

**PENGARUH KEMAMPUAN, MOTIVASI DAN FASILITAS TERHADAP
PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA
GARUDA PLAZA HOTEL MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*

Oleh:

DICKY KURNIAWAN

1405160530



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2018**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 Telp. (061) 66224567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

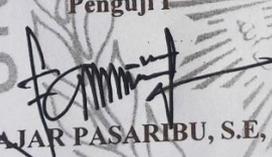
Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Senin, tanggal 26 Maret 2018, pukul 08.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya :

MEMUTUSKAN

Nama : DICKY KURNIAWAN
N P M : 1405160530
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH KEMAMPUAN, MOTIVASI DAN FASILITAS TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA GARUDA PLAZA HOTEL MEDAN
Dinyatakan : (B) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.*

TIM PENGUJI

Penguji I


Dr. FAJAR PASARIBU, S.E, M.Si

Penguji II


Drs. DANI ISKANDAR, S.E, M.M

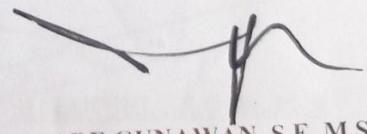
Pembimbing


Dr. Hj. SITI MUJIATUN, S.E, M.M

PANITIA UJIAN

Sekretaris


H. JANURI, S.E, M.M, M.Si


ADE GUNAWAN, S.E, M.Si



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh:

Nama Lengkap : DICKY KURNIAWAN
N.P.M : 1405160530
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian : PENGARUH KEMAMPUAN, MOTIVASI DAN FASILITAS
TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA
GARUDA PLAZA HOTEL MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Maret 2018

Pembimbing Skripsi

Dr. Hj. SITI MUJIATUN, SE, MM

Diketahui/Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU

Dr. HASRUDY TANJUNG, SE., M.Si

Dekan
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU

H. JANURI, SE, MM. M.Si



SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : Dicky KURNIAWAN
NPM : 405160530
Konsentrasi : MSOM
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (~~Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/Ekonomi~~
~~Pembangunan~~)
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri , baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut
 - Menjiplak /plagiat hasil karya penelitian orang lain
 - Merekayasa data angket, wawancara, observasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mamalsukan stempel, kop surat, atau identintas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghunjukan Dosen Pembimbing " dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan, Januari 2018
Pembuat Pernyataan



Dicky Kurniawan
Dicky Kurniawan

NB :

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
- Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.

BSTRAK

DICKY KURNIAWAN. 1405160539. Pengaruh Kemampuan, Motivasi dan Fasilitas Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Garuda Plaza Hotel Medan. UMSU. Skripsi 2018

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis apakah kemampuan, motivasi dan fasilitas secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada Garuda Plaza Hotel Medan. Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif. populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Garuda Plaza Hotel Medan. Karena jumlah populasi diketahui maka sampel menggunakan rumus slovin dengan jumlah sebesar 70 responden. Berdasarkan hasil uji pengaruh kemampuan terhadap prestasi kerja diperoleh hasil uji $t_{hitung} 2,156 > t_{tabel} 1,996$ maka H_0 ditolak hal ini menunjukkan ada pengaruh kemampuan terhadap prestasi kerja. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial motivasi berpengaruh terhadap prestasi kerja diperoleh $t_{hitung} 2,045 > t_{tabel} 1,996$. Berdasarkan hasil ini pengujian secara parsial fasilitas berpengaruh terhadap prestasi kerja diperoleh $t_{hitung} 2,092 > t_{tabel} 1,996$. Hasil uji f diperoleh nilai $F_{hitung} 4,678$ dan $F_{tabel} 2,744$ yang menunjukkan H_0 ditolak berarti kemampuan (X_1), motivasi (X_2) dan fasilitas (X_3) secara bersama-sama ada pengaruh terhadap prestasi kerja (Y) dengan signifikan $0,005 < 0,05$. Nilai R Square $0,175 >$ atau 17,5% menunjukkan 17,5 variabel prestasi kerja (Y) dipengaruhi kemampuan (X_1), motivasi (X_2) dan fasilitas (X_3) sisanya 82,5% dijelaskan pengaruhnya oleh variabel lain yang tidak diketahui dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Kemampuan, Motivasi, Fasilitas dan Prestasi Kerja

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Wr.Wb

Alhamdulillahirabbil'alamin, puji dan syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT, yang telah memberikan banyak nikmat dan karunia-Nya kepada kita semua sehingga kita dapat berpikir dan merasakan segalanya. Satu dari sekian banyak nikmat-Nya adalah kemampuan penulis dalam menyelesaikan Skripsi ini sebagaimana mestinya, dimana merupakan salah satu syarat untuk meraih gelar Sarjana/Strata-1 (S1) di Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU). Shalawat beriringkan salam penulis haribahkan kepada Nabi Rasulullah Muhammad SAW yang telah membawa risalah kepada umat manusia dan membawa manusia dari alam kegelapan menuju ke alam yang terang benderang.

Dalam penyelesaian skripsi ini, tidak dapat terwujud tanpa bantuan dari berbagai pihak, baik berupa dorongan, semangat maupun pengertian yang diberikan kepada penulis selama ini. Pada kesempatan ini, penulis mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu penulis dalam penyusunan skripsi ini :

1. Ayahanda Turino Jonaidi dan Ibuanda Sari Agustina Dewi tersayang, serta Mbak Lidya Lestaria S.H yang tiada hentinya memberikan kasih sayang dan do'anya yang tulus, yang telah memeras keringat untuk membiayai kehidupan dan pendidikan penulis. Semoga ayahanda dan ibunda selalu di rahmati Allah SWT, diberikan kesehatan dan keselamatan, serta di muarahkan rezekinya.
2. Bapak Dr. Agussani, MAP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri, SE,MM,M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.

4. Bapak Ade Gunawan, SE, M.Si selaku Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudi Tanjung SE,M.Si selaku Wakil Dekan III dan Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Syaripuddin, SE,M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Ibu Dr. Hj. Siti Mujiatun, SE,MM selaku dosen pembimbing skripsi yang telah memberikan kemudahan dan meluangkan waktunya memberikan bimbingan serta pengarahan kepada penulis.
8. Bapak/Ibu pimpinan juga seluruh staff dan karyawan Garuda Plaza Hotel Medan yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan riset di tempat ini.
9. Kepada sahabat saya Dicky Eka, M. Nur, Mustakim, Fitria, Ayu, Doktor, Fadil, Arpan, Putra dan seluruh teman-teman Manajemen A Siang angkatan 2014 yang telah memberikan banyak motivasi serta semangat sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini belum sempurna baik penulisan maupun isi karena keterbatasan kemampuan penulis. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun dari pembaca untuk penyempurnaan skripsi ini.

Akhir kata penulis mengucapkan terimakasih dan semoga skripsi ini dapat berguna bagi pembaca terlebih bagi penulis sendiri.

Wassalamualaikum Wr. Wb

Medan, Maret 2018

Penulis

DICKY KURNIAWAN
1405160530

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR GAMBAR	viii
DAFTAR TABEL	ix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah.....	4
C. Batasan dan Rumusan Masalah	4
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	5
BAB II LANDASAN TEORI	7
A. Uraian Teoritis	6
1. Prestasi kerja	6
a. Pengertian prestasi kerja	6
b. Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja	7
c. Indikator prestasi kerja.....	9
2. Kemampuan	12
a. Pengertian kemampuan	12
b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kemampuan.....	13
c. Indikator kemampuan	16
3. Motivasi	17

a.	Pengertian motivasi.....	17
b.	Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi.....	18
c.	Indikator motivasi	23
4.	Fasilitas	23
a.	Pengertian fasilitas	23
b.	Jenis-jenis fasilitas	25
c.	Indikator fasilitas	25
B.	Kerangka Konseptual	26
1.	Pengaruh kemampuan terhadap prestasi kerja.....	26
2.	Pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja.....	27
3.	Pengaruh fasilitas terhadap prestasi kerja	28
4.	Pengaruh kemampuan, motivasi dan fasilitas terhadap prestasi kerja	29
C.	Hipotesis.....	29
BAB III METODE PENELITIAN		31
A.	Pendekatan Penelitian	31
B.	Definisi Operasional	31
C.	Tempat dan Waktu Penelitian	34
D.	Populasi dan Sampel Penelitian	34
E.	Teknik Pengumpulan Data.....	35
F.	Teknik Analisis Data.....	38
BAB IV HASIL PENELITIAN.....		46
A.	Hasil Penelitian.....	46
1.	Deskripsi Data Penelitian	46

2. Karakteristik Responden.....	47
3. Analisis Variabel Penelitian	49
4. Uji Asumsi Klasik.....	57
5. Regresi Linier Berganda	60
6. Uji Hipotesis	62
7. Koefisien Determinasi	64
B. Pembahasan.....	65
BAB VKESIMPULAN DAN SARAN.....	68
A. Kesimpulan.....	68
B. Saran.....	68

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR GAMBAR

Gambar II-1 Paradigma Pengaruh kemampuan terhadap prestasi kerja.....	27
Gambar II-2 Paradigma Pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja.....	27
Gambar II-Paradigma Pengaruh fasilitas terhadap prestasi kerja	28
Gambar II-4 Paradigma Pengaruh kemampuan, motivasi dan fasilitas terhadap prestasi Kerja	29
Gambar IV- 1 Uji Normalitas	58
Gambar II-2 Uji Heterokedastisitas	60

DAFTAR TABEL

Tabel III-1 Indikator Prestasi kerja	32
Tabel III-2 Indikator Kemampuan	32
Tabel III-3 Indikator Motivasi	33
Tabel III-4 Indikator Fasilitas	33
Tabel III-5 Waktu Penelitian	34
Tabel III-6 Skala Likert	36
Tabel III-7 Hasil Uji Validitas Kemampuan (X1)	37
Tabel III-8 Hasil Uji Validitas Motivasi (X2)	38
Tabel III-9 Hasil Uji Validitas Fasilitas (X3)	38
Tabel III-10 Hasil Uji Validitas Prestasi Kerja (Y)	39
Tabel III-11 Hasil Uji Reabilitas Instrument	40
Tabel IV- 1 Skala Pengukuran Likert	46
Tabel IV- 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	47
Tabel IV- 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Kelompok Usia	47
Tabel IV- 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	48
Tabel IV- 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	48
Tabel IV- 6 Skor Angket Untuk Variabel Kemampuan (X ₁)	49
Tabel IV- 7 Skor Angket Untuk Variabel Motivasi (X ₂)	51
Tabel IV- 8 Skor Angket Untuk Variabel Fasilitas (X ₃)	53
Tabel IV- 9 Skor Angket Untuk Variabel Prestasi Kerja (Y)	55
Tabel IV- 10 Uji Multikolinieritas	59
Tabel IV- 11 Regresi Linier Berganda	61

Tabel IV- 12 Uji T (Uji Parsial).....	62
Tabel IV- 13 Uji F (Simultan)	64
Tabel IV- 14 Koefisien Determinasi.....	64

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur terpenting dalam suatu perusahaan. Tanpa peran karyawan meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia perusahaan tidak akan berjalan, manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Prestasi kerja merupakan persoalan umum pada setiap unit kerja, khususnya berhubungan dengan tenaga kerja dalam proses produksi itu sendiri. Setiap perusahaan mengharapkan agar semua karyawan dapat terlibat dalam setiap kegiatan organisasi yang ada. Sehingga karyawan dapat memberikan prestasi kerja yang baik dan maksimal untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan perusahaan sebelumnya.

Perusahaan merupakan suatu organisasi yang terdiri atas sekelompok orang yang bekerja untuk mencapai suatu tujuan. Karyawan menjadi unsur utama dalam setiap aktivitas yang dilakukan, karyawan harus mampu mengerjakan tugasnya dengan sebaik-baiknya sehingga akan dinilai baik untuk perusahaan. Jika perusahaan merasa karyawan mempunyai prestasi kerja yang baik maka besar peluang bagi karyawan untuk mendapatkan imbalan atas apa yang dilakukannya. Prestasi kerja yang baik akan membantu keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Pentingnya sumber daya manusia dalam mencapai tujuan perusahaan harus diimbangi dengan kemampuan yang dimiliki oleh sumber daya manusianya, agar sumber daya manusia dapat melakukan pekerjaan dan menghasilkan hasil yang benar maka karyawan perlu dibekali dengan kemampuan dan keahlian sesuai dengan bidang yang dimilikinya. Motivasi perlu

dilaksanakan di suatu organisasi, dimana seluruh aktivitas dan tugas-tugas jika didasarkan pada motivasi yang tinggi maka prestasi kerja juga akan meningkat.

Prestasi kerja adalah penampilan hasil kerja SDM dalam suatu organisasi (Samsudin, 2010. hal 162) . Prestasi kerja dapat merupakan penampilan individu maupun kelompok kerja SDM. Penampilan hasil kerja tidak terbatas pada karyawan yang mengaku jabatan fungsional maupun struktural, tetapi juga kepada keseluruhan jajaran SDM dalam suatu organisasi atau perusahaan. Ada banyak faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, salahsatunya adalah kemampuan. Kemampuan adalah untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (wibowo, 2010. hal 86)

Selain kemampuan faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah motivasi. Motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja mereka yang mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan(Samsudin, 2010, hal281). Motivasi atau dorongan dimaksudkan sebagai desakan yang alami untuk memuaskan dan mempertahankan kehidupan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dari luar maka karyawan akan terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik. Pada akhirnya dorongan baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang akan menghasilkan prestasi kerja yang baik, sebaliknya jika karyawan tidak terdorong untuk melakukan pekerjaan maka hasilnya akan menurunkan prestasi kerja karyawan itu sendiri.

Oleh karena itu para manajer maupun pimpinan perusahaan harus memberikan perhatian yang cukup besar. Hal ini tentunya akan dapat mendorong peningkatan prestasi para karyawan agar tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai. Begitu juga dengan fasilitas, fasilitas merupakan sarana dan prasarana untuk memudahkan pekerjaan. Fasilitas adalah sarana untuk melancarkan dan memudahkan pelaksanaan fungsi. Fasilitas kerja merupakan suatu bentuk

pelayanan terhadap karyawan agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan karyawan, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan (Jasfer 2009, hal 30). Dengan adanya fasilitas dapat menunjang tujuan organisasi melalui peningkatan material handling dan penyimpanan, menggunakan tenaga kerja, peralatan, ruang dan energi secara efektif, mempermudah pemeliharaan, meningkatkan keselamatan dan kepuasan kerja.

Salah satu hotel yang sudah lama berdiri di kota Medan adalah Garuda Plaza Hotel yang berada di Jl. Sisingamangaraja. Hotel ini didirikan oleh Bapak H. Muhammad Arbie pada tahun 1958. Setelah beberapa kali renovasi kini Hotel tersebut telah berstandar internasional dengan hotel berbintang tiga yang didukung fasilitas dan manajemen yang terorganisasi. Adapun masalah yang ada diantaranya pencapaian prestasi kerja yang dicapai pada karyawan tergolong biasa-biasa saja, hal ini dilihat dari pekerjaan karyawan dimana masih ada karyawan yang kurang teliti dalam mengerjakan pekerjaannya. Hasil kerja karyawan yang masih kurang memuaskan atau belum optimal. Kurangnya atasan memberikan reward bisa ada karyawan yang menjalankan tugasnya dengan baik. Penerapan fasilitas yang ada belum sesuai dengan apa yang diharapkan oleh karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dalam bentuk karya ilmiah dengan judul **“Pengaruh Kemampuan, Motivasi dan Fasilitas Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Garuda Plaza Hotel Medan”**.

B. Identifikasi Masalah

1. Kurangnya atasan memberikan reward bila ada karyawan yang menjalankan tugas dengan baik.
2. Hasil kerja karyawan masih kurang memuaskan atau belum optimal.

3. Pencapaian prestasi kerja yang dicapai pada karyawan tergolong biasa-biasa saja. Hal ini dilihat dari hasil pekerjaan karyawan dimana masih ada karyawan yang kurang teliti dalam mengerjakan pekerjaannya.
4. Penerapan fasilitas yang ada belum sesuai dengan apa yang diharapkan karyawan.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Supaya pembatasan tidak melebar, maka penelitian yang dilakukan penulis hanya meliputi masalah kemampuan, motivasi, dan fasilitas dalam usaha peningkatan prestasi kerja karyawan Garuda Plaza Hotel Medan.

2. Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang, identifikasi dan batasan masalah yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

- a. Apakah ada pengaruh kemampuan terhadap prestasi kerja karyawan pada Garuda Plaza Hotel Medan
- b. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan pada Garuda Plaza Hotel Medan
- c. Apakah ada pengaruh fasilitas terhadap prestasi kerja karyawan pada Garuda Plaza Hotel Medan
- d. Apakah ada pengaruh kemampuan, motivasi, dan fasilitas terhadap prestasi kerja karyawan pada Garuda Plaza Hotel Medan

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kemampuan terhadap prestasi kerja karyawan pada Garuda Plaza Hotel Medan
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan pada Garuda Plaza Hotel Medan
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh fasilitas terhadap prestasi kerja karyawan pada Garuda Plaza Hotel Medan
- d. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kemampuan, motivasi, dan fasilitas terhadap prestasi kerja karyawan pada Garuda Plaza Hotel Medan

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Manfaat teoritis

Untuk menambah pengetahuan penulis tentang kemampuan, motivasi dan fasilitas terhadap prestasi kerja karyawan

b. Manfaat Praktis

- 1) Bagi Garuda Plaza Hotel Medan, penelitian ini dapat memberikan sumbangan berupa informasi mengenai pentingnya kemampuan, motivasi dan fasilitas sehingga dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan.
- 2) Bagi para akademis dan pembaca sebagai referensi peneliti selanjutnya, terutama di bidang sumber daya manusia.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kerangka Teori

1. Prestasi Kerja

a. Pengertian prestasi kerja

Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma dan etika.

Menurut Hasibuan dalam mila badriyah (2015, hal 136) prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugastugas yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Sedangkan menurut Yusuf (2015, hal. 210) mengatakan prestasi kerja adalah hasil kerja sdm dalam suatu organisasi. Prestasi kerja dapat merupakan penampilan individu maupun kelompok kerja sdm. Penampilan hasil kerja tidak terbatas pada karyawan yang memangku jabatan fungsional maupun struktural, tetapi juga kepada keseluruhan jajaran sdm dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Menurut Samsudin (2010, hal. 162) mengatakan prestasi kerja adalah penampilan hasil kerja SDM dalam suatu organisasi. Prestasi kerja dapat merupakan penampilan individu maupun kelompok kerja SDM. Penampilan hasil kerja tidak terbatas pada pegawai yang mengaku jabatan fungsional maupun

struktural, tetapi juga kepada keseluruhan jajaran SDM dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Menurut Cooper dalam Samsudin (2010, hal. 159) prestasi kerja adalah tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai oleh seseorang, unit, atau divisi dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan. Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja

Faktor prestasi kerja menurut Heidrahman dan Suad Husnan dalam mila badriyah (2015, hal. 136) faktor prestasi kerja sebagai berikut:

1) Kuantitas kerja

Banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada. Disini, yang perlu diperhatikan bukan hasil rutin, melainkan seberapa cepat pekerjaan yang dapat diselesaikan.

2) Kualitas kerja

Mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang ditetapkan. Biasanya diukur melalui ketepatan, ketelitian, keterampilan, dan kebersihan hasil kerja.

3) Keandalan

Kemampuan memenuhi atau mengikuti intruksi, inisiatif, kerajinan, dan kerja sama.

4) Inisiatif

Kemampuan mengenali masalah dan mengambil tindakan korektif, memberikan saran-saran untuk peningkatan, dan menerima tanggung jawab untuk menyelesaikan.

5) Kerajinan

Kesediaan melakukan tugas tanpa adanya paksaan dan yang bersifat rutin.

6) Sikap

Perilaku karyawan terhadap perusahaan, atasan, atau teman kerja.

7) Kehadiran

Keberadaan karyawan ditempat kerja untuk bekerja sesuai dengan waktu/jam kerja yang telah ditentukan.

Menurut Byar dan Rue dalam Sutrisno (2009, hal 151-152), mengemukakan adanya dua faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, yaitu faktor individu dan lingkungan.

1) Faktor individu

Faktor individu ini meliputi faktor usaha (*effort*) yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas, *abilities*, yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melakukan suatu tugas, *role/task perception*, yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

2) Faktor Lingkungan

Faktor-faktor lingkungan yang mempengaruhi prestasi kerja adalah: Kondisi fisik, peralatan, waktu, material, pendidikan, supervisi, desain organisasi, keberuntungan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian prestasi kerja yang baik menurut Mangkunegara (2013, hal. 67) adalah :

- 1) Faktor kemampuan
- 2) Faktor motivasi

Kedua faktor yang mempengaruhi prestasi kerja tersebut, dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*Knowledge + skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai prestasi yang diharapkan. Oleh sebab itu karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

- 2) Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*Attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

c. Indikator Prestasi Kerja

Indikator prestasi kerja merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur. Dalam menetapkan indikator prestasi, harus dapat diidentifikasi suatu bentuk pengukuran yang akan menilai hasil yang diperoleh dari aktivitas yang dilaksanakan. Indikator prestasi kerja ini digunakan untuk menyajikan bahwa

prestasi kerja hari demi hari karyawan membuat kemajuan menuju tujuan dan sasaran dalam rencana strategis.

Indikator prestasi kerja menurut Mangkunegara (2013, hal. 70) adalah:

- 1) Kualitas kerja (*Quality*), adalah menunjukkan hasil kerja yang dicapai dari segi ketepatan, ketelitian, dan keterampilan.
- 2) Kuantitas kerja (*Quantity*), menunjukkan hasil kerja yang dicapai dari segi keluaran atau hasil tugas-tugas rutinitas dan kecepatan dalam menyelesaikan tugas itu sendiri.
- 3) Kerja sama (*cooperation*), menyatakan kemampuan karyawan dalam berpartisipasi dan bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas.
- 4) Tanggung jawab, menyatakan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya.
- 5) Inisiatif, yakni bersemangat dalam menyelesaikan tugasnya, serta kemampuan dalam membuat suatu keputusan yang baik tanpa adanya pengarahan terlebih dahulu.

Sutrisno (2010, hal. 180) menyebutkan bahwa indikator prestasi kerjakaryawan, yaitu:

- 1) Kualitas kerja
Mencerminkan peningkatan mutu dan standar kerja yang telah ditentukan sebelumnya, biasanya disertai dengan peningkatan kemampuan dan nilai ekonomi.
- 2) Kuantitas kerja
Mencerminkan peningkatan volume atau jumlah dari suatu unit kegiatan yang menghasilkan barang dari segi jumlah. Kuantitas kerja dapat diukur melalui penambahan nilai fisik dan barang dari hasil sebelumnya.
- 3) Pengetahuan tentang pekerjaan
Mencerminkan bagaimana seseorang itu menyelesaikan suatu pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan tingkat ketelitian, kemauan serta semangat tinggi.
- 4) Pendapat atau pernyataan yang disampaikan
Mencerminkan bagaimana karyawan itu selalu menyampaikan pendapat yang dapat diterima oleh perusahaan.
- 5) Keputusan yang diambil
Mencerminkan bagaimana seorang karyawan memiliki keputusan yang tepat atau mengambil langkah yang bijak dalam menyelesaikan pekerjaannya.
- 6) Perencanaan kerja
Mencerminkan seseorang dapat menyusun rencana kerja sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat waktu.

- 7) Daerah organisasi kerja
Mencerminkan sikap yang menunjukkan tinggi kerja sama diantara sesama dan sikap terhadap atasan, juga terhadap karyawan dari organisasi lain.

Dari uraian diatas penulis menyimpulkan bahwa para karyawan diharapkan harus bisa meningkatkan kualitas dan kuantitas kerjanya, dapat tidaknya diandalkan, serta sikap terhadap organisasi karyawan lain serta kerja sama diantara rekan kerja. Pimpinan dalam hal ini bisa memprestasi kerja para karyawan.

2. Kemampuan

a. Pengertian Kemampuan

Kemampuan merupakan suatu hal yang mempengaruhi kualitas pada suatu individu untuk mengerjakan pekerjaan dengan hasil yang optimal. Kemampuan seseorang ditentukan oleh kualifikasi yang dimilikinya antara lain pengetahuan, keterampilan, dan keahlian. Untuk lebih jelasnya berikut ini beberapa pendapat para ahli tentang pengertian kemampuan.

Menurut Wibowo (2010, hal. 86) kemampuan adalah untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Menurut Robbins (2008, hal. 72) menyatakan, "kemampuan mengacu pada kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan". Kemampuan adalah sebuah penilaian terkini atas apa yang dilakukan seseorang.

Sedangkan menurut Robbins (2003, hal. 100) dalam Wibowo (2014, hal. 93) memberikan pengertian kemampuan sebagai kapasitas mental dan fisik untuk

mewujudkan berbagai tugas. Menurut Soelaiman (2007, hal. 112) kemampuan adalah sifat yang dibawa lahir atau dipelajari yang memungkinkan seseorang dapat menyelesaikan pekerjaannya, baik secara mental atau pun fisik.

Menurut Colquitt (2011, hal. 33) kemampuan adalah menunjukkan kapabilitas yang dimiliki orang yang relatif stabil untuk mewujudkan rentang aktivitas tertentu yang berbeda tetapi berhubungan. Menurut Robbins (2008, hal. 57) Kemampuan adalah kapasitas seseorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Selanjutnya totalitas kemampuan dari seseorang individu pada hakekatnya tersusun dari dua faktor, yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik.

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kemampuan mempunyai cakupan yang lebih komprehensif yaitu pengetahuan yang dapat dimanfaatkan dalam tugas atau pekerjaan tertentu dan keterampilan.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kemampuan

Menurut Robinns (2009, hal. 46-48) kemampuan individu pada hakekatnya tersusun dari faktor yaitu:

- 1) Kemampuan intelektual
- 2) Kemampuan fisik dan
- 3) Kemampuan emosional (mental).

Adapun penjelasan dari kemampuan seorang individu adalah:

- 1) Kemampuan intelektual

Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan mental, Tes IQ misalnya dirancang untuk memastikan kemampuan intelektual seseorang.

Tujuh dimensi yang paling sering dikutip yang membentuk kemampuan intelektual adalah kemahiran berhitung, pemahaman verbal, kecepatan perseptual, penalaran induktif, penalaran deduktif, visualisasi ruang dan ingatan.

Pekerjaan berbeda-beda dalam tuntutanannya bagi pemangku jabatan itu untuk menggunakan intelektual mereka. Berbicara secara umum, makin banyak tuntutan pemrosesan informasi dalam suatu pekerjaan, makin banyak kecerdasan umum dan kemampuan verbal diperlukan untuk dapat melakukan pekerjaan itu dengan sukses. Tentu saja IQ yang tinggi tidaklah merupakan prasyarat untuk semua pekerjaan. Memang bagi banyak pekerjaan, dimana perilaku karyawan sangat dan tidak ada atau hanya sedikit kesempatan untuk menjalankan keleluasaan, IQ yang tinggi bisa saja tidak ada hubungannya dengan prestasi kerja.

2) Kemampuan fisik

Sementara kemampuan intelektual memainkan peran yang lebih besar dalam pekerjaan-pekerjaan yang rumit, yang menuntut persyaratan pemrosesan informasi.

Kemampuan fisik yang khusus memiliki makna penting untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan yang kurang menuntut ketrampilan yang lebih terbakukan dengan sukses. Misalnya, pekerjaan yang keberhasilannya menuntut stamina, kecekatan tangan, kekuatan tungkai, atau bakat-bakat

serupa menuntut manajemen untuk mengenali kapabilitas fisik seorang karyawan.

3) Kemampuan emosional

Kemampuan emosional seseorang sedikit banyaknya akan persepsi. Emosi yang kuat, seperti rasa benci yang amat sangat terhadap suatu peraturan organisasi, dapat menyebabkan orang itu tidak menyenangi sebagian besar kebijakan dan peraturan organisasi. Menentukan kemampuan seseorang itu sangat sulit. Namun demikian, para manajer perlu memperhatikan masalah atau praktek apakah yang menggerakkan emosi yang kuat para bawahan.

Kecerdasan emosi menuntut pemilikan perasaan, untuk belajar mengakui, menghargai perasaan pada diri dan orang lain serta menanggapi dengan tepat, menerapkan secara efektif energi emosi dalam kehidupan sehari-hari.

Sedangkan menurut Robbins dan Judge (2008) dalam Rispon dan Purwadi (2012, hal. 37) faktor-faktor yang mempengaruhi kemampuan kerja adalah sebagai berikut:

1) Kemampuan intelektual

Kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktivitas mental, pikiran, dan memecahkan masalah. Kemampuan intelektual memainkan sebuah peran yang lebih besar dalam pekerjaan kompleks dengan tuntutan kebutuhan informasi.

2) Kemampuan fisik

Kemampuan tentu bermakna penting bagi keberhasilan pekerjaan yang kurang membutuhkan keterampilan dan lebih standar.

c. Indikator Kemampuan

Indikator dari kemampuan kerja karyawan menurut Mangkunegara (2007, hal. 68) yaitu:

- 1) Hasil kerja, kegiatan yang dilakukan dan memperoleh hasil akhir yang sesuai dengan yang diharapkan.
- 2) Ketepatan waktu kerja, sejauh mana waktu yang digunakan sesuai dengan target yang telah ditentukan.
- 3) Keahlian dan keterampilan, setiap karyawan harus memiliki keahlian dan keterampilan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.
- 4) Pengawasan metode kerja, dengan menguasai setiap metode kerja akan mempermudah dalam memahami pekerjaan.
- 5) Tanggung jawab bekerja, menyelesaikan pekerjaan yang diberikan menjadi tanggung jawab dalam bekerja.
- 6) Pemanfaatan prasarana kerja, menggunakan fasilitas yang ada sebaik mungkin.
- 7) Mengurangi kesalahan kerja, memahami setiap pekerjaan dengan teliti.
- 8) Kemampuan mengatur biaya yang ada, biaya yang ada dikeluarkan sesuai dengan kebutuhan.
- 9) Kemampuan bekerjasama, dengan adanya kerjasama akan mempermudah dalam penyelesaian pekerjaan.

Sedangkan menurut Robbins (2006, hal. 88) indikator dari kemampuan kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Pengetahuan
- 2) Pelatihan
- 3) Pengalaman
- 4) Keterampilan
- 5) Kesanggupan kerja

3. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Motivasi adalah pengembangan sikap, tanggung jawab, individu melakukan inovasi yang disebabkan oleh perubahan iklim kerja yang membutuhkan reaksi kapasitas dan kemampuan untuk mencapai sukses. Menurut Samsudin (2010, hal. 281) mengatakan motivasi adalah proses mempengaruhi

atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja mereka yang mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Motivasi atau dorongan dimaksudkan sebagai desakan yang alami untuk memuaskan dan mempertahankan kehidupan.

Menurut Liang Gie dalam Samsudin (2010, hal. 281) motivasi adalah pekerjaan yang dilakukan oleh manajer dalam memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini karyawannya untuk mengambil tindakan-tindakan tertentu. Pemberian dorongan ini bertujuan untuk menggiatkan orang-orang atau karyawan agar mereka bersemangat dan dapat mencapai hasil yang dikehendaki oleh orang-orang tersebut.

Sedangkan menurut Robbins (2014, hal. 222) motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Menurut Hasibuan (2009, hal. 110) motivasi adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang, karena setiap motivasi mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.

Motivasi adalah sesuatu yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu. Oleh karena itu, motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tertentu. Maka dari itu, faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut (Sutrisno, 2012 hal. 109).

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi pada dasarnya adalah kondisi mental yang mendorong dilakukannya suatu tindakan (action atau

activities) dan memberikan kekuatan yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi

Beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi menurut Samsudin (2010, hal. 282) antara lain atasan, kolega, sarana fisik, kebijaksanaan, peraturan, imbalan jasa atau uang dan non uang, jenis pekerjaan, dan tantangan.

Menurut Saydan dalam Kadarisman (2014, hal 296) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi adalah :

- 1) Faktor intern yang terdapat pada diri karyawan itu sendiri. antara lain: kematangan pribadi, tingkat pendidikan, keinginan dan harapan pribadi, kebutuhan, kelelahan dan kebosanan, dan kepuasan kerja.
- 2) Faktor ekstern yang berasal dari luar diri karyawan. Antara lain: tempat bekerja, fasilitas, dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, penerangan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerjaantara orang-orang yang ada ditempat kerja.

Sedangkan menurut Sutrisno (2009, hal 118-120) motivasi dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor intern dan ekstern yang berasal dari karyawan :

1. Faktor Intern

Faktor intern yang dapat memengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

- a) Keinginan untuk dapat hidup.

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini orang mau

mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram dan sebagainya. Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk:

- 1) Memperoleh kompensasi yang memadai.
- 2) Pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai.
- 3) Kondisi kerja yang aman dan nyaman.

b) Keinginan untuk dapat memiliki.

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak kita alami dalam kehidupan kita sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja.

c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan.

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu pun ia harus bekerja keras. Jadi harga diri, nama baik, kehormatan yang ingin dimiliki itu harus dipekan sendiri, mungkin dengan bekerja keras memperbaiki nasib, mencari rezeki, sebab status untuk diakui sebagai orang yang terhormat tidak mungkin diperoleh bila yang bersangkutan termasuk pemalas, tidak mau bekerja dan sebagainya.

d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan.

Bila kita perinci, maka keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal:

- (1) Adanya penghargaan terhadap prestasi.

- (2) Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak.
- (3) Pimpinan yang adil dan bijaksana, dan
- (4) Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.

e) Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Kadang-kadang keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara-cara tidak terpuji, namun cara-cara yang dilakukan itu masih termasuk bekerja juga. Apalagi keinginan untuk berkuasa atau menjadi pimpinan itu dalam arti positif, yaitu ingin dipilih menjadi ketua atau kepala, tentu sebelumnya si pemilih telah melihat dan menyaksikan sendiri bahwa orang itu benar-benar mau bekerja, sehingga ia pantas untuk dijadikan penguasa dalam unit organisasi/kerja.

2. Faktor Ekstern

Faktor ekstern juga tidak kalah perannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor ekstern itu adalah:

a) Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas, dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut. Lingkungan kerja yang baik dan bersih, mendapat cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan, jelas akan memotivasi tersendiri bagi para karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Namun lingkungan kerja yang buruk, kotor, gelap, pengap, lembab dan

sebagainya akan menumbulkan cepat lelah dan menurunkan kreativitas. Oleh karena itu, pimpinan perusahaan yang mempunyai kreativitas tinggi akan dapat menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan bagi para karyawan.

b) Kompensasi yang memadai.

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik. Adapun kompensasi yang kurang memadai akan membuat mereka kurang tertarik untuk bekerja keras, dan memungkinkan mereka bekerja tidak tenang, dari sini jelaslah bahwa besar kecilnya kompensasi sangat memengaruhi motivasi kerja para karyawan.

c) Supervisi yang baik.

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan. Dengan demikian, posisi supervisi sangat dekat dengan para karyawan, dan selalu menghadapi para karyawan dalam melaksanakan tugas sehari-hari.

d) Adanya jaminan pekerjaan.

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Mereka bekerja bukannya untuk hari ini saja, tetapi mereka berharap akan bekerja sampai tua, cukup dalam satu perusahaan saja dan tidak usah sering kali pindah.

e) Status dan tanggung jawab.

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada suatu masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan. Dengan menduduki jabatan, orang merasa dirinya akan dipercaya, diberi tanggung jawab, dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan-kegiatan. Jadi, status dan kedudukan merupakan dorongan untuk memenuhi kebutuhan *sense of achievement* dalam tugas sehari-hari.

f) Peraturan yang Fleksibel.

Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Hal ini disebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para karyawan. Semua ini merupakan aturan main yang mengatur hubungan kerja antara karyawan dengan perusahaan, termasuk hak dan kewajiban para karyawan, pemberian kompensasi, promosi, mutasi dan sebagainya. Oleh karena itu, biasanya peraturan bersifat melindungi dan dapat memberikan motivasi para karyawan untuk bekerja lebih baik. Hal ini terlihat dari banyak perusahaan besar memperlakukan system prestasi kerja dalam memberikan kompensasi kepada para karyawannya, yang penting semua peraturan yang berlaku dalam perusahaan itu perlu diinformasikan sejelas-jelasnya kepada para karyawan, sehingga tidak lagi bertanya-tanya, atau merasa tidak mempunyai pegangan dalam melakukan pekerjaan.

c. Indikator Motivasi

Menurut Newstrom dalam Wibowo (2015, hal. 110) mengemukakan bahwa sebagai indikator motivasi adalah:

- 1) *Engagement* merupakan janji pekerja untuk menunjukkan tingkat antusiasme, inisiatif, dan usaha untuk meneruskan.
- 2) *Commitment* (komitmen) merupakan suatu tingkatan dimana pekerja mengikat dengan organisasi dan menunjukkan tindakan *organizational citizenship*.
- 3) *Satisfaction* (kepuasan) merupakan refleksi pemenuhan kontrak psikologis dan memenuhi harapan ditempat kerja.
- 4) *Turn over* (menyerahkan) merupakan kehilangan pekerja yang dihargai.

Menurut Mangkunegara (2012, hal. 89) ada beberapa indikator motivasi kerja yaitu:

- 1) Usaha untuk maju
Usaha untuk maju didasarkan pandangan yang memotivasi diri untuk selalu memiliki ide dan cara yang lebih lagi dalam menjalankan pekerjaannya.
- 2) Pemanfaatan waktu
Waktu yang digunakan oleh karyawan dengan sebaik-baiknya sebagai wujud motivasi yang tinggi dalam bekerja.
- 3) Ketekunan
Didasarkan atas sikap dan loyalitas karyawan dalam menjalankan pekerjaan tanpa memiliki rasa bosan selalu bekerja dengan baik.
- 4) Kerja keras
Pencapaian prestasi kerja sebagai wujud timbulnya motivasi seseorang dalam melakukan pekerjaan dan tanggung jawab didasarkan atas selalu bekerja keras dalam menjalankan pekerjaan.
- 5) Orientasi masa depan
Orientasi masa depan didasarkan atas wawasan yang luas memiliki pandangan ke depan yang nyata dan diaplikasikan dalam pekerjaan.

4. Fasilitas

a. Pengertian Fasilitas

Fasilitas dapat dikatakan juga sebagai alat atau sarana yang digunakan bermacam-macam bentuk, jenis maupun manfaatnya, disesuaikan dengan kebutuhan dan kemampuan perusahaan. Kata fasilitas sendiri berasal dari bahasa

belanda "*fasilitei*," yang artinya prasarana atau wahana untuk melakukan atau mempermudah sesuatu. Fasilitas juga biasa dianggap suatu alat.

Menurut Assuari (2008, hal. 79) fasilitas bagi para karyawan atau pegawai perlu diperhatikan atau dipertimbangkan untuk memungkinkan para pekerja dapat memperoleh kesenangan kerja, moral yang tinggi dan produktifitas yang besar. Menurut Lupiyaodi (2006, hal. 150) fasilitas kerja adalah sarana pendukung dalam aktivitas kantor pemerintah yang berbentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal, memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang.

Sedangkan Menurut Crisyanti (2011, hal. 215) menyatakan bahwa "pengembangan sarana dan prasarana atau fasilitas memberikan dampak langsung terhadap kehidupan kantor secara berkesinambungan. Prasarana yang dikembangkan harus dimanfaatkan sampai jangka panjang." Menciptakan keuntungan kerja dimana karyawan produktif adalah hal penting untuk meningkatkan profit organisasi, korporasi atau usaha kecil.

Berdasarkan pengertian fasilitas menurut pendapat para ahli diatas maka penulis menyimpulkan fasilitas merupakan peralatan teknologi yang memudahkan dan juga mensejahterakan aktivitas organisasi agar para pegawai dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Jadi fasilitas adalah sesuatu yang harus disediakan oleh suatu organisasi, baik fasilitas yang diadakan secara langsung maupun fasilitas pendukung untuk kemudahan dan kenyamanan bagi karyawan dalam melakukan pekerjaan.

b. Jenis-jenis Fasilitas

Fasilitas kerja merupakan salah satu alat yang digunakan oleh karyawan untuk memudahkan dalam menyelesaikan pekerjaan sehari-hari. Fasilitas kerja pada setiap perusahaan akan berbeda dalam bentuk dan jenisnya, tergantung pada jenis usaha dan besar kecilnya perusahaan tersebut. Menurut Sofyan (2004, hal 22) fasilitas kerja dalam perusahaan terdiri dari :

- 1) Mesin dan peralatan
- 2) Prasarana
- 3) Perlengkapan kantor
- 4) Peralatan inventaris
- 5) Tanah dan bangunan
- 6) Alat transportasi

c. Indikator Fasilitas Kerja

Menurut Assuari (2008, hal. 79) sarana dan prasarana penunjang kerja yang dapat mempengaruhi atau meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja meliputi hal-hal sebagai berikut :

- 1) Kondisi gedung atau kantor

Kondisi gedung/kantor sangat baik dan bagus.

- 2) Peralatan dan perlengkapan kantor

Masih ada beberapa kondisi peralatan dan perlengkapan kantor yang masih kurang baik seperti meja, kursi, file kabinet, dan masih ada beberapa lagi dalam keadaan rusak.

- 3) Tempat parkir

Masih terlihat memadai untuk parkir motor dan mobil bagi pegawai.

- 4) Kamar kecil/ Toilet

Masih terlihat baik dan bersih untuk kamar kecil/Toilet bagi pegawai.

5) Ruang istirahat pekerja

Masih ada tempat peristirahatan yang masih kurang memadai bagi karyawan.

6) Alat komunikasi

Masih terlihat bagus alat komunikasi untuk karyawan.

B. Kerangka Konseptual

Pada landasan teori menjelaskan beberapa pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat untuk itu perlu dianalisis masing-masing pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

1. Pengaruh Kemampuan terhadap Prestasi Kerja

Sumber daya manusia yang memiliki kemampuan tinggi sangat menunjang tercapainya visi dan misi organisasi untuk segera maju dan berkembang. Robbins (1996, hal 218) tingkat prestasi kerja akan sangat bergantung pada faktor kemampuan karyawan itu sendiri seperti tingkat pendidikan, pengetahuan, pengalaman dimana dengan tingkat kemampuan yang tinggi akan mempunyai prestasi kerja yang baik pula. Dengan demikian apabila tingkat pendidikan, pengetahuan dan pengalaman yang rendah maka akan berdampak negatif pada prestasi kerja. Dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi kemampuan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya maka semakin tinggi pula prestasi kerja.

Hal ini didukung hasil penelitian Aulia Hani Rahmawati (2013) yang menyimpulkan bahwa motivasi kerja dan prestasi kerja ada pengaruh positif pada Pegawai Kantor Pusat PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Surabaya.



Gambar II-1

Paradigma Penelitian

2. Pengaruh Motivasi terhadap Prestasi Kerja

Karyawan yang termotivasi atau terdorong untuk melakukan suatu pekerjaan maka karyawan tersebut akan memiliki semangat untuk mengerjakan tugasnya, dengan demikian karyawan akan dapat mencapai kinerja. Tinggi rendahnya motivasi yang diberikan pimpinan terhadap karyawan juga akan mempengaruhi tinggi rendahnya prestasi kerja yang diperoleh karyawan, dimana karyawan yang mendapatkan motivasi tinggi maka prestasi kerja akan tinggi pula.

Hal ini didukung hasil penelitian Sylvia Indra Loana (2014) yang menyimpulkan bahwa motivasi dan prestasi kerja ada pengaruh yang positif pada karyawan PT. AXA Financial Indonesia Sales Officer Malang.



Gambar II-2

Paradigma Penelitian

3. Pengaruh Fasilitas terhadap Prestasi Kerja

Pemberian fasilitas yang lengkap akan dijadikan salah satu pendorong untuk bekerja. Menurut Chrisyanti (2011, hal 215) pengembangan sarana dan prasarana atau fasilitas memberikan dampak langsung terhadap kehidupan kantor secara berkeimbangan. Prasarana yang dikembangkan harus dimanfaatkan sampai jangka panjang. Menciptakan lingkungan kerja dimana karyawan produktif adalah hal penting untuk meningkatkan profit organisasi, koperasi atau usaha kecil. Fasilitas kerja itu sendiri merupakan bagian dari lingkungan kerja. Jika pekerja atau karyawan merasa nyaman seperti fasilitas memadai dipastikan akan meningkat.

Hasil penelitian Ambarwati (2014) yang menyatakan bahwa fasilitas dapat berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja pada pegawai perangkat desa di Kecamatan Wonobojo Kabupaten Tumanggung.



Gambar II-3

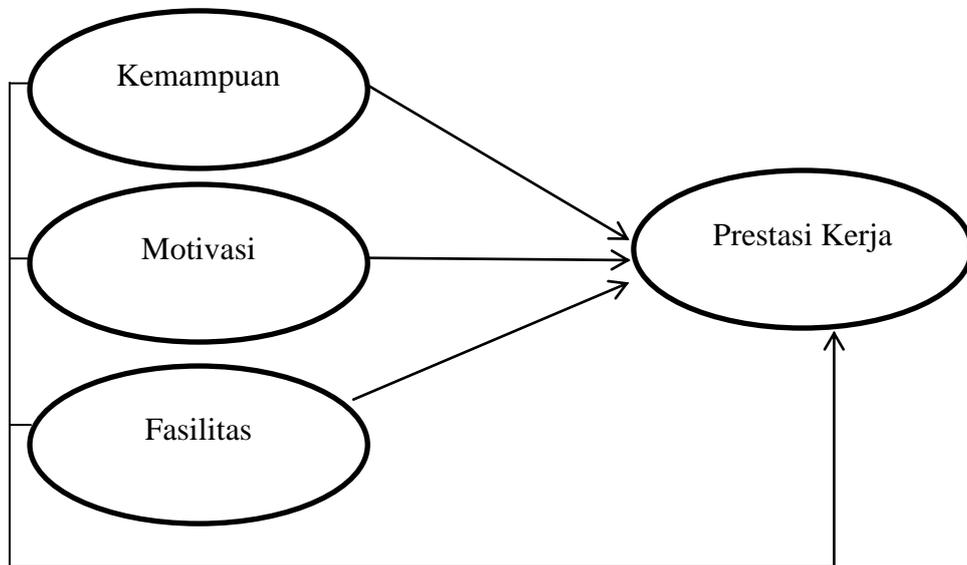
Paradigma Penelitian

4. Pengaruh Kemampuan, Motivasi dan Fasilitas Terhadap Prestasi Kerja

Dengan adanya kemampuan, motivasi dan dukungan fasilitas yang baik terhadap karyawan akan dapat meningkatkan tingkah laku yang baik di dalam pekerjaan sehingga kinerja karyawan akan meningkat. Mangkunegara (2005) yang menyimpulkan bahwa ada hubungan positif antar kemampuan, motivasi, fasilitas

dan prestasi kerja dengan pencapaian kerja. Artinya, pimpinan, manajer, karyawan yang mempunyai motivasi dan prestasi yang tinggi akan mencapai kinerja yang tinggi. Senaliknya yang prestasi kerjanya rendah disebabkan karena motivasi yang rendah.

Hasil penelitian Dito Wahyutomo (2014) yang menyimpulkan bahwa kemampuan, motivasi dan fasilitas berpengaruh positif pada prestasi kerja pada karyawan Bank Mandiri Mikro Banking Distrik Malang.



Gambar II-4

Paradigma Penelitian

C. Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara dari pernyataan yang ada perumusan masalah penelitian Juliandi dkk (2014, hal 44). Berdasarkan dari kerangka konseptual diatas maka hipotesisnya adalah :

1. Ada pengaruh kemampuan terhadap prestasi kerja pada Garuda Plaza Hotel Medan
2. Ada pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja pada Garuda Plaza Hotel Medan.
3. Ada pengaruh Fasilitas terhadap prestasi kerja pada Garuda Plaza Hotel Medan.
4. Ada pengaruh kemampuan, motivasi dan fasilitas terhadap prestasi kerja pada Garuda Plaza Hotel Medan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pada penelitian ini penulis menggunakan pendekatan asosiatif dan kuantitatif. Menurut Juliandi dkk (2014, hal. 86) penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan suatu variabel dengan variabel lainnya. Melalui penelitian ini akan dibangun suatu teori yang dapat untuk menjelaskan dan mengontrol suatu fenomena. Menurut Juliandi dkk (2014, hal 12) pendekatan kuantitatif mengacu kepada pendekatan positivisme. Penelitian kuantitatif tidak dilakukan secara mendalam umumnya menyelidiki permukaan saja.

B. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dalam suatu penelitian. Dimana dalam penelitian ini terdapat 3 variabel bebas dan 1 variabel terikat. Variabel bebas penelitian ini adalah kemampuan, motivasi dan fasilitas dan variabel terikat dalam penelitian ini adalah prestasi kerja. Variabel-variabel ini didefinisikan sebagai berikut.

1. Prestasi kerja (Y)

Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Tabel III.1
Indikator Prestasi Kerja

No	Indikator
1	Kualitas kerja
2	Kuantitas kerja
3	Kerja sama
4	Kepemimpinan
5	Kehati-hatian

Sumber: Heidjracman (2000, hal. 125)

2. Kemampuan (X_1)

Kemampuan adalah untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Tabel III.2
Indikator Kemampuan

No	Indikator
1	Hasil kerja
2	Ketepatan waktu kerja
3	Keahlian dan keterampilan
4	Pengawasan metode kerja
5	Tanggung jawab bekerja
6	Pemanfaatan prasarana kerja
7	Mengurangi kesalahan bekerja
8	Kemampuan mengatur biaya yang ada
9	Kemampuan bekerja sama

Sumber: Mangkunegara (2007, hal 68)

3. Motivasi (X_2)

Motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja mereka yang mau melaksanakan sesuatu yang

telah ditetapkan. Motivasi atau dorongan dimaksudkan sebagai desakan yang alami untuk memuaskan dan mempertahankan kehidupan.

Tabel III.3
Indikator Motivasi

No	Indikator
1	Kebutuhan fisik dan keamanan
2	Kebutuhan sosial
3	Kebutuhan egoistik

Sumber : Hasibuan (2009, hal 217)

4. Fasilitas (X_3)

Fasilitas merupakan peralatan teknologi yang memudahkan dan juga mensejahterakan aktivitas organisasi agar para pegawai dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik.

Tabel III.4
Indikator Fasilitas

No	Indikator
1	Komputer
2	Meja Kantor
3	Parkir
4	Bangunan Kantor
5	Transportasi

Sumber : Faisal (2005, hal. 22)

C. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Garuda Plaza Hotel Medan Jl. Sisingamangaraja No. 18 Medan. Sedangkan waktu penelitian direncanakan dilaksanakan mulai dari bulan Desember 2017 sampai dengan Maret 2018.

Untuk rincian pelaksanaan penelitian dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel III .5
Waktu Penelitian

No	Jenis Penelitian	Desember 2017				Januari 2018				Februari 2018				Maret 2018				April 2018			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
		1	Pengumpulan data	■																	
2	Pengajuan Judul		■																		
3	Penyusunan Proposal			■	■																
4	Bimbingan Proposal					■	■	■	■												
5	Seminar Proposal									■											
6	Revisi Proposal										■	■									
7	Pengolahan Data												■								
8	Penyusunan Skripsi													■	■						
9	Bimbingan Skripsi															■	■				
10	Sidang Meja Hijau																			■	

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Juliandi dkk (2015, hal 114) Populasi merupakan seluruh elemen/unsur yang akan diamati atau diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di Garuda Plaza Hotel Medan yang berjumlah 238 orang.

2. Sampel

Menurut Juliandi dkk (2015, hal 114) Sampel adalah wakil-wakil dari populasi. Maka dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel penelitian yang digunakan melalui non *probability* sampling dengan menggunakan sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota

populasi digunakan sebagai sampel. Maka dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah dengan menggunakan rumus Slovin (Umar, 2002), seperti berikut :

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

Keterangan :

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = Persen kelonggaran (1%, 5%, 10%, dll)

E. Teknik Pengumpulan Data

Untuk teknik pengumpulan data maka peneliti mengambil dari sumber data primer yaitu data-data dari kuisioner. Teknik dan instrumen pengumpulan data yang digunakan adalah:

1. Angket (*Quesioner*) yaitu metode pengumpulan data dengan cara memberi beberapa pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden. Angket ini ditujukan kepada karyawan Garuda Plaza Hotel Medan. Untuk jawabannya dengan menggunakan skala likert dengan bentuk ceklist, dimana setiap pernyataan memiliki 5 opsi yaitu:

Tabel III. 6

Skala Likert

PERTANYAAN	BOBOT
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Selanjutnya untuk menganalisis data dan informasi yang diperlukan maka penulis menggunakan teknik data dimana menggunakan pengujian hipotesis setelah melalui tahapan-tahapan seperti wawancara, studi dokumentasi dan menyebar angket. Untuk menguji kualitas angket digunakan uji validitas dan uji reliabilitas.

2. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

a. Uji Validitas

Deketahui untuk mengetahui tingkat kevalidan dari instrumen kuisisioner yang di gunakan dalam pengumpulan data. Validitas dilakukan dengan mengkorelasikan skor butir menggunakan rumus korelasi product moment, yaitu :

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\}\{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Sumber : Azuar juliandi (2015, hal. 77)

Keterangan:

R_{xy} = Menunjukkan indeks korelasi antara dua variable yang dikorelasikan

R = Koefisien validitas item yang dicari, dua variable yang dikorelasikan

X = skor yang diperoleh subyek dari seluruh item

Y = skor total yang diperoleh dari seluruh item

$\sum X$ = jumlah skor dalam distribusi Y

$\sum Y$ = jumlah skor dalam distribusi X

$\sum X^2$ = jumlah kuadrat dalam skor distribusi X

$\sum Y^2$ = jumlah kuadrat dalam skor distribusi Y

n = banyaknya responden

Menurut Juliandi dkk (2015, hal 77) jika nilai korelasi (r) yang di peroleh positif, kemungkinan butir yang diuji tersebut adalah valid. Namun walaupun positif, perlu pula nilai korelasi (r) yang dihitung tersebut dilihat dignifikan tidaknya. Caranya adalah dengan membandingkan nilai korelasi yakni r hitung dengan nilai r tabel. Apabila nilai r hitung > r tabel, maka butir instrumen adalah valid. Dan jika nilai probabilitas sig < 0,05 maka suatu item instrumen yang diuji korelasinya valid.

Tabel III. 7
Hasil Uji Validitas Kemampuan (X1)

No Item	Nilai Korelasi	Probabilitas	Status
1	0,536 (positif)	0,00 < 0,005	Valid
2	0,620 (positif)	0,00 < 0,005	Valid
3	0,435 (positif)	0,00 < 0,005	Valid
4	0,681 (positif)	0,00 < 0,005	Valid
5	0,518 (positif)	0,00 < 0,005	Valid
6	0,411 (positif)	0,00 < 0,005	Valid
7	0,443 (positif)	0,00 < 0,005	Valid
8	0,422 (positif)	0,00 < 0,005	Valid
9	0,384 (positif)	0,00 < 0,005	Valid
10	0,452 (positif)	0,00 < 0,005	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2018)

Berdasarkan perhitungan diatas, dapat dilihat bahwa nilai probabilitas dari seluruh item pertanyaan lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh item adalah valid.

Tabel III. 8
Hasil Uji Validitas Motivasi (X2)

No Item	Nilai Korelasi	Probabilitas	Status
1	0,731 (positif)	0,00 < 0,005	Valid
2	0,699 (positif)	0,00 < 0,005	Valid
3	0,547 (positif)	0,00 < 0,005	Valid
4	0,634 (positif)	0,00 < 0,005	Valid
5	0,558 (positif)	0,00 < 0,005	Valid
6	0,620 (positif)	0,00 < 0,005	Valid
7	0,418 (positif)	0,00 < 0,005	Valid
8	0,503 (positif)	0,00 < 0,005	Valid
9	0,318 (positif)	0,00 < 0,005	Valid
10	0,327 (positif)	0,00 < 0,005	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2017)

Berdasarkan perhitungan diatas, dapat dilihat bahwa nilai probabilitas dari seluruh item pertanyaan lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh item adalah valid.

Tabel III. 9
Hasil Uji Validitas Fasilitas (X3)

No Item	Nilai Korelasi	Probabilitas	Status
1	0,576 (positif)	0,00 < 0,005	Valid
2	0,615 (positif)	0,00 < 0,005	Valid
3	0,594 (positif)	0,00 < 0,005	Valid
4	0,624 (positif)	0,00 < 0,005	Valid
5	0,697 (positif)	0,00 < 0,005	Valid
6	0,694 (positif)	0,00 < 0,005	Valid
7	0,607 (positif)	0,00 < 0,005	Valid
8	0,586 (positif)	0,00 < 0,005	Valid
9	0,448 (positif)	0,00 < 0,005	Valid
10	0,470 (positif)	0,00 < 0,005	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2017)

Berdasarkan perhitungan diatas, dapat dilihat bahwa nilai probabilitas dari seluruh item pertanyaan lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh item adalah valid

Tabel III. 10
Hasil Uji Validitas Prestasi kerja (Y)

No Item	Nilai Korelasi	Probabilitas	Status
1	0,725 (positif)	0,00 < 0,005	Valid
2	0,461 (positif)	0,00 < 0,005	Valid
3	0,534 (positif)	0,00 < 0,005	Valid
4	0,583 (positif)	0,00 < 0,005	Valid
5	0,557 (positif)	0,00 < 0,005	Valid
6	0,520 (positif)	0,00 < 0,005	Valid
7	0,377 (positif)	0,00 < 0,005	Valid
8	0,560 (positif)	0,00 < 0,005	Valid
9	0,238 (positif)	0,00 < 0,005	Valid
10	0,488 (positif)	0,00 < 0,005	Valid

Sumber : Hasil Pengelolahan SPSS (2017)

Berdasarkan perhitungan diatas, dapat dilihat bahwa nilai probabilitas dari seluruh item pertanyaan lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh item adalah valid.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah untuk melihat apakah instrument penelitian merupakan instrument yang handal dan dapat dipercaya. Jika variabel peneliti menggunakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya maka hasil penelitian juga dapat memiliki tingkat keterpercayaan yang tinggi. Menurut Arikunto (2002) didalam buku Azuar Juliandi (2015, hal.82) pengujian reliabilitas dengancara yang lain

salah satunya adalah dengan menggunakan teknik *Cronbach Alpha* dengan rumus sebagai berikut :

$$r = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[\frac{\sum \sigma b^2}{\sigma i^2} \right]$$

Dimana:

r : Reliabilitas Instrumen

$\sum \sigma b^2$: Jumlah varians butir

σi^2 : Varians total

k : Banyaknya butir pernyataan

Kriteria pengujiannya :

- 1). Jika koefisien reliabilitas yakni $\geq 0,60$ maka instrumen memiliki reliabilitas yang baik.
- 2). Jika nilai koefisien reliabilitas yakni $\leq 0,60$ maka instrumen memiliki reliabilitas yang kurang baik.

Tabel III. 11
Hasil Uji Reabilitas Instrument

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	N of Items	Status
Kemampuan (X1)	0,641	10	Reliabel
Motivasi (X2)	0,726	10	Reliabel
Fasilitas (X3)	0,787	10	Reliabel
Prestasi kerja (Y)	0,677	10	Reliabel

Sumber : Data Diolah (2018)

Dari tabel diatas dapat diketahui nilai koefisien reliabilitas (Cronbach Alpha) untuk variabel kemampuan (X_1) adalah sebesar 0,641 variabel motivasi (X_2) adalah sebesar 0,726 dan variabel fasilitas (X_3) adalah sebesar 0,787. Dan variabel prestasi kerja (Y) adalah sebesar 0,677. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel adalah reliabel.

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut, dengan rumusan dibawah ini :

1. Pengujian Asumsi Klasik

Untuk mengetahui apakah model regresi linier berganda yang digunakan dalam melakukan analisis terjadi penyimpangan klasik, maka digunakan tiga model klasik untuk mendeteksi data ada tidaknya penyimpangan klasik tersebut Ikhsan dkk (2014, hal 185).

Adapun diantara ketiga model klasik yang diuraikan diatas adalah sebagai berikut :

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Ada dua cara mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak, yaitu dengan analisis grafik uji statistik. Analisis grafik dengan melihat

histogram dan normal plot. Sedangkan analisis statistik dilakukan dengan menggunakan uji statistik.

b. Uji Multikolinieritas

Uji ini digunakan untuk menentukan apakah terdapat korelasi yang tinggi antara variabel bebas dalam model regresi linier. Uji multikolinieritas juga terdapat beberapa ketentuan, yaitu :

Jika nilai variance inflasi factor (VIF) hasil regresi tidak melebihi dari 4 atau maka dapat dipastikan tidak terjadi multikolinieritas di antara variabel independen tersebut.

c. Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketukan samaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika variasi residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas.

Dasar pengambilan keputusan adalah jika pola tertentu, seperti titi-titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi homokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik (poin-poin) menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu y, maka titik terjadi heterokedastisitas.

2. Regresi Linear Berganda

Metode analisis data yang digunakan dalam pengujian hipotesis pada penelitian ini merupakan alat ukur untuk mengetahui apakah pengaruh variabel

bebas (X) terhadap pengaruh variabel terikat (Y) secara serempak. Dari pengertian diatas, maka koefisien regresi berganda menurut Hasan (2008:74) dapat dihitung berdasarkan formula sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Sumber : Sugiyono (2016, hal 192)

Keterangan :

Y = Variabel terikat

a = Konstanta atau *Intercept*

b_1, b_2, b_3 = Koefisien regresi

X_1, X_2, X_3 = Variabel bebas I, II dan III

3. Uji Hipotesis

a. Uji t (parsial)

Uji parsial dilakukan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel.

Kriteria penerimaan/penolakan hipotesis adalah sebagai berikut :

- 1). Tolak H_0 jika nilai probabilitas \leq taraf signifikan sebesar 0,05 ($\text{sig} \leq \alpha_{0,05}$) artinya terdapat signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).
- 2). Terima H_0 jika nilai probabilitas $>$ taraf signifikan sebesar 0,05 ($\text{sig} > \alpha_{0,05}$) artinya tidak terdapat signifikan antara variabel bebas(X) dengan variabel terikat (Y).

b. Uji F (uji simultan)

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat dan sekaligus juga menguji hipotesis kedua.

Untuk mengetahui hipotesis variabel bebas dengan variabel terikat secara bersama-sama digunakan uji F dengan rumus :

$$F_k = \frac{R^2}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

(Sugiyono, 2012 hal 257)

Keterangan :

F = Tingkat signifikan

R^2 = Koefisien korelasi berganda faktor sosial dan faktor pribadi

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota sampel

c. Koefisien Determinan (D)

Koefisien determinasi merupakan ukuran untuk mengetahui kesesuaian atau ketepatan antara nilai dugaan atau garis regresi dengan data sampel. Koefisien determinasi adalah kemampuan variabel (X) terhadap variabel (Y). Semakin besar koefisien determinasi menunjukkan semakin baik kemampuan X menerangkan Y.

Dalam hal ini menggunakan rumus :

$$D = (r_{xy})^2 \times 100\%$$

(Sudjana 2010, hal. 370)

Keterangan :

D = Koefisien determinasi

R_{xy} = Koefisien korelasi berganda

100% = Presentase kontribusi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Data Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 10 item pernyataan untuk variabel X_1 (Kemampuan), 10 pernyataan untuk variabel X_2 (Motivasi), 10 item pernyataan untuk variabel X_3 (Fasilitas) dan 10 item pernyataan untuk variabel Y (Prestasi Kerja). Angket yang disebar ini diberikan kepada 70 orang karyawan sebagai sampel penelitian. Sistem penelitian dengan menggunakan *Skala Likert* yang terdiri dari 5 (lima) opsi pernyataan dan bobot penilaian sebagai berikut :

Tabel IV. 1

Skala Pengukuran Likert

PERTANYAAN	BOBOT
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Berdasarkan ketentuan penelitian skala likert pada tabel diatas dapat dipahami bahwa ketentuan diatas berlaku baik didalam menghitung variabel Kemampuan (X_1), Motivasi (X_2), Fasilitas (X_3) dan variabel terikat Prestasi kerja (Y). Dengan demikian untuk setiap responden yang menjawab angket penelitian, maka skor tertinggi diberikan nilai 5 dan skor terendah diberikan nilai 1.

2. Karakteristik Responden

Untuk mengetahui identitas responden maka dapat dilihat dari karakteristik responden berikut ini :

a. Jenis Kelamin Responden

Tabel IV. 2

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki-laki	42 orang	60%
2	Perempuan	28 orang	40%
	Jumlah	70 orang	100%

Sumber : Data Penelitian (diolah 2018)

Dari tabel diatas diketahui bahwa jumlah responden laki-laki sebanyak 42 orang (60%), sedangkan perempuan sebanyak 28 orang (40%).

b. Kelompok Usia

Tabel IV. 3

Karakteristik Responden Berdasarkan Kelompok Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase (%)
1	20-30 Tahun	25 orang	35,71%
2	31-40 Tahun	30 orang	42,86%
3	41-50 Tahun	11 orang	15,72%
4	>50	4 orang	5,71%
	Jumlah	70 orang	100%

Sumber : Data Penelitian (diolah 2018)

Dari tabel diatas diketahui bahwa mayoritas usia responden yaitu usia 31- 40 tahun yaitu sebanyak 30 orang (42,86%), usia 20-30 tahun sebanyak 25 orang (35,71%), usia 41-50 tahun sebanyak 11 orang (15,72%), dan usia

responden yang paling sedikit jumlahnya adalah usia >50 tahun yaitu berjumlah 4 orang (5,71%).

c. Tingkat Pendidikan

Tabel IV. 4

Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	SMA/SMK	7 orang	10%
2	D3	14 orang	20%
3	S1	40 orang	57,14%
4	S2	9 orang	12,86%
	Jumlah	70 orang	100%

Sumber : Data Penelitian (diolah 2018)

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa sebagian besar pendidikan responden adalah S1 yaitu sebanyak 40 orang (57,14%). Pada tingkat D3 sebanyak 14 orang (20%), pada tingkat S2 sebanyak 9 orang (12,86%), dan pada tingkat SMA/SMK sebanyak 7 orang (10%).

d. Masa Kerja

Tabel IV. 5

Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No.	Masa Kerja	Jumlah	Persentase (%)
1	1- 2 Tahun	16	22,85%
2	3-5 Tahun	17	24,29%
3	6-10 Tahun	29	41,43%
4	>10 Tahun	8	11,43%
	Jumlah	70 orang	100%

Sumber : Data Penelitian (diolah 2018)

Dari tabel diatas diketahui bahwa mayoritas masa kerja adalah masa kerja antara 6-10 tahun yaitu sebanyak 29 orang (41,43%), 3-5 tahun sebanyak 17 orang (23,94%), 1-2 tahun sebanyak 16 orang (22,54%), dan >10 tahun sebanyak 8 orang (11,27%).

3. Analisis Variabel Penelitian

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS (*Stastical Product and Service Solution*) diperoleh tabel descriptive stasistic sebagai berikut :

a. Variabel Kemampuan (X₁)

Berdasarkan penyebaran angket kepada karyawan Garuda Plaza Hotel Medan diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel kemampuan sebagai berikut :

Tabel IV. 6
Skor Angket Untuk Variabel Kemampuan (X₁)

No Pert	Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	27	38,57	26	37,14	17	24,29	0	0	0	0	70	100
2	20	28,57	34	48,57	16	22,86	0	0	0	0	70	100
3	36	51,43	23	32,86	11	15,71	0	0	0	0	70	100
4	24	34,29	36	51,43	10	14,29	0	0	0	0	70	100
5	27	38,57	37	52,86	6	8,57	0	0	0	0	70	100
6	22	31,43	34	48,57	14	20,00	0	0	0	0	70	100
7	16	22,86	31	44,29	23	32,86	0	0	0	0	70	100
8	25	35,71	27	38,57	18	25,71	0	0	0	0	70	100
9	18	25,71	37	52,86	15	21,43	0	0	0	0	70	100
10	25	35,71	20	28,57	25	35,71	0	0	0	0	70	100

Sumber : Data penelitian (diolah 2018)

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden tentang hasil kerja saya telah sesuai dengan yang diharapkan perusahaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 27 orang atau 38,57%.
- 2) Jawaban responden tentang saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 20 orang atau 28,57%.
- 3) Jawaban responden tentang saya memiliki keahlian dan keterampilan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 36 orang atau 51,43%.
- 4) Jawaban responden tentang saya selalu dapat menguasai metode kerja sehingga mempermudah memahami pekerjaan yang diberikan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 24 orang atau 34,29%.
- 5) Jawaban responden tentang saya selalu bertanggung jawab selama melaksanakan pekerjaan yang diberikan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 27 orang atau 38,57%.
- 6) Jawaban responden tentang saya selalu menggunakan fasilitas pekerjaan yang ada di perusahaan sebaik mungkin, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 22 orang atau 31,43%.
- 7) Jawaban responden tentang saya selalu mengatur biaya kerja yang diberikan perusahaan sesuai dengan kebutuhan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 16 orang atau 22,86%.

- 8) Jawaban responden tentang saya dapat bekerja sama dengan karyawan lain yang ada diperusahaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 25 orang atau 35,71%.
- 9) Jawaban responden tentang saya mampu bekerja dengan target serta dibawah tekanan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 18 orang atau 25,71%.
- 10) Jawaban responden tentang saya mampu berkomunikasi dengan baik pada karyawan lain pada waktu mengerjakan tugas, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 25 orang atau 35,71%.

b. Variabel Motivasi (X₂)

Berdasarkan penyebaran angket kepada karyawan Garuda Plaza Hotel medan diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel motivasi sebagai berikut :

Tabel IV. 7
Skor Angket Untuk Variabel Motivasi (X₂)

No Pert	Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	19	27,14	27	38,57	24	34,29	0	0	0	0	70	100
2	19	27,14	32	45,71	19	27,14	0	0	0	0	70	100
3	19	27,14	36	51,43	15	21,43	0	0	0	0	70	100
4	18	25,71	37	52,86	15	21,43	0	0	0	0	70	100
5	22	31,43	37	52,86	11	15,71	0	0	0	0	70	100
6	17	24,29	34	48,57	19	27,14	0	0	0	0	70	100
7	22	31,43	36	51,43	12	17,14	0	0	0	0	70	100
8	22	31,43	33	47,14	15	21,43	0	0	0	0	70	100
9	18	25,71	37	52,86	15	21,43	0	0	0	0	70	100
10	24	34,29	30	42,86	16	22,86	0	0	0	0	70	100

Sumber : Data penelitian (diolah 2018)

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden tentang gaji yang didapat akan memberikan dorongan untuk bekerja lebih baik, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 19 orang atau 27,14%.
- 2) Jawaban responden tentang saya selalu berkeinginan untuk maju, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 19 orang atau 27,14%.
- 3) Jawaban responden tentang saya selalu memandang pekerjaan hari ini untuk sukses dimasa depan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 19 orang atau 27,14%.
- 4) Jawaban responden tentang saya selalu meningkatkan produktivitas kerja untuk mencapai prestasi kerja yang saya inginkan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 18 orang atau 25,71%.
- 5) Jawaban responden tentang saya selalu bekerja keras dalam menyelesaikan pekerjaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 22 orang atau 31,43%.
- 6) Jawaban responden tentang saya selalu bekerja keras untuk mendapatkan hasil yang akan dicapai, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 17 oarang atau 24,29%.
- 7) Jawaban responden tentang perusahaan memberikan kesempatan untuk mendapatkan jabatan lebih tinggi, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 22 orang atau 31,43%.
- 8) Jawaban responden tentang atasan memberikan pujian secara lisan terhadap keberhasilan tugas yang baik, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 22 orang atau 31,43%.

9) Jawaban responden tentang atasan selalu memberikan semangat kepada karyawannya untuk bekerja lebih baik, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 18 orang atau 25,71%.

10) Jawaban responden tentang pelatihan yang diikuti diperusahaan dapat mengembangkan karier karyawan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 24 orang atau 34,29%.

c. Variabel Fasilitas (X₃)

Berdasarkan penyebaran angket kepada karyawan Garuda Plaza Hotel medan diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel fasilitas sebagai berikut :

Tabel IV. 8
Skor Angket Untuk Variabel Fasilitas (X₃)

No Pert	Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	24	34,29	26	37,14	20	28,57	0	0	0	0	70	100
2	25	35,71	27	38,57	18	25,71	0	0	0	0	70	100
3	18	25,71	34	48,57	18	25,71	0	0	0	0	70	100
4	23	32,86	34	48,57	13	18,57	0	0	0	0	70	100
5	20	28,57	32	45,71	18	25,71	0	0	0	0	70	100
6	20	28,57	35	50,00	15	21,43	0	0	0	0	70	100
7	21	30,00	32	45,71	17	24,29	0	0	0	0	70	100
8	24	34,29	31	44,29	15	21,43	0	0	0	0	70	100
9	19	27,14	32	45,71	19	27,14	0	0	0	0	70	100
10	25	35,71	29	41,43	16	22,86	0	0	0	0	70	100

Sumber : Data penelitian (diolah 2018)

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden tentang gedung kantor sesuai dengan standar kenyamanan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 24 orang atau 34,29%.
- 2) Jawaban responden tentang bangunan kantor digunakan sebagaimana semestinya, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 25 orang atau 35,71%.
- 3) Jawaban responden tentang fasilitas perlengkapan kerja kantor (komputer,printer,dll) membantu pekerjaan karyawan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 18 orang atau 25,71%.
- 4) Jawaban responden tentang kelengkapan fasilitas tempat ibadah yang disediakan berfungsi dengan baik, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 23 orang atau 32,86%.
- 5) Jawaban responden tentang fasilitas toilet yang disediakan sangat bersih, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 20 orang atau 28,57%.
- 6) Jawaban responden tentang tempat parkir difungsikan dengan baik, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 20 orang atau 28,57%.
- 7) Jawaban responden tentang saya merasa nyaman saat beristirahat di ruangan istirahat, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 21 orang atau 30,00%.

- 8) Jawaban responden tentang tempat kesehatan yang disediakan masih kurang lengkap, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 24 orang atau 34,29%.
- 9) Jawaban responden tentang internet yang ada sangat mendukung pekerjaan karyawan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 19 orang atau 27,14%.
- 10) Jawaban responden tentang komputer yang diberikan sangat dibutuhkan oleh karyawan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 25 orang atau 35,71%.

d. Prestasi Kerja (Y)

Berdasarkan penyebaran angket kepada karyawan Garuda Plaza Hotel Medan diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel prestasi kerja sebagai kerja sebagai berikut :

Tabel IV. 9

Skor Angket Untuk Variabel Prestasi Kerja (Y)

No Pert	Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	23	32,86	23	32,86	24	34,29	0	0	0	0	70	100
2	18	25,71	34	48,57	18	25,71	0	0	0	0	70	100
3	20	28,57	35	50,00	15	21,43	0	0	0	0	70	100
4	19	27,14	37	52,86	14	20,00	0	0	0	0	70	100
5	24	34,29	29	41,43	17	24,29	0	0	0	0	70	100
6	22	31,43	30	42,86	18	25,71	0	0	0	0	70	100
7	18	25,71	31	44,29	21	30,00	0	0	0	0	70	100
8	18	25,71	31	44,29	21	30,00	0	0	0	0	70	100
9	21	30,00	32	45,71	17	24,29	0	0	0	0	70	100
10	20	28,57	30	42,86	20	28,57	0	0	0	0	70	100

Sumber : Data penelitian (dioalah 2018)

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden tentang saya selalu mengutamakan kualitas setiap melakukan pekerjaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 23 orang atau 32,86%.
- 2) Jawaban responden tentang saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 18 orang atau 25,71%.
- 3) Jawaban responden tentang saya selalu memiliki kecepatan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 20 orang atau 28,57%.
- 4) Jawaban responden tentang saya selalu menjadi yang terbaik dan terhebat dalam bekerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 19 orang atau 27,14%.
- 5) Jawaban responden tentang saya berhubungan baik dengan atasan agar dapat bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 24 orang atau 34,29%.
- 6) Jawaban responden tentang atasan selalu mengikut serta dalam berdiskusi, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 22 orang atau 31,43%.
- 7) Jawaban responden tentang saya memiliki kreatifitas untuk menyelesaikan pekerjaan agar mencapai hasil yang lebih baik, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 18 orang atau 25,71%.

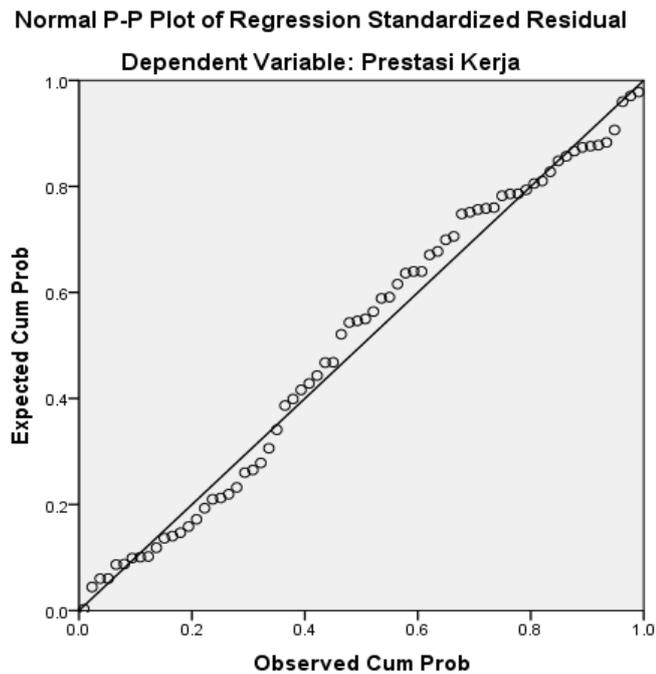
- 8) Jawaban responden tentang saya mampu mengambil keputusan atau menyelesaikan masalah, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 18 orang atau 25,71%.
- 9) Jawaban responden tentang saya selalu bekerja dengan teliti dan berhati-hati, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 21 orang atau 30,00%.
- 10) Jawaban responden tentang saya selalu membantu rekan kerja jika ada yang mengalami kesusahan dalam penyelesaian pekerjaannya, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 20 orang atau 28,57%.

4. Asumsi Klasik

Dalam regresi linier berganda dikenal dengan beberapa asumsi klasik regresi berganda. Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan model yang baik atau tidak, ada beberapa pengujian asumsi klasik yaitu :

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independen memiliki distribusi norma atau tidak. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.



Gambar IV. 1
Uji normalitas menggunakan metode P-P Plot
Sumber : Data Diolah, SPSS 2018

Dari gambar diatas mengidentifikasi bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, Sehingga data dalam model regresi ini cenderung normal.

b. Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas dilakukan untuk melihat apakah model regresi ditemukan ada tidaknya korelasi antar variabel bebas. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat faktor (*variance inflation factor/VIF*) varians yang tidak melebihi 4 atau 5.

Tabel IV. 10
Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Correlations			Collinearity Statistics	
	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)					
Kemampuan	.246	.257	.241	.997	1.003
Motivasi	.256	.244	.229	.993	1.007
Fasilitas	.244	.249	.234	.995	1.005

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan data 2018

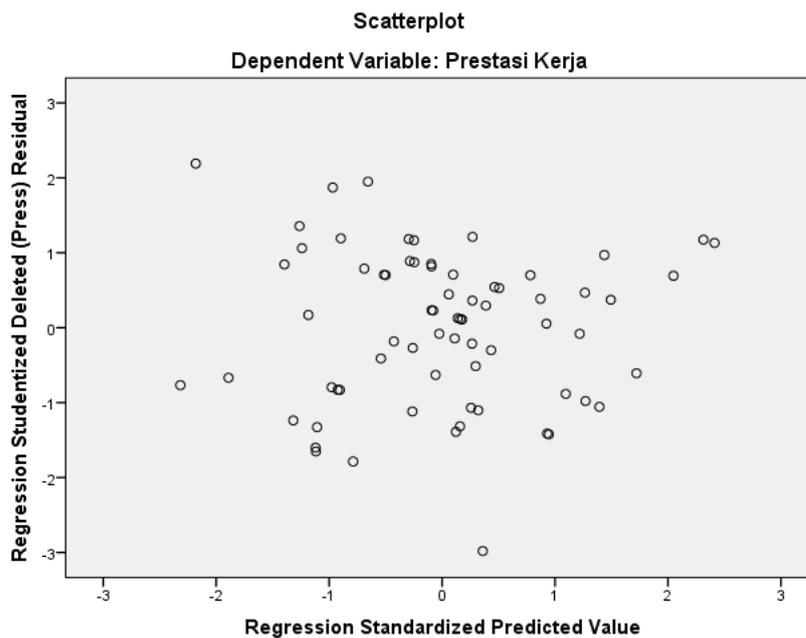
Berdasarkan Tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai *Variance Inflation Vector* (VIF) untuk variabel kemampuan kerja (X_1) sebesar 1,003, variabel motivasi (X_2) sebesar 1,007 dan variabel fasilitas (X_3) sebesar 1,005. Dengan juga nilai *Tolerance* pada variabel kemampuan (X_1) sebesar 0,997, variabel motivasi (X_2) sebesar 0,993 dan variabel fasilitas (X_3) sebesar 0,995, dari masing-masing variabel nilai *tolerance* > dari 0,1 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala Multikolinieritas antara variabel independen yang diindikasikan dari nilai *tolerance* setiap variabel independen lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF lebih < dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian tidak terjadi Multikolinieritas dalam variabel bebasnya.

c. Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi telah terjadi ketidak nyamanan *varians* dari residual pengamatan satu ke pengamatan lain. Heteroskedastisitas pada penelitian ini dapat dilihat melalui grafik *scatterplot*. Suatu model regresi dikatakan tidak ada heteroskedastisitas

apabila grafik *scatterplot* terlihat bahwa tidak adanya pola yang jelas, secara titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Dengan pengolahan SPSS, maka diperoleh hasil sebagai berikut :

Gambar IV. 2
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 23

Berdasarkan gambar diatas terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. dengan demikian dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi berganda pada penelitian terbebas dari asumsi heteroskedastisitas.

5. Regresi Linier Berganda

Analisis linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan pengolahan data yang telah

dilakukan, maka dapat diketahui bahwa model hubungan dari analisis regresi linier berganda dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel IV. 11
Regresi Linier Berganda

Coefficients^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12.001	7.601		1.579	.119
Kemampuan	.259	.120	.241	2.156	.035
Motivasi	.228	.112	.229	2.045	.045
Fasilitas	.206	.099	.234	2.092	.040

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 23

Jadi persamaan regresi ganda linear tiga prediktor (Kemampuan, motivasi dan fasilitas) adalah :

$$Y=12,001+0,259X_1+0,228X_2+0,206X_3$$

Persamaan diatas memperlihatkan bahwa semua variabel bebas kemampuan (X_1), motivasi (X_2) da fasilitas (X_3) memiliki koefisien yang positif, berarti seluruh variabel mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel Y (prestasi kerja). Model penelitian dalam bentuk persamaan regresi linier berganda dapat diartikan sebagai berikut :

- a. Jika kemampuan, motivasi dan fasilitas diasumsikan sama dengan nol, maka prestasi kerja bernilai 12,001.
- b. Jika kemampuan ditingkatkan 100% maka akan diikuti dengan peningkatan prestasi kerja sebesar 0,259. Dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan.

- c. Jika motivasi ditingkatkan 100% maka akan diikuti dengan peningkatan prestasi kerja sebesar 0,228. Dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan.
- d. Jika fasilitas ditingkatkan 100% maka akan diikuti dengan peningkatan prestasi kerja sebesar 0,206. Dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan

6. Uji Hipotesis

a. Uji t (Uji Parsial)

Uji statistik t pada dasarnya bertujuan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Kriteria penerimaan/penolakan hipotesis adalah tolak HO jika nilai probabilitas \leq taraf signifikan sebesar 0,05 ($\text{Sig} \leq \alpha_{0,05}$) sedangkan Terima HO jika nilai probabilitas $>$ taraf signifikan sebesar 0,05 ($\text{Sig} > \alpha_{0,05}$). Dimana t tabel = 1,996.

Tabel IV. 12
Uji T (Uji Parsial)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12.001	7.601		1.579	.119
Kemampuan	.259	.120	.241	2.156	.035
Motivasi	.228	.112	.229	2.045	.045
Fasilitas	.206	.099	.234	2.092	.040

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja
Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 23

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dari variable kemampuan yaitu $2,156 > 1,996$ dan nilai signifikan untuk kemampuan sebesar $0.035 < 0.05$, sehingga

variabel kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja dengan demikian maka hipotesis diterima.

2. Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dari variabel motivasi yaitu $2,045 > 1,996$ dan nilai signifikan untuk motivasi sebesar $0,045 < 0,05$, sehingga variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja dengan demikian maka hipotesis diterima.
3. Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dari variabel fasilitas yaitu $2,092 > 1,996$ dan nilai signifikan untuk fasilitas sebesar $0,040 < 0,05$, sehingga variabel fasilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja dengan demikian maka hipotesis diterima.

b. Uji F (Uji Simultan)

Uji statistik F dilakukan untuk mengetahui hipotesis diterima atau ditolak, apakah variabel bebas (independen) secara bersama-sama berpengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (dependen) dan sekaligus juga untuk menguji hipotesis kedua. Kriteria pengujiannya dengan menentukan nilai F_{hitung} dan F_{tabel} perhitungannya yaitu $F_{tabel dk=70-3=67, \alpha=5\% F_{tabel}=2,744$.

Ketentuan jika nilai probabilitas f (sig) pada tabel Anova $< \alpha = 0,05$, maka H_0 ditolak, namun bila nilai probabilitas sig $> 0,05$ maka H_0 diterima, dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel IV. 13
Uji F (Simultan)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	178.045	3	59.348	4.678	.005 ^b
Residual	837.398	66	12.688		
Total	1015.443	69			

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

b. Predictors: (Constant), Fasilitas, Kemampuan, Motivasi

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 23

Dari data diatas dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} adalah 4,678 dengan tingkat signifikan 0,005. Sedangkan F_{tabel} 2,744 dengan signifikan 0,05. Dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel}$ yakni $4,678 > 2,744$ artinya H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara kemampuan, motivasi dan fasilitas terhadap prestasi kerja pada Garuda Plaza Hotel Medan.

7. Koefisien Determinasi (R-Square)

Koefisien determinan (R^2) pada intinya mengatur seberapa jauh dalam menerangkan variasi tabel dependen. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai R square sebagaimana dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel IV. 14
Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.419 ^a	.175	.138	3.56200

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

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 23

Dari hasil perhitungan diatas dapat diketahui bahwa koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,175. Hal ini berarti 17,5% variasi variabel prestasi kerja (Y) ditentukan oleh kedua variabel independen yaitu kemampuan (X1), motivasi (X2) dan fasilitas (X3), sedangkan sisanya 82,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

B. Pembahasan

Dari hasil pengujian yang telah penulis lakukan terlihat bahwa semua variabel bebas (kemampuan, motivasi dan fasilitas) mempunyai pengaruh positif terhadap variabel terikat (prestasi kerja). Hasil rinci analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengaruh Kemampuan Terhadap Prestasi Kerja

Dari hasil penelitian yang penulis lakukan terdapat pengaruh variabel kemampuan (X₁) terhadap prestasi kerja (Y) diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}(2,156 > 1,996)$ dengan probabilitas sig $0.035 < 0.05$. hal tersebut berarti hipotesis nol (H₀) ditolak dan dapat disimpulkan bahwa kemampuan secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pada Garuda Plaza Hotel Medan.

Hal ini didukung atau sejalan dengan hasil penelitian Cyntia Pratiwi (2017) yang menyatakan ada hubungan positif dan signifikan antara kemampuan terhadap prestasi kerja karyawan.

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja

Dari hasil penelitian yang penulis lakukan terdapat pengaruh variabel motivasi (X₂) terhadap prestasi kerja (Y) diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}(2,045 > 1,996)$

dengan demikian probabilitas sig $0,045 < 0,05$. hal tersebut berarti hipotesis nol (H_0) ditolak dan dapat disimpulkan bahwa motivasi secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pada Garuda Plaza Hotel Medan.

Hal ini didukung atau sejalan dengan hasil penelitian Dito Wahyutomo(2014) yang menyatakan ada hubungan positif dan signifikan antara motivasi terhadap prestasi kerja karyawan.

3. Pengaruh Fasilitas Terhadap Prestasi Kerja

Dari hasil penelitian yang penulis lakukan terdapat pengaruh variabel fasilitas (X_3) terhadap prestasi kerja (Y) diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}(2,092 > 1,996)$ dengan demikian probabilitas sig $0,040 < 0,05$. hal tersebut berarti hipotesis nol (H_0) ditolak dan dapat disimpulkan bahwa motivasi secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pada Garuda Plaza Hotel Medan.

Hal ini didukung atau sejalan dengan hasil penelitian Ambarwati (2014) yang menyatakan ada hubungan positif dan signifikan antara fasilitas terhadap prestasi kerja karyawan.

4. Pengaruh Kemampuan, Motivasi Dan Fasilitas Terhadap Prestasi Kerja

Dari hasil penelitian yang penulis lakukan terdapat pengaruh variabel kemampuan (X_1), motivasi (X_2) dan fasilitas (X_3) terhadap prestasi kerja (Y) diperoleh nilai $f_{hitung} > f_{tabel}(4,678 > 2,744)$ dengan probabilitas sig $0,005 < 0,05$. Hal tersebut berarti hipotesis nol (H_0) ditolak dan dapat disimpulkan bahwa kemampuan, motivasi dan fasilitas secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pada Garuda Plaza Hotel Medan. Hal

ini menunjukkan hipotesis dalam penelitian ini pengaruh kemampuan, motivasi dan fasilitas terhadap prestasi kerja. Pengaruh tersebut adalah signifikan pada taraf $\alpha = 0,05$. Pengaruh yang signifikan mengandung makna bahwa kemampuan, motivasi dan fasilitas secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pada Garuda Plaza Hotel Medan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Kemampuan berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada Garuda Plaza Hotel Medan, yang ditunjukkan oleh hasil signifikan t sebesar 2,156 ($\text{sig } 0,035 < \alpha = 0,05$).
2. Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada Garuda Plaza Hotel Medan, yang ditunjukkan oleh hasil signifikan t sebesar 2,045 ($\text{sig } 0,045 < \alpha = 0,05$).
3. Fasilitas berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada Garuda Plaza Hotel Medan, yang ditunjukkan oleh hasil signifikan t sebesar 2,092 ($\text{sig } 0,040 < \alpha = 0,05$).
4. Kemampuan, motivasi dan fasilitas berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada Garuda Plaza Hotel Medan, yang ditunjukkan oleh hasil signifikan sebesar 4,678 dengan $\text{sig } 0,005 < 0,05$.

B. Saran

1. Untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan hendaknya perusahaan memperhatikan kemampuan, motivasi dan fasilitas kerja karyawan, selain itu diharapkan kepada perusahaan untuk meningkatkan ketiga variabel tersebut agar prestasi kerja karyawan dapat ditingkatkan.

2. Untuk meningkatkan kemampuan kerja karyawan, hendaknya perusahaan memberikan pelatihan-pelatihan yang bertujuan untuk menimbulkan kreatifitas
3. Untuk meningkatkan prestasi kerja seharusnya perusahaan dapat memberikan motivasi seperti penghargaan untuk karyawan yang menjalankan pekerjaan dengan sangat baik, agar karyawan lebih giat lagi dalam menjalankan pekerjaannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Anam Khoirul (2017). Pengaruh Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Diponegoro Journal Of Management* Vol 7 No. 4.
- Anidar KH (2015). Pengaruh Kemampuan dan Komitmen terhadap Motivasi dan Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Natuna. *Jurnal tepakmanajemen bisnis* Vol 7 No. 3.
- Donni dan Agus (2013). *Manajemen Perusahaan*, jakarta : kencana
- Hasanah Latifah (2017). “Pengaruh lingkungan kerja, fasilitas, disiplin dan pengawasan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Kota Medan”. Program Study Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Hasibuan, Malayu S.P (2009). “Manajemen: dasar, pengertian dan masalah”. Jakarta : Bumi Aksara
- Hayati Fitria welli, (2014). “Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan fasilitas terhadap Kinerja karyawan PT. Tadio suara Singgalang Mahimbau”. Program Studi manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Taman Siswa Padang.
- Juliandi Azuar, Irfan, dan Saprihal Manurung (2015). “Metodologi Penelitian Bisnis”. Medan : UMSU Press.
- Kadarisman. M (2014). *Manajemen pengembangan sumber daya manusia*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Pratiwi Cyntia (2017). “Pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Bank Tabungan Negara (PERSERO) Tbk Cabang Medan”. Program Study Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Sugiyono (2016). “Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D”. Bandung : CV Alfabeta.
- Sullaida (2013). Pengaruh Kemampuan, Kepribadian dan Semangat Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Telkom Cabang Lhokseumawe. *Jurnal Visioner dan Srategis* Volume 1.
- Sylvia Indra Loana (2014). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 7 No. 1 Januari 2014.

Wahyutomo Dito (2014). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Prestasi Kerja (Studi pada karyawan Bank Mandiri Mikro Banking Disrik Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 11 No. 1 Juni 2014.