = \frac{\text{Pengaruh Tidak Langsung (Indirect Effect)}}{\text{Pengaruh Langsung (Direct Effect)}}$$

Pengujian hipotesis dilakukan dengan melihat nilai dari signifikansi ( $p$ ) dan koefisien jalur ( $\beta$ ). Pengujian hipotesis diterima ketika nilai signifikansi ( $p$ ) berada dibawah 0,05 ( $p < 0,05$ ) dan juga sebaliknya jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 ( $p > 0,05$ ) maka hipotesis ditolak. Nilai yang ditunjukkan oleh koefisien jalur menunjukkan hubungan antara variabel yang telah dihipotesiskan, semakin besar angka koefisien jalur maka semakin besar pengaruh antara kedua variabel.

## PEMBAHASAN

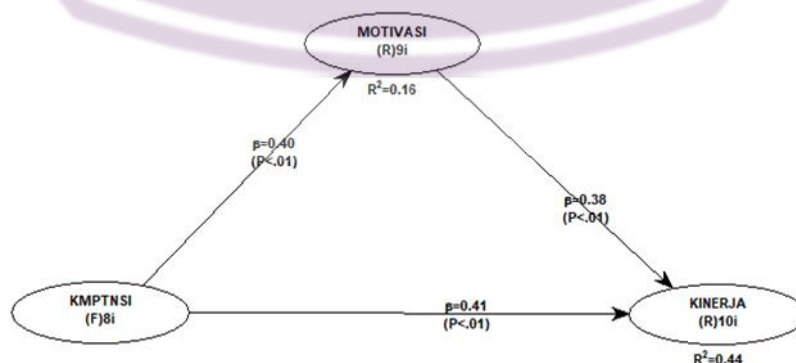
### 1. Hasil pengujian instrument (*Outer Model*)

Pengujian instrument (*Outer Model*) untuk konstruk reflektif diperoleh beberapa pernyataan yang tidak valid dan harus dikeluarkan dari model. Adapun pernyataan yang tidak valid dan harus dikeluarkan dari model untuk konstruk motivasi yaitu, MT1 dan untuk kinerja karyawan, yaitu KN2 dan KN11. Sedangkan untuk konstruk formatif diperoleh item pernyataan yang tidak valid yaitu, KM3.

### 2. Uji model struktural (*Inner Model*)

Uji model struktural (*Inner Model*) meliputi, uji  $R^2$  dan kecocokan model (*model fit*) *path coefficient*. Adapun hasil output gambar indirect effect ditampilkan pada Gambar 1 berikut:

**GAMBAR 1**  
**ESTIMASI MODEL MEDIASI**



Berdasarkan gambar 1 dapat diketahui nilai *R-square* pada variabel kinerja yang dipengaruhi kompetensi dan motivasi sebesar 0,44 atau 44 persen. Nilai *R-square* kinerja yang sebesar 0,44 berarti bahwa variabel kompetensi dan motivasi mampu menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar 44 persen. Berdasarkan hasil tersebut maka model penelitian ini tergolong *moderate* karena memiliki nilai *R-square* lebih tinggi dari 0,25. Sedangkan hasil output dari model *fit indices* dari program WarpPLS 6.0 dijelaskan pada Tabel 1 berikut:

**TABEL 1**  
**OUTPUT MODEL FIT AND QUALITY INDICES**

No	Model <i>fit and quality indices</i>	Kriteria Fit	Hasil Analisis	Keterangan
1	Average path coefficient (APC)	$P < 0.05$	0,397 ( $p < 0,001$ )	Baik
2	Average <i>R-squared</i> (ARS)	$P < 0.05$	0,301 ( $p = 0,002$ )	Baik
3	Average adjusted <i>R-square</i> (AARS)	$P < 0.05$	0,286 ( $p = 0,003$ )	Baik
4	Average block VIF (AVIF)	Acceptable if $\leq 5$ , ideally $\leq 3.3$	1,203	Ideal
5	Average full collinierity VIF (AFVIF)	Acceptable if $\leq 5$ , ideally $\leq 3.3$	1,441	Ideal
6	Tenenhaus GoF (GoF)	Small $\geq 0.1$ , medium $\geq 0.25$ , large $\geq 0.36$	0,437	High
7	Sympson's paradox ratio (SPR)	Acceptable if $\geq 0.7$ , ideally $\geq 1$	1,000	Ideal
8	<i>R-squared</i> contribution ratio (RSCR)	Acceptable $\geq 0.9$ , ideally $\geq 1$	1,000	Ideal
9	Statistical suppression ratio (SSR)	Acceptable $\geq 0.7$	1,000	Ideal
10	Nonlinear bivariate causality direction ratio (NLBSDR)	Acceptable $\geq 0.7$	1,000	Ideal

Sumber: Data Olahan WarpPLS 6.0, 2019

Dari Tabel di atas dapat dilihat bahwa kriteria-kriteria suatu model dikatakan *fit* telah terpenuhi.

### 3. Uji Efek Mediasi

Uji efek mediasi dilakukan ketika penelitian telah memenuhi syarat *inner model*. Adapun nilai signifikansi *indirect effect* variabel kompetensi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,033 atau kurang dari 0,05 ( $p < 0,05$ ). Berdasarkan hasil tersebut



maka dapat diketahui bahwa motivasi merupakan variabel mediasi kompetensi terhadap kinerja karyawan di Hotel Merpati Pontianak. Tahap selanjutnya menguji efek mediasi pada penelitian ini. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai koefisien dan signifikansi *output direct effect* dan *indirect effect*. Output direct effect ditampilkan pada gambar 2 berikut:

**GAMBAR 2**  
**PENGARUH LANGSUNG KOMPETENSI TERHADAP**  
**KINERJA KARYAWAN**



Gambar di atas menunjukkan pengaruh langsung variabel kompetensi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,57 (  $\beta=0,57$ ) dan signifikan dengan nilai  $P<0,01$  atau kurang dari 0,05 ( $p<0,05$ ). Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,32 yang berarti variabel pelatihan mampu menjelaskan kinerja karyawan sebesar 32 persen.

Hasil perbandingan pengaruh langsung (*direct effect*) dengan pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) menunjukkan adanya penurunan dari 0,40 (  $\beta=0,40$ ) menjadi sebesar 0,31 (  $\beta=0,31$ ) dan tetap signifikan dengan nilai  $p<0,01$  atau kurang dari 0,05 ( $p<0,05$ ). Berdasarkan hasil perbandingan tersebut dapat diketahui bahwa terdapat jenis mediasi sebagian (*partial mediation*) atau motivasi memediasi secara parsial hubungan antara kompetensi terhadap kinerja karyawan. Bentuk mediasi parsial menunjukkan bahwa motivasi bukan satu-satunya variabel mediasi hubungan kompetensi terhadap kinerja karyawan. Pengujian efek mediasi selanjutnya adalah menganalisis besarnya *variance indirect effect*. Besarnya *variance indirect effect* dapat dilihat dengan menggunakan rumus *variance accounted for* (VAF). Adapun hasil pengujian ditampilkan pada Tabel 2 berikut:

**TABEL 2**  
**UJI PENGARUH MEDIASI DENGAN METODE VAF**

Pengaruh tidak langsung = $0.40 \times 0.38$ (kompetensi motivasi=0.40, motivasi Kinerja=0.38)	0.152
Pengaruh langsung (kompetensi Kinerja tanpa motivasi sebagai mediasi = 0.41)	0.410
Pengaruh total = $0.152 + 0.410$	0.562
VAF= $0.152 / 0.562$ (pengaruh tidak langsung/pengaruh total)	0.2705 atau 27,05%

Sumber: Data Olahan WarpPLS 6.0, 2019

Berdasarkan Tabel 2 dapat diketahui nilai VAF sebesar 0,2705 atau 27,05 persen. Hasil tersebut menunjukkan pengaruh mediasi motivasi pada hubungan kompetensi terhadap kinerja karyawan sebesar 27,05 persen.

### UJI HIPOTESIS

Pengujian hipotesis dilakukan dengan melihat nilai *coefficient* dan tingkat signifikansi korelasi antara konstruk dengan tingkat signifikansi dalam penelitian ini adalah 5 persen. Adapun *output path coefficient* dan signifikansi konstruk disajikan pada Tabel 3 berikut:

**TABEL 3**  
**PATH COEFFICIENTS DAN SIGNIFIKANSI MODEL**

Variabel	Path Coefficients			P Values		
	Kompetensi	Motivasi	Kinerja	Kompetensi	Motivasi	Kinerja
Kompetensi						
Motivasi	0.40			<0.001		
Kinerja	0.57	0.37		<0.001	<0.001	

Sedangkan pengujian hipotesis tidak langsung (*indirect effect*) dapat dilihat dari nilai total *effect* dan signifikansinya pada Tabel 4 berikut:

**TABEL 4**  
**TOTAL EFFECT DAN SIGNIFIKANSI MODEL**

Variabel	Path Coefficients			P Values		
	Kompetensi	Motivasi	Kinerja	Kompetensi	Motivasi	Kinerja
Kompetensi						
Motivasi	0.396			<0.001		
Kinerja	0.562	0.384		<0.001	<0.001	

Berdasarkan data di atas, maka dapat dilihat bahwa semua konstruk dalam model penelitian ini telah memenuhi signifikansi pengujian hipotesis. Dengan demikian dapat disimpulkan semua hipotesis dalam penelitian ini diterima.

## **PENUTUP**

### **1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis data pada Bab III, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh signifikan antara kompetensi terhadap kinerja karyawan di Hotel Merpati Pontianak.
2. Terdapat pengaruh signifikan antara kompetensi terhadap motivasi di Hotel Merpati Pontianak.
3. Terdapat pengaruh signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan di Hotel Merpati Pontianak.
4. Terdapat pengaruh signifikan antara kompetensi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi di Hotel Merpati Pontianak.

### **2. Saran**

Berdasarkan kesimpulan dari penelitian ini, penulis memberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian ini maka, peneliti menyarankan agar perusahaan dapat memperbaiki kompetensi karyawan dan kinerja karyawan. Dengan adanya perbaikan pada kompetensi karyawan, maka akan mendorong kinerja karyawan semakin baik. Karyawan yang merasa termotivasi dalam bekerja tentu akan bekerja lebih optimal dan dengan demikian kinerja karyawan akan meningkat.
2. Bagi penelitian selanjutnya penulis menyarankan agar dapat meneliti variabel mediasi selain motivasi seperti pelatihan dan kepuasan kerja pada hubungan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada Hotel Merpati di Pontianak.

## DAFTAR PUSTAKA

- Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2010. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: PT Bumi Askara.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- \_\_\_\_\_. 2017. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sugiyono. 2017. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta, CV.
- \_\_\_\_\_. 2017. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Verianto, H. (2019). Pengaruh Kepercayaan, Efikasi Diri, dan Komitmen Organisasional terhadap Berbagi Pengetahuan Karyawan di Kantor Cabang Utama PT Bank Panin, Tbk. Kota Pontianak. *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Kewirausahaan*, 8(2), 128-146.
- Zainal, Veithzal Rivai, H. Mansyur Ramly. 2015 Thoby Mutis dan Willy Arafah. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.