

PENGARUH KEMAMPUAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA HOTEL NUGRAHA LOVINA SEAVIEW RESORT & SPA

K.M. Oktaviani¹, P.I. Rahmawati², I.P.G. Parma³

^{1,2,3}Jurusan Manajemen, Universitas Pendidikan Ganesha, Singaraja
e-mail: oktavyani@gmail.com, putuindah@yahoo.co.id, parma1708@yahoo.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis hubungan pengaruh kemampuan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Nugraha Lovina Seaview Resort & Spa, menguji pengaruh kemampuan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Nugraha Lovina Seaview Resort & Spa, menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Nugraha Lovina Seaview Resort & Spa. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Populasi yang diambil dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Hotel Nugraha Lovina Seaview resort & spa sebanyak 30 orang. Metode pengumpulan data menggunakan wawancara, kuesioner, dan pencatatan dokumen. Analisis data dilakukan dengan uji regresi linier berganda. Sebelum dilakukan analisis regresi linier berganda, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan dan motivasi kerja secara simultan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Nugraha Lovina, kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Nugraha Lovina, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Nugraha Lovina.

Kata Kunci: kemampuan, motivasi kerja, kinerja karyawan

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of: (1) work ability and work motivation on employee performance at Nugraha Lovina Seaview Resort & Spa Hotel, (2) work ability on employee performance at Nugraha Lovina Seaview Resort & Spa Hotel, (3) work motivation on employee performance at Nugraha Lovina Seaview Resort & Spa Hotel. This research is a quantitative research. The population taken in this study were all employees of the Nugraha Lovina Seaview resort & spa hotel as many as 30 people. Data collection methods use interviews, questionnaires, and document recording. Data analysis was performed with multiple linear regression tests. Before a multiple linear regression analysis is performed, the classic assumption test first is performed, namely normality test, multicollinearity test and heteroscedasticity test. The results showed that (1) work ability and work motivation simultaneously has a positive and significant effect on employee performance at the Nugraha Lovina Hotel, (2) work ability has a positive and significant effect on employee performance at Nugraha Lovina Hotel, and (3) work motivation has a positive effect and significant to employee performance at Nugraha Lovina Hotel.

Keywords: ability, work motivation, employee performance

1. PENDAHULUAN

Persaingan perkembangan bisnis di Indonesia adalah salah satu fenomena yang perlu diperhatikan oleh suatu perusahaan, terlebih lagi dengan adanya globalisasi dalam bidang ekonomi di jaman sekarang ini yang semakin membuka peluang bagi pengusaha asing untuk turut berkompetisi dalam menjaring konsumen. Hal tersebut menyebabkan banyak industri terutama industri jasa yang berkembang dengan cepat. Perusahaan yang ingin bertahan harus dapat menyesuaikan diri sesuai dengan keadaan. Berdasarkan Badan Pusat Statistik Indonesia menunjukkan bahwa jumlah akomodasi perhotelan di Indonesia pada tahun 2015 berjumlah 2.197, tahun 2016 berjumlah 2.387 dan pada tahun 2018 berjumlah 3.314. Hal tersebut menunjukkan bisnis industri perhotelan berkembang dengan pesat, salah satunya bisnis yang berkembang dengan cepat sekarang ini adalah industri di bidang jasa perhotelan.

Hotel sebagai perusahaan yang bergerak di bidang pelayanan jasa penginapan dengan fasilitas penunjang lainnya diperuntukan bagi semua masyarakat. Hotel sendiri terdiri dari berbagai kelas, mulai kelas ekonomi, menengah hingga yang kelas berbintang dengan pelayanan dan fasilitas yang berkualitas. Pertumbuhan hotel di Bali dari tahun ke tahun terus mengalami peningkatan sejalan dengan peningkatan kunjungan wisatawan. Khususnya daerah Lovina dengan jumlah hotel mencapai 18 hotel, jumlah hotel di daerah Lovina yang sangat pesat menimbulkan persaingan semakin ketat dan banyak yang mempengaruhi peningkatan usaha perhotelan salah satunya kinerja karyawan, kemampuan kerja dan motivasi kerja karyawan pada Hotel Nugraha Lovina Seaview Resort & Spa.

Pertumbuhan perhotelan yang pesat di daerah Lovina yang relatif cepat mendorong perusahaan agar mampu menyajikan kenyamanan bagi setiap pengunjung. Disamping sebagai bentuk usaha untuk memberikan pelayanan yang terbaik maka diperlukan kinerja profesional serta manajemen yang berkualitas. Sebagai bentuk apresiasi yang diberikan kepada hotel nantinya akan membentuk citra yang positif pada hotel tersebut. Di daerah Lovina sendiri terdapat berbagai macam jenis hotel baik hotel melati hingga hotel berbintang. Salah satu hotel yang ikut serta dalam bersaing kompetitif adalah Hotel Nugraha Lovina Seaview Resort & Spa. Hotel Nugraha Lovina Seaview Resort & Spa merupakan salah satu hotel yang terletak di kawasan Lovina, Singaraja. Perkembangan hotel di kawasan Lovina menimbulkan persaingan diantara hotel-hotel yang berada di kawasan tersebut. Hotel Nugraha Lovina merupakan sebuah Hotel group dengan konsep resort yang mempunyai standar bintang 3 (tiga) dan berdiri di sebuah lahan seluas 1,5 Hektar, berlokasi di desa Kaliaseh Kecamatan Banjar, Kabupaten Buleleng Singaraja. Memulai operasional di awal tahun 2000 dengan jumlah kamar sebanyak 22 standar kamar dan terbagi di 2 lantai, keseluruhan kamar memiliki keunggulan yaitu dengan pemandangan kearah laut yang belum tentu di miliki Hotel lain di kawasan Pantai Lovina. Hotel ini memiliki karyawan sebanyak 30 orang dan setiap karyawan memiliki departemen kerja yang berbeda. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara diperoleh informasi mengenai kinerja karyawan pada Hotel Nugraha Lovina Seaview Resort & Spa. Hal ini dapat dibuktikan dengan melihat keadaan langsung di Hotel Nugraha Lovina Seaview Resort & Spa. Data penjualan kamar pada tahun 2017-2018 menunjukkan tingkat hunian kamar di Hotel Nugraha Lovina Seaview Resort & Spa tahun 2017-2018 mengalami penurunan sebesar 5,3%, pada Hotel Banyualit mengalami peningkatan sebesar 2,6% dan pada Hotel Lovina Beach mengalami penurunan sebesar 1,6%. Hal tersebut dikarenakan hotel Banyualit dan Lovina Beach mengalami peningkatan pada penjualan kamar. Rendahnya tingkat hunian kamar di Hotel Nugraha Lovina Seaview Resort & Spa diduga disebabkan oleh rendahnya kinerja karyawan. Menurut Mangkunegara (2009: 67) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Adapun indikator yang digunakan pengukuran kinerja Mangkunegara (2009) indikator dari kinerja adalah kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab. Rendahnya kinerja karyawan disebabkan karena belum tercapainya standar kinerja yang menyebabkan menurunnya kinerja, maka berakibat pada penurunan penjualan kamar. Kondisi kinerja karyawan saat ini yang belum menunjukkan kualitas dan pelaksanaan tugas yang baik. Menurut Mangkunegara (2009: 67) berpendapat bahwa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal tersebut sejalan dengan Veithzal Rivai (2005: 309), untuk itu motivasi dan kemampuan kerja merupakan dua variabel penting yang perlu diperhatikan, apabila motivasi karyawan tinggi, kemampuan kerja karyawan tinggi maka kinerja karyawan juga tinggi.

Kemampuan kerja yang dimiliki karyawan sangat penting untuk menunjang pelaksanaan tugas secara cepat dan tuntas. Robbins (2006: 46) mendefinisikan kemampuan (*ability*) adalah suatu kepastian seorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan kerja karyawan merupakan keahlian yang dimiliki karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya. Robbins (2001: 46) yang mengatakan bahwa kemampuan merujuk ke kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu yang akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan tersebut. Kemampuan berbahasa Inggris

pada karyawan Hotel Nugraha Lovina Seaview Resort & Spa masih kurang baik, hal tersebut dapat dilihat dari cara karyawan berkomunikasi dengan pelanggan yang mengakibatkan tamu banyak yang komplain. Hal tersebut dilihat kurangnya komunikasi sehingga Kemampuan berbahasa Inggris yang rendah disebabkan tingkat pendidikan karyawan yang rendah. Penilaian kemampuan kerja pada Hotel Nugraha Seaview Resort & Spa saat ini belum menunjukkan kesanggupan kerja yang baik. Rendahnya kemampuan kinerja karyawan diduga disebabkan oleh rendahnya prestasi yang dicapai.

Selain variabel kemampuan, variabel lain yang mempengaruhi rendahnya kinerja adalah variabel motivasi kerja. Menurut Hasibuan (2003: 95) motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Rivai (2011: 838) berpendapat bahwa pada dasarnya motivasi dapat mengacu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuannya, dengan demikian akan meningkatkan kinerja karyawan. Kondisi motivasi kerja pada Hotel Nugraha Lovina Seaview Resort & Spa masih dianggap kurang baik dilihat dari usaha karyawan yang masih menunjukkan kinerja yang kurang maksimal dan usaha karyawan yang masih belum sesuai dengan target yang ditetapkan oleh perusahaan.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh sebagai berikut. (1) kemampuan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Nugraha Lovina Seaview Resort & Spa. (2) motivasi terhadap kinerja karyawan pada Hotel Nugraha Lovina Seaview Resort & Spa. (3) kemampuan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Hotel Nugraha Lovina Seaview Resort & Spa.

2. METODE

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh kemampuan (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Hotel Nugraha Lovina Seaview Resort & Spa. Desain penelitian yang digunakan di sini adalah desain penelitian kuantitatif untuk mengetahui pengaruh kemampuan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Nugraha Seaview Resort & Spa. Adapun variabel-variabel yang dilibatkan dalam penelitian ini adalah satu variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y), serta dua variabel bebas yaitu kemampuan (X_1) dan motivasi kerja (X_2). Jenis data yang dikumpulkan adalah data kuantitatif bersumber dari data sekunder yaitu kuesioner dan ada pula data kualitatif yaitu diperoleh melalui wawancara. Setelah data berhasil dikumpulkan, maka untuk menguji kebenaran hipotesis dari data kuantitatif tersebut kemudian dilakukan analisis dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Dalam hal ini akan diuji bagaimana pengaruh variabel independen kemampuan dan motivasi kerja pada kinerja karyawan. Setelah dianalisis, maka selanjutnya ditarik kesimpulan apakah hipotesis diterima atau ditolak.

Subjek dari penelitian ini adalah karyawan pada Hotel Nugraha Lovina Seaview Resort & Spa. Sedangkan objek dalam penelitian ini adalah kemampuan (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Hotel Nugraha Lovina Seaview Resort & Spa. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subyek atau objek itu (Sugiyono, 2016: 148). Populasi diambil dari karyawan Hotel Nugraha Lovina Seaview Resort & Spa yang berjumlah 30 orang.

Untuk memperjelas data yang ada di lapangan maka perlu dilakukan pengumpulan data. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu (1) Wawancara (*interview*) dilakukan selama observasi awal dengan pihak perusahaan yaitu HRD (*Human Resource Department*) dan beberapa karyawan pada Hotel Nugraha Lovina Seaview Resort & Spa. Wawancara dilaksanakan untuk mengetahui informasi mengenai rendahnya kemampuan, motivasi kerja dan kinerja karyawan. (2) Kuesioner yaitu sejumlah pertanyaan/ Pernyataan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadi, atau hal-hal yang diketahui. Angket dalam penelitian ini digunakan untuk mencari data tentang kemampuan, motivasi kerja dan kinerja karyawan pada Hotel Nugraha Lovina Seaview Resort

& Spa. (3) Pencatatan dokumentasi yaitu mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa buku-buku, majalah, dokumen, peraturan-peraturan dan sebagainya. Metode dokumentasi digunakan untuk melengkapi data yang dibutuhkan dalam penelitian, berupa data penelitian hasil kerja karyawan, data jumlah karyawan, data absensi, data sampel, dan data-data lain yang mendukung.

Kuesioner dalam suatu penelitian tentu harus memenuhi syarat validitas dan reliabilitas. Dalam penelitian ini, pengujian instrumen dilakukan agar dapat memperoleh keakuratan data. Suatu kuesioner dinyatakan valid apabila kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Sebelum digunakan sebagai alat mengumpulkan data harus diuji cobakan terlebih dahulu. Uji coba tersebut dilakukan terhadap responden diluar sampel. Menurut Sugiyono (2007) instrument dikatakan valid apabila koefisien korelasi antar butir lebih besar dari 0,30 dengan tingkat kesalahan α 0,05.

Sedangkan Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui alat pengumpul data pada dasarnya menunjukkan tingkat ketepatan, keakuratan, kestabilan atau konsistensi alat tersebut dalam mengungkapkan gejala-gejala tertentu dari sekelompok individu, walaupun dilakukan waktu yang berbeda. Uji reliabilitas dilakukan terhadap pertanyaan yang telah *valid*. Menurut Sugiyono (2007), kriteria suatu instrumen penelitian dikatakan reliabel adalah apabila koefisien reliabilitas (r_i) > 0,60. Untuk membantu proses pengolahan data untuk uji validitas dilakukan dengan program *Statistical Product and Service Solution (SPSS) for Windows 22.0*

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Analisis regresi digunakan untuk menaksirkan nilai variabel Y berdasarkan nilai variabel X analisis regresi linier berganda karena variabel yang digunakan lebih dari dua variabel serta berdasarkan paradigma yang diduga tidak ada keterkaitan atau korelasi antar variabel bebas. Regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui sejauh mana variabel bebas mempengaruhi variabel terikat. Olah data untuk analisis linier berganda dalam penelitian ini juga akan mempergunakan program SPSS *for windows* versi 22 untuk mengurangi tingkat kesalahan manusia (*human error*) dengan tujuan untuk memperoleh kebenaran hasil penelitian.

Sebelum dilakukan analisis regresi linier berganda, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik yaitu (1) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang berdistribusi normal atau mendekati normal. Uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal, (2) uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol (Ghozali, 2006:95). Multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *tolerance value* dan nilai *Variance Inflation Factors (VIF)*, (3) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas (Ghozali, 2006:125). Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dengan melihat Grafik Plot antara nilai prediksi variabel terikat yaitu ZPRED dengan nilai residualnya SRESID. Deteksi ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot*.

Selanjutnya pengujian secara simultan (Uji F) akan diuji pengaruh kedua variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Uji ini digunakan untuk menguji pengaruh kemampuan (X_1), motivasi (X_2) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y). Untuk pengujian secara parsial (t) uji ini digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, kemampuan (X_1), motivasi (X_2) secara terhadap kinerja karyawan (Y). Sedangkan Koefisien Determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi terikat dari model regresi. Nilai koefisien determinasi adalah

antara 0-1. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terikat amat terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat (Ghozali, 2011).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

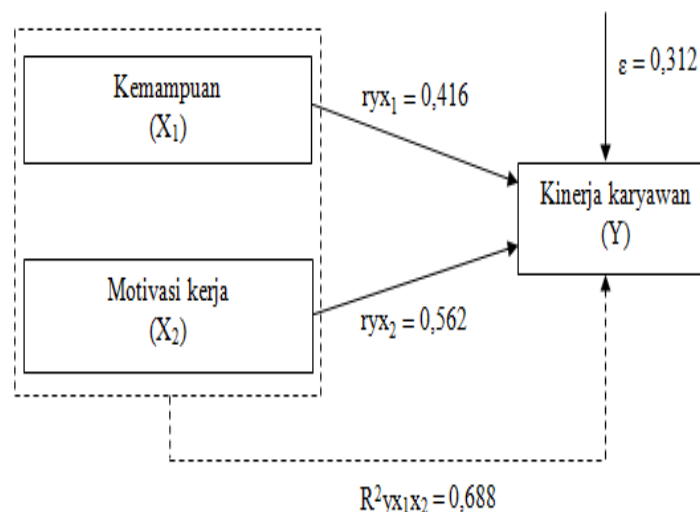
Hasil

Berdasarkan hasil perhitungan uji statistik analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa kemampuan dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan pada Hotel Nugraha Seaview Resort & Spa. Hal tersebut ditunjukkan dengan p -value $R_{yx_1x_2} = 0,000 < \alpha = 0,05$. Besar sumbangan pengaruh secara bersama-sama dari kemampuan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah 0,688. Hasil tersebut menunjukkan bahwa sebesar 68,8% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel kemampuan dan motivasi kerja, sedangkan pengaruh dari variabel lain sebesar 31,2%.

Berdasarkan hasil perhitungan uji statistik analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa ada pengaruh kemampuan terhadap kinerja karyawan. Keeratan hubungan pengaruh dari kemampuan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,416 dan besar sumbangan pengaruh adalah 17,3% dengan p -value $P_{yx_1} = 0,002 < \alpha = 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan. Artinya, jika kemampuan tinggi, maka kinerja karyawan juga akan semakin tinggi.

Berdasarkan hasil perhitungan uji statistik analisis regresi linier berganda dapat dijelaskan bahwa ada pengaruh dari motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Keeratan hubungan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,562 dan besar sumbangan pengaruh dari motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah 31,6% dengan p -value $P_{yx_2} = 0,000 < \alpha = 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan. Artinya jika motivasi kerja karyawan tinggi, maka kinerja karyawan juga akan semakin tinggi.

Struktur hubungan pada penelitian ini nampak pada Gambar 4.1. Struktur hubungan pengaruh kemampuan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan



Berdasarkan pada bagan diatas dapat diinterpretasikan hubungan antar variabel antara lain $R_{yx_1x_2}$ menunjukkan ada hubungan simultan dari kemampuan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,829 atau 82,9%. $R^2_{yx_1x_2}$ menunjukkan besar sumbangan pengaruh simultan kemampuan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah 68,8%. r_{yx_1} menunjukkan ada hubungan parsial dari kemampuan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,416 atau 41,6%. $r^2_{yx_1}$ menunjukkan besar sumbangan pengaruh parsial kemampuan terhadap kinerja karyawan adalah 17,3%. r_{yx_2} menunjukkan ada hubungan parsial dari pengaruh

motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,562 atau 56,2%. $r^2_{yx_2}$ menunjukkan besar sumbangan pengaruh parsial motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah 31,6%. Parameter ϵ menunjukkan besar sumbangan pengaruh faktor lain terhadap kinerja karyawan adalah 31,2%.

Berdasarkan analisis regresi linier berganda, dapat diketahui persamaan garis regresi dengan menggunakan analisis koefisien beta sebagai berikut.

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$$

$$Y = 3,239 + 0,258X_1 + 0,396X_2 + \epsilon$$

Berdasarkan persamaan garis regresi tersebut, dapat diinterpretasikan hasil bahwa konstanta 3,239 menunjukkan jika variabel kemampuan (X_1) dan motivasi kerja (X_2) bernilai konstan, maka variabel kinerja karyawan (Y) memiliki nilai 3,239 satuan. Kemampuan (X_1) memiliki koefisien regresi (β_1) sebesar 0,258. Nilai koefisien regresi yang positif menunjukkan bahwa kemampuan (X_1) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini menggambarkan bahwa setiap kenaikan 1 satuan kemampuan (X_1) dapat meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,258 dengan asumsi variabel independen yang lainnya tetap. Motivasi kerja (X_2) memiliki koefisien regresi (β_2) sebesar 0,396. Nilai koefisien regresi yang positif menunjukkan bahwa motivasi kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini menggambarkan bahwa setiap kenaikan 1 satuan motivasi kerja (X_2) dapat meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,396 dengan asumsi variabel independen yang lainnya tetap.

Pembahasan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka diperoleh temuan bahwa variabel kemampuan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Nugraha Seaview Resort & Spa. Hasil penelitian ini mendukung teori yang disampaikan oleh Mangkunegara (2009) bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Kemampuan dan motivasi kerja merupakan dua faktor penting yang perlu diperhatikan, apabila motivasi karyawan tinggi, kemampuan kerja karyawan tinggi, maka akan dihasilkan kinerja karyawan yang tinggi. Kajian empirik yang turut mendukung temuan penelitian ini adalah hasil penelitian yang dilakukan oleh Meidianwar dkk. (2014), yang menemukan bahwa motivasi dan kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang sama juga diungkapkan oleh Kristiani dkk. (2013) bahwa motivasi dan kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian mengenai pengaruh dari variabel kemampuan terhadap kinerja karyawan, diperoleh hasil variabel kemampuan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Hotel Nugraha Seaview Resort & Spa. Temuan ini didukung oleh teori dari Mangkunegara (2009) bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor kemampuan (*ability*). Kemampuan kerja merupakan salah satu faktor penting yang perlu diperhatikan, apabila kemampuan kerja karyawan tinggi, maka akan dihasilkan kinerja karyawan yang tinggi. Kajian empirik yang turut mendukung temuan penelitian ini adalah hasil penelitian yang dilakukan oleh Meidianwar dkk. (2014), yang menemukan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang sama juga diungkapkan oleh Prasetyo dkk. (2015) bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian selanjutnya yang diperoleh adalah variabel motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Hotel Nugraha Seaview Resort & Spa. Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat dari Mangkunegara (2009) bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor motivasi (*motivation*). Motivasi kerja merupakan salah satu faktor penting yang perlu diperhatikan, apabila motivasi karyawan tinggi, maka akan dihasilkan kinerja karyawan yang tinggi. Senada dengan itu, Rivai (2011) berpendapat pada dasarnya motivasi dapat mengacu karyawan untuk bekerja keras, sehingga dapat mencapai tujuannya. Dengan hal demikian akan meningkatkan kinerja karyawan, sehingga berpengaruh terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Kajian empirik yang turut mendukung temuan penelitian ini adalah hasil penelitian yang dilakukan oleh Rozalina dkk. (2015) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang sama juga

diungkapkan oleh Supriyanto dan Mukzam (2018) bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini memberikan implikasi bahwa kemampuan dan motivasi kerja berperan dalam upaya untuk mendukung peningkatan kinerja karyawan pada Hotel Nugraha Seaview Resort & Spa, yang artinya kalau mau meningkatkan kinerja karyawan, maka pihak manajemen hotel harus memperhatikan kemampuan dan motivasi kerja karyawan. Keterbatasan penelitian ini adalah pengamatan hanya dilakukan pada satu perusahaan saja, sehingga hasil penelitian belum bisa digeneralisasikan pada perusahaan lain yang sejenis. Di samping itu, dari segi jumlah populasi yang digunakan dalam penelitian ini masih sempit, sehingga diharapkan bagi peneliti lain untuk menggunakan perusahaan yang lebih besar dengan populasi penelitian yang lebih luas agar hasil penelitian lebih teruji keandalannya.

4. SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil pengujian statistik dan hipotesis serta pembahasan yang telah dilakukan dapat ditarik simpulan bahwa kemampuan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Nugraha Seaview Resort & Spa. Kemampuan kerja dan motivasi kerja memiliki peranan penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan dalam bekerja. Kemampuan kerja yang profesional akan membantu perusahaan untuk berkembang lebih cepat dan unggul daripada pesaingnya. Sedangkan motivasi kerja yang tinggi meningkatkan semangat bekerja dan totalitas karyawan dalam berkontribusi kepada perusahaan. Oleh karena itu, pihak hotel hendaknya meningkatkan kemampuan kerja dan motivasi kerja untuk mengoptimalkan pencapaian tujuan perusahaan.

Selanjutnya disimpulkan bahwa kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Nugraha Seaview Resort & Spa. Peningkatan kemampuan kerja akan meningkatkan skill karyawan untuk lebih profesional dalam melayani tamu hotel. Kemampuan kerja yang unggul memungkinkan pihak hotel menjadi pilihan dalam setiap keputusan konsumen untuk menginap. Oleh karena itu, pihak hotel hendaknya memperhatikan kemampuan kerja dengan melakukan berbagai upaya dalam mengoptimalkan sumber daya manusia yang dimiliki.

Selanjutnya disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Nugraha Seaview Resort & Spa. Motivasi kerja memiliki peran yang penting dalam peningkatan target perusahaan. Apabila karyawan mendapatkan motivasi yang kuat maka karyawan tersebut akan memiliki semangat bekerja dalam mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Oleh karena itu, pihak hotel harus memperhatikan motivasi kerja untuk mengoptimalkan karyawan sehingga perusahaan mampu mencapai target yang telah ditetapkan sebelumnya.

Saran

Berdasarkan hasil, pembahasan, dan simpulan, maka dapat diajukan beberapa saran yaitu bagi pihak manajemen Hotel Nugraha Seaview Resort & Spa, agar lebih memperhatikan kemampuan dan motivasi kerja dalam upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan, karena penelitian ini membuktikan bahwa kemampuan dan motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Hal tersebut karena kemampuan bertujuan untuk meningkatkan kualitas pelayanan karyawan kepada tamu dan motivasi kerja yang baik akan mendukung terciptanya kinerja karyawan yang tinggi. Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk mengkaji aspek yang serupa yaitu kemampuan, motivasi kerja, dan kinerja karyawan diharapkan untuk mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan populasi dan sampel yang lebih luas agar hasil penelitian lebih teruji keandalannya. Di samping itu, diharapkan untuk menguji variabel lain yang diduga kuat dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, pelatihan, dan beban kerja.

DAFTAR PUSTAKA

As'ad, Moh. 1999. Manajemen Sumber Daya Manusia, BPFE, Yogyakarta.

- Askolani, Ressi J Machdalena. 2012. *Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. INTI (PERSERO) BANDUNG*. Jurnal Riset Manajemen .
- Danim, Sudarwan. 2004. *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. Rineka Cipta: Jakarta.
- George, J. M., & Jones, G. 2005. *Understanding and managing organizational behavior*. New Jersey: Upper Saddle River.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Cetakan Keempat. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson. 2004. *Organisasi: Perilaku, Struktur, dan Proses*, Alih Bahasa, Nunuk Ardiani, Edisi Kedelapan, Bina Rupa Aksara , Jakarta.
- Hasibuan, M. 2003. *Organisasi dan Motivasi. Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu SP, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*, Cetakan ke-dua Jakarta, Penerbit Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, S.P Malayu. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gajah Madah University Press Anggota IKAPI: Yogyakarta.
- Mangkunegara, A. P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Perusahaan Rosda.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Meidianwar Prabadwipa, Margono, Djumadi. 2014. *Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia (LPP TVRI) Kalimantan Timur*. Jurnal Administrasi Reform Vol.2 No.4.
- Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Pt Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Edisi Kedua. Jakarta- PT. RajaGrafindo Persada.
- Robbins, S.P. 2001. *Organization Behavior* . (9th ed). Upper Saddle River, New Jersey: Prentice Hall, International, Inc.
- Robbins, Stephen P. 1998. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Pren Halindo.
- Robbins, Stephen P. 2001. *Perilaku Organisasi Versi Bahasa Indonesia*, Edisi Kedelapan, Prenhallindo, Jakarta.
- Robbins, Stephen. 2006. *Perilaku Organisasi*, Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Rozalia, Utami, Ruhana. 2015. *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pattindo Malang*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol.26 No.2.
- Simamora, Henry. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN: Yogyakarta.
- Siregar, Syofian 2014. *Statistika Deskriptif untuk Penelitian Dilengkapi Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17*, Jakarta: Rajawali Pers.
- Sugiyono, 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Manajemen*. Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono.2008. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Supriyanto, Mukzam. 2018. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan LPP Radio Republik Indonesia Stasiun Malang*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol.58 No.1.
- Tanto Wijaya, Fransisca Andreani. 2015. *Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT SINAR JAYA ABADI BERSAMA*. Jurnal AGORA Vol.3, No.2.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Edisi Ketiga. Jakarta: Rajawali Press.
- Wirawan. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.