
PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI HOTEL CAHAYA BERLIAN

***¹Anisatul Kamilah, ²Taufik Aris Saputra, ³Wika Rusmiati**

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Al-Khairat Pamekasan

Email: ¹anisaangeliaputry@gmail.com, ²taufikarissaputra@alkhairat.ac.id
³wikarusmiati@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh: (1) motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, (2) kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan, (3) motivasi kerja terhadap kemampuan kerja, dan (4) motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kemampuan kerja di Hotel Cahaya berlian pamekasan . Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif kausal. Objek penelitian ini adalah motivasi kerja, kemampuan kerja dan kinerja karyawan. Subjek penelitian adalah seluruh karyawan Hotel Cahaya berlian pamekasan dengan jumlah populasi sebanyak 33 orang. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner dan dianalisis dengan analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (2) kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (3) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kemampuan kerja dan (4) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kemampuan kerja.

Kata kunci: *Hotel, Kinerja Karyawan, Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja.*

Abstract

This study aims to examine the effects of: 1) motivation on employee performance, (2) capability on employee performance, (3) motivation on capability and (4) motivation on employee performance through capability at Cahaya berlian Hotel. Research design used in this study was quantitative causal. The research subjects were all employees of Cahaya berlian Hotel with a population of 33 people. Data were collected using questionnaire and were analyzed using path analysis. The results showed that: (1) motivation has a positive and significant effect on employee performance (2) capability has a positive and significant effect on employee performance (3) motivation has a positive and significant effect on capability and (4) motivation has a positive and significant effect on employee performance through capability at Cahaya berlian Hotel.

Keywords: *hotel, employee performance, motivation, work ability.*

Pendahuluan

Perkembangan dunia bisnis saat ini bergerak sangat pesat mengarah ke persaingan usaha yang semakin kompetitif di segala bidang. Sumber daya manusia (SDM) memiliki peran penting dalam upaya memenangkan persaingan pada era globalisasi. Perusahaan yang memiliki kualitas SDM yang baik akan mampu bersaing dengan perusahaan lain. Oleh karena itu, dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat, setiap organisasi dituntut untuk memiliki SDM yang handal dan juga berkualitas guna meningkatkan kinerja perusahaan semaksimal mungkin (Fauji et al., 2021a).

Sumber Daya Manusia merupakan faktor produksi yang memiliki pengaruh yang dominan terhadap faktor produksi lain seperti mesin, modal, material, dan metode. Perusahaan yang telah menggunakan teknologi modern atau sistem komputerisasi tetap membutuhkan tenaga manusia

karena semua peralatan tersebut tidak akan dapat dijalankan tanpa adanya peran dari tenaga manusia yang dalam hal ini adalah karyawan (Fauji et al., 2021b).

Sumber Daya Manusia mempunyai peran yang sangat penting dalam organisasi. Jadi, sudah sewajarnya bila pihak manajemen memberikan perhatian lebih melalui kebijakan-kebijakan yang diambil. Saat ini, banyak masalah yang muncul berkaitan dengan ketenagakerjaan terutama kinerja karyawan. Oleh karena itu, masalah yang berkaitan dengan kinerja perlu dicari jalan keluarnya. Karyawan memiliki peranan yang sangat penting dan merupakan penggerak utama atas kelancaran usaha dan kinerja. Selain itu, tidak dapat dipungkiri lagi bahwa manusia merupakan sumber daya yang potensial dan sangat strategis perannya dalam berbagai macam bentuk organisasi (F. Rahman, 2022).

Produktivitas kerja dari tenaga kerja yang sudah ada dapat ditingkatkan melalui perencanaan SDM yang matang. Hal ini dapat diwujudkan melalui adanya penyesuaian seperti peningkatan motivasi dan kemampuan kerja yang baik sehingga setiap karyawan dapat menghasilkan sesuatu yang berkaitan langsung dengan kepentingan organisasi.

Sumber daya manusia (SDM) mempunyai peran penting terhadap pencapaian sebuah target perusahaan, karena, merupakan faktor penggerak sumber daya lainnya. perusahaan dalam mengelola SDM diukur menggunakan kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh motivasi dan kemampuan kerja. jika sebuah motivasi tinggi kemudian diimbangi dengan kemampuan yang baik maka kinerja pekerja akan tinggi begitu pula sebaliknya. Kegiatan operasional hotel tidak terlepas dari evaluasi hasil kerja dan pengelolaan SDM yang berperan sebagai pemberi layanan sebagaimana organisasi lainnya. Demikian pula, kemampuan dan motivasi karyawan hotel perlu dianalisis karena berkaitan dengan kinerja. Seiring dengan pertumbuhan industri pariwisata, perkembangan hotel juga semakin meningkat. Kinerja karyawan merupakan tingkat terhadap mana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Kinerja karyawan secara umum dipengaruhi oleh dua faktor utama, yaitu kemampuan dan daya dorong atau yang disebut dengan motivasi. Sedangkan daya dorong atau motivasi dipengaruhi oleh sesuatu yang ada dalam diri seseorang dan juga hal-hal lain yang ada di luar dirinya (Rahman, et al, 2024).

Motivasi terbentuk dari sikap (attitude) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (situation). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Hal lain yang dapat mempengaruhi kinerja selain motivasi adalah kemampuan. Karyawan dapat bekerja lebih baik dengan memiliki kemampuan yang sesuai di bidang pekerjaan yang digelutinya. Kemampuan juga merupakan dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seseorang yang mempunyai keterampilan dan pengetahuan dalam menyelesaikan suatu permasalahan. Kemampuan dalam organisasi sangat diperlukan terutama untuk menjawab tuntutan organisasi, dimana adanya perubahan yang sangat cepat, perkembangan masalah yang semakin kompleks dan dinamis, serta ketidakpastian masa depan dalam tatanan kehidupan masyarakat.

Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh X1 dan X2 terhadap Y pada Hotel Cahaya Berlian. Menurut Sugiyono (2014: 39), variabel dalam penelitian terdiri dari variabel bebas (motivasi kerja dan kemampuan kerja) dan variabel terikat (kinerja karyawan). Berdasarkan karakteristik masalah yang diteliti ini menggunakan desain kausal yang dapat meneliti korelasi antara variabel satu dan variabel lainnya. Desain penelitian kuantitatif kausal terdiri dari beberapa tahapan meliputi (1) merumuskan masalah, (2) mengkaji teori, (3) merumuskan hipotesis, (4) mengumpulkan data, (5) mengolah data, dan (6) menarik simpulan.

Subjek penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di Cahaya Berlian Hotel , sedangkan objek penelitian ini adalah motivasi kerja (X1), kemampuan kerja (X2) dan kinerja karyawan (Y) di Cahaya Berlian Hotel. Populasi adalah keseluruhan wilayah meliputi subjek dan objek yang mempunyai ciri tertentu oleh peneliti guna diteliti dan selanjutnya disimpulkan`

(Sugiyono 2007: 72) (Rahman & Handayati, 2023). Populasi dalam penelitian ini adalah banyaknya karyawan aktif di Cahaya Berlian Hotel yang berjumlah 32 karyawan.

Pada penelitian ini prosedur pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian adalah sebagai kuesioner (instrumen pengumpulan data dengan kemungkinan jawaban pernyataan yang telah disiapkan dalam bentuk pilihan). Responden tidak perlu lagi memberikan tambahan jawaban, yang nantinya dapat memudahkan penelitian dalam menganalisis data. Skala yang paling banyak digunakan dalam penyusunan angket adalah skala likert, yaitu skala yang terdapat lima tingkat jawaban yang tersusun ke dalam bentuk daftar pertanyaan. Kuesioner dalam suatu penelitian tentu harus memenuhi syarat validitas dan reliabilitas.

Dalam penelitian ini, pengujian instrumen dilakukan agar dapat memperoleh keakuratan data. Kuesioner dikatakan sah apabila mampu untuk menggambarkan suatu hal yang diukur. Sebelum digunakan sebagai alat mengumpulkan data harus diuji cobakan terlebih dahulu. Uji coba tersebut dilakukan terhadap responden diluar sampel. Menurut Sugiyono (2007) instrument dinyatakan sah jika koefisien korelasi antar butir $>$ dari 0,30 dengan tingkat kesalahan alpha 0,05. Sedangkan Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui alat pengumpul data pada dasarnya menunjukkan tingkat ketepatan koesioner. 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 digunakanlah sebuah program komputer yang akan membantu dengan baik.

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan path analysis. Analisis jalur dipergunakan guna menggambarkan model hubungan antar variabel yang berbentuk sebab akibat. Analisis jalur digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh total dan pengaruh langsung serta tidak langsung dari variabel X1 dan X2 terhadap Y di Cahaya Berlian Hotel. Langkah kerja pengolahan dan analisis data analisis jalur sebagai berikut, Mengolah data ordinal menjadi interval dengan metode interval berurutan baik untuk variabel X1 dan X2 maupun variabel Y dengan cara: Mengambil data ordinal hasil kuesioner, Untuk setiap pernyataan, menghitung proporsi jawaban untuk setiap kategori jawaban dan hitung proporsi kumulatifnya, Menghitung nilai Z (tabel distribusi normal) untuk setiap proporsi kumulatif, data $n > 30$ dianggap mendekati luas daerah dibawah kurva normal, Menghitung nilai densitas untuk setiap proporsi komulatif dengan memasukkan nilai pada rumus distribusi normal. Menghitung nilai skala dengan rumus dari Hays (1969: 39) Means of interval.

1. Sejarah Berdirinya Cahaya Berlian Hotel

Cahaya Berlian Hotel didirikan pada tahun 2017 dengan konsep bangunan untuk gudang besi, sebelum di jadikan hotel bangunan ini sempat mau dijadikan sebagai kos-kosan karena banyaknya pertimbangan maka bangunan ini di jadikan hotel. Sedangkan untuk nama Cahaya Berlian Hotel ini sendiri terinspirasi oleh nama putri ketiga dari owner yang memiliki makna simbol kekuatan, kemurnian, dan keseimbangan. Dalam mendirikan hotel ini pemilik hotel menggunakan harga yang sangat terjangkau dengan mengutamakan sistem penjualan yang sesuai dengan syariah dan ketentuan Islam.

Cahaya Berlian Hotel adalah bangunan empat lantai berdiri kokoh pada salah satu dataran tinggi di kota Pamekasan adalah satu-satunya *Boutique Hotel* di Pulau Madura - Jawa Timur. Dengan mengusung konsep tematik - kekinian, Cahaya Berlian Hotel menyuguhkan kemewahan dan kenyamanan menginap serta mengakomodir semua kebutuhan bisnis dan liburan anda selama berada di pulau Garam-Madura.



Gambar 1.1 Cahaya Berlian Hotel

Kamar yang luas tertata apik dengan furniture yang elegan, desain interior tematik pada masing-masing kamar, pemandangan suasana pedesaan, bersih dan higienis staff yang ramah-sopan dan cekatan menjadikan paduan lengkap kenyamanan tinggal anda.. Selain itu nuansa religi yang kental, bersahabat dan kekeluargaan serta melebihi harapan pelanggan sebagai etos budaya kerja. Memberikan pengalaman yang sulit anda lupakan bersama kami. Fasilitas yang kami persembahkan untuk kenyamanan masa tinggal anda, *lahan parkir yang luas dan teduh, keamanan 24 jam, CCTV, TV cable, Wifi gratis, air panas dan dingin, kamar yang luas dan mewah, restaurant, coffee shop, meeting room, sky lounge, masjid adalah keunggulan sekaligus nilai tambah cahaya berlian hotel.*

Cahaya Berlian Hotel sendiri berlokasi di Jl. Raya Panglegur yang merupakan gerbang utama memasuki Wilayah Kabupaten Pamekasan-Madura (jalur utama Surabaya-Sumenep dan sebaliknya). Lokasi yang sangat strategis dan mudah dijangkau untuk menunjang berbagai kebutuhan bisnis dan liburan anda; Hanya 5 menit saja dari Pusat Pemerintahan Kota dan Pusat Perkantoran, dekat dengan Sentra Kuliner Madura, Pusat Batik, wisata Religi, Situs Bersejarah, Pusat Seni dan Budaya serta oleh-oleh khas Madura.

2. Visi, Misi dan Tujuan Cahaya Berlian Hotel
 - a. **Visi** :Menjadi Hotel terbaik di kelasnya.
 - b. **Misi** :Kerja keras, kerja cerdas, dan kerja ikhlas dalam memberikan pelayanan untuk memenuhi kepuasan karyawan, tamu dan owner.

3. Tujuan

- a. Memberikan kenyamanan, hunian bagi para tamu dalam waktu sementara.
 - b. Memperoleh keuntungan yang dijalankan sesuai dengan prinsip Islam

4. Badan Hukum Cahaya Berlian Hotel

Peraturan Menteri Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Nomor 2 Tahun 2014 tentang Pedoman Penyelenggaraan Usaha Hotel Syariah (**"Permenparekraf 2/2014"**) telah dicabut dengan Peraturan Menteri Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Nomor 11 Tahun 2016 tentang Pencabutan atas Peraturan Menteri Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Nomor 2 Tahun 2014 tentang Pedoman Penyelenggaraan Usaha Hotel Syariah dikarenakan Permenparekraf 2/2014 sudah tidak sesuai lagi dengan tuntutan dan perkembangan kepariwisataan saat ini. Padahal, Permenparekraf 2/2014 merupakan amanat dari Pasal 14 ayat (2) Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2009 tentang Kepariwisata (**"UU Kepariwisata"**) sebelum diubah dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (**"UU Cipta Kerja"**). Akan tetapi kemudian Permenparekraf tersebut dicabut sehingga tidak ada lagi peraturan yang khusus mengatur tentang usaha hotel syariah. Maka, kegiatan usaha hotel syariah saat ini hanya berpedoman pada Fatwa Dewan Syariah Nasional Majelis Ulama Indonesia (**"DSN-MUI"**) Nomor 108/DSN-MU/X/2016 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pariwisata Berdasarkan Prinsip Syariah (**"Fatwa DSN-MUI 108/2016"**) yang di dalamnya memuat ketentuan terkait hotel syariah dan ketentuan lain yang bersifat umum, yaitu UU Kepariwisata dan Peraturan Menteri Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Nomor PM.53/HM.001/MPEK/2013 Tahun 2013 tentang Standar Usaha Perhotelan (**"Permenparekraf 53/2013"**) dan perubahannya. Bilamana didasarkan pada Fatwa DSN-MUI 108/2016, maka yang dimaksud usaha hotel syariah adalah penyediaan akomodasi berupa kamar-kamar di dalam suatu bangunan yang dapat dilengkapi dengan jasa pelayanan makan dan minum, kegiatan hiburan dan/atau fasilitas lainnya secara harian dengan tujuan memperoleh keuntungan yang dijalankan sesuai prinsip syariah. Sedangkan syarat-syarat yang harus dipenuhi agar hotel dikategorikan sebagai hotel syariah menurut Diktum Kelima Fatwa DSN-MUI 108/2016 adalah sebagai berikut:

- a. Hotel syariah tidak boleh menyediakan fasilitas akses pornografi dan tindakan asusila.
 - b. Hotel syariah tidak boleh menyediakan fasilitas hiburan yang mengarah pada kemusyrikan, maksiat, pornografi, dan/atau tindak asusila.

- c. Makanan dan minuman yang disediakan hotel syariah wajib telah mendapat sertifikat halal dari MUI.
- d. Menyediakan fasilitas, peralatan, dan sarana yang memadai untuk pelaksanaan ibadah, termasuk fasilitas bersuci.
- e. Pengelola dan karyawan/karyawati hotel wajib mengenakan pakaian yang sesuai dengan syariah.
- f. Hotel syariah wajib memiliki pedoman dan/atau panduan mengenai prosedur pelayanan hotel guna menjamin terselenggaranya pelayanan hotel yang sesuai dengan prinsip syariah.
- g. Hotel syariah wajib menggunakan jasa Lembaga Keuangan Syariah dalam melakukan pelayanan.

Sedangkan apabila mengacu pada Permenparekraf 2/2014 yang saat ini telah dicabut, persyaratan untuk dapat dikategorikan sebagai usaha hotel syariah jauh lebih detail. Salah satunya adalah persyaratan adanya sertifikat usaha hotel syariah yang diberikan oleh DSN-MUI yang merupakan bukti tertulis bahwa hotel tersebut telah memenuhi penilaian kesesuaian kriteria usaha hotel syariah. Pemberian sertifikat usaha hotel syariah dilakukan melalui audit untuk menilai kesesuaian produk, pelayanan dan pengelolaan usaha hotel dengan kriteria usaha hotel syariah sehingga konsumen muslim mendapat perlindungan dari kehalalan aspek produk, pelayanan dan pengelolaan usaha hotel.

Dari segi legalitas, badan hukum Cahaya Berlian Hotel hanya tercatat sebagai berikut:

- 1) Nomor Akta Notaris : 489 tanggal 11 Januari 2019
- 2) Nomor Badan Hukum : AHU-0001801.AH.01.01.Tahun 2019
- 3) Nomor Induk Berusaha : 9120002120587
- 4) NPWP : 07.490.384.0-608.000

5. Fasilitas Cahaya Berlian Hotel Pamekasan

Hotel syariah Cahaya Berlian di Pamekasan ini terdiri dari 42 kamar dimana di lantai dasar terdapat 15 kamar, lantai 2 11 kamar dan basement 16 kamar. Terdapat beberapa tipe kamar yang tersedia di Cahaya Berlian Hotel diantaranya sebagai berikut :

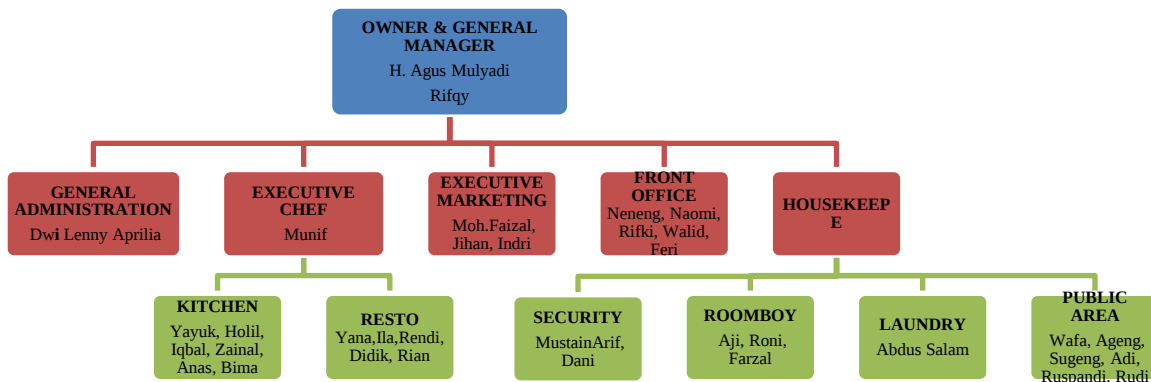
- Executive (IDR375k/promo)- (IDR 350K/Corporate)
- a. Superior : (IDR 325k/ promo)- (IDR 300K/Corporate)
 - b. Deluxe : (IDR 300k/ promo)- (IDR 275K/Corporate)
 - c. Standart : (IDR 250k/ promo)- (IDR 225K/Corporate)
 - a. Jasa Pelayanan Makanan dan Minuman (baik di dalam maupun di luar hotel itu sendiri)
 - b. Meeting Room

Terdapat 4 ruangan yaitu: *Ballroom*, Berlian 1, Berlian 2, dan Rafael

- c. Sewa kendaraan
- d. Coffee Shop
- e. Sky Lounge
- f. Art Gallery
- g. Mosque
- h. Restaurant
- i. CCTV
- j. Wifi
- k. parkir

6. Struktur Organisasi dan Logo Cahaya Berlian Hotel

a. Struktur Organisasi



Gambar1.2 Struktur Organisasi Cahaya Berlian Hotel

b. Logo Koperasi Syariah NU Mandiri Pamekasan



Gambar 1.3 Logo Cahaya Berlian Hotel

7. Operating Procedure (SOP) Divisi

a. General Manager

- 1) Standart Bertanggung jawab terhadap operasional
- 2) Membuat Perencanaan.
- 3) Menciptakan budaya.
- 4) Menjalin komunikasi dengan perusahaan lain.
- 5) Membuat keputusan.

b. Marketing Director

- 1) Membuat strategi pemasaran dan penjualan.
- 2) Bertanggung jawab atas publikasi atau periklanan hotel.
- 3) Memperkenalkan hotel dan fasilitasnya sekaligus melakukan kotrak kerjasama
- 4) Memastikan penjualan kamar memenuhi target.
- 5) Juga bertanggungjawab dalam mempertahankan hubungan dengan para pelanggan.

c. General Administration

- 1) Memilah surat, paket kiriman, data pemesanan yang masuk ke hotel
- 2) Membuat surat dan mengirimkannya secara online maupun offline
- 3) Memesan alat persediaan yang akan digunakan dalam kegiatan administrasi di hotel seperti alat tulis dll.

- 4) Melakukan entry data
 - 5) Mengelola buku harian
 - 6) Bertanggung jawab untuk memastikan. segala kegiatan yang bersifat administratif dapat berjalan dengan baik dan lancar sesuai dengan apa yang diharapkan
- d. Front Office (FO)
- 1) Bertanggung jawab terhadap semua aktifitas di Front Office.
 - 2) Mengoptimalkan dan memaksimalkan occupancy rate (tingkat hunian) hotel.
 - 3) Membuat laporan kamar check in dan check out, dan reservasi.
 - 4) Menjual kamar, tugas ini antara lain menerima pemesanan kamar, menangani tamu yang tanpa pemesan kamar, melaksanakan pendaftaran, dan penentuan kamar.
 - 5) Memberikan informasi mengenai seluruh produk, fasilitas, pelayanan, dan aktivitas yang ada di hotel maupun di luar hotel.
 - 6) Mengkoordinir pelayanan tamu, antara lain sebagai penghubung antara bagian-bagian di hotel
 - 7) menangani berbagai masalah dan keluhan tamu.
 - 8) Menyusun laporan status kamar dan mengkoordinasikan penjualan kamar dengan bagian house keeping.
 - 9) Mencatat, memeriksa pembayaran tamu serta menangani rekening tamu.
 - 10) Menyusun riwayat kunjungan tamu antara lain melakukan pencatatan data-data individu untuk kunjungan akan datang, dan menyelenggarakan arsip kartu riwayat kunjungan tamu.
 - 11) Menangani telephone switch board, telex, dan telegram.
 - 12) Menangani barang-barang bawaan tamu
 - 13) Menyusun Riwayat Kunjungan Tamu
- e. Food and Beverage Manager (F&B Manager)
- 1) Bertanggung jawab atas pengelolaan makanan dan minuman.
 - 2) Membuat laporan pemakaian bahan baku/F&B cost.
 - 3) Menciptakan menu baru yang inovative.
- f. House Keeping (HK)
- 1) Bertanggung jawab atas kebersihan dan kerapihan fasilitas hotel.
 - 2) Membersihkan dan merapikan kamar yang telah digunakan oleh tamu sesegera mungkin setelah tamu check-out.
 - 3) Melaporkan kepada FO apabila kamar telah siap dijual.
- g. Public Area (PA)
- 1) Menjaga dan memelihara kebersihan public area
 - 2) Menjaga dan memelihara kelengkapan yang ada di toilet
 - 3) Menjaga dan membersihkan seluruh office pada hotel atau restoran
 - 4) Menjaga dan merawat kebersihan Lobby area
 - 5) Merawat dan membersihkan serta selalu melengkapi segala fasilitas yang ada di toilet umum
 - 6) Bertanggung jawab terhadap kebersihan fasilitas staff
 - 7) Menjaga kebersihan rumah makan karyawan
 - 8) Menjaga dan merawat kebersihan railing- railing yang ada di public area
 - 9) Menjaga dan merawat kebersihan koridor
 - 10) Melakukan general cleaning sesuai dengan jadwal
 - 11) Melaksanakan kegiatan dan tugas-tugas tambahan dari atas
- h. Laundry
- 1) Memastikan cover meja, dan kursi bersih dari kotoran
 - 2) Segera mengambil Pillow Case, Towel (Handuk), Bath Math (keset) dari kamar yang sudah check out dan sesegera mungkin langsung di cuci.

- 3) Mengganti Bed Sheet/protector (pelapis kasur), Sheet (sprei), Duvet (selimut), Bed Runner(selendang kasur) apabila sudah kotor.
- 4) Memastikan selalu tersedia Pillow Case, Towel, Bath Math, Bed Sheet, Sheet, Duvet di troli house keeping

i. Security

- 1) Bertanggung jawab atas keamanan hotel.
- 2) Menghalau gangguan keamanan dari dalam atau dari luar hotel.

8. Sistem Pelaksanaan Usaha Hotel Berbasis Syariah

a. Operasional

Operasional dalam menjalankan bisnis perhotelan syariah dibagi menjadi beberapa aspek, antara lain sebagai berikut:

1) Kebijakan

Kebijakan internal atau kebijakan manajemen dan peraturan hotel di buat dengan berdasarkan prinsip syariah.

2) Pengelolaan Sumber Daya Manusia

penerimaan dan perekrutan SDM dilakukan dengan seleksi yang sportif, tidak membeda-bedakan antara ras, suku, dan agama. Seleksi dilakukan berdasarkan kualitas yang dimiliki melalui tahapan-tahapan. Manajemen kegiatan juga melakukan pembinaan dahulu melalui kegiatan training atau lainnya.

3) Keuangan

Pengelolaan keuangan disesuaikan dengan sistem syariah, kemitraan dengan lembaga keuangan atau asuransi dilakukan dengan lembaga yang menggunakan system syariah.

4) Pelayanan

Pelayanan yang diberikan sesuai dengan kaidah Islam yang memenuhi beberapa aspek penting yaitu keramah-tamahan, jujur, amanah, suka membantu, mengucapkan kata maaf dan terimakasih serta memberikan pelayanan yang cepat dan tepat.

5) SOP (Standar Operasional Prosedur)

Terdapat perbedaan SOP antara hotel syariah dan konvensional, hal itu terlihat pada pelayanan yang diberikan yaitu salah satunya karyawan harus mengucapkan salam pada setiap pengunjung yang melakukan reservasi baik langsung maupun telepon dan salam diberikan pada setiap tamu yang melakukan *check-in* maupun *check-out*.

b. Fasilitas

Fasilitas yang disediakan, baik fasilitas yang mendasar ataupun tambahan merupakan fasilitas yang harus bisa memberikan manfaat positif bagi tamu serta tidak menyediakan produk atau fasilitas yang tidak sesuai dengan syariah islam.

c. Tamu

Tamu yang *check-in* khususnya pasangan yang berlawanan jenis, dilakukan *reception policy* atau seleksi tamu. Dimana seleksi ini dilakukan untuk mengecek apakah pasangan tersebut suami istri atau bukan, keluarga, atau pasangan yang bukan muhrim.

Cahaya berlian Hotel yang terletak di pamekasan merupakan badan usaha yang bergerak di bidang akomodasi yang menunjang akses untuk mempermudah berwisata. Hotel ini merupakan hotel yang menyediakan 42 kamar dan memiliki 33 karyawan yang masih aktif. Tingginya tingkat hunian kamar di Hotel Cahaya berlian disebabkan karena kinerja karyawan hotel yang sangat optimal sehingga tujuan dari hotel dapat tercapai. Kinerja adalah segala pencapaian yang diperoleh individu dalam menjalankan beban yang ditugaskan terhadapnya dimana didasari oleh keuletan, dan waktu .

Kinerja Hotel secara menyeluruh dapat dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Dalam literatur SDM, kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi dan kemampuan kerja.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan di Cahaya Berlian Hotel, motivasi karyawan bisa dibilang sangat tinggi. Hal ini berpotensi disebabkan karena penghargaan yang diberikan kepada karyawan masih sangat banyak. di samping itu hubungan antar karyawan terbilang sangatlah baik didukung dengan kondisi kerja yang nyaman menyebabkan motivasi pekerja menjadi tinggi. selain motivasi kerja, yang mampu membuat kinerja pekerja meningkat karena kemampuan yang dimiliki karyawan nya juga sangat tinggi. Kemampuan karyawan di Cahaya Berlian Hotell sangat tergolong tinggi, dilihat dari kemampuan intelektual dan emosional karyawan. Pada kemampuan intelektual, karyawan memiliki inisiatif dalam mengevaluasi dan meningkatkan kinerja dengan strategistrategi baru. Penguasaan informasi karyawan sangatlah tinggi sehingga informasi yang diberikan cepat dan tepat yang menyebabkan pelayanan sangat optimal sedangkan dalam kemampuan emosional karyawan sangat percaya diri dalam berkomunikasi berbahasa Inggris dan keahlian lain yang dibutuhkan dalam bidangnya sehingga banyak responsif yang baik dari wisatawan. Selain itu keinginan karyawan untuk saling membantu dan melayani sangat sigap sehingga hal tersebut menyebabkan kondisi dan lingkungan kerja yang sangat kondusif dan karyawan mampu beradaptasi dalam segala keadaan dan kebutuhan dari wisatawan maupun rekan kerja.

Fakta-fakta ini mengindikasikan bahwa Cahaya berlian Hotel sedikit perlu informasi empirik mengenai motivasi kerja, kemampuan kerja dan kinerja karyawan serta pengaruhnya yang nantinya dipergunakan untuk pertimbangan dalam pengambilan keputusan, pemecahan masalah yang dihidapi oleh karyawan. Sejauh ini manajemen Hotel Cahaya berlian sudah melakukan riset internal terkait hal tersebut. Sementara itu, jika dorongan tinggi ditunjang dengan ilmu yang tinggi maka kinerja pekrja akan tinggi begitu sebaliknya. Berdasarkan fenomena yang terjadi di Hotel Cahaya berlian maka penelitian berfokus pada pengaruh motivasi dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan di Hotel Cahaya berlian.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh (1) motivasi kerja terhadap kinerja karyawan; (2) kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan; (3) motivasi kerja terhadap kemampuan kerja, dan (4) motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kemampuan kerja di Hotel Cahaya berlian. Hubungan variabel X1 Terhadap variabel Y, variabel X1 berpengaruh terhadap variabel Y karena apabila pekerja mendapatkan dorongan yang kuat maka pekerja akan termotivasi untuk giat bekerja sehingga berdampak terhadap kinerja karyawan. motivasi adalah kegigihan untuk melaksanakan setengah kemauan individual. Sedangkan motivasi dapat diartikan dorongan untuk memunculkan gairah kerja pekerja agar pekerja mampu kerja secara baik. Indikator motivasi yang digunakan yaitu (1) motivasi intrinsik meliputi prestasi yang artinya hasil atas usaha yang dilakukan oleh seorang karyawan yang bersungguh-sungguh dalam bekerja, (2) penghargaan artinya pemberian dalam bentuk mendali, piala, penghargaan, dan sertifikat kepada karyawan yang berkontribusi lebih terhadap perusahaan, (3) pekerjaan sendiri artinya sikap karyawan terhadap karakteristik pekerjaan dalam mengerjakan tugas yang diberikan kepadanya, (4) tanggung jawab artinya keadaan dimana seorang karyawan wajib menanggung segala sesuatu dalam pekerjaannya, (5) promosi artinya berkesempatan untuk melangkah lebih baik dalam karier.

Hubungan motivasi kerja dengan kinerja karyawan menyatakan bahwa semakin kuat motivasi kerja maka kinerja karyawan akan semakin tinggi. pernyataan tersebut didukung oleh penelitian empirik. Berdasarkan landasan teori dan hasil penelitian sebelumnya maka hipotesis penelitian yang diajukan adalah: H1: Ada pengaruh X1 terhadap Y di Cahaya Berlian Hotel

Hubungan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, Kemampuan kerja berdampak pada sebuah kinerja karyawan karena semakin baiknya skill pekerjaan maka akan semakin tinggi pula kinerja yang diberikan. Kemampuan kerja adalah individu yang memiliki sebuah keuletan pada saat menyelesaikan segala hal, dan diselesaikan berdasarkan sebuah tindakan guna memaksimalkan pekerjaannya. Kemampuan adalah sebuah kapasitas seseorang dalam menyelesaikan segala beban pekerjaan.

Kemampuan kerja adalah kecekatan individu, mencakup kepintaran dan kelugesannya dalam menyelesaikan segala permasalahan yang didapatkan. Kemampuan kerja menggambarkan kecekatan individu yaitu kepintaran. indikator kemampuan kerja yaitu: (1) kemampuan intelektual yang artinya kesanggupan seseorang yang bersifat stabil pada saat ia mendapatkan sebuah masalah pada saat bekerja. Kemampuan ini sangat dibutuhkan dalam menghadapi permasalahan yang ada baik yang berasal dari internal maupun eksternal perusahaan. (2) kemampuan emosional yang artinya keterampilan dalam mengontrol diri dan mengerti ketika menyelesaikan sebuah masalah pada saat bekerja. (3) kemampuan sosial artinya keterampilan dalam mengembangkan kiat-kiat dalam bekerja bersama-sama dengan rekan kerja dalam satu ruang lingkup yang sama. (4) kemampuan spiritual yang artinya kesadaran yang dimiliki individu yang terhubung dengan keyakinan yang bersumber dari individu tersebut.

Hubungan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan disampaikan bahwa semakin baik kemampuan kerja karyawan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Pernyataan tersebut didukung oleh empirik. Hipotesis penelitian yang diajukan adalah: H2: Ada pengaruh X2 terhadap Y di Hotel Cahaya berlian.

Hubungan X2 terhadap Y, X2 berpengaruh terhadap Y karena dengan memberikan dorongan yang maksimal maka seorang pekerja akan termotivasi dalam memaksimalkan kemampuannya. Motivasi merupakan perasaan yang muncul pada diri individu sebagai dorongan karena timbulnya rangsangan dari luar yang berdampak dalam mencapai target perusahaan.

Hubungan motivasi kerja terhadap kemampuan kinerja disampaikan oleh Blumberg (1982) yang menyatakan karyawan yang memiliki motivasi akan berpengaruh terhadap kemampuan yang dimilikinya dan sebaliknya. Hipotesis penelitian yang diajukan adalah: H3: Ada pengaruh X1 terhadap X2 di Hotel Cahaya berlian.

Hubungan X1 terhadap Y melalui X2 menyatakan motivasi tinggi kemudian didukung oleh skill yang baik maka kinerja pegawai juga tinggi dan sebaliknya. Pernyataan tersebut didukung oleh penelitian empirik yang menyimpulkan motivasi kerja dan kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Jadi dapat disimpulkan bahwa X1 dan X2 berpengaruh terhadap Y. Berdasarkan landasan teori dan hasil penelitian sebelumnya maka hipotesis penelitian yang diajukan adalah: H4: Ada pengaruh X1 terhadap Y melalui X2 di Hotel Cahaya berlian.

Hasil Dan Pembahasan

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan software SPSS for windows 15.0 untuk melakukan uji regresi berganda yang merupakan analisis untuk mengetahui besarnya pengaruh antara dua variabel bebas terhadap satu variabel terikat. Pengujian dalam penelitian ini dilakukan dengan tingkat kepercayaan 95% atau WLQJNDW VLJQLILNDQ \$QDOLVLV regresi linier berganda digunakan untuk menguji kebenaran hipotesis yang telah diajukan sebelumnya. Hasil analisis regresi linier berganda disajikan pada Tabel 1. Tabel 1.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda Variabel Standardized Coefficients thitung ttabel Sig. Keterangan (Constant) 4,219 X1 0,278 3,363 1,991 0,001 Signifikan X2 0,651 7,879 1,991 0,000 Signifikan R 0,879 R square 0,772 Adj. R Square 0,767 Fhitung 130,680 Sig. F 0,000 . 0,05 Sumber: Data primer diolah, 2013 Hasil perhitungan determinasi menunjukkan besarnya kontribusi variabel motivasi kerja (X1) dan kemampuan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) yang ditunjukkan oleh Adjusted R Square yaitu sebesar 0,767 atau 76,7%. Angka ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X1) dan kemampuan kerja (X2) yang digunakan dalam persamaan regresi berkontribusi terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 76,7% sedangkan sisanya 23,3% dipengaruhi oleh variabel lain diluar dua variabel bebas yang diteliti. Berdasarkan analisis regresi linier berganda maka dapat

dihasilkan persamaan regresi sebagai berikut: $Y = 4,219 + 0,278X_1 + 0,651X_2$ Dari persamaan regresi linier berganda tersebut dapat diketahui bahwa : 1. Konstanta sebesar 4,219 menunjukkan jika variabel bebas (X_1 dan X_2) diabaikan atau diasumsikan 0 maka besar Y adalah sebesar 4,219, artinya sebelum atau tanpa adanya variabel motivasi kerja dan kemampuan kerja maka besarnya kinerja karyawan sebesar 4,219. 2. Koefisien regresi variabel motivasi kerja (X_1) sebesar 0,278.

Hal itu berarti bahwa jika variabel motivasi kerja (X_1) berubah satu satuan, maka akan mengakibatkan perubahan variabel kinerja karyawan sebesar 0,278, dengan asumsi variabel lain konstan. Tanda positif menunjukkan perubahan yang searah, yaitu jika variabel motivasi kerja meningkat satu satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,278 satuan. Sebaliknya apabila variabel motivasi kerja menurun satu satuan, maka kinerja karyawan akan menurun sebesar 0,278 satuan. 3. Koefisien regresi variabel kemampuan kerja (X_2) sebesar 0,651. Hal itu berarti bahwa jika variabel kemampuan kerja (X_2) berubah satu satuan, maka akan mengakibatkan perubahan variabel kinerja karyawan sebesar 0,651 7 satuan, dengan asumsi variabel lain konstan. Tanda positif menunjukkan perubahan yang searah, yaitu jika variabel kemampuan kerja meningkat satu satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,651 satuan. Sebaliknya, apabila variabel kemampuan kerja menurun satu satuan, maka kinerja karyawan akan menurun sebesar 0,651 satuan. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda di atas dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja dan kemampuan kerja mempunyai hubungan positif terhadap variabel kinerja karyawan. Hal tersebut dapat diinterpretasikan apabila motivasi kerja dan kemampuan kerja meningkat maka akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan. Variabel motivasi kerja dan kemampuan kerja mempunyai pengaruh signifikan. Hal itu dapat dilihat dari perbandingan antara angka signifikansi (Sig.) hasil perhitungan dengan taraf signifikansi yaitu 0,05.

Pengujian Hipotesis Terdapat tiga buah hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini, yaitu pengaruh variabel bebas (motivasi kerja dan kemampuan kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) secara simultan dan pengaruh variabel bebas (motivasi kerja dan kemampuan kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) secara parsial. Adapun hasil analisis hipotesis tersebut tertuang sebagai berikut: 4.2.1 Uji Simultan/Uji F Uji F digunakan untuk menguji hipotesis secara simultan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $sig\ F < level\ of\ significant$ maka hasilnya signifikan dan berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sebaliknya, jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $sig\ F > level\ of\ significant$, signifikan yang berarti H_0 diterima dan H_1 ditolak. Data selengkapnya dapat dilihat pada Tabel 1. Berdasarkan perhitungan diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 130,680 dan F_{tabel} sebesar 3,115. Dikarenakan $F_{hitung} > F_{tabel}$, yaitu $130,680 > 3,115$ dan nilai signifikansi (Sig.) hasil penelitian sebesar $0,000 < 0,05$, maka berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Jadi, dapat disimpulkan bahwa variabel bebas motivasi kerja (X_1) dan kemampuan kerja (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y) secara simultan.

Simpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang dilakukan, didapat kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Cahaya Berlian Hotel. Lingkungan kerja berperan penting dalam peningkatan kinerja. Oleh karena itu, pihak hotel perlu menciptakan suasana lingkungan kerja yang nyaman dan memadai, baik dari segi fisik maupun non-fisik. Lingkungan kerja yang kondusif akan meningkatkan semangat bekerja dan membentuk kerja tim yang solid.
2. Motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Cahaya Berlian Hotel. Motivasi kerja mendorong karyawan untuk bekerja secara efektif dan membantu hotel dalam mencapai efektivitas kerja. Oleh karena itu, pihak hotel hendaknya meningkatkan motivasi kerja melalui peningkatan keamanan kerja, pemberian insentif yang sesuai, menciptakan suasana kerja yang menggembirakan, dan memberikan penghargaan atas kerja keras karyawan.

3. Lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada Cahaya Berlian Hotel. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan semangat kerja sehingga memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja hotel. Oleh karena itu, pihak hotel hendaknya terus berupaya meningkatkan lingkungan dan motivasi kerja melalui evaluasi dan perbaikan internal manajemen hotel.
4. Lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada Cahaya Berlian Hotel. Peningkatan kinerja dapat dilakukan dengan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman, sehingga karyawan terdorong untuk bekerja maksimal. Peran lingkungan kerja dan motivasi kerja sangat penting bagi pihak hotel, sehingga tidak bisa diabaikan. Oleh karena itu, pihak hotel harus memperhatikan kedua variabel ini sebagai acuan dalam evaluasi kinerja.

Berdasarkan kesimpulan di atas, pengelola hotel disarankan untuk:

- Memaksimalkan kinerja karyawan dengan memperhatikan lingkungan kerja dan motivasi kerja.
- Melakukan inovasi dan evaluasi terhadap permasalahan internal untuk meningkatkan lingkungan kerja dan motivasi kerja.

Untuk peneliti selanjutnya yang tertarik mengkaji mengenai lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan, disarankan untuk memperluas penelitian dengan menambah sampel agar dapat menguji variabel lain yang mungkin mempengaruhi kinerja karyawan.

5. Berdasarkan pengujian analisis regresi linier berganda, terbukti bahwa secara simultan motivasi kerja (X1) dan kemampuan kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
6. Berdasarkan pengujian analisis regresi linier berganda, terbukti bahwa secara parsial variabel motivasi kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
7. Berdasarkan pengujian analisis regresi linier berganda, terbukti bahwa secara parsial variabel kemampuan kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

DaftarPustaka

- Amalia, 2018. Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pegawai dinas tenaga kerja dan sosial kabupaten sleman. Pengaruh lingkungan kerya (Nurul R.A).
- Arini. 2015. Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Perkebunan Nusantara. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB). Vol. 22 No. 1. Blumberg, M and C. D. Pringle. 1982. The Missing Opportunity in Organization Research: Some Implications for A Theory of Work Performance. Academy of Management Review. October. P. 560-580.
- Brantas. 2009. Dasar-Dasar Manajemen. Bandung: Alfabeta.
- Bangun, Wilson. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga.
- Dharma, Agus. 2003. Manajemen Supervisi: Petunjuk Praktis Bagi Para Supervisor. Edisi Revisi. Cetakan Kelima. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Fauji, D. A. S., PuspasariI, I. D., Aisyah, E. N., Rahadjeng, E. R., Saptaria, L., Rahman, Fadali, Nurjannah, D., Mahmud, Subhan, Ega S., Arisman, & Utami, Budi. (2021a). Manajemen umkm dan kewirausahaan Tinjauan Teori dan Review Riset. In Fakultas Ekonomi Universitas Nusantra PGRI Kediri. Fakultas Ekonomi Univesitas Nusantara PGRI Kediri.
- Fauji, D. A. S., PuspasariI, I. D., Aisyah, E. N., Rahadjeng, E. R., Saptaria, L., Rahman, Fadali, Nurjannah, D., Mahmud, Subhan, Ega S., Arisman, & Utami, Budi. (2021b). Transformasi Bisnis Digital. In Fakultas Ekonomi Universitas Nusantra PGRI Kediri.
- Rahman, F. (2022). Manajemen Pemasaran Syariah Konsep Dasar, E-Marketing, Dan Strategi. In CV. Literasi Nusantara Abadi (Vol. 1).

- Rahman, Fadali, & Handayati, Puji. (2023). The Effect of Buying and Selling Financing and Profit Sharing Financing on Financial Performance at BPRS Bhakti Sumekar. *Internasional Jurnal of Integrative Science*, 1(4), 219–232. <https://doi.org/10.55927>
- Rahman, Fadali, Pratikto, Heri, Murwani, F. Danardana, & Handayati, Puji. (2024). The Influence of Spirituality on Business Performance is Mediated by Loan Repayment Commitments and Moderated by MSE Business Innovation. *Kurdish Studies*, 12, 3768–3779. Retrieved from doi: [https://doi.org/10.58262/ks.v12i2.280%0AKurdish Studies Feb 2024%0AVolume: 12, No: 2, pp.3768-3779%0AISSN: 2051-4883 \(Print\) %7C ISSN 2051-4891 \(Online\) www.KurdishStudies.net%0AThe](https://doi.org/10.58262/ks.v12i2.280%0AKurdish%20Studies%20Feb%202024%0AVolume%2012%20No%202%20pp.3768-3779%0AISSN%202051-4883%20(Print)%20ISSN%202051-4891%20(Online)%20www.KurdishStudies.net%0AThe)
- Ghozali, Imam dan Fuad. 2008. *Struktural Equation Modeling*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson. 2004. *Organisasi Perilaku Struktur Proses*. Terjemahan. Edisi V. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Penerbit Andi Offset, Yogyakarta.
- Handoko, T.Hani. 2013. *Manajemen*. Edisi kedua. BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia: pengertian dasar, pengertian, dan Masalah*. Jakarta : PT. Toko Gunung Agung.
- Hasibuan, S.P Malayu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hays,W.L. 1969. *Statistics*. London: Holt, Rinehart&Winston.
- Kristiani. 2013. Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Diponegoro Journal Of Social and Politic*. Hal 1-7.
- Martoyo, Susilo. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kelima. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Muliharta, Ketut. 2015. Pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada hotel puri bagus lovina. *Jurnal jurusan pendidikan ekonomi (JJPE)* Vol. 5 No. 1.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. 2002. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Selemba Empat.
- Amirullah & Hanafi, Rindyah. 2002. *Pengantar Manajemen*. Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Yogyakarta : Graha Ilmu Soelaiman, Sukmalana. 2007. *Manajemen Kinerja : Langkah Efektif untuk Membangun, Mengendalikan dan Evaluasi Kerja*. Cetakan Kedua,Jakarta : PT Intermedia Personalia Utama.