

PENGARUH MOTIVASI KERJA, KEMAMPUAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA HOTEL DANAU TOBA INTERNASIONAL MEDAN

Oleh:

Mhd Daud Siregar

Univiersitas Darma Agung, Medan

E-mail:

mdaudsir@gmail.com

ABSTRACT

There is a reference point that can be used as a guideline in determining the level of success of the work carried out by each employee, namely the work standards that are set in advance. The purpose of this study was to determine the effect of work motivation, work ability and work environment both partially and simultaneously on the performance at the International Lake Toba Hotel Medan. The research population is 300 workers, the number of samples used is the Slovin formula so that a sample of 75 employees is obtained. Data collection techniques such as questionnaires, interviews, documentation. Data analysis in the form of classical assumption test, multiple linear regression, t test, F test and the coefficient of determination. Research results obtained that the variables of work motivation and work ability as well as the work environment both partially and simultaneously affect the performance. The coefficient of determination is 89.10%, the variation in employee performance is explained by the variables of work motivation and work ability, as well as the work environment simultaneously, while the remaining 10.90% is caused by other factors, such as career development variables and promotions. It is suggested that it should be considered to adjust the workload to the salary received by employees, seek that employees need to be given the opportunity to attend training, improve the work environment so that lighting equipment is arranged in a place that suits their needs, room decorations are well designed, reduce conversations between fellow employees.

Keywords: *Work Motivation, Work Ability, Work Environment, Performance*

ABSTRAK

Terdapat titik acuan dapat digunakan sebagai pedoman dalam menentukan tingkat keberhasilan pelaksanaan pekerjaan oleh masing-masing karyawan, yaitu standar kerja yang ditetapkan terlebih dahulu. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui adanya pengaruh motivasi kerja, dan kemampuan kerja serta lingkungan kerja baik secara parsial juga simultan terhadap kinerja dari karyawan di Hotel Danau Toba Internasional Medan. Populasi penelitian berjumlah 300 tenaga kerja, jumlah sampel digunakan rumus slovin sehingga diperoleh sampel 75 karyawan. Teknik pengumpulan data seperti kuesioner, wawancara, dokumentasi. Analisis data berupa uji asumsi klasik, regresi berganda, uji parsial (uji-t), uji simultan (uji F) serta koefisien determinasi. Hasil penelitian diperoleh variabel motivasi dan kemampuan kerja serta lingkungan kerja baik secara parsial dan juga secara simultan yang berpengaruh terhadap kinerja dari karyawan. Koefisien determinasi diperoleh sebesar 89,10 % variasi kinerja karyawan dijelaskan oleh variabel motivasi dan kemampuan kerja, serta lingkungan

kerja secara serempak, sedangkan sisanya 10,90 % lagi disebabkan oleh faktor lain, seperti variabel pengembangan karir juga promosi jabatan. Disarankan perlu dipertimbangkan untuk menyesuaikan beban kerja dengan gaji yang diterima karyawan, mengupayakan agar karyawan perlu diberi kesempatan untuk mengikuti pelatihan, memperbaiki lingkungan pekerjaan agar alat penerangan ditata pada tempat yang sesuai dengan kebutuhan, dekorasi ruangan dirancang dengan baik, mengurangi percakapan antara sesama karyawan.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja

1. PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Kinerja atau prestasi kerja merupakan ukuran seberapa baik karyawan tersebut mengerjakan pekerjaan mereka dibandingkan dengan standar. Jelas bahwa terdapat titik acuan yang digunakan sebagai pedoman untuk menentukan tingkat keberhasilan pelaksanaan pekerjaan oleh masing-masing karyawan, yaitu standar kerja yang juga telah ditetapkan terlebih dahulu. Karyawan telah mempunyai kinerja baik apabila karyawan berhasil mencapai atau melebihi standar kerja.

Hotel Danau Toba International Medan adalah perusahaan bergerak di bidang jasa pelayanan perhotelan. Pelanggan yang datang berasal dari Kota Medan sendiri dan luar daerah Kota Medan. Pelanggan yang berasal di luar Kota Medan biasanya bertujuan akan melakukan wisata di Provinsi Sumatera Utara. Pihak hotel menawarkan jasa perjalanan wisata yang bekerjasama pada biro perjalanan wisata di Kota Medan. Dalam hal ini peran karyawan untuk membuat

pelanggan tertarik dalam melakukan perjalanan wisata tergantung kesiapan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Perusahaan berupaya meningkatkan semangat kerja untuk karyawan dengan cara memberikan kepuasan kerja yang tinggi. Tujuannya adalah agar karyawan mempunyai komitmen tinggi terhadap tujuan perusahaan, yaitu meningkatkan jumlah tamu yang menginap. Tetapi ternyata tujuan tersebut belum sepenuhnya tercapai. Menurut informasi bahwa upaya yang dilakukan perusahaan untuk mendorong semangat kerja karyawan agar mempunyai komitmen tinggi terhadap pencapaian tujuan perusahaan, belum tercapai.

Kinerja perusahaan tentu tidak lepas dari kinerja SDM perusahaan, karena pada dasarnya SDM adalah faktor penggerak utama bagi sumber daya lainnya. Dengan kata lain bahwa kinerja perusahaan tersebut merupakan gambaran dari kinerja SDM, karena kinerja perusahaan secara keseluruhan adalah totalitas dari kinerja SDM yang dimiliki perusahaan. Terdapat beberapa faktor

mempengaruhi kinerja karyawan tersebut adalah motivasi dan kemampuan kerja, serta lingkungan kerja.

Grand teori yang digunakan di penelitian ini adalah menurut Sule dan Saefullah (2016:235) bahwa kinerja terbaik ditentukan oleh 3 faktor, yaitu: 1) motivasi (*motivation*), adalah yang terkait pada keinginan untuk melakukan pekerjaan; 2) kemampuan (*ability*) adalah kapabilitas tenaga kerja maupun SDM dalam melakukan pekerjaan; dan 3) lingkungan kerja organisasi (*the work environment*) merupakan sumber daya maupun situasi yang dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut.

Motivasi merupakan alat yang digunakan manajemen untuk mendorong karyawan agar bekerja secara lebih baik, yaitu dengan menciptakan harapan akan mendapat imbalan jasa yang lebih layak.

Kemampuan kerja adalah faktor individu seseorang berkaitan dengan pengalaman dan keterampilan/keahlian dalam melaksanakan pekerjaan. Seseorang dikatakan berkemampuan dalam menangani suatu pekerjaan jika dia telah mempunyai pemahaman yang memadai mengenai pekerjaan itu sendiri serta mampu melakukannya.

Lingkungan kerja adalah faktor paling banyak mempengaruhi dari perilaku karyawan yang terutama dalam lingkungan kerja yang sangat sempit juga terbatas.

Dekorasi ruangan dan suasana lingkungan tempat bekerja dapat menyebabkan karyawan menjadi tidak betah bahkan mengganggu pelaksanaan pekerjaan.

Karyawan mempunyai kinerja baik apabila karyawan berhasil mencapai atau melebihi standar kerja. Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik dilakukannya penelitian dengan judul: **Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Danau Toba Internasional Medan.**

Perumusan Masalah

Rumusan masalah adalah suatu pertanyaan yang dicarikan jawabannya dengan pengumpulan data. Rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Apakah motivasi kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja dari karyawan di Hotel Danau Toba Internasional Medan?
2. Apakah kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja dari karyawan di Hotel Danau Toba Internasional Medan?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja dari karyawan di Hotel Danau Toba Internasional Medan?
4. Apakah motivasi dan kemampuan kerja serta lingkungan kerja berpengaruh serempak terhadap kinerja

dari karyawan di Hotel Danau Toba Internasional Medan?

2. TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja

Kinerja adalah kondisi yang diperoleh seorang karyawan di dalam suatu periode waktu yang telah ditentukan. Hasil kerja yang telah diperoleh selanjutnya dinilai dengan membandingkan standar yang sudah ditetapkan sehingga nampak apakah prestasi karyawan sudah baik atau belum baik.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah pemberian dorongan bertujuan untuk menggiatkan karyawan supaya mereka dapat bersemangat dan dapat mencapai hasil sebagaimana yang dikehendaki dari karyawan.

Kemampuan Kerja

Kemampuan kerja mempunyai ukuran lebar dan dalam. Suatu pekerjaan memerlukan banyak pengetahuan tetapi serba sedikit, atau sedikit suatu pengetahuan tapi harus secara mendalam. Total kemampuan merupakan jumlah dari lebar juga dalam. Konsep ini cukup praktis dalam memberikan penilaian dan perbandingan terhadap bobot dibanding total kemampuan dalam berbagai pekerjaan, yaitu dalam hal seberapa

banyak pengetahuan dan sampai seberapa dalam pengetahuannya tersebut.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang terpusat bagi karyawannya yang dapat meningkatkan kinerjanya. Sebaliknya lingkungan kerja yang masih kurang memadai akan menurunkan kinerja. Lingkungan kerja mampu mendukung pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan yang meningkatkan semangat kerja karyawan sehingga kinerja karyawan meningkat.

Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian diajukan di penelitian ini adalah:

1. Terdapat pengaruh motivasi kerja yang berpengaruh terhadap kinerja dari karyawan di Hotel Danau Toba Internasional Medan.
2. Terdapat pengaruh kemampuan kerja yang berpengaruh terhadap kinerja dari karyawan di Hotel Danau Toba Internasional Medan.
3. Terdapat pengaruh lingkungan kerja yang berpengaruh terhadap kinerja dari karyawan di Hotel Danau Toba Internasional Medan.
4. Terdapat pengaruh motivasi, kemampuan dan lingkungan kerja secara simultan yang signifikan terhadap kinerja dari karyawan di

Hotel Danau Toba Internasional Medan.

3. METODOLOGI PELAKSANAAN

Tempat Dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian ini adalah di Hotel Danau Toba Internasional Medan. Jadwal penelitian ini dilakukan bulan Februari 2021 s/d Juni 2021.

Metode Penelitian

Berdasarkan jenis masalah diteliti, tempat juga waktu yang dilakukan serta teknik maupun alat yang digunakan di penelitian ini, maka pendekatan digunakan adalah metode kuantitatif.

Populasi Dan Sampel

Populasi di penelitian ini berjumlah 300 orang tenaga kerja di Hotel Danau Toba International Medan pada tahun 2021. Berdasarkan rumus slovin dengan standar *error* 10 % maka jumlah sampelnya 75 orang.

Definisi Operasional Variabel

Terdapat tiga variabel independen, yaitu motivasi kerja (X1), kemampuan kerja (X2) dan lingkungan kerja (X3) dan satu variabel dependen, yaitu kinerja (Y) pada penelitian ini. Definisi operasional masing-masing variabel tersebut serta indikatornya disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Definisi Operasional Variabel

Variabel Penelitian	Definisi	Indikator-indikator	Skala
1	2	3	4
Kinerja (Y)	Ukuran seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan standar.	1. Ketepatan waktu penyelesaian 2. Kualitas hasil kerja 3. Usaha mengatasi kesulitan (masalah) dalam pekerjaan 4. Kerjasama 5. Kejujuran karyawan melaksanakan pekerjaan	Likert
Motivasi Kerja (X ₁)	Keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan untuk melakukan berbagai kegiatan guna mencapai hasil kerja yang tinggi, dengan harapan akan mendapat sejumlah imbalan atau balas jasa yang sebanding dengan hasil kerjanya	1. Imbalan yang diterima dalam bentuk gaji 2. tunjangan dan jenis penerimaan karyawan lainnya 3. Penghargaan 4. Kompensasi peningkatan kemampuan 5. pemberian hukuman atas kesalahan yang dilakukan karyawan	Likert
Kemampuan Kerja (X ₂)	Total dari semua keahlian yang diperlukan untuk mencapai hasil yang bisa dipertanggungjawabkan	1. Pendidikan 2. Pengalaman kerja 3. Umur 4. Jenis kelamin	Likert
Lingkungan Kerja (X ₃)	Keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok	1. Penerangan 2. Suhu udara 3. Kelembaban 4. Sirkulasi udara 5. Suara bising 6. Getaran mekanis 7. Bau tidak sedap 8. Penggunaan warna 9. Dekorasi 10. Suara musik 11. Keamanan kerja	Likert

Sumber : Data Penelitian (2021) Diolah

Uji Instrumen Data

Uji validitas dapat digunakan untuk pengujian *construct validity* dilakukan dengan menggunakan teknik korelasi pada skor butir pernyataan pada suatu variabel yang akan diamati melalui skor totalnya, digunakan rumus korelasi dari *product moment* di level signifikansi 5% pada nilai kritisnya. Sedangkan dari uji reliabilitas

bertujuan agar mengetahui hasil kuisioner tersebut dapat atau tidak dipercaya.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk terpenuhinya salah satu dari uji persyaratan yaitu dalam penggunaan analisis parametrik supaya diketahui penyebaran data yang akan diperoleh apakah normal atau tidak terdistribusi.

Uji Heteroskedastisitas

Dalam uji heterokedastisitas bertujuan dalam menguji apakah sebuah regresi ada ketidaksamaan varians pada residual dari satu amatan. Masalah yang mungkin dapat terjadi pada analisa regresi berganda tersebut adalah heterokedastisitas.

Uji Multikolinieritas

Uji asumsi multikolinieritas adalah bertujuan untuk membuktikan serta menguji ada tidaknya suatu hubungan yang linier dari antara variabel bebas (independen) yang satu dengan variabel bebas (independen) yang lainnya.

Pengujian Hipotesis

Analisis Regresi Berganda

Analisis model regresi linier berganda yang digunakan di penelitian ini karena variabel dependen dipengaruhi oleh tiga variabel independen.

Rumus matematikanya adalah (Sugiyono, 2012:277):

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

Uji-t (Parsial)

Uji-t yang dihitung adalah untuk melihat sampai seberapa jauh pengaruh variabel bebas yang secara individu dalam berkemampuan menjelaskan variasi dari variabel terikat.

Uji-F (Serempak)

Uji F hitung yang digunakan untuk diketahuinya apakah dari semua variabel independen dimasukkan di model regresi mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

Uji Koefisien Determinasi

Dalam pengujian koefisien determinasi (R^2) digunakan nilai dari *R Square* bertujuan mengukur persentase sumbangan dari variabel independen diteliti terhadap variasi dari naik turunnya suatu variabel dependen.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Data Penelitian

Responden penelitian yang berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 43 orang (57,33%) dan responden yang berjenis kelamin wanita adalah sebanyak 32 orang (42,67%).

Responden dalam penelitian ini paling banyak adalah berusia berkisar 41-50 tahun yaitu berjumlah 40 orang

(53,33%), sedangkan karyawan yang berusia berkisar 21-30 berjumlah 9 orang (12,00%), karyawan yang berusia 31-40 berjumlah 18 orang (24,00%), dan karyawan yang diatas 50 tahun yaitu sebanyak 8 orang (10,67%).

Tingkat pendidikan yang menjadi responden pada penelitian ini adalah S1 (Sarjana) yaitu berjumlah 53 orang (70,67%). Kemudian, Diploma sebanyak 10 orang (13,33%), dan S2 berjumlah 12 orang (16,00%).

Pengujian Hipotesis dan Pembahasannya Uji Asumsi Klasik

Pada gambar *Normal P-P Plot* terlihat titik menyebar pada sekitar garis diagonal, juga penyebarannya mengikuti arah dari garis diagonal, dimana model regresi akan layak dipakai memprediksi variabel kinerja karyawan berdasarkan input variabel independennya.

Nilai *asympt. sig (2-tailed)* adalah $0,064 > sig-\alpha (0.05)$ dengan nilai normal yaitu $0,000 < 0,05$. Dari hasil tersebut dibandingkan dengan menjadi persyaratan dari uji normalitas yaitu bila $sig-p > sig-\alpha (0.05)$ atau nilai normal $< 0,05$ maka akan diperoleh bahwa penelitian ini telah mengalami distribusi yang normal.

Hasil SPSS diperoleh menunjukkan tidak terlihatnya gejala multikolinearitas yaitu hasil uji VIF harus menunjukkan nilai yang kurang dari 10

($VIF < 10$), variabel motivasi kerja memiliki VIF 5,658, kemampuan kerja memiliki VIF 5,975 dan lingkungan kerja memiliki VIF 4,885.

Pengujian Hipotesis

Regresi Linier Berganda

Variabel yang digunakan adalah motivasi, kemampuan dan lingkungan kerja sebagai variabel independen serta kinerja adalah variabel dependen. Hasil pengujian tersebut digunakan SPSS sebagai berikut:

Tabel 2. Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.036	1.513		1.346	.183
	Motivasi (X1)	.265	.097	.250	2.744	.008
	Kemampuan kerja (X2)	.369	.099	.348	3.721	.000
	Lingkungan pekerjaan (X3)	.166	.036	.390	4.606	.000

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Diolah dengan SPSS

Dari Tabel 2 dapat dibuat persamaan umum variabel motivasi, kemampuan dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja dari karyawan sebagai berikut:

$$Y = 2,036 + 0,265 X1 + 0,369 X2 + 0,166 X3$$

1. Nilai konstanta sebesar 2,036, artinya jika nilai motivasi, kemampuan dan lingkungan pekerjaan 0 maka nilai dari kinerja tersebut akan tetap memiliki nilai sebesar 2,036.

2. Nilai koefisien regresi untuk variabel motivasi kerja adalah 0,265, artinya setiap peningkatan dari bobot motivasi kerja sebesar satu satuan juga akan meningkatkan bobot dari kinerja karyawan yaitu 0,265 satuan.
3. Nilai koefisien regresi untuk variabel kemampuan kerja adalah 0,369, artinya setiap peningkatan dari bobot kemampuan kerja sebesar satu satuan akan meningkatkan dari bobot kinerja karyawan sebesar 0,369 satuan.
4. Nilai koefisien regresi untuk variabel lingkungan kerja adalah 0,166, artinya setiap peningkatan dari bobot lingkungan pekerjaan sebesar satu satuan akan meningkatkan bobot dari kinerja karyawan sebesar 0,166 satuan.

1. Nilai t-hitung untuk variabel motivasi kerja adalah sebesar 2,744 lebih besar dari t-tabel 5 % sebesar 1,944 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,008 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, variabel motivasi kerja secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja dari karyawan.
2. Nilai t-hitung untuk variabel kemampuan kerja adalah sebesar 3,721 lebih besar dari t-tabel 5 % sebesar 1,944 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, variabel kemampuan kerja secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja dari karyawan.
3. Nilai t-hitung untuk variabel lingkungan kerja adalah sebesar 4,606 lebih besar dari t-tabel 5 % sebesar 1,944 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, variabel lingkungan pekerjaan secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja dari karyawan.

Pengujian Uji t (Uji Secara Parsial)

Dalam uji parsial dilakukan untuk diketahuinya pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat berikut:

Tabel 3. Coefficients Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.036	1.513		1.346	.183
	Motivasi (X1)	.265	.097	.250	2.744	.008
	Kemampuan kerja (X2)	.369	.099	.348	3.721	.000
	Lingkungan pekerjaan (X3)	.166	.036	.390	4.606	.000

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Diolah dengan SPSS

Pengujian Uji F (Uji Secara Simultan)

Uji simultan dapat dilakukan untuk mengetahui berapa besar pengaruh dari motivasi, kemampuan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4. Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3151.141	3	1050.380	203.463	.000 ^b
	Residual	366.539	71	5.163		
	Total	3517.680	74			

a. Predictors: (Constant), Lingkungan pekerjaan (X3), Motivasi (X1), Kemampuan kerja (X2)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Diolah dengan SPSS

Tabel 4 diatas menunjukkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh signifikan pengaruh motivasi kerja, kemampuan kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Pengaruh tersebut ditunjukkan pada nilai Fhitung sebesar 203,463 > F tabel sebesar 2,734. Dengan demikian diambil keputusan maka H0 ditolak serta Ha diterima, artinya bahwa secara simultan variabel motivasi, kemampuan dan lingkungan pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja dari karyawan pada tingkat kepercayaan 95 %.

Pengujian Determinasi (R²)

Koefisien determinasi berguna untuk mengetahui sejauh mana dari variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam penelitian.

Tabel 5. R Square

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.946 ^a	.896	.891	2.27212

a. Predictors: (Constant), Lingkungan pekerjaan (X3), Motivasi (X1), Kemampuan kerja (X2)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Diolah dengan SPSS

Pembahasan

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Danau Toba Internasional Medan

Dari hasil penelitian yang telah dianalisis diketahui bahwa faktor motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Danau Toba Internasional Medan. Nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja adalah 0,265, artinya setiap peningkatan bobot motivasi kerja sebesar 1 satuan akan meningkatkan bobot kinerja karyawan sebesar 0,265 satuan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semakin baik motivasi kerja maka kinerja karyawan juga akan semakin tinggi, sehingga dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan pada instansi tersebut juga dapat ditingkatkan dengan memperbaiki motivasi kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dibandingkan dengan penelitian Safwan (2014) dimana memperoleh hasil motivasi yang berpengaruh terhadap kinerja dari Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Pidi Jaya. Demikian juga dengan hasil penelitian Rahmadini (2017) yang memperoleh hasil bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Timur di Surabaya, dan tergolong dominan mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan jawaban responden terhadap pernyataan tentang motivasi kerja, maka terdapat beberapa unsur motivasi kerja yang masih kurang diterapkan, yaitu: jumlah gaji tidak sebanding dengan beban kerja dan pemberian kompensasi pengembangan kemampuan tidak berdasarkan prestasi dan potensi kerja karyawan.

Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Danau Toba Internasional Medan

Dari hasil analisa statistik terhadap data hasil penelitian diketahui bahwa variabel kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Danau Toba Internasional Medan. Nilai koefisien regresi variabel kemampuan kerja adalah 0,369, artinya setiap peningkatan bobot kemampuan kerja sebesar 1 satuan akan meningkatkan bobot kinerja karyawan sebesar 0,369 satuan. Semakin baik kemampuan kerja maka kinerja karyawan juga semakin baik. Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa kinerja karyawan pada perusahaan dapat ditingkatkan dengan memperbaiki kemampuan kerja. Hasil penelitian yang diperoleh ini sejalan juga dengan penelitian Ahmad Nur Rofi (2012) yang menyatakan bahwa variabel kemampuan kerja mempunyai pengaruh yang cukup kuat prestasi kerja karyawan pada

Departemen Produksi PT. Leo Agung Raya Semarang.

Menurut jawaban responden bahwa kemampuan kerja karyawan pada perusahaan masih perlu diperbaiki terhadap beberapa kelemahan unsur kemampuan kerja, yaitu: karyawan perusahaan masih kurang mempunyai pengalaman yang cukup di bidang kerjanya dan tidak setiap karyawan menempati posisi sesuai dengan pengalaman kerjanya.

Menurut Hasibuan (2010:109) bahwa kemampuan kerja merupakan total dari semua keahlian diperlukan untuk mencapai hasil yang dapat dipertanggungjawabkan. Berdasarkan tanggapan responden tentang kemampuan kerja karyawan, dapat dikatakan bahwa pimpinan perusahaan masih perlu meningkatkan pengalaman kerja karyawan yang disertai dengan penempatan karyawan sesuai dengan pengalaman kerjanya, sehingga kinerja karyawan menjadi lebih baik. Pengalaman kerja menggambarkan seberapa baik karyawan mengenal dan memahami secara nyata mengenai pekerjaan dan proses pelaksanaan pekerjaan yang ditangainya. Makna pengenalan secara nyata terhadap pekerjaan dimaksudkan adalah bahwa karyawan telah benar-benar pernah menangani pekerjaan yang dimaksud selama dalam jangka waktu tertentu,

sehingga dianggap mampu karena telah biasa menangani pekerjaan yang diserahkan kepadanya.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Danau Toba Internasional Medan

Dari hasil analisa statistik terhadap data hasil penelitian diketahui bahwa variabel lingkungan pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Danau Toba Internasional Medan. Nilai koefisien regresi variabel lingkungan pekerjaan adalah 0,166, artinya setiap peningkatan bobot lingkungan kerja sebesar satu satuan maka akan meningkatkan bobot dari kinerja karyawan tersebut sebesar 0,166 satuan. Semakin baik lingkungan kerja maka kinerja dari karyawan juga semakin baik. Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa kinerja karyawan pada instansi dapat ditingkatkan dengan memperbaiki lingkungan pekerjaannya. Menurut Sedarmayanti (2010:1) bahwa lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat dari perkakas dan juga bahan yang dihadapi, oleh lingkungan sekitarnya dimana seorang tersebut bekerja, metode kerja yang dipakai, serta pengaturan kerjanya yang baik sebagai perseorangan ataupun kelompok.

Berdasarkan hasil angket diketahui bahwa terdapat beberapa kelemahan dalam

penerapan lingkungan kerja, yaitu: alat penerangan kurang ditata pada tempat yang sesuai dengan kebutuhan sehingga saya dapat bekerja dengan baik, percakapan antara sesama karyawan cukup mengganggu konsentrasi karyawan lainnya yang sedang bekerja, dan dekorasi ruangan tidak dirancang dengan baik agar dapat menciptakan gairah kerja.

5. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa:

1. Variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Hotel Danau Toba Internasional Medan, dimana semakin tinggi motivasi kerja maka kinerja karyawan juga semakin baik.
2. Variabel kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Hotel Danau Toba Internasional Medan, dimana semakin tinggi kemampuan kerja maka kinerja karyawan juga semakin baik.
3. Variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Hotel Danau Toba Internasional Medan, dimana semakin baik lingkungan pekerjaan maka kinerja karyawan juga semakin baik.
4. Terdapat pengaruh yang signifikan variabel motivasi kerja, kemampuan kerja dan lingkungan kerja terhadap

kinerja karyawan di Hotel Danau Toba Internasional Medan. Koefisien determinasi sebesar 89,10 % variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel motivasi kerja, kemampuan kerja, dan lingkungan kerja secara serempak, sedangkan sisanya 10,90 % lagi dijelaskan oleh faktor lain, seperti variabel pengembangan karir dan promosi jabatan.

Saran

Berdasarkan kesimpulan tersebut maka disarankan agar:

1. Perlu dipertimbangkan untuk menyesuaikan beban kerja dengan gaji yang diterima karyawan, serta memberikan kompensasi pengembangan kemampuan berdasarkan pertimbangan potensi dan kinerja karyawan yang bersangkutan.
2. Perusahaan perlu mengupayakan agar karyawan perlu diberi kesempatan untuk mengikuti pelatihan seperti diklat yang sesuai dengan bidang kerja masing-masing karyawan.
3. Pimpinan hotel perlu memperbaiki lingkungan pekerjaan agar alat penerangan ditata pada tempat yang sesuai dengan kebutuhan, dekorasi ruangan dirancang dengan baik agar dapat menciptakan gairah kerja, serta mengurangi percakapan antara sesama karyawan agar tidak mengganggu

konsentrasi karyawan lainnya yang sedang bekerja.

4. Perlu penelitian lebih lanjut oleh peneliti selanjutnya untuk meneliti faktor-faktor yang lain dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu dengan menggunakan variabel bebas yang lebih banyak terhadap kinerja karyawan.

6. DAFTAR PUSTAKA

Buku:

Hasibuan, Malayu, S.P. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.

Mathis, Robert, L. dan Jhon H. Jackson. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan: Jimmy Salibi dan Bayu Prawira, Jakarta: Salemba Empat.

Siagian, Sondang P. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.

Sugiyono. 2012. Metode Penelitian Bisnis. Cetakan Ketujuh, Alfabeta, Bandung

Suprianto, J. 2010. Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga.

Jurnal:

Minar, Ruslan. 2013. Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Stella Maris Makassar, Jurnal

Organisasi dan Manajemen, Vol.I,
No:1 (20-21) Desember 2013.

Prabasari, I Gusti Ayu Maya dan I Gusti Salit Ketut Netra. 2014. Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Distribusi Bali, Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan Tahun XI No 1, April 2014 ISSN 0216-6854.

Setiawan, 2016, Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang, Jurnal Ilmu Manajemen, Vol. 1, Nomor 4 Juli 2016.

Sitanggang, Maruli. 2014. Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan di PTPN II (Persero) Tanjung Morawa. Jurnal Manajemen Vol 2. Nomor 3 Mei 2014.