

PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA HOTEL PURI BAGUS LOVINA PADA TAHUN 2014

Ketut Muliharta

Jurusan Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Pendidikan Ganesha
Singaraja, Indonesia

e-mail : ketutkuranyik@yahoo.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui (1) pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan hotel Puri Bagus Lovina, (2) pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan hotel Puri Bagus Lovina, dan (3) pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan hotel Puri Bagus Lovina. Subjek penelitian adalah hotel Puri Bagus Lovina dan obyeknya adalah kemampuan kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan. Jenis data adalah data kualitatif. Metode pengumpulan data yang dipakai dalam penelitian ini adalah kuisioner, wawancara, dan dokumentasi data tahun 2014 serta dianalisis dengan menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan (1) ada pengaruh secara signifikan dari kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan hotel Puri Bagus Lovina, (2) ada pengaruh secara signifikan dari signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Puri Bagus Lovina, dan (3) ada pengaruh secara simultan kemampuan kerja dan motivasi kerja pada kinerja karyawan hotel Puri Bagus Lovina.

Kata-kata kunci: kemampuan kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine (1) the effect of the ability to work on employee performance at Puri Bagus Lovina, (2) the effect of motivation on employee performance Puri Bagus Lovina, and (3) the effect of work ability and work motivation on employee performance Puri Bagus Lovina. Subjects were Puri Bagus Lovina and its object is the work ability, motivation and performance of employees. This type of data is qualitative data. Data collection method used in this research were questionnaires, interviews, and documentation of data in 2014 and analyzed using multiple linear regression. The results showed (1) significant effect on the ability to work on employee performance Puri Bagus Lovina, (2) significant influence of significant between work motivation on employee performance Puri Bagus Lovina, and (3) effect simultaneously working ability and work motivation on employee performance Puri Bagus Lovina.

Key words: work ability, work motivation and employee performance

Latar Belakang

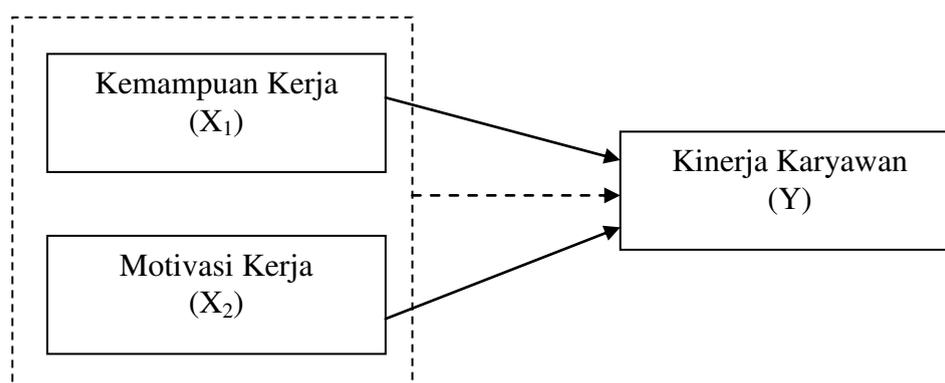
Perusahaan pada umumnya didirikan dengan tujuan dapat melangsungkan hidupnya dan untuk memperoleh keuntungan yang maksimal. Untuk dapat mencapai tujuan tersebut, maka perusahaan harus melakukan berbagai upaya yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Upaya tersebut haruslah dapat memotivasi atau memberikan semangat karyawan dalam bekerja. Kinerja karyawan bagi suatu perusahaan sangat penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Karena semakin tinggi kinerja karyawan dalam perusahaan, berarti laba yang dicapai perusahaan juga semakin tinggi. Hotel Puri Bagus Lovina merupakan salah satu jenis usaha yang bergerak pada industri perhotelan. Hotel Puri Bagus Lovina terletak di Jalan Seririt-Singaraja Desa Pamaran. Hotel Puri Bagus Lovina merupakan *city tour* yang cocok untuk para tamu yang datang baik dengan tujuan bisnis, dinas dan berlibur. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada pihak hotel yaitu pada manajer personalia, diperoleh bahwa Hotel Puri Bagus Lovina memperkejakan 86 karyawan tetap dan 12 karyawan harian. Karyawan tersebut didistribusikan ke dalam departemen Kantor Depan sebanyak 8 karyawan tetap, dan 3 karyawan tidak tetap; Restaurant (*FB Service*) sebanyak 11 karyawan tetap, dan 3 karyawan tidak tetap; Dapur (*FB Product*) sebanyak 16 karyawan tetap, 1 karyawan tidak tetap; Administrasi (*Accounting*) sebanyak 7 karyawan tetap, dan 1 karyawan tidak tetap; Tata Graha (*House Keeping*) sebanyak 19 karyawan tetap, dan karyawan 3 tidak tetap; Mesin (*Engineering*) sebanyak 8 karyawan tetap, dan 1 karyawan tidak tetap; Manager (RM/EAM) sebanyak 2 karyawan tetap; Manager rekreasi sebanyak 1 karyawan tetap; Rekreasi dan Kapal (*Cruise*) sebanyak 5 karyawan tetap; Satpam (*Security*) sebanyak 8 karyawan tetap; dan Personalia sebanyak 1 karyawan tetap. Hotel Puri Bagus Lovina memiliki cara tersendiri dalam memotivasi karyawannya. Berkaitan dengan kesejahteraan karyawan, manajemen hotel memberikan tunjangan, di samping upah untuk setiap bulannya. Tunjangan yang

diberikan dalam bentuk tunjangan hari raya yaitu diberikan sekali dalam setahun yang besarnya disesuaikan dengan gaji dan jabatan karyawan tersebut. Bentuk kesejahteraan yang lain berupa jaminan kesehatan dan keselamatan kerja karyawan yaitu tunjangan kesehatan dengan cara mengganti berobat kedokter dan ke Rumah Sakit, serta mendapat tanggungan asuransi. Jadi dalam hal kesehatan karyawan mendapat biaya pengobatan yaitu ditanggung oleh perusahaan sesuai dengan perjanjian karyawan dan yang mendapat tanggungan dari perusahaan. Kunjungan tamu yang menginap mencerminkan kinerja karyawan dapat memuaskan tamu yang menginap. Berdasarkan penelitian awal yang dilakukan di Hotel Puri Bagus Lovina, peneliti melihat bahwa kinerja karyawan masih belum sesuai harapan. Jumlah pengunjung yang menginap di Hotel Puri Bagus Lovina dari tahun 2011 sampai dengan tahun 2013 terus mengalami penurunan. Secara rinci penurunan tersebut dari tahun 2011 jumlah pengunjung sebanyak 9524 orang menurun sebanyak 80 pengunjung menjadi 9444 orang di tahun 2012. Dari tahun 2012 jumlah pengunjung mengalami penurunan sebanyak 44 dari 9444 menjadi 9400 di tahun 2013. Dari data tersebut, terlihat bahwa jumlah kunjungan di Hotel Puri Bagus Lovina dari tahun 2011 sampai dengan tahun 2013 mengalami penurunan. Hal ini diduga karena kemampuan kerja dan motivasi kerja yang belum sesuai harapan. Peningkatan kinerja karyawan tidak terlepas dari kemampuan kerja karyawan. Karyawan harus memberikan pelayanan yang memuaskan kepada tamu kunjungan. Karyawan hotel dituntut agar memiliki wawasan luas dan detil tentang bagaimana melayani tamu hotel. Oleh karena itu, standar tingkat kemampuan kerja yang sesuai dengan bidang pariwisata dapat menjadikan karyawan memiliki kemampuan berbahasa asing dan paham etika berbahasa serta mampu mengembangkan dan mempromosikan hotel. Daya dorong tersebut disebut motivasi. Hal ini ditegaskan oleh teori motivasi Vroom dan Dessler (dalam Kristiwardhana, 2011) mengatakan bahwa

orang-orang biasanya termotivasi atau terdorong untuk bekerja pada suatu jabatan tertentu yang mereka rasa akan memperoleh imbalan. Bagi karyawan, imbalan yang dijadikan motivasi kerja adalah upah. Perusahaan tidak dibenarkan memberikan upah yang tidak sesuai dengan pedoman yang ditetapkan oleh pemerintah yaitu harus sesuai dengan persyaratan yang tercantum dalam Upah Minimum Regional (UMR). Penggajian harus memperhatikan peraturan pemerintah, seperti ketentuan tentang Upah Minimum Regional (UMR). Sistem pemberian upah yang diberikan oleh Hotel Puri Bagus Lovina dibayar setiap awal bulan. Berdasarkan hasil observasi awal melalui wawancara dari 6 orang karyawan diperoleh bahwa rata-rata upah yang diterima sebesar Rp 1.050.000. Jika dibandingkan dengan Upah Minimum Regional (UMR) Kabupaten Buleleng Tahun 2014 yaitu sebesar Rp 1.650.000, upah tersebut masih dibawah ketentuan yang ditetapkan pemerintah.

Penelitian ini menggunakan dua variabel bebas dan satu variabel terikat. Adapun variabel bebas dari penelitian ini adalah kemampuan kerja dan motivasi kerja yang akan mempengaruhi variabel terikat, yakni kinerja pegawai. Kemampuan kerja akan berpengaruh dalam pencapaian suatu pekerjaan. Dimensi kemampuan kerja dalam penelitian ini adalah keterampilan, pengetahuan, dan pengalaman kerja. Dimensi motivasi kerja dalam penelitian ini adalah gaji, kondisi sosial lingkungan kerja, dan kondisi fisik tempat kerja. Dimensi kinerja pegawai adalah hasil kerja, perilaku kerja, sifat pribadi. Kemampuan kerja dan motivasi kerja merupakan faktor yang berkaitan erat dengan pelaksanaan suatu pekerjaan di mana mereka bekerja. Kedua faktor tersebut berorientasi pada peningkatan kinerja yang mengarah pada tercapainya tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Gambar 1. Paradigma Penelitian Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Puri Bagus Lovina.



Keterangan:

- > : Pengaruh secara parsial
- - - - -> : Pengaruh secara simultan

Bertitik tolak dari dasar pemikiran tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul "Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Puri Bagus Lovina Pada Tahun 2014". Berdasarkan latar belakang yang ada, maka yang menjadi rumusan masalah

dalam penelitian ini adalah sebagai berikut. (1) Apakah ada pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Puri Bagus Lovina? (2) Apakah ada pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Puri Bagus Lovina? (3) Apakah ada pengaruh secara simultan antara kemampuan kerja dan

motivasi terhadap kinerja karyawan pada Hotel Puri Bagus Lovina?

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan penelitian ini adalah Untuk mengetahui (1) pengaruh antara kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Puri Bagus Lovina. (2) pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Puri Bagus Lovina. (3) pengaruh secara simultan antara kemampuan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Hotel Puri Bagus Lovina.

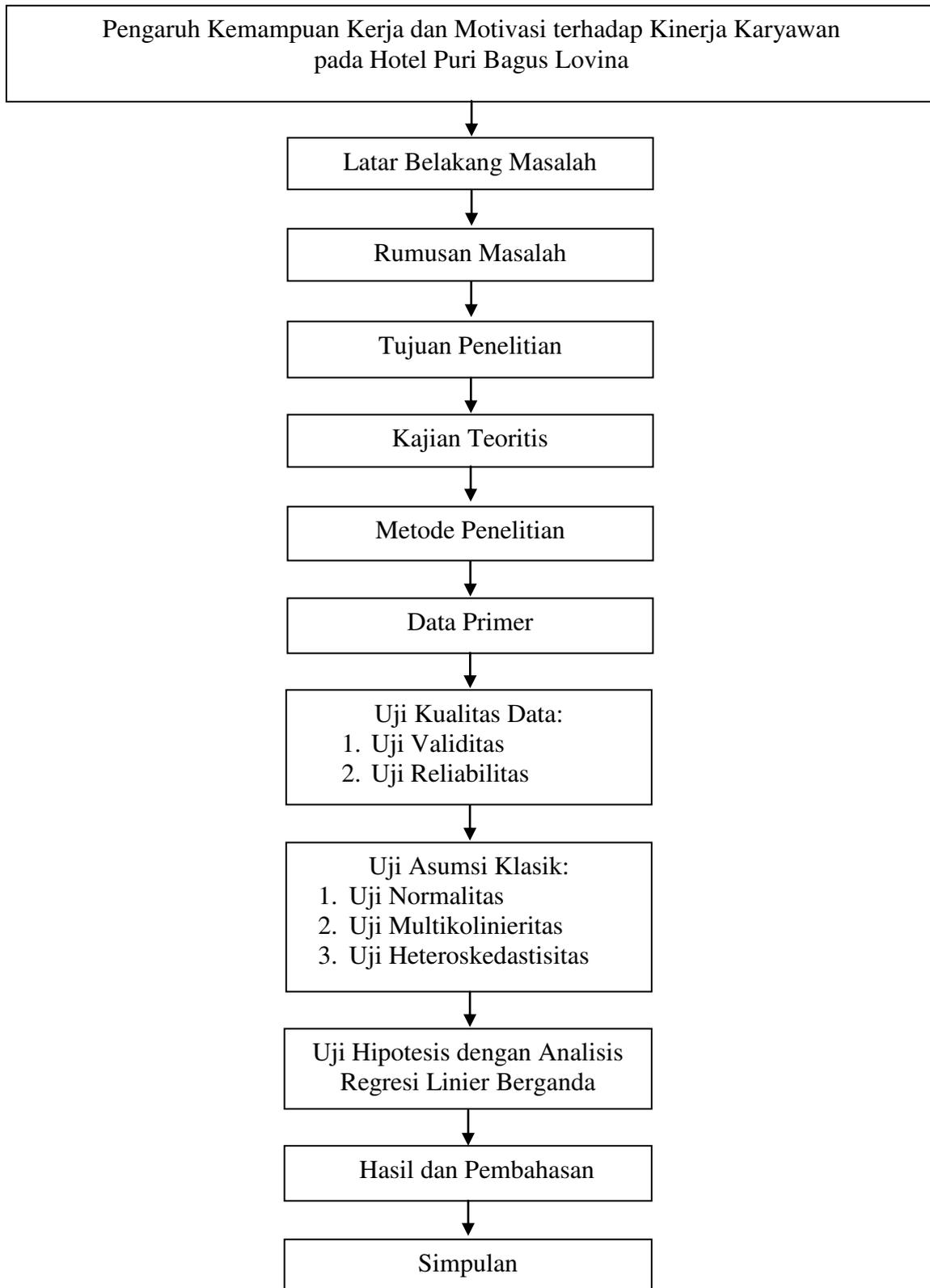
Manfaat hasil penelitian ini diharapkan berguna sebagai berikut. (1) Bagi Mahasiswa, memberikan wawasan yang lebih luas dalam merangkai dan

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah dan kajian teori yang diuraikan di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut. (1) Ada pengaruh antara kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Puri Bagus Lovina. (2) Ada pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Puri Bagus Lovina. (3) Ada pengaruh secara simultan antara kemampuan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Hotel Puri Bagus Lovina

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menggunakan angka dari hasil observasi dengan maksud untuk menjelaskan fenomena dari observasi (Firdaus, 2012). Penelitian ini dilakukan pada Hotel Puri Bagus Lovina. Rancangan penelitian ini digunakan untuk menganalisis pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

memadukan ilmu pengetahuan yang telah diperoleh di bangku kuliah dengan keadaan nyata yang ada dilapangan, disamping salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi Undiksha. (2) Bagi Perusahaan, penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan bermanfaat bagi perusahaan dalam bidang manajemen sumber daya manusia umumnya dan khususnya dalam hal kemampuan kerja, motivasi dan kinerja karyawan. (3) Bagi Universitas, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai hasil bahan bacaan di perpustakaan dan juga sebagai perbandingan bagi mahasiswa yang menulis masalah yang sama.

Variabel penelitian dalam penelitian ini yaitu kemampuan kerja dan motivasi kerja sebagai variabel bebas (independen), sedangkan kinerja karyawan sebagai variabel terikat (dependen). Langkah selanjutnya adalah mengumpulkan data dengan instrumen penelitian berupa kuesioner. Data yang terkumpul kemudian diuji terlebih dahulu dengan uji validitas dan reliabilitas. Teknik analisis kuantitatif yang digunakan adalah teknik analisis regresi linier berganda (*multiple regression analysis*). Sebelum dilakukan analisis regresi linear ganda terlebih dahulu dilakukan uji persyaratan analisis yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolonieritas, dan uji heteroskedastitas. Hasil analisis kemudian diinterpretasikan dan setelah itu disimpulkan dan diberikan saran. Untuk lebih jelasnya rancangan penelitian dapat dilihat pada Gambar 2



Gambar 2 Rancangan Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Hotel Puri Bagus Lovina yang beralamat di Desa

Pemaron Kecamatan Buleleng Kabupaten Buleleng.

Subjek penelitian ini adalah para karyawan Hotel Puri Bagus Lovina. Objek penelitian ini adalah kemampuan kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan pada Hotel Puri Bagus Lovina tahun 2014.

Populasi merupakan keseluruhan objek atau berkaitan dengan masalah penelitian, keseluruhan unit dalam ruang lingkup yang akan diteliti (Martono, 2011). Dengan demikian, populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan Hotel Puri Bagus Lovina yang berjumlah 98 orang.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif (Sugiyono, 2010). Data kuantitatif merupakan data yang berbentuk angka atau data kualitatif diangkakan. Data tersebut meliputi data kuesioner yang diberikan oleh peneliti serta keterangan-keterangan mengenai kemampuan kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan.

Untuk sumber data didapat dari data primer. Data primer adalah data yang diperoleh sendiri oleh perorangan/organisasi langsung melalui objeknya (Firdaus, 2012). Data tersebut dapat diperoleh secara langsung dari karyawan yang bekerja di Hotel Puri Bagus Lovina dengan menggunakan daftar pertanyaan dalam bentuk kuesioner

METODE.

Metode pengumpulan data adalah cara yang digunakan untuk memperoleh data penelitian. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

(1) Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2013). Dalam penelitian ini data dikumpulkan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada responden. Kuesioner terdiri dari dua bagian. Pertama, berisikan pertanyaan-pertanyaan tentang data responden. Kedua, berisikan pertanyaan-pertanyaan data yang berkaitan dengan variabel penelitian. (2) Pencatatan Dokumentasi adalah teknik pengumpulan data sekunder yang dilakukan dengan pencatatan atau pengumpulan dokumen-dokumen yang berhubungan dengan permasalahan yang diteliti pada Hotel Puri Bagus Lovina Tahun 2014. (3) Wawancara adalah cara pengumpulan data dengan wawancara langsung kepada manajer personalia dan karyawan Hotel Puri bagus Lovina. Instrumen penelitian merupakan alat yang digunakan untuk mengukur variabel dalam rangka mengumpulkan data. Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner sedangkan, teknik pengukuran yang digunakan yaitu adalah skala *likert* dengan lima alternatif jawaban. Untuk mendeskripsikan aspek-aspek dan indikator-indikator yang diukur serta mempermudah penyusunan butir-butir pertanyaan, maka disusun kisi-kisi kuesioner kemampuan kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan yang disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Variabel, Dimensi, Indikator, Satuan Ukur, dan Skala Pengukuran

Variabel	Dimensi	Indikator	Satuan Ukur	Skala
Kemampuan kerja	Keterampilan (<i>skill</i>)	a. Menyelesaikan tugas tepat pada waktunya	Kemampuan	Ordinal
		b. Kreatif	Kemampuan	Ordinal
		c. Inovatif	Kemampuan	Ordinal
	Pengetahuan (<i>knowledge</i>)	a. Berlatar belakang pendidikan yang sesuai dengan bidang kerjanya	Kesesuaian	Ordinal
		b. Mengikuti pelatihan di bidangnya	Kesesuaian	Ordinal
	Pengalaman Kerja	a. Menguasai pekerjaan dengan baik	Kemampuan	Ordinal

Variabel	Dimensi	Indikator	Satuan Ukur	Skala
		b. Frekuensi kepindahan tempat kerja tinggi	Ketercapaian	Ordinal
Motivasi kerja	Gaji	a. Gaji dengan upah minimum kabupaten (UMK)	Kesesuaian	Ordinal
		b. Gaji untuk memenuhi kebutuhan pokok	Kecukupan	Ordinal
		c. Perlakuan pemberian gaji	Keadilan	Ordinal
		d. Waktu pemberian gaji	Ketepatan	Ordinal
		e. Tingkat gaji internal dengan eksternal	Kesesuaian	Ordinal
	Kondisi Sosial Lingkungan Kerja	a. Komunikasi positif antara karyawan dengan atasan maupun rekan kerja	Kemampuan	Ordinal
		b. Kemampuan karyawan dalam bekerja sama dengan atasan maupun rekan kerja	Kemampuan	Ordinal
		c. Adanya suasana keakraban dengan atasan maupun rekan kerja	Keakraban	Ordinal
	Kondisi Fisik Lingkungan Kerja	a. Fasilitas dan peralatan kerja	Kelengkapan	Ordinal
		b. Pencahayaan di tempat kerja	Keterangan dan kejelasan	Ordinal
c. Kondisi tempat kerja		Kenyamanan dan kebersihan	Ordinal	
Kinerja	Hasil kerja	a. Kuantitas hasil kerja	Ketercapaian	Ordinal
		b. Kualitas hasil kerja	Ketepatan	Ordinal
		c. Efisiensi dalam melaksanakan tugas	Ketercapaian	Ordinal
	Perilaku kerja	a. Disiplin kerja	Kemampuan	Ordinal
		b. Inisiatif	Kemampuan	Ordinal
		c. Ketelitian	Kemampuan	Ordinal
	Sifat pribadi	a. Kejujuran	Keterbukaan	Ordinal
b. Kreativitas		Kemampuan	Ordinal	

Statistik deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan karakteristik variabel penelitian dan demografi responden. Statistik deskriptif menjelaskan skala

jawaban responden pada setiap variabel yang diukur dari nilai rata-rata, standar deviasi, varian, minimum maksimum, kurtosis, dan skewness. Di samping itu juga untuk mengetahui demografi responden yang terdiri dari kategori jenis kelamin, pendidikan, umur, posisi, dan lama bekerja responden (Ghozali, 2011).

Untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini digunakan alat analisis regresi linear berganda. Analisis regresi linear berganda digunakan untuk melihat pengaruh beberapa variabel independen terhadap variabel dependen. Secara umum formulasi dari regresi linear berganda dapat di tulis sebagai berikut: $Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$ dimana: Y = kinerja karyawan α = konstanta $\beta_{1,2}$ = koefisien regresi dari variabel independen ε = error term X_1 = kemampuan kerja X_2 = motivasi kerja

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel dependen (Ghozali, 2011). Selain itu, uji F dapat digunakan untuk melihat model regresi yang digunakan sudah signifikan atau belum. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan signifikansi 0,05 dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen atau dapat dilakukan dengan melihat signifikansi di bawah 0,05. Sebaliknya, jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ dengan signifikansi di atas 0,05, dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan menganggap variabel independen lainnya konstan, dengan asumsi bahwa

jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan signifikansi 0,05, dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen atau dapat dilakukan dengan melihat nilai signifikan di bawah 0,05. Sebaliknya jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dengan signifikansi 0,05, dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen atau dapat dilakukan dengan melihat signifikan yang berada diatas 0,05 (Ghozali, 2011).

Koefisien determinasi (*R Square*) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. *Adjusted R Square* berarti *R Square* sudah disesuaikan dengan derajat masing-masing jumlah kuadrat yang tercakup dalam perhitungan *Adjusted R Square*. Nilai koefisien determinasi adalah 0 (nol) atau 1 (satu). Nilai *Adjusted R Square* yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati 1 (satu) berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2011).

HASIL DAN PEMBAHASAN HASIL

(1) Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Puri Bagus Lovina Tahun 2014, Pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Puri Bagus Lovina Tahun 2014 secara parsial dapat diketahui dengan menggunakan uji t. Perhitungan uji t menggunakan bantuan program *SPSS 17.0 for Windows* dan pengujian hipotesis dilakukan pada taraf signifikansi 5%. Hasil uji t dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2 Hasil Uji t untuk Variabel Kemampuan Kerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	7,651	2,078		3,682	0,000
	Kemampuan Kerja	0,776	0,106	0,572	7,297	0,000

Berdasarkan Tabel 2, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 7,297 dengan nilai $p-value$ sebesar 0,000. Nilai $p-value$ 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, maka keputusannya H_0 ditolak. Jadi, dapat disimpulkan secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Puri Bagus Lovina Tahun 2014. (2) Pengaruh motivasi kerja

terhadap kinerja karyawan pada Hotel Puri Bagus Lovina Tahun 2014 secara parsial dapat diketahui dengan menggunakan uji t. Perhitungan uji t menggunakan bantuan program *SPSS 17.0 for Windows* dan pengujian hipotesis dilakukan pada taraf signifikansi 5%. Hasil uji t dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3. Hasil Uji t untuk Variabel Motivasi kerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7,651	2,078		3,682	0,000
Motivasi kerja	0,298	0,063	0,373	4,754	0,000

Berdasarkan Tabel 3, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4,754 dengan nilai $p-value$ sebesar 0,000. Nilai $p-value$ 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, maka keputusannya H_0 ditolak. Jadi, dapat disimpulkan secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Puri Bagus Lovina Tahun 2014. (3) Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

pada Hotel Puri Bagus Lovina Tahun 2014. Untuk menguji pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Puri Bagus Lovina Tahun 2014 secara simultan dilakukan dengan menggunakan uji F. Perhitungan uji F menggunakan bantuan program *SPSS 17.0 for Windows* dan pengujian hipotesis dilakukan pada taraf signifikansi 5%. Hasil uji F dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4. Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	3329,305	2	1664,652	125,623	0,000
Residual	1007,085	76	13,251		
Total	4336,390	78			

Berdasarkan Tabel 4.3, diperoleh nilai F sebesar 125,623 dengan nilai $p-value$ sebesar 0,000. Nilai $p-value$ 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka keputusannya H_0 ditolak. Jadi dapat disimpulkan secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Puri

Bagus Lovina Tahun 2014. (3) Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan digunakan koefisien determinasi, yang ditunjukkan dengan nilai *Adjusted R Square*. Hasil analisis koefisien determinasi dapat disajikan pada Tabel 5.

Tabel 5. Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,876	0,768	0,762	3,64021

Berdasarkan Tabel 5, diketahui bahwa hasil perhitungan koefisien determinasi sebesar 0,762. Hal ini menunjukkan bahwa 76,2% variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel kemampuan kerja dan motivasi kerja, sedangkan 23,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil analisis

regresi linier berganda, dapat diketahui persamaan garis regresi untuk mengetahui hubungan kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Puri Bagus Lovina Tahun 2014 dengan menggunakan analisis koefisien beta. Hasil perhitungan koefisien beta dapat dilihat pada Tabel 6.

Tabel 6 Hasil Perhitungan Koefisien Beta

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,651	2,078		3,682	0,000
	Kemampuan kerja	0,776	0,106	0,572	7,297	0,000
	Motivasi kerja	0,298	0,063	0,373	4,754	0,000

Berdasarkan perhitungan regresi linier berganda pada Tabel 4.5, maka didapat hasil persamaan regresi sebagai berikut.

$$\hat{Y} = 7,651 + 0,776 \hat{X}_1 + 0,298 \hat{X}_2$$

Keterangan: \hat{Y} = kinerja karyawan \hat{X}_1 = kemampuan kerja \hat{X}_2 = motivasi kerja

Berdasarkan model persamaan regresi yang terbentuk, dapat diinterpretasikan hasil bahwa konstanta sebesar 7,651 menunjukkan jika variabel kemampuan kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) bernilai konstan atau nol, maka variabel kinerja karyawan (Y) memiliki nilai positif sebesar 7,651 satuan. Selanjutnya, variabel kemampuan kerja (X_1) memiliki koefisien positif sebesar 0,776 dan variabel motivasi kerja (X_2) memiliki koefisien positif sebesar 0,298. Nilai koefisien regresi yang positif menunjukkan bahwa kemampuan kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) berpengaruh positif. Hal ini menggambarkan bahwa peningkatan kemampuan kerja (X_1) dan motivasi kerja

(X_2) sebesar satu satuan akan dapat meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar

nilai koefisien beta masing-masing variabel bebas dikalikan dengan besar kenaikan yang terjadi. Misalnya, setiap terjadi kenaikan kemampuan kerja (X_1) sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,776 dan motivasi kerja (X_2) sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,298. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kemampuan kerja dan motivasi kerja karyawan, maka semakin tinggi kinerja karyawan pada Hotel Puri Bagus Lovina. Sebaliknya, semakin rendah kemampuan kerja dan motivasi kerja karyawan, maka semakin rendah kinerja karyawan pada Hotel Puri Bagus Lovina. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kemampuan kerja dengan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis regresi linier ganda, maka dapat diambil suatu justifikasi bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan. Justifikasi diambil dengan

mempertimbangkan kajian teori dan empiris. Secara teoretis, hasil penelitian ini didukung teori yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2005:13) bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan, yaitu kemampuan pegawai secara psikologis terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan). Secara empiris hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Alamsyah (2013), yang menyatakan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain yang mendukung hasil penelitian ini dilakukan oleh Sulastri (2014), yang menyatakan bahwa kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. (1) Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Persamaan regresi punya arah koefisien positif. Pengaruh positif menunjukkan bahwa hubungan motivasi terhadap kinerja karyawan adalah searah. Jika motivasi kerjasemakin tinggi, maka kinerja karyawan juga semakin tinggi. Berdasarkan hasil analisis regresi linier ganda, maka dapat diambil suatu justifikasi bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Justifikasi diambil dengan mempertimbangkan kajian teori dan empiris. Secara teoretis, hasil penelitian ini didukung teori yang dikemukakan oleh (Hasibuan, 2007:143) bahwa motivasi sebagai pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Teori ini sejalan dengan pendapat Mangkunegara (2005:13), yang menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor motivasi, yang terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Menurut Bangun (2012:312), motivasi merupakan suatu kondisi yang mendorong orang lain untuk dapat melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan fungsinya dalam organisasi. Robbins dan Judge (2008:222) menyatakan bahwa motivasi

merupakan proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan usaha untuk mencapai suatu tujuan. Teori-teori tersebut menunjukkan bahwa karyawan yang mempunyai motivasi tinggi, akan menghasilkan kinerja yang lebih tinggi. Sebaliknya, seseorang yang mempunyai motivasi rendah akan menghasilkan kinerja yang lebih rendah. Motivasi sebagai sikap seseorang atas situasi kerja dilingkungan kerjanya, sehingga jika seseorang bersikap positif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi yang tinggi juga menghasilkan kinerja yang tinggi pula. Sebaliknya, jika karyawan bersikap negatif terhadap situasi kerjanya, maka menunjukkan motivasinya dalam bekerja rendah sehingga kerjanya juga menjadi rendah. Situasi kerja yang dimaksud berupa hubungan kerja, fasilitas kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja, dan kondisi kerja. Peningkatan kinerja karyawan pada Hotel Puri Bagus Lovina dilakukan memberikan motivasi kerja kepada karyawan. Hotel Puri Bagus Lovina melakukan langkah-langkah untuk memotivasi karyawannya. Beberapa langkah motivasi yang dilakukan antara lain dengan memberikan penghargaan berupa gaji yang sesuai dengan upah minimum kabupaten dan kesempatan mengikuti proses promosi kepada karyawan yang dianggap memiliki kinerja terbaik. Secara empiris hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Vionita (2013), yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain yang mendukung hasil penelitian ini dilakukan oleh Sulastri (2014), yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, yang ditunjukkan dengan nilai probabilitas uji F sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan hasil penelitian, dapat diambil suatu justifikasi bahwa terdapat pengaruh yang signifikan kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Justifikasi diambil dengan mempertimbangkan kajian teori dan empiris. Secara teoretis, hasil penelitian ini didukung oleh teori yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2005:13), yang menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain faktor kemampuan dan faktor motivasi. Teori ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Robbins (2001:187) bahwa kinerja diartikan sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi. Selain itu, menurut Mathis dan Jackson (2006:113), terdapat tiga faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kemampuan individu untuk melakukan pekerjaan, tingkat usaha yang dicurahkan, dan dukungan organisasi yang diterimanya. Sumarsono (2004:168) menyatakan bahwa seorang karyawan yang mempunyai kemampuan sesuai dengan harapan organisasi, kadang-kadang tidak mempunyai semangat kerja tinggi sehingga kinerjanya tidak sesuai dengan yang diharapkan. Teori-teori tersebut menunjukkan bahwa karyawan yang mempunyai kemampuan yang rendah walau mempunyai motivasi yang tinggi, akan menghasilkan kinerja yang lebih rendah dibandingkan dengan karyawan yang mempunyai kemampuan yang lebih tinggi dengan tingkat motivasi yang sama. Sebaliknya, seseorang yang mempunyai kemampuan yang tinggi tetapi dengan motivasi yang lebih rendah akan menghasilkan kinerja yang lebih rendah dibandingkan seseorang yang mempunyai kemampuan yang sama tetapi dengan motivasi yang lebih tinggi. Peningkatan kinerja karyawan pada Hotel Puri Bagus Lovina dilakukan dengan menyeimbangkan kemampuan kerja dan motivasi kerja karyawan. Salah satu upaya peningkatan kinerja karyawan pada Hotel Puri Bagus Lovina berupa peningkatan kemampuan dan pemberian motivasi karyawan. Peningkatan kemampuan karyawan dilakukan dengan cara memberikan pelatihan. Pelatihan dilakukan untuk menyiapkan pengetahuan, keterampilan, sikap, dan mental sesuai dengan bidang kerja sehingga siap melaksanakan tugas. Selain peningkatan kemampuan, Hotel Puri Bagus Lovina harus melakukan langkah-

langkah untuk memotivasi karyawannya. Beberapa langkah motivasi yang harus dilakukan antara lain dengan memberikan penghargaan berupa gaji yang sesuai dengan upah minimum kabupaten dan kesempatan mengikuti proses promosi kepada karyawan yang dianggap memiliki kinerja terbaik. Secara empiris hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Farlen (2011), yang menyatakan bahwa secara simultan variabel motivasi kerja dan kemampuan kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian lain yang mendukung hasil penelitian ini dilakukan oleh Yulius (2014), yang menyatakan bahwa secara bersama-sama kemampuan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan hipotesis terkait dengan pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Puri Bagus Lovina Tahun 2014, maka dapat ditarik simpulan sebagai berikut. (1) Variabel kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang ditunjukkan dengan koefisien regresi yang positif sebesar 0,776 dan nilai probabilitas uji t 0,000 yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Artinya, apabila kemampuan kerja semakin baik, maka kinerja karyawan akan semakin baik. (2) Variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang ditunjukkan dengan koefisien regresi yang positif sebesar 0,298 dan nilai probabilitas uji t 0,000 yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Artinya, apabila motivasi kerja semakin baik, maka kinerja karyawan juga semakin baik. (3) Variabel kemampuan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang ditunjukkan dengan nilai probabilitas uji F 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Artinya, apabila kemampuan kerja dan motivasi kerja semakin baik, maka kinerja karyawan juga semakin baik.

Saran-saran (1) Bagi pihak pengelola Hotel Puri Bagus Lovina, agar lebih memperhatikan kemampuan kerja dan motivasi kerja dalam upaya untuk

meningkatkan kinerja karyawan, karena penelitian ini membuktikan bahwa kemampuan kerja dan motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Hal tersebut karena kemampuan kerja mencakup pengetahuan, sikap dan keterampilan karyawan, sehingga karyawan mampu meningkatkan kompetensi individu yang pada akhirnya membuat karyawan semakin termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya. (2) Peneliti selanjutnya disarankan untuk memperluas populasi penelitian, yaitu dengan menambah jumlah karyawan tidak hanya yang berada di wilayah Hotel Puri Bagus Lovina, sehingga diperoleh hasil penelitian yang tingkat generalisasinya lebih tinggi. (3) Pada penelitian berikutnya dapat menambahkan variabel-variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, seperti tingkat pendidikan, disiplin kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, I Komang, Ni Wayan Mujiati, dan I Wayan Mudiarta Utama. 2008. *Perilaku Keorganisasian*. Edisi Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- As'ad, M. 2007. *Psikologi Industri: Seri Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Liberty.
- Colquit, Jason A. 2009. *Organization Behavior*. Singapore: McGraw-Hill International, Inc.
- Farlen, Frans. 2011. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan PT. United Tractors, Tbk Samarinda)*. Skripsi. Universitas Pembangunan Nasional Veteran.
- Firdaus, M. Aziz. 2012. *Metode Penelitian*. Tangerang Selatan: Jelajah Nusa.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gorda. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Denpasar: Widya Kriya Gematama.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Cetakan Kedelapan Belas. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2010. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kreitner, Robert dan Kinicki, Angelo. 2003. *Perilaku Organisasi*. Alih bahasa Erly Suandy. Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Refika Aditama.
- Martono, Nanang. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Analisis Isi, dan Analisis Data Sekunder*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Newstrom, Jhon W. 2008. *Organization Behavior: Human Behavior at Work*. Edisi ke-12. Singapore: MCGraw-Hill, Inc.
- Nitisemito, Alex S. 2002. *Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Edisi Revisi Cetakan Kedelapan. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Perdana. R. Indra. 2014. *Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Bank Tabungan Negara, Tbk. Cabang Surabaya)*. Skripsi. Universitas Brawijaya.
- Prawirosentono, S. 2008. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Puspadewi, F. 2012. *Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian Dinas Perindustrian Perdagangan dan Koperasi Usaha Mikro Kecil dan Menengah Kota Cirebon*. Tesis. Pascasarjana Universitas Padjajaran.
- Riduwan. 2005. *Belajar Mudah Penelitian untuk Guru, Karyawan, dan Peneliti Pemula*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Edisi Ke-2. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbin, Stephen, 2006. *Organization Theory: Structure, Design and Applications*, Terjemah Jusuf Udaya,

- Teori Organisasi: Struktur, Desain dan Aplikasi*, Jakarta: Arcan.
- Robbins, Stephen P, dan Timothy A. Judge. 2009. *Perilaku Organisasi Organizational Behavior*. Edisi Ke-12. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Cetakan ketiga. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ke-3. cetakan pertama. Yogyakarta: YKPN.
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM Teori, Dimensi dan Implementasi dalam Organisasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan RND*. Bandung: CV. Alfabeta.
- . 2013. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Thoha, Miftah. 2003. *Perilaku Organisasi, Konsep Dasar, dan Aplikasinya*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Tika, M. P. 2006. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Usman, H. 2008. *Manajemen, Teori, Praktek dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Wulan, Lucky. 2011. *Analisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Skripsi (tidak diterbitkan)*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.
- Yuli, Sri Budi Cantika. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.