



# PENGARUH *SOFT SKILL* DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN HOTEL PELANGI MALANG

Euis Emiliasari \*)  
Agus Widarko., SE., MM  
Afi Rachmat Slamet., SE., MM  
[Euisemiliasari20@gmail.com](mailto:Euisemiliasari20@gmail.com)  
Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Malang

## **Abstract**

*This study aims 1) To determine the effect of soft skill and work motivation simultaneously on employee performance, 2) To know the effect of variable soft skill and work motivation partially to employee performance. The population in this study is the total employee Hotel Pelangi Malang, amounting to 80 employees. The analysis used is multiple linear regression analysis. Based on statistical test F showed that both variables have an effect because it has a significance value less than 5% real level. Result of t test show significant influence from both variable to employee performance Pelangi Hotel Malang, both have t value > of t table. R square results obtained results of 0.701 means there is a strong relationship between soft skills and work motivation on employee performance Pelangi Hotel Malang. R square of 0.701 which means that soft skill and work motivation in explaining the fluctuation of employee performance variable is 70,1%, while the rest of 29,9% influenced by other factors besides soft skill and work motivation*

**Keywords:** *Soft Skill, Work Motivation, Employee Performance*

## **PENDAHULUAN** **Latar Belakang**

Era globalisasi dan perdagangan bebas membuat persaingan bisnis semakin ketat. Ditingkat makro, pemerintah perlu meningkatkan kompetensi para SDM Melalui program peningkatan mutu pendidikan. Sedang ditingkat mikro, perusahaan perlu mengadopsi visi, misi dan strategi yang tepat yang didukung oleh strategi SDM dan budaya perusahaan yang tepat pula. Kinerja karyawan sangatlah penting dalam manajemen sumber daya manusia, meningkatkan dan menjaga konsistensi kinerja karyawan sangatlah penting dalam menghadapi era modern seperti saat ini.

Pada dasarnya seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya diharapkan untuk menunjukkan suatu performance yang terbaik, yang bisa

ditunjukkan oleh pegawai tersebut, selain itu performance yang ditunjukkan oleh seorang pegawai tentu saja dipengaruhi oleh berbagai faktor yang penting artinya bagi peningkatan hasil kerja yang menjadi tujuan dari organisasi atau instansi dimana pegawai tersebut bekerja. Banyak sekali faktor-faktor menurut para ahli yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya menurut (Prawirosentono, 1999:27) terdapat empat faktor yang mempengaruhi kinerja. Yaitu : (1) Efektifitas dan efisiensi, Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien. Sebaliknya, bila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efisien; (2) Otoritas (wewenang), Otoritas adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya. Perintah tersebut mengatakan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dalam organisasi tersebut; (3) Disiplin, Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku. Jadi, disiplin karyawan adalah kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja; (4) Inisiatif; Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Menurut Mink (1993:76) terdapat empat karakteristik individu yang mempunyai kinerja yang tinggi, yaitu : (1) berorientasi pada prestasi; (2) memiliki percaya diri; (3) berpengendalian diri; (4) kompetensi.

Merupakan sebuah kewajiban didalam organisasi atau perusahaan dalam melakukan penyaringan anggota atau para pekerja baru. Untuk itulah proses perekrutan tenaga kerja dibutuhkan untuk mencari pelamar yang diinginkan. Dalam organisasi, proses perekrutan ini merupakan sesuatu yang penting dalam menentukan baik tidaknya pelamar yang akan melamar pada organisasi tersebut.

*Soft skills* bersifat invisible sehingga orang lain tidak dapat langsung melihat dengan segera *soft skills* seseorang. Misalnya kemampuan seseorang dalam beradaptasi atau kemampuan seseorang dalam memimpin, sedangkan *Hard skill* bersifat teknis dan biasanya sekedar tertulis pada biodata atau Curriculum Vitae seseorang yang mencakup pendidikan, pengalaman, dan tingkat keahlian (teknis). *Soft skills* bisa juga dikatakan sebagai ketrampilan interpersonal seperti kemampuan berkomunikasi dan bekerja sama dalam sebuah kelompok. Berkomunikasi efektif juga merupakan salah satu faktor untuk mencapai kesuksesan (Vitrie dkk.,2010). Robbins (2013) menyebutkan ada sembilan *soft skill* yang paling dicari oleh perusahaan yaitu : (1) komunikasi; (2) kesopanan; (3) fleksibilitas; (4) kemampuan interpersonal; (5) sikap positif; (6) profesionalisme; (7) etika; (8) kerjasama dalam tim; dan (9) tanggung jawab

Selain *soft skill* yang dapat berpengaruh terhadap kinerja maka motivasi juga berpengaruh terhadap kinerja seorang karyawan. Hal ini diungkapkan oleh Mathis dan Jackson (2001:82) faktor-faktor yang memengaruhi kinerja individu tenaga kerja ada 5, yaitu : (1) Kemampuan mereka; (2) Motivasi; (3) Dukungan yang diterima; (4) Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan; dan (5) Hubungan mereka dengan organisasi. Berdasarkan faktor di atas, dapat menarik kesimpulan bahwa motivasi karyawan dapat berpengaruh terhadap kinerja individu. Beberapa peneliti telah menguji hubungan antara motivasi dengan

kinerja karyawan, antara lain Suharto dan Cahyono (dalam Hakim, 2006). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja menunjukkan hasil yang sama bahwa hubungan antara motivasi dengan kinerja karyawan menunjukkan hubungan positif.

### **Rumusan Masalah**

1. Apakah variabel soft skill dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan Hotel Pelangi?
2. Apakah variabel soft skill dan motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan Hotel Pelangi?

### **Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh variabel soft skill dan variabel motivasi kerja secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan Hotel Pelangi.
2. Untuk mengetahui pengaruh variabel soft skill dan variabel motivasi kerja secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan Hotel Pelangi.

### **Manfaat Penelitian**

1. Penelitian ini dapat menambah informasi serta memperkaya ilmu pengetahuan tentang pengaruh softskill dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Penelitian ini diharapkan bisa digunakan sebagai literatur dalam perkembangan ilmu manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan pengaruh softskill dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Penelitian ini diharapkan bisa menjadi pertimbangan bagi pimpinan Hotel Pelangi untuk terus meningkatkan softskill maupun Motivasi Kerja untuk menciptakan kinerja yang maksimal.

### **Tinjauan Teori**

#### **II.I Soft skill**

(Elfindri dkk, 2011:10) menjelaskan bahwa soft skills merupakan sebuah keterampilan dan kecakapan hidup yang harus dimiliki baik untuk sendiri, berkelompok, atau bermasyarakat, serta berhubungan dengan Sang Pencipta. *Soft skills* sangat diperlukan untuk kecakapan hidup seseorang.

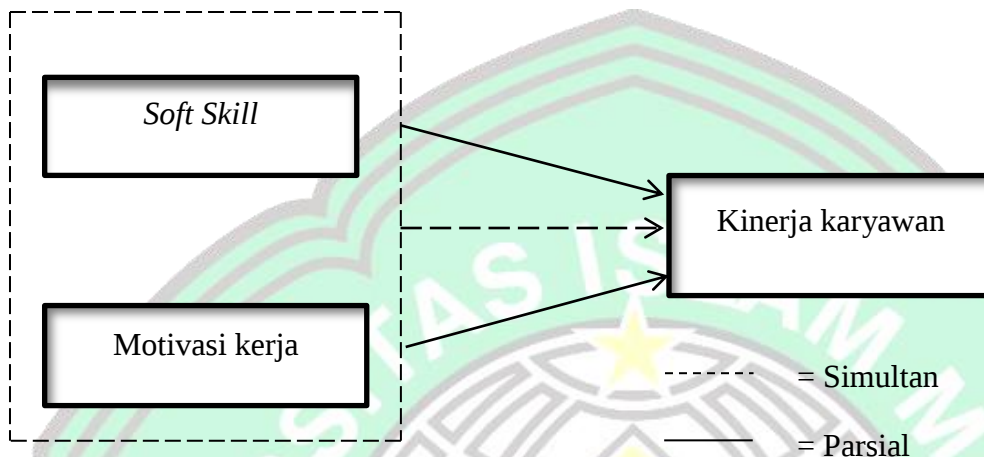
#### **II.II Motivasi kerja**

Menurut Wibowo (2010:379) Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan.

#### **II.III Kinerja Karyawan**

Sementara itu menurut Mangkunegara (2004:67) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

### Kerangka Konseptual



Dari kerangka konseptual tersebut dapat dilihat bahwa terdapat 2 variabel independen yaitu softskill dan motivasi kerja dan 1 variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Terdapat pengaruh secara simultan dan parsial dari kedua variabel yaitu variabel softskill dan motivasi kerja terhadap variabel kinerja karyawan.

### Populasi

Menurut Kuncoro (2013:118) populasi adalah kelompok elemen yang lengkap yang biasanya berupa orang, objek, transaksi, atau kejadian dimana kita tertarik untuk mempelajarinya atau menjadikan objek penelitian. Dalam hal ini populasi memiliki kesamaan dalam suatu bahkan berbagai hal yang membentuk masalah pokok dalam suatu riset. Populasi dalam penelitian ini adalah 60 Karyawan yang berada di Goldia Camilan Malang.

### Sampel

Sampel adalah sebagian elemen-elemen populasi yang digunakan dalam penelitian, sedangkan unit sampel adalah suatu elemen atau sekelompok elemen yang menjadi dasar untuk dipilih menjadi sampel (Supomo, 1999) Besarnya sampel sangat dipengaruhi oleh banyak faktor antarlain tujuan penelitian. Jika penelitian bersifat deskriptif, maka umumnya membutuhkan sampel yang besar, tetapi jika penelitiannya hanya menguji hipotesis dibutuhkan sampel dalam jumlah yang lebih sedikit (Ferdinand, 2006: 191) metode yang digunakan dalam penarikan sampel ini adalah sampling jenuh atau sensus.

Pengertian dari sampling jenuh atau sensus menurut (Sugiyono, 2008:122) sampling jenuh atau sensus adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Berdasarkan dari pengertian tersebut, maka dapat diketahui bahwa sampling jenuh atau sensus merupakan teknik penentuan sampel dengan menggunakan semua anggota populasi. Dalam penelitian ini menggunakan seluruh populasi yang disebut dengan sensus yaitu seluruh karyawan Hotel Pelangi Malang sebanyak 80 orang.

### **Definisi Operasional Variabel Penelitian**

Indikator yang digunakan dalam variabel kinerja adalah

1. Kualitas kerjaan
2. Pengetahuan akan tugas
3. Kerja sama
4. Sikap

Indikator yang digunakan untuk variabel *Soft skill* adalah

1. Berfikir sebelum bertindak
2. Kemampuan sosial
3. Kemampuan komunikasi
4. Kompetensi pribadi

Indikator yang digunakan untuk variabel motivasi adalah

1. Kebutuhan fisiologis
2. Kebutuhan akan rasa aman
3. Kebutuhan sosial
4. Kebutuhan penghargaan

### **Metode Pengumpulan Data**

#### **1. Kuesioner**

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiono, 2005). Menurut Maholtra (2005), sebuah kuesioner baik itu disebut formulir atau skedul, bentuk wawancara, atau instrumen pengukura, merupakan serangkaian pertanyaan yang diformulasikan untuk mendapat informasi dari responden selengkap mungkin.

#### **2. Wawancara**

Wawancara adalah teknik pengumpulan data atau informasi dari informan atau responden yang sudah ditetapkan, dan dilakukan dengan cara tanya jawab sepihak tetapi sistematis atas dasar tujuan penelitian yang hendak dicapai (Hadi, 1986)

## Teknik Analisis Data

Dalam menguji hipotesis data yang valid dan reliabel dianalisis secara statistik menggunakan analisis regresi linier berganda dengan uji asumsi klasik. Metode analisis regresi linier berganda dipilih dengan alasan untuk memprediksi hubungan antar variabel dependen dengan dua variabel independen. Dalam penelitian ini variabel independen terdiri dari *Soft skill* (X1) dan Motivasi Kerja (X2), sedangkan variabel dependen adalah Kinerja karyawan (Y). Model tersebut digunakan untuk mendapat model regresi yang fit serta meminimumkan gejala heteroskedastisitas yang biasa terjadi pada data cross section.

Persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut (Ghozali, 2005):

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana:

Y = Variabel Kinerja Karyawan (Y)

a = Konstanta

b = koefisien dari variabel bebas

X1 = Variabel *Soft skill*

X2 = Variabel Motivasi Kerja

e = standart error/ variabel pengganggu

## Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

|                                   |                | Unstandardized Residual |
|-----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N                                 |                | 80                      |
| Normal Parameters <sup>a, b</sup> | Mean           | ,0000000                |
|                                   | Std. Deviation | ,62077656               |
| Most Extreme Differences          | Absolute       | ,085                    |
|                                   | Positive       | ,085                    |
|                                   | Negative       | -,083                   |
| Kolmogorov-Smirnov Z              |                | ,756                    |
| Asymp. Sig. (2-tailed)            |                | ,616                    |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data primer diolah

Berdasarkan hasil uji normalitas data dapat diperoleh nilai sig. 0,616 lebih besar dari 0,05, berdasarkan hasil tersebut maka data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal.

## Uji Asumsi Klasik

### Uji Multikolinearitas

Coefficients<sup>a</sup>

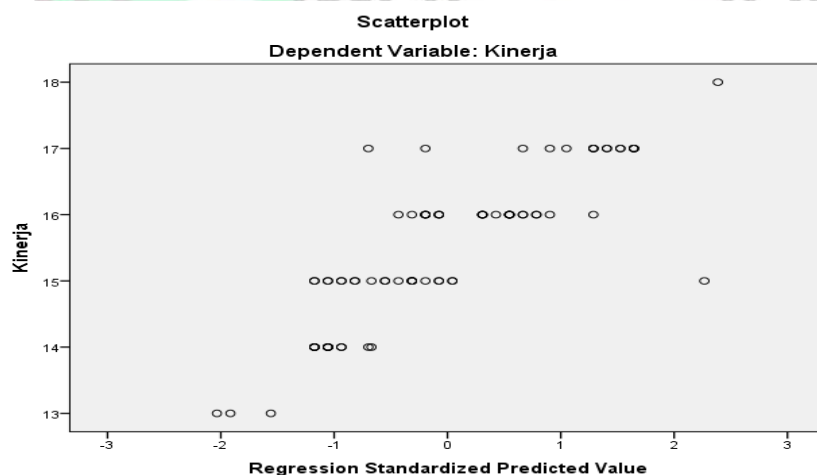
| Model |            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig. | Collinearity Statistics |       |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|-------------------------|-------|
|       |            | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      | Tolerance               | VIF   |
| 1     | (Constant) | 2,594                       | ,992       |                           | 2,616  | ,011 |                         |       |
|       | Softskill  | ,113                        | ,045       | ,173                      | 2,494  | ,015 | ,980                    | 1,012 |
|       | Motivasi   | ,705                        | ,066       | ,746                      | 10,721 | ,000 | ,978                    | 1,025 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data primer diolah

Berdasarkan hasil pengujian multikolinearitas dapat diketahui bahwa nilai VIF masing-masing variabel bebas di sekitar angka satu dan nilai tolerance mendekati angka 1. Dari hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan bebas multikolinearitas.

### Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan hasil pengujian heteroskedastisitas dapat diketahui bahwa titik-titik yang terbentuk pada grafik scatterplot tidak membentuk pola yang jelas serta tersebar di atas dan di

bawah angka 0 pada sumbu Y sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa model regresi yang digunakan bebas heteroskedastisitas.

## Hasil Penelitian

### Analisis Regresi Linier Berganda

#### Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

| Variabel                         | Koefisien Regresi | Std. Error | t <sub>hitung</sub> | Sig. t |
|----------------------------------|-------------------|------------|---------------------|--------|
| Konstanta                        | 2,594             | 0,992      | 2,616               | 0,011  |
| Soft skill (X <sub>1</sub> )     | 0,113             | 0,045      | 2,494               | 0,015  |
| Motivasi kerja (X <sub>2</sub> ) | 0,705             | 0,066      | 10,721              | 0,000  |
| R = 0,838                        |                   |            |                     |        |
| R <sup>2</sup> = 0,701           |                   |            |                     |        |
| Adj. R <sup>2</sup> = 0,694      |                   |            |                     |        |
| F <sub>hitung</sub> = 90,476     |                   |            |                     |        |
| Sig. F = 0,000                   |                   |            |                     |        |

Sumber: Data Primer Diolah

Persamaan regresi yang dihasilkan adalah :

$$Y = 2,594 + 0,113X_1 + 0,705X_2 + e$$

### Uji Hipotesis

#### a. Uji F

Dari hasil regresi didapatkan F<sub>hitung</sub> sebesar 90,476 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. F<sub>tabel</sub> didapatkan dengan melihat nilai F<sub>tabel</sub> yaitu diperoleh nilai sebesar 3,120, yang nilainya lebih besar daripada F<sub>hitung</sub>. Hal ini berarti menerima hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu Soft skill (X<sub>1</sub>) dan Motivasi kerja (X<sub>2</sub>) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Hotel Pelangi Malang.

#### b. Uji t

Hasil uji secara parsial dapat diuraikan sebagai berikut:

- Hasil analisis dapat diperoleh nilai t<sub>hitung</sub> untuk variabel soft skill sebesar 2,494 berarti lebih besar daripada t<sub>tabel</sub> 1,990. Artinya secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel soft skill terhadap kinerja karyawan Hotel Pelangi Malang.
- Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai t<sub>hitung</sub> untuk variabel motivasi kerja sebesar 10,721 berarti lebih besar daripada t<sub>tabel</sub> 1,990. Artinya secara parsial terdapat



pengaruh yang signifikan dari variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Pelangi Malang.

### Nilai Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Angka  $R^2$  sebesar 0,701 menunjukkan bahwa 70,1% kinerja karyawan (Y) pada Hotel Pelangi Malang dapat dijelaskan oleh variabel *soft skill* dan motivasi kerja. Sedangkan sisanya yaitu sebesar 29,9% dapat dijelaskan oleh variabel-variabel lainnya yang tidak dimasukkan ke dalam model.

### Pengaruh *Soft skill* Terhadap kinerja karyawan Hotel Pelangi Malang

Hasil analisis dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *soft skill* terhadap kinerja karyawan Hotel Pelangi Malang. Hasil tersebut menunjukkan bahwa dengan semakin meningkatnya *soft skill* karyawan dalam hal ini yaitu mengenai berfikir sebelum bertindak, kemampuan sosial, kemampuan komunikasi dan kualitas pribadi maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan.

*Soft skill* didefinisikan sebagai keterampilan lunak (*soft*) yang digunakan dalam berhubungan dan bekerjasama dengan orang lain, atau dikatakan sebagai *interpersonal skills*. Keterampilan *soft skill* seseorang dalam berhubungan dengan orang lain (*interpersonal skills*) dan keterampilan mengatur dirinya sendiri (*intrapersonal skills*) yang mampu mengembangkan untuk kerja secara maksimal. Jadi dapat dikatakan bahwa *Soft skill* merupakan kemampuan seseorang dalam berhubungan dengan orang lain (*interpersonal skills*) dan kemampuan seseorang dalam mengatur dirinya sendiri (*intrapersonal skills*) serta kemampuan tambahan seseorang dalam kepercayaan/kepedulian baik terhadap penciptanya maupun orang lain (*ekstrapersonal skills*).

Menurut Elfindri dkk (2010:67) dengan *soft skills* seseorang akan memiliki keterampilan akan berkomunikasi, keterampilan emosional, keterampilan berbahasa, keterampilan berkelompok, memiliki etika dan moral, santun, dan keterampilan spiritual”. Kenyataan tersebut menjadikan dukungan atas *Soft skill* yang dimiliki karyawan akan mendukung upaya untuk memaksimalkan pencapaian kinerja dalam bekerja diperusahaan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rahayu (2007), Faizal (2012), dan Haryanto (2016) yang diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh *Soft skill* terhadap kinerja karyawan.

### Pengaruh Motivasi kerja Terhadap kinerja karyawan Hotel Pelangi Malang

Hasil analisis dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut menunjukkan adanya pengaruh yang searah antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan, atau dengan kata lain dengan meningkatnya motivasi kerja karyawan maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan. Sedangkan pengaruh yang signifikan ini menunjukkan bahwa dengan semakin meningkatnya motivasi kerja karyawan dalam hal ini mengenai dorongan kebutuhan fisiologis, kebutuhan

akan rasa aman, kebutuhan sosial dan kebutuhan penghargaan maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan.

Motivasi merupakan hasrat didalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan dan tentunya hal ini akan berpengaruh terhadap kinerja seseorang. Apabila motivasi kerja seseorang bagus maka kinerja dari orang tersebut juga pasti akan bagus begitu juga sebaliknya. Berdasarkan hasil penelitian Mc Clelland, Edward Murray, Miller dan Gordon W. yang dikutip oleh Mangkunegara (2001:104) menyimpulkan bahwa ada hubungan yang positif antara motivasi dengan kinerja. Artinya pegawai yang mempunyai motivasi yang tinggi maka cenderung memiliki kinerja yang tinggi, dan sebaliknya mereka yang kinerjanya rendah dimungkinkan karena motivasinya rendah.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yuli (2013) dan Rio (2015) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai pengaruh *soft skill* dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Pelangi Malang maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. *Soft skill* dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan Hotel Pelangi, yang ditunjukkan dari hasil uji F dimana nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $90,476 > 3,120$ )
2. *Soft skill* dan motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan Hotel Pelangi, yang ditunjukkan dari hasil uji t dimana nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,494 (X_1)$  dan  $10,721 (X_2) > 1,990$ )

### **Saran**

Berdasarkan kesimpulan di atas dari hasil analisis data yang dilakukan maka dapat dikemukakan beberapa saran yaitu sebagai berikut:

#### **a. Bagi Hotel Pelangi Malang**

1. Pihak manajemen hotel harus berupaya untuk menjaga keharmonisan hubungan antar karyawan perusahaan, upaya ini dilakukan untuk mendukung agar karyawan dapat berinteraksi dengan para karyawan lainnya sehingga upaya untuk memaksimalkan potensi yang dimiliki karyawan dapat dilakukan.
2. Pihak manajemen hotel harus berupaya memberikan pemahaman kepada karyawan agar melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur atau ketentuan yang telah ditetapkan sehingga para karyawan memiliki pertimbangan yang benar-benar matang atas segala tindakan yang dilakukan dan tidak merugikan perusahaan secara umum.
3. Upaya pemenuhan kebutuhan bagi karyawan harus dilakukan, dimana hal ini dilakukan sebagai bentuk kebijakan agar karyawan dalam bekerja perusahaan tidak hanya termotivasi untuk mendapatkan imbalan namun demikian upaya untuk

memaksimalkan potensi diri yang dimiliki karyawan juga menjadi hal penting untuk dilakukan.

4. Pihak manajemen hotel harus benar-benar memberikan fasilitas keamanan dalam bekerja untuk menjaga kondusifitas lingkungan kerja sehingga dapat tercipta hubungan baik antar karyawan dalam bekerja diperusahaan.

b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil Uji R<sup>2</sup> menunjukkan masih ada variabel-variabel lain yang harus diperhatikan dalam penelitian ini. Penelitian-penelitian lebih lanjut, hendaknya menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan sehingga penelitian ini dapat lebih berkembang, karena dengan semakin baik kinerja dari karyawan maka akan berpengaruh baik juga bagi perusahaan.

**Daftar Pustaka**

- Elfindri dkk. 2010. *Soft Skill* Untuk Tenaga Pendidik. Jakarta: Baduose Media.
- Ghozali, Imam. 2005. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang: BP Universitas Diponegoro Semarang.
- Haryanto. 2016. "Pengaruh *Soft Skill* Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Di Wilayah Kabupaten Pasuruan" Jurnal Administrasi Dan Bisnis. Vol 10 No 1
- Islami, Faizal A., 2012. "Analsis Pengaruh *Hard Skill*, *Soft Skill*, Motivasi Terhadap Kinerja Tenaga Penjualan. Jurnal Manajemen. Vol 1 No 1
- Mangkunegara, AP. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Pertama. Bandung: Rosada.
- Malthis, R.L dan Jackson. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.
- Mink. 1993. Seri Manajemen Sumber Daya Manusia (Kinerja/Performance). Jakarta: PT Ellik Media Koputindo
- Prawirosentono, Suyadi. 1999. Kebijakan kinerja karyawan. Kiat membangun organisasi kompetitif menjelang pembebasan perdagangan dunia. Edisi Pertama. Yogyakarta: BPFE.
- Wibowo. 2010. Manajemen Kinerja, Edisi Ketiga. Jakarta: Rajawali Pers.