

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dalam mewujudkan organisasi yang ideal, dan perlu mendapat perhatian dan pengkajian yang lebih dalam. Karena bagaimanapun juga manusialah yang akhirnya menentukan dan memprediksikan keberhasilan atau kegagalan suatu kebijaksanaan, strategi, maupun langkah-langkah kegiatan yang akan dilaksanakan dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Kinerja karyawan perusahaan menjadi hal penting dalam menciptakan kelangsungan hidup sebuah perusahaan apapun bentuk usaha atau organisasinya. Manusia merupakan sumber daya yang tidak dapat diperbaharui dan digantikan secara sempurna oleh mesin dan alat-alat lain.

Sumber daya manusia merupakan kekayaan organisasi yang paling berharga dan sangat mempengaruhi sumber daya lain serta hasil dari organisasi. Masalah-masalah sumber daya manusia secara historis dapat ditinjau dari perkembangannya sejak dulu. Bahkan masalah sumber daya manusia yang kelihatannya hanya merupakan masalah intern dari suatu organisasi, sesungguhnya mempunyai hubungan yang erat dengan peri kehidupan manusia dan masyarakat yang telah menimbulkan berbagai konsepsi tentang sumber daya manusia dan statusnya dalam masyarakat dimana organisasi itu berada. Setiap orang yang bekerja harus dinilai dan dievaluasi untuk mengetahui apakah si pekerja sudah melaksanakan tugas sesuai yang ditargetkan atau tidak.

Untuk mencapai tujuan perusahaan maka diperlukan karyawan yang memenuhi standar yang baik secara kuantitas maupun kualitasnya. Kuantitas, artinya jumlah karyawan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan pada satu bagian dalam perusahaan tersebut. Sedangkan kualitas,

maksudnya adalah mutu dari hasil kerja dari karyawan tersebut benar-benar dapat diandalkan sesuai dengan bidang yang ditekuninya. Kemudian apabila semuanya telah terpenuhi maka pihak perusahaan akan bisa mendapatkan laba yang maksimal.

Agar semua itu dapat tercapai, maka diperlukan prestasi yang baik dari karyawan. Salah satu cara untuk menilai prestasi dari para karyawan adalah dengan melihat kinerja dari karyawan itu sendiri. Apabila para karyawan tersebut memiliki kinerja yang rendah maka sulit bagi perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan yang sesuai dengan yang diharapkan. Namun, apabila para karyawan tersebut memiliki kinerja yang baik atau tinggi maka perusahaan akan dapat mencapai tujuannya sesuai dengan yang telah direncanakan sebelumnya.

Kinerja merupakan gambaran tingkat keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi organisasi dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi. Dalam menentukan kinerja karyawan, perusahaan harusnya memiliki beberapa komponen yang menjadi alat ukur kinerja, antara lain: kualitas pekerjaan, kejujuran karyawan, inisiatif, kehadiran, sikap, kerjasama, keandalan, pengetahuan tentang pekerjaan, tanggung jawab dan pemanfaatan waktu kerja.

Jadi apabila perusahaan merasa bahwa komponen-komponen kinerja di atas menurun, maka perusahaan harus segera mencari faktor penyebab terjadinya penurunan tersebut. Dengan kata lain, memperhatikan kebutuhan dan keinginan karyawan seperti kemampuan apa yang harus mereka miliki dan pelajari serta pemberian motivasi yang bagaimana yang mereka inginkan. Setelah mengetahui kebutuhan dan keinginan dari para karyawan tersebut, perusahaan harus berusaha untuk memenuhinya. Karena jika tidak, maka kinerja karyawan tersebut tidak akan mengalami peningkatan.

Motivasi pada suatu organisasi atau perusahaan bertujuan untuk mendorong semangat kerja para karyawan agar mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan demi tercapainya tujuan organisasi. Dengan adanya motivasi yang tepat, para karyawan akan terdorong untuk berupaya semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya sehingga dapat mencapai tujuan organisasi dan berbagai sasaraannya serta kepentingan-kepentingan pribadi para anggota organisasi.

Dengan motivasi yang tinggi akan menciptakan sebuah komitmen terhadap apa yang menjadi tanggung jawabnya dalam menyelesaikan pekerjaannya. Prestasi kerja individu sangat dipengaruhi oleh bermacam-macam ciri pribadi yang unik dari masing-masing individu. Bila seorang pekerja memang tidak memiliki kemampuan yang dibutuhkan bagi pekerjaan tertentu, atau bila pekerja itu tidak berminat pada pekerjaan tersebut, sulit dipercaya bahwa tingkat prestasinya akan tinggi, di pihak lain jika manajemen dalam merekrut dan melatih pekerja yang kemampuan dan minatnya selaras dengan tuntutan pekerjaan, kita dapat mengharapkan bahwa kemungkinan prestasi kerja yang baik dapat ditingkatkan.

Inna Parapat Hotel & Resort Parapat berdiri pada tahun 1911 dan bergerak dibidang jasa pelayanan. Hotel Inna Parapat termasuk salah satu usaha pelayanan jasa yang mempunyai pemasukan dari pelayanan jasa itu. Pada dasarnya setiap jasa perhotelan berusaha memberikan pelayanan yang maksimal kepada tamu dan akan berusaha memberikan nilai tambah bagi setiap produk jasa yang diberikan. Nilai tambah inilah yang membuat hotel tersebut mempunyai keistimewaan dibandingkan dengan hotel lainnya, dan nilai inilah yang menyebabkan para pelanggan mengambil keputusan untuk memilih menginap pada hotel tersebut.

Untuk dapat memberikan pelayanan yang maksimal ini maka tentu saja sangat dibutuhkan tenaga sumber daya manusia yang terampil, cekatan dan mempunyai skill.

Keterampilan, kemampuan dan keahlian ini baik dibidang pendidikan, pengalaman, maupun wawasan untuk mengambil keputusan dan dapat memberikan motivasi yang baru untuk memajukan usaha yang dijalani. Semakin tinggi kemampuan seorang karyawan dalam bekerja maka semakin tinggi pula kinerjanya. Jadi kemampuan karyawan sangat berkaitan dengan pencapaian kinerja karyawan.

Faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Aktivitas dalam bekerja mengandung unsur sosial dan menghasilkan sesuatu yang akhirnya bertujuan untuk dapat memenuhi kebutuhannya. Namun demikian dari tujuan yang tidak langsung tersebut orang bekerja juga untuk mendapatkan imbalan hasil yakni upah. Jadi pada hakikatnya seseorang bekerja tidak saja untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidupnya, akan tetapi juga untuk mencapai taraf hidup yang lebih baik.

Motivasi setiap individu sudah tentu berbeda dengan individu yang lain. Adapun untuk melihat keberhasilan kinerja karyawan antara lain dapat dengan membandingkan data tingkat keluar masuk karyawan (labour turn over) dari tahun ke tahun. Apabila tingkat labour turn over nya mengalami penurunan dari tahun ke tahun maka bisa dikatakan bahwa pihak manajemen hotel berhasil menaikkan motivasi dan kemampuan kerja yang dimiliki para karyawan sehingga kinerja karyawan dapat ditingkatkan. Sedangkan bila tingkat labour turn over nya dari tahun ke tahun meningkat maka bisa dikatakan pihak manajemen hotel gagal dalam menjaga motivasi yang dimiliki karyawannya dan dapat menjadi sebab menurunnya kinerja karyawan. Selain tingkat labour turn over yang cenderung meningkat tiap tahunnya, hotel Inna Parapat juga memiliki permasalahan pada tingkat pengunjung (hunian kamar). Berikut tabel yang menunjukkan tingkat pengunjung (hunian kamar) Hotel Inna Parapat selama tahun 2015 – 2019:

**Tabel 1.1 : Tingkat Hunian pada Hotel Inna Parapat selama tahun
2015 – 2019**

No	Tahun	Jumlah (hunian kamar)
1	2015	12.745 kamar
2	2016	13.850 kamar
3	2017	13.356 kamar
4	2018	12.839 kamar
5	2019	10.560 kamar

Sumber : Hotel Inna Parapat 2020

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa tingkat pengunjung (hunian kamar) yang terjadi semakin menurun. yang merupakan salah satu indikasi kurang maksimalnya kemampuan kerja yang telah diberikan karyawan Hotel Inna Parapat.

Berdasarkan uraian-uraian di atas penulis tertarik untuk melakukan penelitian pada hotel Inna Parapat dengan judul: **“Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Inna Parapat”**

1.2 Perumusan masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka penulis mencoba mengidentifikasi masalah apa yang dihadapi Hotel Inna Parapat sebagai berikut:

- a. Apakah motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Hotel Inna Parapat ?
- b. Apakah kemampuan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Hotel Inna Parapat ?
- c. Apakah motivasi dan kemampuan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Inna Parapat ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan Penelitian Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui pengaruh motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Hotel Inna Parapat .
- b. Untuk mengetahui pengaruh kemampuan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Hotel Inna Parapat.
- c. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kemampuan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Inna Parapat.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Pada penulis

Penelitian ini merupakan kesempatan yang baik bagi penulis untuk dapat menerapkan ilmu yang telah diperoleh selama menjalani perkuliahan dan memperluas wahana berfikir ilmiah.

- b. Pada Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi untuk saran dan masukan yang bermanfaat bagi perusahaan dalam menjaga kinerja untuk mempertahankan kinerja karyawan.

- c. Pada Akademik

Penelitian ini merupakan sebagai tambahan referensi yang dapat memberikan tambahan ilmu pengetahuan dan perbandingan dalam melakukan penelitian pada bidang yang sama yang akan datang.

1.5 Ruang Lingkup Batasan Penelitian

Sehubungan terbatas waktu dan kemampuan penulis untuk lebih mempertajam arah penelitian, penulis meneliti pencapaian kinerja karyawan melalui motivasi dan kemampuan kinerja karyawan pada Hotel Inna Parapat.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Motivasi

2.1.1 Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata dasar *motive* yang artinya dorongan, sebab atau alasan manusia melakukan tindakan secara sadar. Ini berarti bahwa kondisi yang mendorong atau yang menyebabkan manusia melakukan tindakan dengan sadar¹.

¹ Darsono & Dewi, **Manajemen SDM Abad 21**, Edisi Revisi, Mitra Wacana Media, Jakarta 2016, Hal 135

Motivasi (*motivation*) adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Orang biasanya bertindak karena suatu alasan untuk mencapai tujuan. Jadi, motivasi adalah sebuah dorongan yang diatur oleh tujuan dan jarang muncul dalam kekosongan. Kata-kata kebutuhan, keinginan, hasrat dan dorongan, semuanya serupa dengan motif, yang merupakan asal dari kata motivasi².

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi Situasi kerja di perusahaan (*situation*). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.

Istilah motivasi, dalam kehidupan sehari-hari memiliki pengertian yang beragam baik yang berhubungan dengan perilaku individu maupun perilaku organisasi. Namun, apapun pengertiannya, motivasi merupakan unsur penting dalam diri manusia yang berperan mewujudkan keberhasilan dalam usaha atau pekerjaan manusia. Dasar pelaksanaan motivasi oleh seorang pimpinan adalah pengetahuan dan perhatian terhadap perilaku manusia yang dipimpinnya sebagai suatu faktor penentu keberhasilan organisasi.

Terdapat juga beberapa pengertian tentang motivasi menurut para ahli. Diantaranya adalah Heller dalam Lijan yang menyatakan bahwa motivasi harus diinjeksi dari luar, tetapi sekarang semakin dipahami bahwa setiap orang termotivasi oleh beberapa kekuatan yang berbeda. Untuk mewujudkan tujuan organisasi, pimpinan perlu memengaruhi seluruh pegawai untuk menyeleraskan motivasinya dengan kebutuhan organisasi³.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat dikatakan bahwa motivasi itu adalah suatu kebutuhan yang mendorong seseorang untuk berbuat “sesuatu”. Adanya kebutuhan ini menyebabkan orang bertingkah laku tertentu dalam usahanya mencapai suatu tujuan.

2.1.2 Teori Motivasi

² Wibowo, **Manajemen Kinerja**, Edisi Kelima, PT.Raja Grafindo Persada, Jakarta 2016, Hal 322

³ Lijan&Sarton, **Manajemen Kinerja**, Cetakan-pertama, PT.Raja Grafindo Persada, Depok 2019, Hal 157

Secara umum terdapat beberapa teori terkenal yang mencoba menjelaskan motivasi dari perspektif kebutuhan yaitu:

1. Teori Hierarki kebutuhan dari Abraham Maslow
Maslow menyatakan bahwa orang-orang atau individu termotivasi untuk berperilaku dalam pekerjaannya untuk memenuhi kebutuhan yang terdiri dari lima tingkatan kebutuhan. Kelima tingkatan kebutuhan itu adalah kebutuhan fisik (*physical needs*), kebutuhan keamanan (*safety and security needs*), kebutuhan social (*social/belongingness needs*), kebutuhan penghargaan (*esteem needs*), dan kebutuhan aktualisasi diri (*self-actualization needs*).
2. ERG dari Clayton Alderfer
ERG merupakan singkatan dari Existence, Relatedness, dan Growth. Teori ini diperkenalkan oleh Clayton Alderfer. Pada dasarnya Alderfer hanya membagi tingkatan kebutuhan manusia menjadi kebutuhan Existence (kebutuhan mendasar manusia untuk bertahan hidup), kebutuhan Relatedness (kebutuhan untuk melakukan berinteraksi dengan sesama), dan kebutuhan Growth (kebutuhan untuk menyalurkan kreativitas dan bersikap produktif).
3. Teori Tiga Kebutuhan dari Atkinson dan McClelland.
Atkinson dan McClelland menyatakan bahwa terdapat tiga jenis kebutuhan manusia yang mendorong seseorang untuk termotivasi dalam berperilaku dan melakukan sesuatu. Ketiga kebutuhan tersebut adalah kebutuhan akan kekuasaan, kebutuhan untuk melakukan interaksi secara sosial atau bersosialisasi dan kebutuhan untuk meraih prestasi.
4. Teori Dua Faktor dari Herzberg
Herzberg menyatakan bahwa seseorang cenderung akan termotivasi atau tidak didorong oleh dua jenis faktor yang terdapat dalam lingkungan pekerjaan. Kedua faktor tersebut adalah faktor yang mendorong kepada kepuasan dalam pekerjaan, serta faktor yang akan mendorong kepada ketidakpuasan dalam pekerjaan⁴

2.1.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi kerja yaitu :

1. Kebutuhan hidup
Kebutuhan untuk mempertahankan hidup, yang termasuk dalam kebutuhan ini adalah makan, minum, perumahan, udara, dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku dan giat bekerja.
2. Kebutuhan Masa Depan
Kebutuhan akan masa depan yang cerah dan baik sehingga tercipta suasana tenang, harmonis, dan optimism.
3. Kebutuhan Harga Diri
Kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestise dari karyawan dan masyarakat lingkungannya. Idealnya prestise timbul karena adanya

⁴ Sukirno Sadono, **Pengantar Bisnis**, Edisi Pertama, Kencana, Jakarta, 2004,hal 199

prestasi, tetapi tidak selamanya demikian. Akan tetapi perlu juga diperhatikan oleh pimpinan bahwa semakin tinggi kedudukan seseorang dalam masyarakat atau posisi seseorang dalam organisasi semakin tinggi pula prestisenya. Prestise dan status dimanifestasikan oleh banyak hal yang digunakan sebagai symbol status itu.

4. **Kebutuhan Pengakuan Prestasi Kerja**
Kebutuhan atas prestasi kerja yang dicapai dengan menggunakan kemampuan, keterampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan. Kebutuhan ini merupakan realisasi lengkap potensi seseorang secara penuh⁵.

2.1.4 Tujuan Motivasi

Tujuan motivasi memegang peranan yang sangat penting dalam sebuah organisasi.

Dengan adanya motivasi kerja, di prediksi akan menambah energi pada sebuah pekerjaan.

Menurut Sofyandi bahwa, “Tujuan-tujuan dari motivasi antara lain adalah sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
3. Mempertahankan kestabilan karyawan dalam perusahaan
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan dalam bekerja
5. Mengefektifkan dalam pengadaan karyawan
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang kondusif
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan
8. Meningkatkan kesejahteraan karyawan
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab akan tugas, dan lain-lain⁶

manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi dapat dilihat dari ciri-ciri orang yang termotivasi, seperti: Bekerja sesuai standar, Senang bekerja, Merasa berharga, bekerja keras, Sedikit pengawasan, dan Semangat juang tinggi.

2.1.5 Jenis-Jenis Motivasi

Jenis-jenis motivasi adalah sebagai berikut:

1. **Motivasi Positif**
Motivasi positif, yaitu pemberian yang sangat berguna bagi dirinya walaupun tidak begitu besar bila dilihat dari banyaknya suatu pemberian. Motivasi positif terbagi dua yaitu:

⁵ Pandi Afandi, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Cetakan-pertama, ZANAF, Yogyakarta, 2018, hal 24-25

⁶ Sofyandi Herman. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi Pertama, Graha Ilmu, Yogyakarta 2016, hal 126

- a. Materiil insentif, yaitu suatu pemberian seseorang yang berupa uang, barang dan hadiah yang mempunyai nilai pasar.
 - b. Non materiil insentif, yaitu suatu pemberian seseorang yang tidak berupa uang atau barang tetapi sebuah kepuasan atau kebanggaan rohani saja.
2. Motivasi Negatif
- Motivasi negatif, yaitu suatu pemberian yang bersifat hukuman untuk menerapkan kedisiplinan terhadap para karyawannya. Adapun motivasi negatif terbagi dua, yaitu:
- a. Hukuman dengan penghilangan (*removal*).
 - b. Hukuman dengan penerapan (*application*)⁷.

2.1.5 Dimensi dan Indikator Motivasi

Menurut Hamzah B. Uno dimensi dan indikator motivasi kerja dapat dikelompokan sebagai berikut:

- 1. Motivasi internal
 - a. Tanggung jawab dalam melaksanakan tugas
 - b. Melaksanakan tugas dengan target yang jelas
 - c. Ada umpan balik atas hasil pekerjaannya.
 - d. Memiliki rasa senang dalam bekerja.
- 2. Motivasi eksternal
 - a) Selalu berusaha memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya.
 - b) Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan⁸.

2.2 Kemampuan Kerja

2.2.1 Pengertian kemampuan

Kemampuan menunjukkan potensi orang yang melaksanakan tugas atau pekerjaan. Kemampuan seseorang yang merupakan perwujudan dari pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki. Oleh sebab itu, karyawan yang memiliki kemampuan tinggi dapat menunjang tercapainya tujuan perusahaan.

Didalam kamus bahasa Indonesia, kemampuan berasal dari kata “mampu” yang berarti kuasa (bisa, sanggup, melakukan sesuatu, dapat, berada, kaya, mempunyai harta yang berlebihan

⁷ Malayu, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta 2005, hal 93

⁸ Uno Hamzah B, **Teori motivasi dan pengukurannya**, Edisi-pertama, Bumi Akasara, Jakarta 2009, hal 23

). Kemampuan adalah suatu kesanggupan seseorang dan melakukan sesuatu yang harus dilakukan.

Menurut Robbins dalam buku Wibowo “kemampuan atau *ability* menunjukkan kapasitas individu untuk mewujudkan berbagai tugas dalam pekerjaan. Merupakan penilaian terhadap apa yang dapat dilakukan oleh seseorang sekarang ini. pengertian “kemampuan sebagai kapasitas mental dan fisik untuk mewujudkan berbagai tugas”. Dari pengertian-pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa kemampuan adalah kesanggupan atau kapasitas seseorang untuk mewujudkan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan⁹

Menurut Wibowo, terdapat beberapa jenis kemampuan yaitu :

1. Kemampuan Intelektual
2. Kemampuan Kognitif
3. Kemampuan Emosional
4. Kemampuan Fisik

Berikut penjabaran jenis-jenis kemampuan :

1. Kemampuan Intelektual
Kemampuan intelektual adalah kapasitas untuk melakukan aktivitas mental. Sebagai contoh, test intelligence quotient (IQ) dirancang untuk memastikan kemampuan intelektual umum masalah.
2. Kemampuan Kognitif
Kemampuan kognitif menunjukkan kapabilitas berkaitan dengan akuisisi dan aplikasi pengetahuan dalam pemecahan masalah.
3. Kemampuan Emosional
Masalah emosional sebagai bagian dari masalah kemampuan, diantaranya tentang kecerdasan intelektual, diimana didalamnya termasuk kecerdasan emosional. Emosional sebagai tipe kemampuan yang mempengaruhi tingkat dimana orang cenderung efektif dalam situasi social, tanpa memandang tingkat kognitif mereka.
4. Kemampuan Fisik
Kemampuan fisik sebagai kapasitas untuk melakukan tugas yang menuntut stamina, ketangkasan, kekuatan, dan karakteristik yang semacam¹⁰.

2.2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kemampuan

Menurut Binardi dalam Handoko terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kemampuan kerja, yaitu :

1. Faktor pendidikan formal

⁹ Wibowo, *Op.cit.*, hal 316

¹⁰ *Ibid.*, hal 317

2. Faktor pelatihan
3. Faktor pengalaman kerja¹¹

2.2.3 Indikator Kemampuan

Dalam penelitian ini kemampuan kerja akan diukur dengan indikator yang dikemukakan oleh Stephen P. Robbins, yaitu sebagai berikut:

- a. Memahami dan menguasai fungsi teknis dalam bertugas
- b. Meningkatkan kejujuran dan pendidikan perhotelan
- c. Penyelesaian tugas dengan cepat dan tepat dan berkoordinasi dengan karyawan lain.
- d. Meningkatkan pelatihan kerja¹².

2.3 Kinerja Karyawan

2.3.1 Pengertian Kinerja

Menurut Wibowo dalam Siswanto kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja atau (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. *Performance* atau kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses pekerjaan berlangsung¹³. kinerja (prestasi kerja) adalah menilai rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas dan kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan. Menetapkan kebijaksanaan berarti apakah karyawan akan dipromosikan, didemosikan, dan atau balas jasanya dinaikan. Jadi, dapat dikatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang di dapat dalam setiap organisasi atau badan usaha yang berupa hasil kuantitas dan kualitas yang di ukur pada waktu tertentu yang telah dihasilkan, maka dari itu dapat dilihat kinerja yang dihasilkan selama karyawan bekerja.

¹¹ Handoko, **Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia**, Edisi-kedua, BPFE, Yogyakarta 2001, hal 73

¹² Robbins, SP, **Perilaku Organisasi**, Edisi-Kelima, Salemba Empat, Jakarta 2009, hal 135

¹³ H.B,Siswanto, **Pengantar Manajemen**, Cetakan-Keempat, Bumi Aksara, Jakarta 2008, hal 154

2.3.2 Penilaian Kinerja

Terdapat beberapa tujuan dan manfaat bagi suatu perusahaan dalam

Menilai kinerja SDM nya, antara lain adalah sebagai berikut :

1. Menilai dan mengevaluasi kinerja antar individu dalam organisasi dalam organisasi tujuan ini memberikan manfaat bagi organisasi dalam menentukan jumlah dan jenis kompensasi yang menjadi hak bagi setiap individu dalam organisasi. setiap ndividu dalam organisasi akan merasa puas dalam melakukan pekerjaannya bila merasa apa yang menjadi haknya dapat diberikan oleh organisasi, pemberian kompensasi sesuai dengan hasil kinerja merupakan cara manajemen dalam menghargai dan menjaga kesinambungan kerja karyawan. Tujuan lain dalam menilai dan mengevaluasi kinerja individu adalah dapat digunakan sebagai dasar dalam memutuskan pemindahan pekerjaan pada posisi yang tepat, mempromosikan karyawan, mutasi, demosi atau bahkan bilamana perlu dilakukan pemberhentian atau pemecatan.
2. Pengembangan Diri Individu
Tujuan ini memberi manfaat untuk pengembangan kemampuan karyawan, setiap karyawan dalam organisasi akan dinilai kinerjanya. Bagi karyawan yang memiliki kinerja rendah atau tidak mencapai target yang diharapkan akan dilakukan pengembangan dengan cara diberikan pendidikan dan pelatihan. Karyawan yang berkinerja rendah akibat kurang pengetahuan, maka akan diberikan pendidikan yang tepat dengan program yang tepat, sedangkan karyawan yang berkinerja rendah akibat kurang terampil dalam suatu keahlian tertentu akan diberikan pelatihan yang tepat.
3. Pemilihan Sistem
Tujuan ini mempertimbangan bahwa dalam organisasi ada banyak system, dan setiap system memiliki masing-masing subsistem, setiap subsistem akan berkaitan atau bersinergi dengan subsistem lainnya. Kinerja dari system yang lebih besar amat ditentukan oleh kinerja dari subsistem yang ada di bawahnya.
4. Kemampuan Mendokumentasi
Tujuan ini memberi manfaat sebagai dasar dalam upaya menindaklanjuti posisi karyawan pada masa mendatang. Manfaat penilaian terkait dengan keputusan-keputusan manajemen sumberdaya manusia, pemenuhan secara legal berbagai masukan dan informasi yang dibutuhkan oleh manajemen sumber daya manusia serta berbagai informasi yang terdokumentasikan dengan baik dapat digunakan untuk berbagai macam pengujian validitas terkait SDM dalam organisasi¹⁴.

2.3.3 Kriteria Keberhasilan Kinerja

Manajemen kinerja dapat dinyatakan berhasil apabila memenuhi

kriteria sebagai berikut :

¹⁴ Hendy Tannady, **Manajemen Sumber Daya Manajemen**, cetakan pertama, Expert, Yogyakarta 2017, Hal 162

- a. Proses manajemen kinerja telah memungkinkan pengalaman dan pengetahuan yang diperoleh individu dari pekerjaan dapat dipergunakan untuk memodifikasi tujuan organisasi.
- b. Terdapat komitmen dan dukungan dari manajemen puncak untuk menjalankan manajemen kinerja. Manajemen kinerja akan sulit terlaksana tanpa dukungan dan komitmen manajemen puncak.
- c. Proses penyelenggaraan manajemen kinerja dapat disesuaikan dengan pekerjaan sebenarnya dari organisasi dan bagaimana kinerja pada umumnya dikelola
- d. Manajemen kinerja dapat memberi nilai tambah dalam bentuk hasil jangka pendek maupun pengembangan jangka panjang.
- e. Proses manajemen kinerja diintegrasikan dengan proses perencanaan strategis dan bisnis. Dengan demikian, manajemen kinerja tidak menambahkan pekerjaan baru, tetapi bersifat memperbaiki apa yang telah biasa dikerjakan.
- f. Proses manajemen kinerja dapat bekerja secara fleksibel untuk disesuaikan dengan kebutuhan lingkungan local khusus.
- g. Proses manajemen kinerja siap diterima oleh semua yang berkepentingan sebagai komponen alamiah manajemen yang baik dan praktik pekerjaan.
- h. Semua *stakeholder* organisasi terlibat dalam desain, pengembangan, dan pengenalan manajemen kinerja. Ini terdiri dari manajemen puncak, line, manager, pekerja individu, dan serikat atau perwakilan pekerja.
- i. Proses manajemen kinerja berjalan secara transparan dan bekerja secara jujur dan adil.
- j. Manajer dan tim leader melakukan tindakan untuk memastikan bahwa terdapat saling pengertian bersama, biasanya tentang visi, strategi, tujuan, dan nilai-nilai organisasi.
- k. Proses manajemen kinerja memahami bahwa terdapat kepentingan masyarakat dalam organisasi dan menghargai kebutuhan individual.
- l. Proses manajemen kinerja dipergunakan oleh manajer dan team leader untuk membantu orang merasa bahwa mereka dihargai oleh organisasi.
- m. Proses manajemen kinerja membantu menyesuaikan tujuan organisasi dan individu. Individu dan tim diberi kesempatan menyampaikan pandangan tentang apa yang dapat mereka capai dan pandangannya didengar¹⁵.

2.3.4 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Simanjuntak terdapat 3 faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu:

1. Kualitas dan Kemampuan karyawan
Yaitu hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan atau pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental, dan kondisi fisik karyawan.
2. Sarana Pendukung
Yaitu hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja.
3. Supra Sarana

¹⁵ Wibowo, *Op.cit.*, Hal 30-31

Yaitu hal-hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah hubungan industrial manajemen¹⁶

2.3.5 Dimensi dan Indikator Kinerja

Dalam penelitian ini kemampuan kerja akan diukur dengan indikator sebagai berikut :

1. Dimensi hasil kerja yang terdiri dari tiga indikator yaitu :
 - a. Kuantitas hasil kerja
 - b. Kualitas hasil kerja
 - c. Efisiensi dalam melaksanakan tugas
2. Perilaku kerja yang terdiri dari tiga indikator yaitu :
 - a. Disiplin kerja
 - b. Inisiatif
 - c. Ketelitian¹⁷

2.4 Penelitian Terdahulu

Tabel 1.2 Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
Luluwatin Rosdiana Aprilia, 2018	Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Isola Resort & Meeting Services	Kemampuan Dan Motivasi Kerja	Kemampuan dan motivasi kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di hotel Isola Ressornt & Meeting Services
Muhammad Taufiek	Pengaruh Disiplin Kerja Dan	Disiplin kerja dan	Disiplin kerja dan motivasi kerja

¹⁶ Simanjuntak Payaman, **Manajemen dan Evaluasi Kinerja**, Lembaga Penerbit FEUI, Jakarta 2011, hal 93

¹⁷ Pandi Afandi, *Op.cit.*, Hal 89

Sanjaya, 2015	Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Ros In Yogyakarta	Motivasi kerja	berpengaruh positif dan simultan terhadap kinerja karyawan di Hotel Ros In Yogyakarta
Annisa Chatelian Puteri, 2016	Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Kemampuan kerja dan Motivasi kerja	secara simultan ada pengaruh yang signifikan dari variable bebas (kemampuan kerja dan motivasi kerja) terhadap variable bebas yaitu kinerja karyawan
Wahyu Eko Setiono, 2018	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Pelangi 1 Malang	Motivasi kerja dan Kemampuan kerja	Motivasi kerja dan Kemampuan kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di hotel Pelangi 1 Malang

2.5 Kerangka Penelitian

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu, supaya kinerja karyawan itu bisa meningkat maka perusahaan juga harus memperhatikan tentang motivasi seperti apa yang dibutuhkan oleh karyawan serta kemampuan apa yang harus dipelajari atau ditingkatkan oleh karyawan. Karena motivasi dan kemampuan mempengaruhi kinerja karyawan.

mungkin. Terpenuhinya kebutuhan karyawan akan membuat karyawan merasa enjoy dengan pekerjaannya, karena mereka tidak akan dipusingkan lagi dengan masalah pribadinya. Terbinanya hubungan yang baik dengan rekan kerja menjadi motivator tersendiri dalam bekerja. Mereka akan merasa nyaman dan tidak canggung untuk berkomunikasi satu sama lain. Dengan demikian, karyawan hotel akan berusaha sebaik-baiknya untuk menyelesaikan apa yang menjadi pekerjaannya sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Ada hubungan positif antara motivasi berprestasi dengan pencapaian kinerja. Artinya, pimpinan, manajer dan karyawan yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi akan mencapai kinerja tinggi, dan sebaliknya mereka yang kinerjanya rendah disebabkan karena motivasi kerjanya rendah.

b. Hubungan antara Kemampuan dengan Kinerja

Karyawan Hotel yang memiliki kemampuan yang tinggi, seperti kemampuan intelektual dan kemampuan fisik yang tinggi akan dapat mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan jabatannya dengan baik, tepat waktu dan menghasilkan kinerja yang memuaskan. Selain itu kemampuan dalam berinteraksi baik dengan teman sejawat maupun dengan pihak luar juga akan mendukung proses kerja sama yang dibutuhkan dalam bekerja. Adapun penguasaan terhadap peralatan yang digunakan, pemahaman terhadap perubahan dan kemajuan teknologi serta adanya inovasi-inovasi dalam menyelesaikan pekerjaan tentunya akan mendukung terselesaikannya pekerjaan sesuai dengan syarat-syarat yang telah ditentukan. Sehingga akan terlihat bahwa kemampuan karyawan yang rendah dapat menghambat kinerja organisasi yang pada akhirnya tujuan organisasi tidak dapat dicapai secara maksimal. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara kemampuan dengan kinerja karyawan. Semakin tinggi kemampuan karyawan, kinerja karyawannya pun akan semakin tinggi. Sebaliknya, semakin rendah kemampuan karyawan, maka semakin rendah pula tingkat kinerja yang dihasilkan.

2.6 Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Dikatakan sementara karena, jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta empiris. Adapun hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, adalah:

1. H_0 : Tidak ada pengaruh Motivasi (X1) terhadap Y secara positif dan signifikan

H_a : Ada pengaruh Motivasi (X1) terhadap Y secara positif dan signifikan

2. H_0 : Tidak ada pengaruh Kemampuan Kerja (X2) terhadap Y secara positif dan signifikan

H_a : Ada pengaruh Kemampuan Kerja (X2) terhadap Y secara positif dan signifikan

3. H_0 : Tidak ada pengaruh Motivasi (X1) dan Kemampuan Kerja (X2) secara bersama-sama terhadap Y secara positif dan signifikan

H_a : Ada pengaruh Motivasi (X1) dan Kemampuan Kerja (X2) secara bersama-sama terhadap Y secara positif dan signifikan

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Hotel Inna Parapat yang beralamat di jalan Marihat No.1 Kel.Tigaraja, Kec.Girsang Sipangan Bolon, Kab.Simalungun. Adapun penelitian dilakukan pada bulan Juli 2020 sampai dengan bulan September 2020. Dan yang menjadi objek penelitian yaitu pimpinan dan seluruh karyawan dari hotel Inna Parapat yang berjumlah 91 orang.

3.2 Jenis dan Sumber Data

Untuk mengumpulkan data dan informasi yang diperlukan dalam penulisan ini, penulis memperoleh data yang berasal dari dokumen maupun keterangan lisan yang diberikan pimpinan dan karyawan Hotel Inna Parapat. Adapun jenis data yang berkaitan dengan penulisan ini adalah:

- a. Data Primer (data pokok), yaitu data dan informasi yang diperoleh langsung dari responden melalui penyebaran daftar lisan/ angket (koesioner).
- b. Data sekunder (data pendukung), yaitu data yang diperoleh dari perusahaan seperti jumlah tenaga kerja, sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi dan aktifitas perusahaan.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi adalah kelompok yang menarik peneliti, dimana kelompok tersebut oleh peneliti dijadikan sebagai objek untuk menggeneralisasikan hasil penelitian. Populasi juga didefinisikan sebagai himpunan yang terdiri dari orang, hewan, tumbuh-tumbuhan, dan benda-benda yang

memiliki kesamaan fisik. Dari defenisi yang telah dijelaskan sebelumnya, populasi merupakan Dari defenisi yang telah dijelaskan sebelumnya, populasi merupakan keseluruhan objek yang dijadikan sumber data, dalam pembahasan masalah ini. Dimana populasi yang akan peneliti ambil dalam penelitian ini adalah pimpinan beserta karyawan pada Hotel Inna Parapat yang berjumlah 91 orang/ Pertambahan pegawai berangsur dan bervariasi.

3.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi. Jenis sampel yang harus memcerminkan populasi. Sampel dapat didefenisikan sebagai sembarang himpunan sebagai bagian dari suatu populasi. Namun pada penelitian ini karena jumlah populasi dibawah 100 maka penarikan sampel tidak dilakukan.

3.4 Variabel Penelitian dan Defenisi Operasional

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel terikat (Y) adalah Kinerja karyawan
2. Variabel bebas (X) adalah:
 - a. Motivasi (X1)
 - b. Kemampuan Kerja (X2)

Tabel 2.1 : Defenisi Operasional Penelitian

Variabel	Indikator	Skala
<p>Kinerja (Y) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.</p>	<p>1. Dimensi hasil kerja yang terdiri dari tiga indikator yaitu :</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Kuantitas hasil kerja b. Kualitas hasil kerja c. Efisiensi dalam melaksanakan tugas <p>2. Perilaku kerja yang terdiri dari tiga indikator yaitu :</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Disiplin kerja b. Inisiatif c. Ketelitian 	<p>Likert</p>
<p>Motivasi (X1) adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak.</p>	<p>1. Motivasi internal</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Tanggung jawab dalam melaksanakan tugas b. Melaksanakan tugas dengan target yang jelas c. Ada umpan balik atas hasil pekerjaannya. d. Memiliki rasa senang dalam bekerja. <p>2. Motivasi eksternal</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Selalu berusaha memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya. b. Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan 	<p>Likert</p>

Kemampuan (X2) merujuk ke kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu.	a.Memahami dan menguasai fungsi teknis dalam bertugas b.Meningkatkan kejujuran dan pendidikan perhotelan c.Penyelesaian tugas dengan cepat dan tepat dan berkoordinasi dengan karyawan lain. d.Meningkatkan pelatihan kerja	Likert
---	--	--------

3.5 Skala Likert

Skala pengukuran data yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. Skala Likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Skala yang digunakan untuk mengukur respon subjek ke dalam 5 (lima) poin skala dengan jumlah internal yang sama.

Tabel 3.2

Pembobotan (Skoring)

NO	PERTANYAAN	SKOR
1	Sangat setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat tidak setuju (STS)	1

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan data informasi yang diperlukan dalam penelitian ini, teknik yang digunakan penulis anatara lain:

- a. Wawancara (Interview), yaitu usaha pengumpulan data yang dilakukan untuk mendapatkan keterangan-keterangan atau informasi dari sumber sumber yang ada kaitannya dengan masalah penelitian dengan mengadakan wawancara kepada pihak pimpinan maupun karyawan pada Hotel Inna Parapat.
- b. Kuesioner, yaitu pengumpulan data dan informasi yang diperlukan dengan membuat daftar pertanyaan kepada karyawan untuk hal-hal yang berhubungan dengan penelitian.

3.7 Metode Analisis Data.

Penelitian ini menggunakan analisis Regresi Berganda dengan pengolahan data menggunakan *Software SPSS 22. for Windows*. Adapun tahap-tahap analisis data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

3.7.1 Uji Validitas.

Uji Validitas bertujuan untuk menguji ketepatan hasil kuesioner yang dibagikan kepada responden dan instrument penelitian. Suatu skala pengukuran dikatakan valid apabila skala tersebut digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Untuk mengukur valid tidaknya alat ukur maka dibandingkan antara r_{hitung} dan r_{tabel} .

a. jika $r_{hitung} \geq r_{tabel} 0,30$ berarti instrument penelitian valid

b. jika $r_{hitung} < r_{tabel} 0,30$ berarti instrument penelitian tidak valid

Rumus yang dapat digunakan untuk mengukur validitas suatu perhitungan pengujian Validitas juga dilakukan dengan bantuan computer menggunakan program SPSS Versi 22.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk menguji apakah hasil kuesioner dapat dipercaya atau tidak. Perhitungan reliabilitas pada penelitian ini menggunakan analisis yang dikembangkan oleh Alpha Cronbach. Kriteria pengujian sebagai berikut:

$\alpha \geq 0,5$ artinya instrumen reliable

$\alpha < 0,5$ artinya instrumen tidak reliabel

Perhitungan pengujian reliabilitas juga dilakukan dengan bantuan computer menggunakan program SPSS versi 22.

3.7.3 Uji Asumsi Klasik

Model analisis regresi berganda terikat dengan sejumlah asumsi dan harus memenuhi asumsi-asumsi klasik yang mendasari model tersebut. Uji Asumsi klasik yang akan digunakan dalam penelitian ini menggunakan *software SPSS 22*. Pengujian asumsi yang harus dipenuhi agar persamaan regresi dapat digunakan dengan baik, antara lain uji normalitas, uji heterokedastisitas, dan uji multikolinieritas.

3.7.3.1 Uji Normalitas.

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel berdistribusi normal atau tidak". Uji normalitas diperlukan karena untuk melakukan pengujian-pengujian variabel lainnya dengan mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid dan statistik parametrik tidak dapat digunakan. Deteksi normalitas data digunakan dengan cara melihat penyebaran data atau titik pada diagonal dari diagram penyebaran data (*scatter diagonal*). Dasar pengambilan keputusan yaitu jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti garis itu, maka model regresi

memenuhi asumsi-asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal, atau bahkan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

3.7.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditentukan adanya kolerasi antara variabel-variabel bebas. Pada model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi kolerasi di antara variabel bebas atau variabel independen. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel ini tidak orthogonal. Variabel orthogonal adalah variabel bebas yang nilai kolerasi antara variabel bebasnya sama dengan nol. Nilai tolerance dan *Variance Inflation Factor* (VIF) dapat diukur melalui program SPSS versi 22. Nilai umumnya yang biasanya dipakai adalah Tolerance > 0,1 atau nilai VIF > 10, maka tidak terjadi multikolinearitas.

3.7.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Uji Heteroskedastisitas yang akan digunakan dalam penelitian ini menggunakan *software SPSS 22*. Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas, yakni varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap. Cara yang digunakan untuk melihat ada tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat Scatterplot.

Kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut :

- a. Jika titik-titik menyebar secara merata, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.
- b. Jika titik-titik menumpuk pada satu tempat, maka telah terjadi heteroskedastisitas.

3.8 Analisis Regresi Linear Berganda.

Metode analisis yang digunakan adalah model regresi linear berganda. Analisis regresi linear berganda meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel *dependen* (kriterium),

bila dua atau lebih variabel *independen* sebagai faktor prediator dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Jadi analisis linear berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal 2.

Metode analisis regresi linear berganda yang digunakan untuk mengetahui pengaruh Motivasi dan Kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan Inna Parapat Hotel & Resort dengan menggunakan SPSS versi 22 dengan rumus:

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

Dimana :

Y = Kinerja

a = Konstanta

b_1 = Koefisien regresi

b_2 = Koefisien regresi

X_1 = Motivasi

X_2 = Kemampuan

e = eror

3.9 Pengujian Hipotesis.

3.9.1 Uji Parsial (Uji t)

Uji keberartian koefisien dilakukan dengan uji t. hal ini digunakan untuk menguji koefisien regresi secara parsial dari variable independennya. Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variable independent X_1 dan X_2 mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variable dependent (Y).

Adapun hipotesis dirumuskan sebagai berikut:

- a. Jika $T_{hitung} \geq T_{tabel}$ Maka H_0 ditolak, variable independent berpengaruh positif dan signifikan terhadap variable dependent.
- b. Jika $T_{hitung} < T_{tabel}$ Maka H_0 diterima, variable independent tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap variable dependent.

3.9.2 Uji Serempak (Uji F)

Uji serempak bertujuan untuk mengidentifikasi apakah garis regresi dapat digunakan sebagai penaksir kriteria pengambilan keputusan.

- a. H_0 diterima H_a ditolak, jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada tingkat kepercayaan 95% atau = 0,05
- b. H_0 ditolak H_a diterima, jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada tingkat kepercayaan 95% atau = 0,05

3.9.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) merupakan alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol atau satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan suatu variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Dan sebaliknya jika nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen.