

KEMAMPUAN KERJA, MOTIVASI DAN PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA HOTEL PURI BAGUS LOVINA

I Komang Ananda Kusuma¹, Ketut Gunawan, dan Gede Arnawa²
Fakultas Ekonomi Universitas Panji Sakti Singaraja

ABSTRAK

Hotel Puri Bagus Lovina merupakan hotel yang terletak di Jalan Seririt Singaraja Desa Pemaron yang mengoperasikan 40 kamar, memperkejakan 86 karyawan tetap dan 14 karyawan harian. Hotel ini dari tahun 2011 sampai dengan tahun 2013 mengalami penurunan jumlah pengunjung yang menginap. Dimana, ini disebabkan oleh faktor internal dan eksternal. Keberhasilan sebuah hotel tidak lepas dari kemampuan kerja karyawan dan motivasi. Kemampuan kerja dan motivasi yang rendah, maka prestasi kerja karyawan akan mengalami penurunan dan akhirnya secara langsung akan dapat memperlambat proses pencapaian tujuan perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara parsial dan simultan dari variabel kemampuan kerja, motivasi dan prestasi kerja karyawan Hotel Puri Bagus Lovina. Data dikumpulkan melalui kuesioner, wawancara dan dokumentasi. Jumlah sampel adalah 86 orang. Analisis data menggunakan bantuan SPSS versi 20. Teknik pengujian data adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda. Uji T dan Uji F digunakan untuk menguji dan membuktikan hipotesis. Hasil uji T dan uji F menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan antara kemampuan kerja dan motivasi terhadap prestasi kerja karyawan Hotel Puri Bagus Lovina dengan nilai determinasi 65,7%. Hasil analisis regresi linier berganda dengan persamaan regresi linier berganda yaitu $Y = 2.825 + 0.230 X_1 + 0.122 X_2$. Sedangkan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap prestasi kerja adalah variabel kemampuan kerja. Simpulan dari penelitian ini adalah terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kemampuan kerja dan motivasi terhadap prestasi kerja karyawan Hotel Puri Bagus Lovina. Saran terhadap pihak hotel hendaknya lebih meningkatkan kemampuan kerja dan motivasi kepada setiap karyawannya serta tidak lupa untuk meningkatkan faktor lainnya yang mendukung bagi peningkatan prestasi kerja karyawan dan karyawan lebih meningkatkan prestasi kerjanya guna mendukung pencapaian tujuan dari pada hotel itu sendiri.

Kata Kunci : *Kemampuan Kerja, Motivasi, Prestasi Kerja*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah faktor utama yang dimiliki suatu organisasi atau perusahaan, yang merupakan kunci utama produktivitas perusahaan. Dikatakan

1 Alumni Fakultas Ekonomi Universitas Panji Sakti Angkatan 2014/2015

2 Tenaga Pengajar Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Unipas

sebagai faktor produksi utama adalah karena manusia berperan sebagai pengelola atau penggerak.

Karyawan adalah orang-orang yang bekerja pada suatu perusahaan atau pada instansi pemerintah atau badan usaha dan memperoleh upah atas jasa-jasanya tersebut. Salah satu bentuk usaha kongkrit untuk mendorong peningkatan prestasi kerja karyawan yaitu dengan cara meningkatkan kemampuan kerja, agar setiap karyawan mampu bekerja dengan baik. Pekerjaan yang dilakukan dengan baik, dengan kemampuan kerja yang sesuai dengan jenis pekerjaan yang diberikan oleh seorang karyawan tentunya akan meningkatkan kualitas pelayanan sehingga mendorong di dalam peningkatan prestasi kerja karyawan. Di mana kemampuan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat memengaruhi keberhasilan karyawan di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Menurut Robbins, (2004:50) Kemampuan kerja (*ability*) adalah kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Pengertian ini dikuatkan oleh Dessler (2003:55) menyatakan bahwa pendidikan dan latihan, inisiatif, dan pengalaman kerja mencerminkan ketrampilan kerja karyawan. Pernyataan tersebut dibuktikan oleh penelitian Ranupandoyo, Heydirachman dan Suad Husnan (2002:135) yang menyatakan bahwa kemampuan kerja identik dengan ketrampilan kerja (*skill*) yang terbentuk dari pendidikan dan latihan, inisiatif serta pengalaman kerja.

Seorang karyawan mau menerima suatu tugas dan tanggung jawab serta bekerja keras, biasanya didorong oleh keinginan atau atas tujuan tertentu. Sesuatu yang mendorong tersebut dikenal dengan istilah motivasi. Ada motivasi untuk mendapatkan sejumlah uang atau upah, keinginan untuk memperoleh jabatan atau penghargaan atas prestasinya.

Menurut Steiner (dalam Kartono, 2004:107) Motif adalah suatu keadaan yang memberikan energi kepada aktivitas-aktivitas atau menggerakkannya, sehingga motivasi adalah mengarahkan atau menyalurkan tingkah laku pada suatu tujuan. Motif merupakan alasan atau daya pendorong yang mendorong manusia untuk

melakukan sesuatu. Memotivasi karyawan merupakan aspek manajemen yang terpenting setiap pimpinan perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2000:9); Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Bernardin dan Russel (1993:231), mengartikan prestasi kerja sebagai suatu catatan perolehan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu dan kegiatan selama suatu periode waktu tertentu. Prestasi kerja yang dimaksud adalah hasil kerja yang dicapai seorang karyawan yang diukur berdasarkan standar kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, ketepatan waktu dan keakuratan kerja.

Tabel 1
Jumlah Pengunjung yang menginap dari tahun 2011 s/d 2013
Hotel Puri Bagus Lovina

No	Tahun	Jumlah Pengunjung (orang)
1	2011	9524
2	2012	9444
3	2013	9400

Sumber : Bagian Personalia Hotel Puri Bagus Lovina, tahun 2013

Dari tabel di atas, terlihat bahwa jumlah kunjungan di Hotel Puri Bagus Lovina dari tahun 2011 s/d 2013 mengalami penurunan. Ini diakibatkan oleh dua faktor yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Di mana secara faktor internalnya yaitu banyak karyawan yang berhenti bekerja sebelum memiliki masa kerja yang lama, dimana salah satu indikator dari kemampuan kerja adalah masa kerja yang dimiliki. Masa kerja yang kurang akan secara langsung berpengaruh terhadap kemampuan kerja karyawan itu sendiri. Dilihat dari kemampuan bahasa, bahasa yang digunakan oleh karyawan masih kurang, sehingga mengakibatkan lemahnya kualitas pelayanan yang diberikan dari pihak hotel kepada pengunjung. Keberhasilan sebuah hotel tidak lepas dari kemampuan kerja karyawan di dalam melakukan pekerjaannya sehingga dapat mendukung peningkatan prestasi kerja karyawan.

Dari wawancara singkat yang dilakukan pada Karyawan Hotel Puri Bagus Lovina, dijelaskan bahwa motivasi kerja yang diberikan oleh pihak hotel terkadang

kurang memuaskan karyawan. Dikatakan kurang memuaskan karena pelatihan yang diberikan dari hotel masih kurang bagi karyawan, dan servis yang diberikan oleh pihak hotel kepada karyawan masih kurang memuaskan bagi karyawan. Dimana, karyawan mengharapkan pelatihan dan servis yang diberikan oleh hotel bisa lebih optimal. Sementara itu ada karyawan yang berpendapat bahwa prestasi kerja karyawan dapat meningkat karena adanya motivasi yang diberikan oleh pihak hotel. Dilihat dari faktor eksternalnya yaitu jalan menuju hotel masih kurang bagus untuk dilalui, persaingan yang semakin banyak, pihak hotel dituntut untuk mempertahankan dan meningkatkan kualitas kerja dan kuantitas kerja pelayanannya.

Adanya kemampuan kerja dan motivasi yang rendah dalam suatu perusahaan, maka prestasi kerja karyawan akan mengalami penurunan dan akhirnya secara langsung akan dapat memperlambat proses pencapaian tujuan perusahaan. Untuk memahami seberapa besar pengaruh kemampuan kerja dan motivasi yang dihadapi perusahaan, dilakukan penelitian dengan judul “ Kemampuan Kerja, Motivasi dan Prestasi kerja Karyawan Pada Hotel Puri Bagus Lovina”.

Berdasarkan latar belakang di atas, secara terperinci rumusan masalahnya adalah apakah ada pengaruh antara kemampuan kerja dan motivasi secara parsial dan simultan terhadap prestasi kerja karyawan?

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh antara kemampuan kerja dan motivasi terhadap prestasi kerja karyawan.

METODOLOGI PENELITIAN

1. Definisi Operasional Variabel

- 1.) Kemampuan Kerja adalah kemampuan karyawan Hotel Puri Bagus Lovina di dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan perusahaan terhadap karyawan, yang meliputi : Kesanggupan kerja, Pendidikan dan Masa Kerja.
- 2.) Motivasi adalah suatu dorongan atau rangsangan yang diberikan oleh Hotel Puri Bagus Lovina kepada karyawannya, sehingga mampu untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan perusahaan, meliputi : a). motivasi

intrinsik yang terdiri dari tanggung jawab, keinginan berprestasi, mengembangkan keterampilan, kebebasan bertindak, keinginan untuk maju, b). Motivasi Ekstrinsik yang terdiri dari gaji/upah, pelatihan, tunjangan hari raya, mendapat pujian, dan promosi.

- 3.) Prestasi Kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan Hotel Puri Bagus Lovina dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dan dapat dipertanggungjawabkan kepada atasannya, meliputi kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, ketepatan waktu dan keakuratan kerja.

2. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Hotel Puri Bagus Lovina yang beralamat di Jalan Raya Seririt Singaraja tepatnya di Desa Pemaron Singaraja-Bali.

3. Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2007 : 72) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : Obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Menurut Arikunto (2003) jika jumlah populasi di bawah 100 atau sama dengan 100, maka keseluruhan populasi dapat dijadikan sampel penelitian. Jadi jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 86 orang.

4. Jenis Data

- 1.) Data Kuantitatif adalah data yang dapat diukur dan dinyatakan dengan angka, seperti jumlah karyawan, jumlah pengunjung yang menginap, dan hasil penyebaran kuisioner yang telah dibagikan.
- 2.) Data Kualitatif adalah data yang tidak dinyatakan dengan angka-angka seperti sejarah perusahaan dan struktur organisasi.

5. Teknik Pengumpulan Data

- 1.) Observasi

Yaitu suatu cara untuk mendapatkan data dengan mengadakan pengamatan langsung ke lapangan.

2.) Teknik Wawancara / *Interview*

Yaitu cara pengumpulan data dengan wawancara langsung kepada manajer personalia dan karyawan Hotel Puri bagus Lovina.

3.) Dokumentasi

Yaitu Pengumpulan data dengan melihat catatan-catatan atau dokumen-dokumen yang ada di perusahaan yang erat kaitannya dengan masalah yang diteliti.

4.) Kuesioner

Yaitu Pengumpulan data dengan mengajukan daftar pertanyaan tertulis yang dilanjutkan kepada karyawan tentang masalah yang akan dibahas.

6. Pengujian Instrumen

1.) Uji Validitas Instrumen

Validitas menunjukkan seberapa baik suatu instrumen yang digunakan dapat mengukur suatu konsep tertentu. Uji validitas dilakukan terhadap masing-masing item pertanyaan (indikator) yang membentuk variabel tertentu, dalam penelitian ini adalah variabel kemampuan kerja, motivasi dan prestasi kerja karyawan. Untuk mengukur validitas digunakan korelasi *Product Moment Pearson*. Jika hasil korelasi *Product Moment Pearson* antara masing-masing indikator dengan skor total indikator menunjukkan hasil yang signifikan ($r \text{ hitung} > r \text{ table}$ dan signifikan $< 0,05$). Maka item tersebut dapat dikatakan *Valid*. Pengujian validitas dapat dilakukan dengan bantuan SPSS versi 20.00. Besarnya r tabel adalah 0.213.

2.) Uji Reliabilitas Instrumen

Koefisien *Cronbach's Alpha* digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur tinggi reliabilitas atau konsistensi internal diantara butir-butir pertanyaan dalam suatu *instrument*. Item pengukuran dikatakan *reliable* jika memiliki nilai koefisien alpha lebih besar dari 0,6,

3.) Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui berubahnya variabel terikat yang dipengaruhi oleh variabel-variabel bebas secara serempak. Pada penelitian ini

menggunakan bantuan aplikasi program SPSS versi 20.00 (*statistical program for social science*) dibawah operasi *windows*.

4.) Uji T

Uji T digunakan untuk melihat pengaruh tiap variabel bebas secara parsial atau individu terhadap variabel terikatnya.

Rumusan hipotesis :

H_0 : variabel X_1, X_2 , secara parsial tidak berpengaruh terhadap Y

H_a : Variabel X_1, X_2 , secara parsial berpengaruh terhadap Y

1.) Ketentuan yang digunakan yaitu :

$H_0 : b_1 = b_2 = 0$ menunjukkan secara parsial antara variabel bebas kemampuan kerja (X_1) dan motivasi (X_2) tidak memiliki pengaruh signifikan dengan variabel prestasi kerja karyawan (Y).

$H_0 : b_1 \neq b_2 \neq 0$ menunjukkan secara parsial antara variabel bebas kemampuan kerja (X_1) dan motivasi (X_2) memiliki pengaruh signifikan dengan variabel prestasi kerja karyawan (Y).

2.) Dengan taraf signifikansi $\alpha = 5\%$ atau 0.05 dengan derajat bebas $(n-2)$ dimana, n = jumlah pengamatan.

Besarnya $T_{tabel\ df\ (2;84)}$ adalah sebesar 1.9886 (lampiran).

3.) Kriteria Keputusan :

H_0 diterima jika $T_{hitung} \leq T_{tabel}$

H_0 ditolak jika $T_{hitung} > T_{tabel}$

5.) Uji F

Untuk mengetahui hubungan atau pengaruh dari variabel bebas secara simultan atau keseluruhan terhadap variabel terikat dilakukan dengan menggunakan uji F.

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan atau bersama-sama dari variabel-variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat.

Rumusan hipotesis :

H_0 : Variabel X_1, X_2 , secara simultan tidak berpengaruh terhadap Y

H_a : Variabel X_1 , X_2 , secara simultan berpengaruh terhadap Y

1.) Ketentuan yang digunakan yaitu :

$H_0 : b_1 = b_2 = 0$ menunjukkan secara simultan antara variabel bebas kemampuan kerja (X_1) dan motivasi (X_2) tidak memiliki pengaruh signifikan dengan variabel prestasi kerja karyawan (Y).

$H_0 : b_1 \neq b_2 \neq 0$ menunjukkan secara simultan antara variabel bebas kemampuan kerja (X_1) dan motivasi (X_2) memiliki pengaruh signifikan dengan variabel prestasi kerja karyawan (Y).

2.) Dengan taraf signifikansi $\alpha = 5\%$ atau 0.05 dengan derajat bebas $(n-k-1)$ dimana, n = jumlah pengamatan dan k = jumlah variabel bebas.

Besarnya F_{tabel} df (2;83) adalah sebesar 3,1055

3.) Kriteria keputusan :

H_0 diterima jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$

H_0 ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$

6.) Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat (Ghozali, 2005:83). Nilai Koefisien determinasi adalah antara nol atau satu. Nilai R^2 yang kecil kemampuan variabel-variabel bebas (gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja) dalam menjelaskan variasi variabel terikat (kinerja karyawan) amat terbatas. Begitu pula sebaliknya, nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat.

Adapun rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$D = R^2 \times 100 \%$$

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Penelitian

Berdasarkan pokok masalah dan hipotesis yang diajukan, variabel-variabel dalam analisis ini dapat dideskripsikan sebagai berikut :

a.) Variabel Kemampuan Kerja

Variabel kemampuan kerja (X_1) diukur dengan 6 (enam) buah pertanyaan atau pernyataan yang mewakili indikator-indikator besaran nilai kemampuan kerja, yaitu kesanggupan kerja, pendidikan dan masa kerja.

b.) Variabel Motivasi

Variabel motivasi (X_2) diukur dengan 16 pertanyaan atau pernyataan yang mengenai motivasi dengan indikator-indikator, yaitu a. motivasi intrinsik yang terdiri dari tanggung jawab, keinginan berprestasi, mengembangkan keterampilan, kebebasan bertindak, keinginan untuk maju, dan b. Motivasi Ekstrinsik yang terdiri dari gaji/upah, pelatihan, tunjangan hari raya, mendapat pujian, dan promosi.

c.) Variabel Prestasi Kerja

Variabel prestasi kerja (Y) diukur dengan 4 (empat) pertanyaan yang mewakili indikator-indikator yaitu kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, ketepatan waktu dan keakuratan kerja.

1.) Karakteristik Responden

Responden penelitian berjumlah 86 orang. Karakteristik responden dapat dilihat pada tabel 2 sebagai berikut :

Tabel 2
Karakteristik Responden

No	Karakteristik	Uraian	Jumlah	Prosentase (%)
1	Jenis Kelamin	Laki-laki	63	73
		Perempuan	23	27
2	Umur	≤ 20 Tahun	0	0
		21-30 Tahun	55	64
		31-40 Tahun	27	31
		41-50 Tahun	4	5
		> 50 Tahun	0	0
3	Status Pernikahan	Menikah	48	56
		Belum Menikah	38	44
4	Pendidikan	SMP	4	5
		SMA	20	23
		Diploma	58	67
		Sarjana	4	5

5	Lama Bekerja	≤ 2 Tahun	15	17
		2-5 Tahun	37	43
		>5 Tahun	34	40

Sumber : Hotel Puri Bagus Lovina, tahun 2014

Berdasarkan tabel 2, dilihat dari jenis kelamin karyawan Hotel Puri Bagus Lovina sebagian besar adalah laki-laki dengan persentase 73%, berdasarkan umur didominasi oleh karyawan dengan umur antara 21-30 tahun dengan persentase 64%, berdasarkan status pernikahan didominasi karyawan yang sudah menikah dengan persentase 56%, berdasarkan status pendidikan didominasi pada karyawan yang berpendidikan diploma sebesar 58 dengan persentase 67% sedangkan berdasarkan lama bekerja maka karyawan Hotel Puri Bagus Lovina didominasi 2-5 tahun dengan persentase 43%

2.) Uji Validitas dan Reliabilitas

Berdasarkan hasil pengujian validitas untuk masing-masing item pertanyaan pada variabel-variabel diketahui bahwa semua item pertanyaan pada variabel-variabel adalah *valid* (r hitung $>$ r tabel). r tabel berdasarkan tabel distribusi r sebesar = 0,213 Dengan demikian item-item yang membentuk variabel prestasi kerja adalah *valid*, sehingga dapat digunakan analisis lebih lanjut. Dapat dilihat pada tabel

Tabel 3
Hasil Uji Validitas Instrumen
Variabel Kemampuan Kerja

Kemampuan Kerja	Corrected Item-Total Correlation	Nilai Batas	Simpulan
Kemp1	0,710	0,213	Valid
Kemp2	0,696	0,213	Valid
Kemp3	0,705	0,213	Valid
Kemp4	0,782	0,213	Valid
Kemp5	0,736	0,213	Valid
Kemp6	0,609	0,213	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS versi 20

Tabel 4
Hasil Uji Validitas Instrumen
Variabel Motivasi

Motivasi	Corrected Item- Total Correlation	Nilai Batas	Simpulan
Mot1	0,250	0,213	Valid
Mot2	0,269	0,213	Valid
Mot3	0,503	0,213	Valid
Mot4	0,255	0,213	Valid
Mot5	0,540	0,213	Valid
Mot6	0,312	0,213	Valid
Mot7	0,264	0,213	Valid
Mot8	0,552	0,213	Valid
Mot9	0,656	0,213	Valid
Mot10	0,613	0,213	Valid
Mot11	0,627	0,213	Valid
Mot12	0,619	0,213	Valid
Mot13	0,558	0,213	Valid
Mot14	0,597	0,213	Valid
Mot15	0,625	0,213	Valid
Mot16	0,683	0,213	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS versi 20

Tabel 5
Hasil Uji Validitas Instrumen
Variabel Prestasi Kerja

Prestasi Kerja	Corrected Item- Total Correlation	Nilai Batas	Simpulan
Prest1	0,526	0,213	Valid
Prest2	0,395	0,213	Valid
Prest3	0,513	0,213	Valid
Prest4	0,606	0,213	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS versi 20

Setelah item pernyataan dinyatakan valid, maka dilakukan uji reliabilitas kuesioner. Suatu instrument dinyatakan reliable atau handal, apabila koefisien reliabilitas (α) lebih besar dari 0,60. Koefisien reliabilitas (*Cronbach's Alpha*) dapat dilihat pada tabel 6.

Tabel 6
Reliability Statistics

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Batas	N of Item	Simpulan
Kemampuan Kerja (X_1)	0,889	0,60	6	Reliabel
Motivasi (X_2)	0,867	0,60	16	Reliabel
Prestasi Kerja (Y)	0,717	0,60	4	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS versi 20

Berdasarkan Hasil Uji reliabilitas terlihat nilai *Cronbach's Alpha* dari semua variabel lebih besar dari 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa *instrument* reliable dan layak digunakan untuk hasil analisis lebih lanjut.

2. Pembahasan Hasil Penelitian

1) Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yakni kemampuan kerja (X_1), motivasi (X_2) terhadap variabel terikat prestasi kerja karyawan (Y) dengan bantuan program SPSS versi 20. Model persamaan regresi linier berganda yang diperoleh yaitu $Y = 2.825 + 0.230 X_1 + 0.122 X_2$. Sesuai tabel 7.

Tabel 7
Regresi Linier Berganda

No	Variabel	Koefisien Regresi	Std. Error
1.	Kemampuan Kerja (X_1)	0.230	0.036
2.	Motivasi (X_2)	0.122	0.021
3.	Konstanta (Y)	2.825	1.109

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS versi 20

Berdasarkan tabel 7 diketahui bahwa koefisien regresi bertanda positif. Ini berarti ada pengaruh positif (searah) antara kemampuan kerja dan motivasi terhadap prestasi kerja karyawan Hotel Puri Bagus Lovina. Dengan peningkatan kemampuan kerja dan peningkatan motivasi yang ada, maka prestasi kerja karyawan juga akan meningkat.

2. Uji T (t-test)

Tabel 8
Perbandingan T_{hitung} dengan T_{tabel}

Variabel	T_{hitung}	Signifikansi	T_{tabel}	Kesimpulan
Kemampuan Kerja (X_1)	6.318	0.000	1.9886	Signifikan
Motivasi (X_2)	5.770	0.000	1.9886	Signifikan

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS versi 20

Berdasarkan hasil perhitungan tampak bahwa nilai hitung dan tingkat signifikansi masing-masing variabel bebas adalah sebagai berikut :

- 1.) Kemampuan Kerja (X_1) mempunyai $T_{hitung} = 6.318$ dengan tingkat signifikansi = 0.000 sementara $T_{tabel} = 1.9886$. Nilai $T_{hitung} = 6.318 > T_{tabel} = 1.9886$. Hasil ini menunjukkan bahwa kemampuan kerja (X_1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y) Hotel Puri Bagus Lovina.
- 2.) Motivasi (X_2) mempunyai $T_{hitung} = 5.770$ dengan tingkat signifikansi = 0.000 sementara $T_{tabel} = 1.9886$. Nilai $T_{hitung} = 5.770 > T_{tabel} = 1.9886$. Hasil ini menunjukkan bahwa Motivasi (X_2) memiliki pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja (Y) Hotel Puri Bagus Lovina.

3. Uji F (F-Test)

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel dependen. Hasil uji F dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 9
Perbandingan F_{hitung} dengan F_{tabel}

Model	Jumlah Kuadrat	df	Kuadrat tengah	F	Sig
<i>Regression</i>	167.237	2	83.618	79.481	0.000
<i>Residual</i>	87.321	83	1.052		
Total	254.558	85			

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS versi 20

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh hasil F_{hitung} sebesar 79.481 sedangkan F_{tabel} ($\alpha = 0,05$; df regresi = 2 ; df residual = 83) adalah sebesar 3.1055. Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $79.481 > 3.1055$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat

disimpulkan bahwa kemampuan kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Hotel Puri Bagus Lovina.

4. Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan besaran yang menunjukkan besarnya variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya. Dengan kata lain, koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel-variabel bebas dalam menerangkan variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *Adjusted R Square* sebagaimana dapat dilihat pada tabel 10 :

Tabel 10
Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.811 ^a	.657	.649	1.02570	1.395

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kemampuan Kerja

b. Dependent Variable: Prestasi kerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS versi 20

Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.657 (lampiran) yang berarti bahwa variabel kemampuan kerja (X_1) dan motivasi (X_2) mampu menjelaskan perubahan yang terjadi pada variabel prestasi kerja karyawan (Y) sebesar 65.7% dan sisanya 34.3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas pada penelitian ini seperti kinerja, semangat kerja, produktivitas kerja, lingkungan kerja dan beberapa faktor yang dapat memengaruhi prestasi kerja karyawan.

2. Pembahasan

Pengujian hipotesis yang dilakukan dengan pengujian signifikansi parsial (Uji statistik T) memberikan hasil bahwa terdapat pengaruh secara parsial antara kemampuan kerja dan motivasi terhadap prestasi kerja karyawan Hotel Puri Bagus Lovina.

Pengujian hipotesis yang dilakukan dengan pengujian signifikansi simultan (Uji Statistik F) memberikan hasil bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara

simultan antara kemampuan kerja dan motivasi terhadap prestasi kerja karyawan pada Hotel Puri Bagus Lovina.

Kemampuan kerja karyawan perlu ditingkatkan lagi untuk mencapai prestasi kerja karyawan. Dengan adanya kemampuan kerja yang baik pekerjaan yang diberikan oleh atasan kepada karyawan akan dapat dilaksanakan dengan baik. Dan motivasi yang diberikan dari pihak hotel dilakukan untuk mendorong peningkatan prestasi kerja.

Dengan demikian, pencapaian kerja masing-masing karyawan akan terpenuhi sehingga memberikan dampak secara bersama-sama terhadap prestasi kerja karyawan secara keseluruhan.

PENUTUP

1. Simpulan

Berdasarkan analisis pengaruh kemampuan kerja dan motivasi terhadap prestasi kerja karyawan Hotel Puri Bagus Lovina maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Variabel kemampuan kerja dan motivasi berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan pada Hotel Puri Bagus Lovina
2. Variabel kemampuan kerja dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan pada Hotel Puri Bagus Lovina
3. Variabel kemampuan kerja mempunyai pengaruh yang dominan terhadap prestasi kerja karyawan pada Hotel Puri Bagus Lovina.

2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan simpulan di atas maka dapat disarankan bahwa Pihak hotel hendaknya lebih meningkatkan kemampuan kerja dan motivasi kepada setiap karyawannya untuk peningkatan prestasi kerja karyawan. Dan Para karyawan juga lebih meningkatkan prestasi kerjanya guna mendukung pencapaian tujuan dari pada hotel itu sendiri.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2003. *Prosedur Penelitian*. Penerbit. Rieneka Cipta. Jakarta.
- Bernardin, H.J. and Russel, J.E.A. 1993. *Human Resources Management : An Experiental Approach*. McGraw-Hill, Inc., United State Of America.
- Dessler Garry. 2003. *Manajemen Personalia*, Alih Bahasa Agus Dharma, Erlangga, Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang : BP Universitas Diponegoro. Semarang.
- Kartono, Kartini. 2004. *Pemimpin dan kepemimpinan, Apakah Kepemimpinan Abnormal itu?*. Pt. Grafindo Persada. Jakarta
- Mangku Negara, Syafri. 2000. *Manajemen Sumber Daya manusia Strategik*, Edisi I, IPB Bogor.
- Ranupandoyo, Heydirachman dan Suad Husnan. 2002. *Manajemen Personalia*. BPFE-UGM. Yogyakarta.
- Robbins, Stephen P. 2004. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Jilid I, Edisi Bahasa Indonesia, Prenhallindo, Jakarta.
- Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Kesepuluh. Penerbit Alfabeta, CV. Bandung