

**PENGARUH KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA HOTEL SWISS-BELINN
MALANG**

SKRIPSI



Oleh :

JEDHI DHARMAWAN LAKSONO PUTRO PRASOJO

NIM: 11510020

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2016**

**PENGARUH KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA HOTEL SWISS-BEL-INN
MALANG**

SKRIPSI

Diajukan Kepada:
Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Dalam
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)



Oleh :

JEDHI DHARMAWAN LPP

NIM: 11510020

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2016**

LEMBAR PERSETUJUAN

**PENGARUH KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA HOTEL SWISS-BELINN
MALANG**

SKRIPSI

Oleh :

JEDHI DHARMAWAN LAKSONO PUTRO PRASOJO
NIM: 11510020

Telah Disetujui, 30 Desember 2015
Dosen Pembimbing,


Dr. Hj. Ilfi Nurdiana, S.Ag., M.Si
NIP. 19711108 199803 2 002

Mengetahui:
Ketua Jurusan,



LEMBAR PENGESAHAN

PENGARUH KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA HOTEL SWISS-BELINN MALANG

SKRIPSI

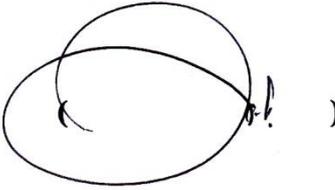
Oleh :

JEDHI DHARMAWAN LAKSONO PUTRO PRASOJO
NIM: 11510020

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)
Pada Tanggal 11 Januari 2016

Susunan Dewan Penguji

Tanda Tangan

1. Ketua Penguji
Dr. Siswanto, SE., M.Si : ()
NIP. 19720212 200312 1 003
2. Sekretaris/Pembimbing
Dr. Hj. Ilfi Nurdiana, S.Ag., M.Si : ()
NIP. 19711108 199803 2 002
3. Penguji Utama
Dr. Achmad Sani Suprivanto, SE., M.Si : ()
NIP. 19720212 200312 1 003

Disahkan Oleh :
Ketua Jurusan,



Dr. H. Misbahul Munir, Lc., M.Ei
NIP. 19750707 200501 1 005

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Jedhi Dharmawan LPP
Nim : 11510020
Fakultas : Ekonomi

Menyatakanbahwa “Skripsi” yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul:

PENGARUH KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA HOTEL SWISS-BELINN MALANG adalah karya saya sendiri bukan “duplikasi” dari karya orang lain. Selanjutnya dikemudian hari ada “klaim” dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen dan atau pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggungjawab saya sendiri.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapa pun.

Malang, 7 Januari 2016

Hormat saya,

Jedhi Dharmawan

Nim: 11510020

SURAT PERNYATAAN PUBLIKASI

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama	: Jedhi Dharmawan Laksono Putro Prasajo
NIM	: 11510020
Jurusan/Prodi	: Manajemen
Fakultas	: Ekonomi
Judul Skripsi,	: PENGARUH KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA HOTEL SWISS- BELINN MALANG

Tidak Mengizinkan jika karya ilmiah saya (skripsi) dipublikasikan melalui website perpustakaan UIN Maulana Malik Ibrahim Malang secara keseluruhan (full teks) demi proses penelitian dan studi keilmuan selanjutnya.

Demikian pernyataan ini saya buat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 7 Januari 2016

Dosen pembimbing

Mahasiswa

Dr. Hj. Ilfi Nurdiana, S.Ag., M.Si
NIP.19711108 199803 2 002

Jedhi Dharmawan
NIM. 11510020

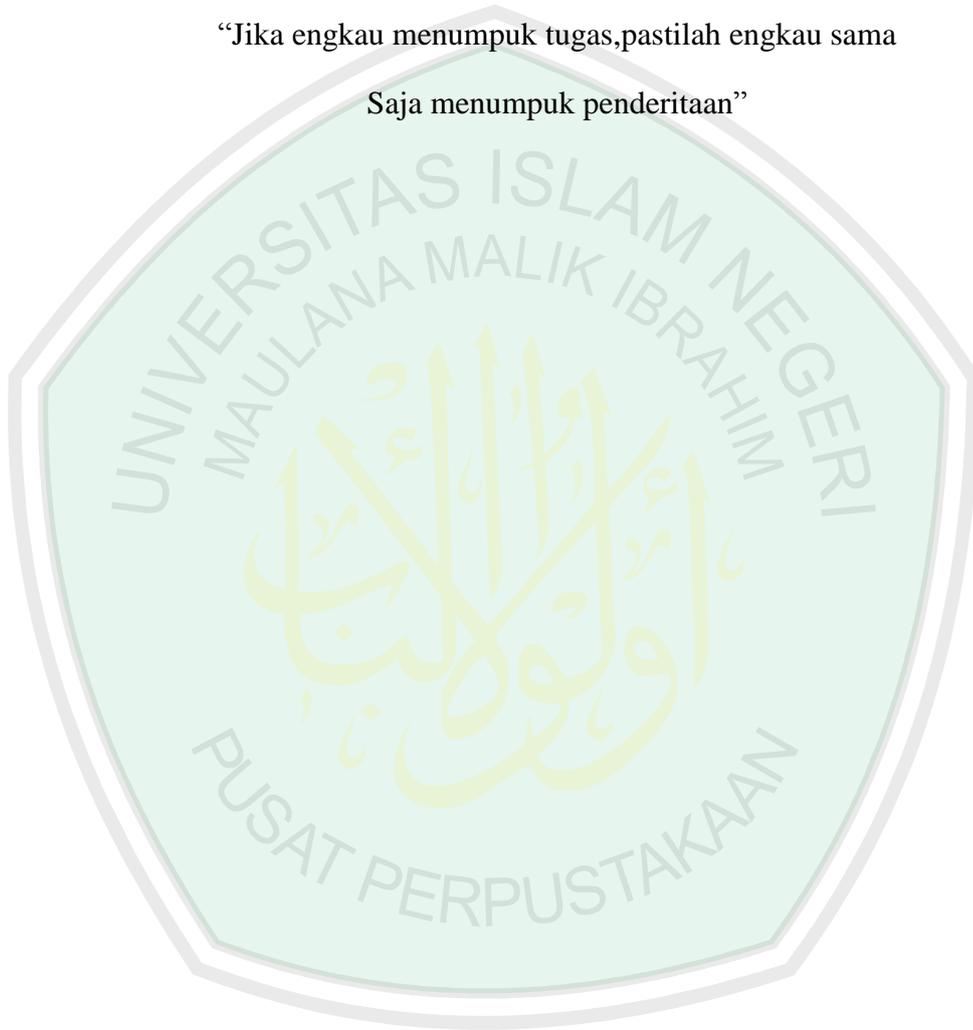
HALAMAN PERSEMBAHAN

Beribu ucapan syukur aku panjatkan kepada Allah SWT yang telah menjadi motivator kedua orang tuayang mencintaiku dan menyayangiku serta adik Dan sahabatku yang selalumendukung, menemani dalamsuka maupun duka.Dengan segenap ketulusan hati kupersembahkan penulisan Penelitian ini kepada orang-orang yang sangat berarti Dalam hidup kuserta orang-orang yang Sangat ku cintai dan Ku sayangi.



MOTTO

“Jika engkau menumpuk tugas, pastilah engkau sama
Saja menumpuk penderitaan”



KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT, karena dengan rahmat dan karunia-Nya kami dapat menyelesaikan Skripsi dengan judul **Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap kinerja pada SWISSBEL-INN MALANG**

Shalawat dan salam senantiasa tercurah pada junjungan kita Nabi besar Muhammad SAW. Secara khusus, kami ucapkan terimakasih kami sampaikan kepada Bapak/Ibu dan pihak yang telah membantu dan mendampingi hingga terselesaikan dengan baik Skripsi ini sebaga iberikut :

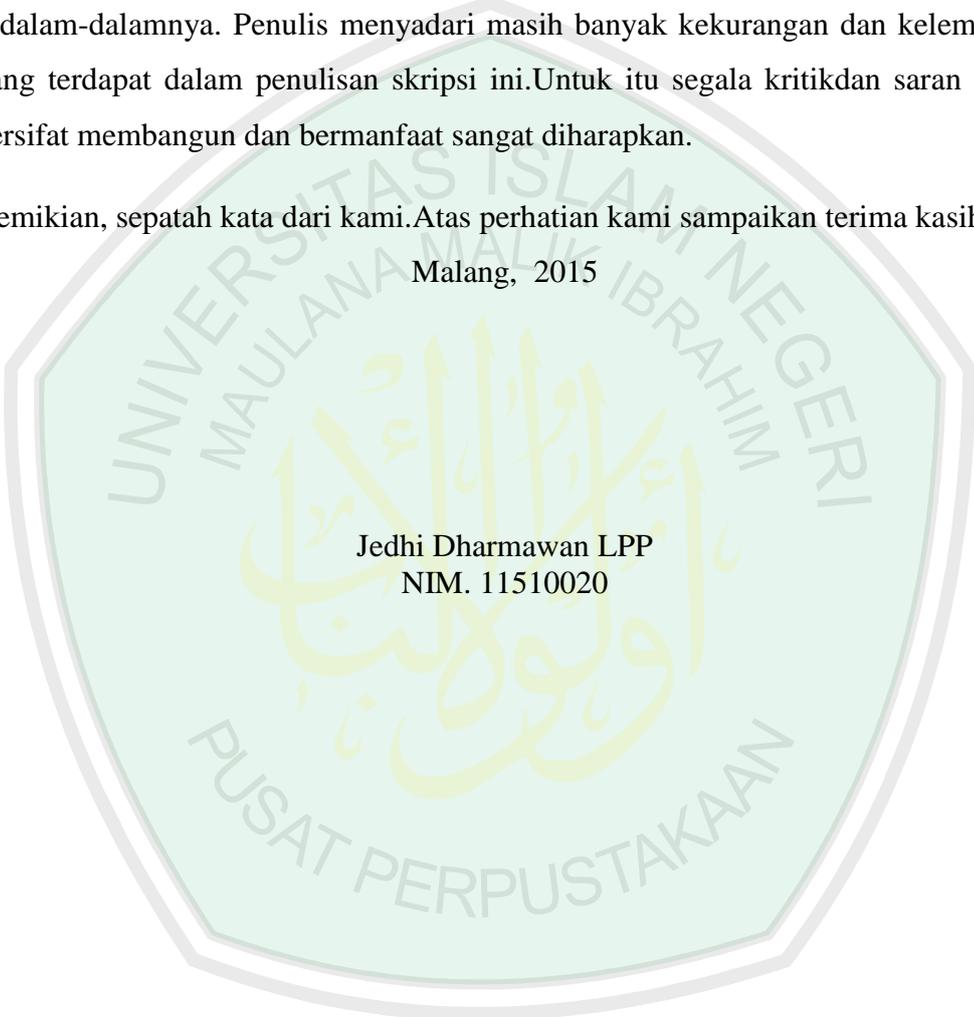
1. Bapak Prof. Dr. Mujia Raharjo M.Si selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Bapak Dr. H. Salim Al-Idrus, MM.,M.Ag selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Bapak Dr. H. Misbahul Munir, Lc., M.EI, sebagai Ketua Jurusan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Ibu Dr. Hj. Ilfi Nurdiana, S.Ag., M.Siselaku Dosen pembimbing skripsi
5. Segenap Dosen dan Karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang yang telah memberikan ilmunya kepada penulis.
6. Bapak Sugeng, selaku manager di Hotel Swissbelinn Malang . yang telah membantu dalam prose penelitian kami..
7. Ayah tercinta Bapak Toto dan Ibunda Sri yuni yang telah memberikan segalanya baik itu dari segi materi, ilmu, perilaku yang baik serta memberikan do'a yang tulus dan sangat yang tiada henti-hentinya sehingga penulis dapat menyelesaikan pendidikan S1 di Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
8. Segenap temen-temen yang di Ma`had tercinta Ibnu SINA untuk murabbiku dan musrif-musrif tersayang terimakasih atas semuahal yang

telah kalian berikan baik itu berupa do'a, dukungan, serta semangat kepada saya.

Tiada balasan yang dapat penulis berikan selain do'a dan ucapan terima kasih sedalam-dalamnya. Penulis menyadari masih banyak kekurangan dan kelemahan yang terdapat dalam penulisan skripsi ini. Untuk itu segala kritik dan saran yang bersifat membangun dan bermanfaat sangat diharapkan.

Demikian, sepatah kata dari kami. Atas perhatian kami sampaikan terima kasih.

Malang, 2015



Jedhi Dharmawan LPP
NIM. 11510020

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
HALAMAN MOTTO	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
ABSTRAK(Indonesia,Inggris dan Arab)	xv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 LatarBelakang	1
1.2 RumusanMasalah	11
1.3 TujuanPenelitian.....	11
1.4 ManfaatPenelitian.....	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 PenelitianTerdahulu.....	13
2.2 KajianTeoritis	16
2.2.1 Pengertian Kemampuan Kerja	16
2.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kemampuan	18
2.2.3 Indikator Kemampuan	20
2.2.4 Kemampuan dalam Pandangan Islam.....	22
2.2.5 Pengertian Kinerja.	22
2.2.6 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	24
2.2.7 Indikator Kinerja.....	27
2.2.8 Kinerja dalam pandangan Islam	30
2.2.9 Kemampuan yang berkompentensi.....	32
2.4 KerangkaKonseptual	34
2.5Model Konsep	36
2.6 Model Hipotesis	36
2.7Hipotesis	37
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 PendekatandanJenisPenelitian	38
3.2 LokasiPenelitian	38
3.3 PopulasidanSampel	38
3.4 TeknikPengambilanSampel.....	39
3.5 Data danJenis Data	40
3.6 TeknikPengumpulan Data	40
3.7 DefinisiOperasionalVariabel	42
3.8 Analisis Data	42
3.8.1 UjiKualitas Data	45
3.8.2 UjiAsumsiKlasik	45

3.8.3 Regresi Linear Berganda	48
3.8.4 Pengujian Hipotesis	51

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan	49
4.1.1 Sejarah dan Latar Belakang	49
4.1.2 Merk Hotel	52
4.1.3 Visi dan Misi	58
4.1.4 Departemen	54
4.2 Hasil Analisis Data	56
4.2.1 Gambaran Umum Responden	56
4.3 Deskripsi Variabel Penelitian	58
4.4 Analisis Instrumen Data	64
4.4.1 Uji Validitas	64
4.4.2 Uji Reliabilitas	66
4.5 Uji Asumsi Klasik	67
4.5.1 Multikolinieritas	67
4.5.2 Autokorelasi	68
4.5.3 Linieritas	69
4.5.4 Normalitas	71
4.6 Regresi Linier Berganda	72
4.7 Pengujian Hipotesis	75
4.7.1 Uji F (<i>F-Test</i>)	75
4.7.2 Uji T (<i>T-Test</i>)	76
4.8 Pembahasan Hasil Penelitian	77
4.8.1 Pembahasan Secara Simultan	79
4.8.2 Pembahasan Secara Parsial	80
4.8.3 Faktor Dominan yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	85
4.8.2 Menurut Perspektif Islam	86

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan	91
5.2 Saran	92

DAFTAR PUSTAKA	93
-----------------------------	-----------

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Hasil-Hasil Penelitianterdahulu.....	8
Tabel 3.1 Instrument SkalaLikert	41
Tabel3.2DefinisiOperasionalVariabel	42
Tabel 4.1KarakteristikRespondenBerdasarkanUmur	56
Tabel 4.2KarakteristikRespondenBerdasarkanJenisKelamin	57
Tabel 4.4 TabelKarakteristikMasakerja	57
Tabel 4.5 DistribusiFrekuensi Item-Item Variabel X.....	58
Tabel 4.6 DistribusiFrekuensi Item-Item Variabel Y.....	61
Tabel 4.7 UjiValiditas	65
Tabel 4.8 UjiReliabilitas	67
Tabel4.9 UjiMultikolinieritas.....	68
Tabel 4.10 Uji Autokorelasi.....	69
Tabel 4.10 Uji Linieritas	70
Tabel 4.11Uji Normalitas.....	71
Tabel 4.12 UjiRegresi Linier Berganda	73
Tabel 4.13 UjiF	76
Tabel 4.14 UjiT	77
Tabel 4.15 UjiDominan.....	85

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berfikir.....	34
Gambar 2.2 Model Konsep	36
Gambar 2.3 Model Hipotesis	37
Gambar 4.3 Hasil Pengujian Normalitas.....	70



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Analisis Validitas Reliabilitas
- Lampiran 2 Data Hasil Kuesioner
- Lampiran 3 Analisis Regresi dan Korelasi
- Lampiran 4 Uji Normalitas
- Lampiran 5 Gambar Logo dan Struktur Hotel
- Lampiran 6 Kuesioner



ABSTRAK

Jedhi Dharmawan. 2015. "Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel SWISS-BELINN MALANG". Skripsi, Jurusan Manajemen,

Pembimbing: Dr. Hj. Ilfi Nurdiana, S.Ag., M.Si

Kata Kunci: Kemampuan Kerja, Kinerja Karyawan

Persaingan bisnis yang meningkat akan memaksa perusahaan untuk mengikutsertakan masalah sumber daya manusia kedalam strategi perkembangan perusahaan. Daya saing suatu perusahaan akan sangat ditentukan oleh kemampuan sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan tersebut untuk memanfaatkan ilmu pengetahuan dan teknologi akan menjadi sumber keunggulan kompetitif yang sangat penting.

Penelitian ini bertujuan untuk (1) Mendiskripsikan kemampuan kerja karyawan HK dan Security pada hotel SWISS-BELINN Malang (2) Untuk mengetahui Kemampuan kerja yang terdiri atas (X1 Ketrampilan, X2 Pengetahuan, X3 Pengalaman, X4 Fisik, dan X5 Intelektual) berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada SWISS-BELINN MALANG (3) Untuk mengetahui Kemampuan kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan pada SWISS-BELINN (4) Untuk mengetahui Variabel paling dominan.

Hipotesis tentang adanya pengaruh kemampuan kerja pada kinerja menjadi terbukti. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Sampel dalam penelitian 30 karyawan. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Teknik sampling yang digunakan adalah purposive sampling. Data diperoleh dari responden dengan menggunakan alat pengumpul data berupa kuesioner dan dokumentasi. Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dengan menggunakan program computer SPSS 16.0 *for windows*.

Terdapat pengaruh Simultan dari variabel bebas yaitu variabel Ketrampilan, Pengetahuan, Pengalaman, Fisik dan Intelektual terhadap variabel kinerja karyawan. Hal itu dibuktikan dengan hasil analisis data yang menghasilkan hasil Jadi $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($26,485 > 1,711$) atau $Sig F < 5\%$ ($0,000 < 0,05$). Artinya bahwa secara bersama-sama variabel bebas yang terdiri dari (X1), (X2), (X3), (X4) dan (X5) mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) yang berarti menolak H_0 dan menerima H_a .

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karena semakin baik kemampuan semakin baik pula kinerja karyawan

ABSTRACT

Jedhi Dharmawan. 2015. "The Influence of Working Ability to the Employees' Performance in SWISS-BELINN Hotel, Malang". Thesis, Management Department,

Advisor: Dr. Hj. Ilfi Nurdiana, S.Ag., M.Si

Key words: Work Performance, Employees' Performance

The increasing business competition will force companies to comply with issues in human resource into the company's development strategy. Therefore, the company competitiveness determined by its human resource capabilities in harnessing knowledge and technology becomes important competitive excellence.

This study aims at (1) Describing the employees' work ability in Housekeeping and Security in SWISS-BELLIN Malang; (2) Understanding work ability consisting of variables (X1 Skill, X2 Knowledge, X3 Experience, X4 Physic, and X5 Intelligence) influencing the employees' work performance in SWISS-BELINN MALANG; (3) Understanding the simultaneous influence on work ability to the employees' work performance in SWISS-BELLIN; (4) Understanding dominant variable.

The hypothesis on the existence of the influence of work ability on performance is proven. Moreover, this study aims at understanding the influence of Work Ability to Work Performance. This study utilizes 30 employees as its samples applying quantitative research method. In addition, purposive sampling technique is employed as the sampling technique. All data were recorded from respondents employing data collection tool using questionnaires and documentation, and multiple linear regression is utilized as the data analysis tool using SPSS 16.0 computer software for Windows.

The simultaneous influence from free variables which are Skill, Knowledge, Experience, Physic and Intelligence to variables of employees' work performance is found. It is proven by the result of data analysis showing equation result of $F_{\text{equation}} > F_{\text{table}}$ ($26,485 > 1,711$) or $\text{Sig } F < 5\%$ ($0,000 < 0,05$) indicating that free variables consisting of (X1), (X2), (X3), (X4) and (X5) simultaneously influence the employees' work performance (Y) rejecting H_0 and accepting H_a .

The findings of this study show that work ability influences the employees' work performance. Therefore, it proves that the better work ability, the better employees' work performance.

مستخلص البحث

جدي درماوان، 2015، تأثير كفاءة العمل على اداء الموظفين في الفندق "سويس-بوللين بمالانج"
البحث العلمي، قسم الإدارية. المشرف : الدكتورة الفي نور ديانا الماجستير

الكلمات الأساسية: كفاءة العمل، اداء الموظفين

ان زيادة المنافسة التجارية تجبر الشركة لإدراج مسألة الموارد البشرية على استراتيجية تطوير الشركة. وان قدرة التنافسية تحدد الى كفاءة الموارد البشرية وهي مملوكة تلك الشركة للاستفادة العلوم والتكنولوجية سيكون مصدرا للميزة التنافسية لها مهما.

واما الاهداف المرجوة في هذا البحث وهي (1) لوصف كفاءة عمل الموظفين والحارسين في الفندق "سويس-بوللين بمالانج"، (2) لمعرفة كفاءة العمل الذي يتكون من (X1) الكفاءة، (X2) العلوم، (X3) الخبرة، (X4) (X5) الفكرية تأثير على اداء الموظفين في الفندق "سويس-بوللين بمالانج"، (3) لمعرفة كفاءة العمل تأثير في وقت واحد على اداء الموظفين في الفندق "سويس-بوللين بمالانج" و(4) لمعرفة متغير اساسي.

وان فرضة حول تأثير الكفاءة العمل على اداء منشأة. واما الهدف المرجو في هذا البحث وهو لمعرفة تأثير كفاءة العمل على اداء الموظفين. واما العينة في هذا البحث وهي الموظفين وعددهم ثلاثون. واما المدخل المستخدم في هذا البحث وهو بالنوع الكمي. واسلوب المستخدمة وهي العينة الهادفة. واما الادوات المستخدمة لجمع البيانات وهي الاستبانة والوثائق. واما الطريقة المستخدمة لتحليل البيانات وهي بتحليل لنحدار الخطي المتعدد باستخدام البرامج الحاسوبية وهي SPSS 16.0 fo windows .

في هذا البحث آثارا في وقت واحد من متغير المستقل وهو متغير الكفاءة، العلوم، الخبرة، المادية، الفكرية على اداء الموظفين. وهذا الحال بدليل مع نتائج تحليل البيانات التي تنتج او المجموع وهي $F_{hitung} > 1,711$ او $F_{tabel} (26,485 > 0,05)$ و $Sig F < 5\%$ (0,000 < 0,05). والمراد من هذه النتيجة وهي ان نفس المتغير المستقل من (X1)، (X2)، (X3)، (X4) و (X5) آثارا على اداء الموظفين (Y) بنتيجة H_o وهو مردود و H_a وهو مقبول.

ومن النتائج البحث في هذا البحث تدل على ان كفاءة العمل آثارا على اداء الموظفين لان افضل كفاءة افضل اداء الموظفين.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dewasa ini perkembangan hotel di Indonesia semakin berkembang pesat seiring dengan semakin meningkatnya volume perdagangan Internasional. Semakin banyaknya hotel di Indonesia, merupakan suatu tantangan bagi hotel-hotel untuk dapat bertahan menghadapi persaingan yang ada. Persaingan bisnis yang meningkat akan memaksa perusahaan untuk mengikutsertakan masalah sumber daya manusia kedalam strategi perkembangan perusahaan. Daya saing suatu perusahaan akan sangat ditentukan oleh kemampuan sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan tersebut untuk memanfaatkan ilmu pengetahuan dan teknologi akan menjadi sumber keunggulan kompetitif yang sangat penting.(Republika.co.id)

Kemampuan itu penting karena kemampuan merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung kinerja karyawan, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Kemampuan semakin penting karena manajer memberikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan,Sebaik apapun sebuah rencana dalam organisasi serta canggihnya saranateknologi yang dimiliki perusahaan, bila SDMnya tidak mampu melakukan pekerjaan yang diwajibkan, maka tujuan organisasi tidak tercapai (Hetami,2008:69).

Miftah Thoha(1995: 68) mengatakan bahwa “Kemampuan yang merupakan salah satu unsur kematangan, berkaitan dengan pengetahuan dan keterampilan yang dapat diperoleh melalui pendidikan, latihan dan pengalaman”

Karyawan dengan kemampuan teknis dalam artian Keterampilan maupun operasional yang tinggi untuk sebuah tugas akan meningkatkan kinerjanya. Dalam hal kemampuan karyawan, banyak yang bisa kita lihat bahwa seorang karyawan merasa termotivasi dan memiliki kinerja yang baik, jika seorang karyawan memiliki pengetahuan yang memadai terhadap bidang tugas dan tanggung jawabnya, kondisi fisik, adanya dukungan faktor keluarga serta tidak adanya hambatan geographic. Sehingga menjadi kewajiban bagi manajemen untuk meningkatkan pengetahuan karyawan. Dari berbagai sumber, diketahui bahwa pengetahuan itu dapat diperoleh dari pendidikan formal, pelatihan, akses informasi maupun pengalaman. Untuk itu berbagai upaya yang dapat ditempuh adalah, penerapan program tugas belajar dalam rangka meningkatkan level pendidikan karyawan (Hiryanto, 2009).

Seluruh kemampuan seorang individu pada hakekatnya tersusun dari dua perangkat faktor, yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik (Suratno 2013). Kemampuan intelektual yang diperlukan untuk kegiatan mental. Misalnya tes IQ, dirancang untuk menentukan kemampuan intelektual umum seseorang. Tujuh dimensi yang membentuk kemampuan intelektual adalah kemahiran berhitung, pemahaman verbal, kecakapan perseptual, penalaran induktif, visualisasi ruang dan ingatan (memori). Pekerjaan berbeda-beda dalam

tuntutannya bagi pemangku pekerjaan itu untuk menggunakan kemampuan intelektual mereka makin banyak tuntutan pemrosesan informasi dalam suatu pekerjaan, makin banyak kecerdasan umum dan kemampuan verbal diperlukan untuk melakukan pekerjaan itu dengan sukses. Lalu Kemampuan fisik di perlukan untuk mengerjakan tugas-tugas dan semua yang berhubungan dengan kegiatan fisik.

Namun ada juga teori yang menyatakan bahwa kemampuan tidak masuk dalam faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja. Bonner dan Sprinkle (2002) dalam Nadhiroh (2010) menyatakan bahwa ada tiga variabel yang dapat mempengaruhi kinerja, yaitu: variabel orang, variabel tugas, dan variabel lingkungan. Variabel orang termasuk atribut yang dimiliki seseorang sebelum melakukan tugas seperti konten pengetahuan, pengetahuan organisasi, kemampuan, kepercayaan diri, gaya kognitif, motivasi intrinsik, nilai-nilai budaya

Dengan adanya kontradiksi antara teori satu dengan yang lain maka peneliti lebih meneliti tentang kemampuan kerja di karenakan setiap orang mempunyai kemampuan yang berbeda-beda dan mempunyai spesialisasi masing-masing. Sama dengan jurnal milik (Nursyamsi, 2013) yang menyatakan setiap person dalam organisasi harus diberi beban tugas sesuai latar belakang pendidikan dan ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan kemampuannya

Peningkatan pengetahuan dapat ditempuh melalui penyelenggaraan pelatihan teknis bagi karyawan. Meningkatkan akses informasi seputar topik pekerjaan karyawan dengan berbagai sarana dan teknologinya, serta memberikan ruang gerak yang lebih luas dan kreatif yang memungkinkan karyawan memperoleh

pengalaman langsung dalam menjawab persoalan-persoalan pekerjaan sehari-hari. Banyak kegiatan yang dapat memperkaya pengalaman karyawan, seperti onward out-bond, diskusi mingguan, serta kegiatan-kegiatan rekreatif lainnya. Kesemuanya itu dapat menjadi sumber dan meningkatkan pengetahuan. Yang pada akhirnya nanti dapat meningkatkan motivasi kerja dan kinerja individual karyawan..

Karyawan sebagai motor penggerak organisasi dituntut untuk bekerja dengan lebih bersemangat agar mampu menghadapi persaingan, dan dapat mempertahankan keberadaan organisasi. Menurut Hasibuan (1999) dikutip dari jurnal Didit Darmawan, 2000 organisasi bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap, dan terampil, namun yang lebih penting adalah mereka bersedia bekerja dengan giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Kemampuan, kecakapan, dan keterampilan karyawan tidak ada artinya bagi organisasi jika mereka tidak mau bekerja keras dengan menggunakan kemampuan, kecakapan, dan keterampilan yang dimilikinya. Pernyataan tersebut menjelaskan bahwa semangat kerja karyawan sangat penting dalam menunjang tercapainya tujuan organisasi. Meski demikian, pengaruh semangat kerja terhadap pencapaian tujuan organisasi terjadi secara tidak langsung. Variabel prestasi kerja merupakan variabel antara keduanya. Pengukuran tingkat prestasi kerja dapat dilakukan dengan terlebih dahulu mengukur semangat kerja. Bila karyawan memiliki semangat yang rendah, maka tingkat prestasi kerjanya pun akan rendah/turun. Namun sebaliknya meningkatnya semangat kerja

akanmenambahkesetiaan karyawan kepada organisasi untuk tetap mengabdikan dirinya kepadaorganisasi.

Sumber Daya manusia (SDM) merupakan modal dasar dan memegang peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Tersedianya sarana dan prasarana namun tanpa didukung sumber daya manusia yang handal maka kegiatan perusahaan tidak dapat berjalan dengan baik. Sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang menentukan keberhasilan pelaksana kegiatan perusahaan.

Kemampuan yang relatif baik juga harus disejalankan dengan pendidikan khusus atau kecakapan tambahan (kemampuan teknis fungsional) agar mereka mampu bekerja secara teknis sesuai dengan kebutuhan yang ada di dalam pekerjaan. Keberadaan suatu organisasi akan lebih efektif sangat tergantung dari kemampuan pegawai atau sumberdaya manusia yang ada, untuk itu disamping pendidikan formal pegawai pada SWISSBEL hotel juga dituntut meningkatkan kemampuan melalui pendidikan teknis tambahan sebagai suatu keahlian yang harus dimiliki.

Sumber daya manusia yang memiliki kemampuan tinggi di dalam suatu organisasi secara universal adalah memiliki kemampuan mengelola bidang administrasi dan penguasaan bahasa untuk bergaul dan berhubungan dengan manusia untuk mengantisipasi kompetisi global. Kemampuan yang dimiliki seseorang akan membuatnya berbeda dengan yang mempunyai kemampuan rata-rata atau standar saja.Konsentrasi individu dalam bekerja sangat dipengaruhi oleh kemampuan potensi, yaitu kecerdasan pikiran / *Intelegence Quotiont* (IQ) dan kecerdasan emosi / *Emotional Quotiont* (EQ). Pada umumnya, individu yang

mampu bekerja dengan penuh konsentrasi apabila ia memiliki tingkat intelegensi minimal normal (*average, above average, superior, very superior, dan gifted*) dengan tingkat kecerdasan emosi baik (tidak merasa bersalah yang berlebihan, tidak mudah marah, tidak dengki, tidak benci, tidak iri hati, tidak pendendam, tidak sombong, tidak minder, tidak mudah cemas, memiliki pandangan dan pedoman hidup yang jelas, dsb).

Beberapa ahli sepakat bahwa pembangunan di Indonesia jugasudah semestinya mengandalkan sumber daya manusia. Dengan tersedianya sumber daya yang memadai dalam artikulantitas dan kualitas, maka tantangan di masa mendatang bisa diatasi dengan baik. Para ahli juga sepakat bahwakualitas sumber daya manusia yang sekarang kita miliki masihperlu ditingkatkan, agar tantangan tersebut bisa teratasidengan baik. (Palupi Ciptoningrum, 2013). Oleh sebab itu perkembangan dunia bisnis dan organisasi tidak dapat dipisahkan dari perkembangan kualitas sumber daya manusi. Perusahaan yang ingin meningkatkan kinerja harus mempunyai komitmen terhadap perkembangan kualitas sumber daya manusia, apalagi saat ini negara sedang mengalami krisis di semua sektor. Sumber daya manusia merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan di suatu perusahaan

Kinerja akan mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain berupa kuantitas dan kualitas pelayanan, jangka waktu dan sikap kooperatif dalam organisasi (Malthis, 2006:112). Kinerja yang baik dari sumber daya manusia sebuah organisasi menjadi keunggulan tersendiri bagi organisasi itu sendiri.

Setiap organisasi berkepentingan terhadap kinerja terbaik yang mampu dihasilkan oleh rangkaian sistem yang berlaku dalam organisasi tersebut. Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu faktor kunci untuk mendapatkan kinerja terbaik, karena selalu menangani masalah, keterampilan dan keahlian. Manajemen sumber daya manusia juga berkewajiban membangun perilaku kondusif karyawan untuk mendapatkan kinerja terbaik

Karyawan suatu perusahaan atau organisasi memberikan peranan penting dalam mencapai tujuan bagi perusahaan atau organisasi. Hal ini menuntut perusahaan atau organisasi selalu berusaha menemukan cara dan kebijakan yang efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Deskripsi dari kinerja menyangkut tiga komponen penting, yaitu: tujuan, ukuran dan penilaian (Muhammad Nur Alim, 2013). Penentuan tujuan dari setiap unit organisasi merupakan strategi untuk meningkatkan kinerja. Tujuan ini akan memberi arah dan mempengaruhi bagaimana seharusnya perilaku kerja yang diharapkan organisasi terhadap setiap personel. Walaupun demikian, penentuan tujuan saja tidaklah cukup, sebab itu dibutuhkan ukuran, apakah seseorang telah mencapai kinerja yang diharapkan. Untuk kuantitatif dan kualitatif standar kinerja untuk setiap tugas dan jabatan memegang peranan penting

Begitu pentingnya kinerja, karena kinerja pegawai merupakan tolok ukur bagi perusahaan untuk menilai kemampuan, produktivitas dan memberikan informasi yang berguna bagi hal-hal yang berkaitan dengan pegawai (Irsan Suahefri, 2011). Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja memainkan peranan penting bagi peningkatan kemajuan atau

perubahan ke arah yang lebih baik untuk pencapaian tujuan perusahaan. Keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan tugas individu dalam suatu organisasi ditentukan oleh kinerja yang dicapainya selama kurun waktu tertentu.

Kinerja karyawan merupakan tingkat terhadap mana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Kinerja karyawan secara umum dipengaruhi oleh dua faktor utama, yaitu kemampuan dan daya dorong atau yang disebut dengan motivasi. Sedangkan daya dorong atau motivasi dipengaruhi oleh sesuatu yang ada dalam diri seseorang dan juga hal-hal lain yang ada di luar dirinya. Kinerja karyawan yang tinggi merupakan salah satu syarat dalam pencapaian tujuan perusahaan. Pencapaian tujuan diperoleh dari upaya perusahaan dalam mengolah sumberdaya manusia yang berpotensi agar dapat meningkatkan hasil kerjanya. Pengelolaan sumber daya manusia yang dilakukan perusahaan tercermin dari kinerja karyawan yang dihasilkan dan dari pencapaian tujuan perusahaan (Dian Siti Masitoh, 2013).

Sedangkan kinerja sendiri dapat timbul karena dipengaruhi oleh beberapa factor, menurut Robert, L. Mathis dan John H. Jackson (2001) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja adalah kemampuan kerja. Dalam penelitian ini memiliki variabel kemampuan kerja yang memiliki beberapa dimensi yang meliputi ketrampilan, pengetahuan, pengalaman, fisik, dan intelektual yang memiliki hubungan secara langsung dan signifikan terhadap kinerja. Sedangkan variabel kinerja dapat dilihat dari beberapa aspek, terdapat teori yang mengemukakan bahwa individu yang memiliki kinerja yang tinggi bias

terlihat dari beberapa karakteristik, yaitu diantaranya a) berorientasi kepada prestasi, b) memiliki kepercayaan diri, c) berpengendalian diri, d) dan kompetensi.

Dengan melihat Teori Kepemimpinan, jenis atribusi yang dibuat seorang pimpinan tentang kinerja seorang bawahan mempengaruhi sikap dan perilaku terhadap bawahan tersebut. Misalnya, seorang pimpinan yang memperlakukan kinerja buruk seorang bawahannya karena kekurangan ikhtiar mungkin diharapkan mengambil tindakan hukum, sebaliknya pimpinan yang tidak menghubungkan kinerja buruk dengan kekurangan kemampuan/ketrampilan, maka pimpinan akan merekomendasikan suatu program pelatihan di dalam maupun diluar perusahaan. Oleh karena itu, jenis atribusi yang dibuat oleh seorang pimpinan dapat menimbulkan akibat-akibat serius dalam cara bawahan tersebut diperlakukan. Cara-cara seorang karyawan menjelaskan kinerjanya sendiri juga mempunyai implikasi penting dalam bagaimana dia berperilaku dan berbuat di tempat kerja.

Penelitian yang dilakukan adalah penelitian survey yaitu penelitian yang digunakan untuk mengumpulkan data atau informasi tentang populasi yang besar dengan menggunakan sampel yang relatif kecil, informasi diperoleh dari sampel, bukan dari populasi dan menggunakan pengedaran angket sebagai alat pengumpulan data (Nana Syaodih, 2008 : 84). Penelitian ini bersifat deskriptif dan verifikatif, maka metode yang digunakan dalam penelitian *explonatory* ini adalah *descriptive survey* dan *explonatory survey*

Sebagai salah satu grup hotel dan manajemen hotel dengan pertumbuhan tercepat, Swiss-Belhotel Internasional berkomitmen untuk meningkatkan

kepemilikannya menjadi lebih dari 120 lokasi hotel pada tahun 2014. Bila manajemen hotel yang lain melakukan kontrak dengan opsi kepemilikan hotel yang didukung dengan struktur manajemen yang independen dimana hal itu justru mengakibatkan hotel menjadi tidak berkualitas, maka manajemen hotel Swiss-Belhotel Internasional menawarkan kontrak yang mendudukan owner menjadi profesional kelas satu dengan dilibatkan dalam kerjasama yang saling melengkapi dalam manajemen dan investasi.

Melihat Hotel SWISS-BELL yang bertaraf internasional dengan begitu setiap karyawan mempunyai kemampuan kerja dengan standar yang ditentukan oleh Hotel tersebut. Di samping itu SWISSBEL hotel merupakan hotel yang akan selalu mengutamakan kualitas pelayanan oleh karenanya peran karyawan sangatlah mutlak diperlukan dan sokongan dari direksi maupun komisaris. Oleh sebab itu kemampuan kerja yang optimal memungkinkan tingkat produktivitas serta kualitas pelayanan akan terwujud.

Terdapat research gap dengan melihat adanya fenomena yang ada pada SWISS-BELINN tersebut Dari hasil pengamatan sementara, penulis memandang bahwa kemampuan kerja Karyawan belum cukup optimal karena masih adanya pemutusan hubungan kerja atau tidak memperpanjang kontrak kerja dengan mengaca fenomena tersebut peneliti ingin menguak mengapa hal tersebut bisa terjadi, lalu terdapat fenomena mengenai pendidikan formal dari hasil pengamatan pendidikan bukan faktor utama yang diharuskan karyawan dalam bekerja di perusahaan tersebut namun setelah menjadi karyawan maka pendidikan formal seorang karyawan ingin lebih tinggi dilihat dengan adanya kuliah ekstensi yang

diikuti oleh karyawan. Terdapat juga adanya kurang adanya kerja sama dan monitoring sedikit kurang maksimal. lalupada departemen security seharusnya memberi menambah sucirity untuk memperketat pengamanan dan lahan parkir seyogyanya adalah tanggung jawab security namun kenyataan karyawan yang berada di lahan parkir bukan berseragam security. Mungkin masalah” tersebut hanyalah masalah non teknis saja namun jika tidak benahi maka akan timbul masalah yang lebih dari itu. Pengamatan tersebut diambil oleh peneliti ketika Praktik kerja lapangan di SWISSBELL-INN.

Oleh karena itu pegawai yang berkemampuan baik sangat memegang peran besar dalam suatu organisasi. Kemampuan yang dimiliki oleh pegawai harus mempunyai standart karena sebabh akibat yang ditimbulkan jika karyawan belum atau kurang mampu dalam menjalankan jobdesk yang telah tetapkan makan akan berpengaruh pada kinerja yang kurang mumpuni dan pasti akan berdampak buruk terhadap perjalanan Hotel. Karyawan yang berkualitas dapat membuat organisasi akan semakin efektif dan optimal dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tujuan yang diinginkan. Maka penulis mencoba merumuskan masalah yaitu :
“APAKAH KEMAMPUAN KERJA BERPENGARUH TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA SWISS=BELENN HOTEL?”

1.2 Rumusan masalah

1. Apakah Kemampuan kerja yang terdiri atas (X1 Ketrampilan, X2 Pengetahuan, X3 Pengalaman, X4 Fisik dan X5 Intelektual) berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada HOTEL SWISSBELL-INN MALANG?

2. Apakah Kemampuan Kerja berpengaruh Parsial terhadap kinerja Karyawan HOTEL SWISSBELL-INN MALANG?
3. Manakan yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Adanya pemutusan kontrak kerja dan seringnya pergantian jabatan melandasi penulis menulis suatu penelitian. Tujuan penelitian untuk mengetahui Kemampuan Kerja yang dimiliki karyawan dan pengaruhnya terhadap kinerja

- a. Untuk menguji Kemampuan kerja yang terdiri atas (X1 Keterampilan, X2 Pengetahuan, X3 Pengalaman, X4 Fisik, dan X5 Intelektual) berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada SWISS-BELINN MALANG
- b. Untuk menguji Kemampuan kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan pada SWISS-BELINN MALANG
- c. Untuk menguji sub variabel yang paling dominan

1.4 Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Bagi penulis diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan sehingga mampu memberikan pengalaman yang lebih kepada penulis sendiri.
- b. Bagi pembaca diharapkan dapat memberikan pengetahuan baru tentang kemampuan kerja karyawan.
- c. Bagi universitas diharapkan dapat menjadi referensi baru untuk mengembangkan kurikulum yang sudah ada.
- d. Bagi pihak perusahaan diharapkan dapat menjadi acuan untuk evaluasi guna memperbaiki sistem kinerja yang sudah ada.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Hasil-Hasil Penelitian Terdahulu

Dasar atau acuan yang berupa teori-teori atau temuan-temuan melalui hasil berbagai penelitian sebelumnya merupakan hal yang sangat perlu dan dapat dijadikan sebagai data pendukung. Salah satu data pendukung yang menurut peneliti perlu dijadikan bagian tersendiri adalah penelitian terdahulu yang relevan dengan permasalahan yang sedang dibahas dalam penelitian ini. Dalam hal ini, fokus penelitian terdahulu yang dijadikan acuan adalah terkait dengan masalah motivasi kerja karyawan. Oleh karena itu, peneliti melakukan langkah kajian terhadap beberapa hasil penelitian terdahulu dari beberapa sumber.

Tabel 2.1
Hasil-Hasil Penelitian terdahulu

NO	Nama, Judul, Tahun	Indikator	Metode	Hasil
1.	Aria Binardi, Kemampuan Kerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Tanjung Unggat Kota Tanjungpinang, 2013	Kinerja Kemampu an	Deskriptif kuantitatif	Pada indikator pendidikan informal pegawai belum pernah mendapatkan pelatihan dan belum pernah mengikuti pelatihan khusus sehubungan dengan tugas dan fungsinya pada bidang-bidang yang mereka tempati. Selama ini pelatihan yang digunakan lebih bersifat umum saja. Padahal pelatihan sangatlah penting untuk Kelurahan Tanjung Unggat

2.	Nenny Anggraeni, Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekolah Tinggi Seni Indonesia (Stsi) Bandung, 2012	Kinerja Motivasi Kemampuan	Deskriptif Kuantitatif	Pegawai Sekolah Tinggi Seni Indonesia (STSI) Bandung memiliki kemampuan yang termasuk kategori sangat baik sehingga mendukung terhadap kinerja pegawai, namun pada unsur aspek-aspek kemampuan yang masih perlu ditingkatkan khususnya dalam aspek melaksanakan tugas seperti keterampilan penyelesaian pekerjaan, penempatan SDM tidak sesuai dengan pengetahuan dan pengalamannya maka frekuensi mengikuti pelatihan, penyaluran kemampuan, dan sikap serta perilaku masih relative perlu diperhatikan.
3.	Didik Agung Mulyana, Studi Tentang Kemampuan Kerja, Iklim Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kualitas Pelayanan Kesehatan Di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Semarang, 2005	KEMAMPUAN KERJA, IKLIM ORGANISASI DAN MOTIVASI Rendahnya Pelayanan	Kuantitatif deskriptif	Kualitas pelayanan yang diberikan RSUD kota Semarang kepada para pasien cenderung kurang baik karena masih kurang memenuhinya harapan yang didukung oleh kriteria-kriteria kualitas pelayanan seperti : kemudahan, kecepatan, kelancaran dalam memberikan pelayanan dan kejelasan dalam prosedur, keterbukaan informasi pelayanan, ketepatan jadwal waktu dalam penyelesaian pelayanan, keamanan dan kenyamanan
4.	Artika Bina Perdana, Hubungan Kemampuan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Pegawai Kecamatan Kedungwuni Kabupaten Pekalongan, 2012	Rendahnya kinerja pegawai indikator: Kemampuan Kerja, Kepuasan Kerja Disiplin Kerja	Kuantitatif	Diketahui bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kemampuan kerja dengan kinerja pegawai di Kecamatan Kedungwuni Kabupaten Pekalongan yang dibuktikan dari hasil (\square) = 0,781 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000.

5.	Diah Ayu Kristiani, Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Operator Pt. Indonesia Power Unit Bisnis Pembangkitan Semarang), 2013	Kemampuan dan Motivasi	Kuantitatif	Kemampuan kerja yang dimiliki karyawan operator PT. Indonesia Power UBP Semarang berdasarkan hasil penelitian secara keseluruhan dikategorikan baik, artinya kemampuan yang dimiliki karyawan operator PT. Indonesia Power UBP Semarang adalah baik dapat dilihat dari penguasaan peralatan kerja dan sistem komputer yang baik, penguasaan prosedur dan metode kerja yang baik, pemahaman peraturan tugas atau pekerjaan yang baik, pemahaman yang baik terhadap target yang ditetapkan Perusahaan, mampu bekerjasama dengan teman sekerja tanpa konflik, mampu untuk bekerja dalam satu tim, dan memiliki rasa empati kepada teman sekerja.
----	--	------------------------	-------------	---

Dari tabel diatas terdapat persamaan antara penelitian sekarang dan penelitian terdahulu yang terdapat milik ARIA BINARDI(2013), Nenny Anggraeni(2012), Didik Agung Mulyana(2005), Artika Bina Perdana(2012), Diah Ayu Kristiani(2013). Persamaan semua bervariasi kemampuan kerja namun ada juga yang mempunyai variabel lebih dari satu, sedangkan perbedaan penelitian terdahulu variabel bebasnya terdiri dari beberapa macam, yaitu Motivasi kerja, kepuasan kerja, disiplin kerja, iklim organisasi

Penelitian terdahulu diatas juga menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karena kemampuan kerja dapat menjadikan produktivitas maupun kualitas pelayanan menjadi lebih optimal dengan catatan karyawan telah memiliki standar atau kualitas yang telah diterapkan perusahaan

serta mengembangkan potensi-potensi yang telah dimiliki. Dari penelitian terdahulu diharapkan bisa memberikan gambaran bagi peneliti tentang penelitian yang akan dilakukan.

2.2 Kajian Teoritis

2.2.1 Pengertian kemampuan kerja

Pengertian kemampuan kerja terdiri dari dua kata, yaitu kemampuan dan kerja. Pengertian mampu menurut Wojowasito (1995) adalah kesanggupan atau kecakapan, sedangkan kemampuan berarti seseorang yang memiliki kecakapan atau kesanggupan untuk menjalankan sesuatu yang diwujudkan melalui tindakannya untuk meningkatkan produktivitas kerjanya. Menurut Robbins (2002) dalam Pertiwi (2008) kemampuan (ability) merupakan suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan.

Terdapat sembilan kemampuan fisik dasar yang dilibatkan dalam melakukan tugas-tugas jasmani, yaitu kekuatan dinamis, kekuatan tubuh, kekuatan statis, kekuatan, keluwesan eksten, keluwesan dinamis, koordinasi tubuh, keseimbangan, dan stamina. Individu-individu berbeda dalam hal sejauh mana mempunyai tiap-tiap kemampuan tersebut. Skor yang tinggi pada satu kemampuan bukanlah jaminan skor yang tinggi pada kemampuan yang lain. Kemampuan intelektual atau fisik khusus yang diperlukan untuk kinerja yang memadai pada suatu pekerjaan, tergantung pada persyaratan yang diminta dari pekerjaan itu.

Menurut Zainun (1994) dalam Sariyathi (2003) bahwa kemampuan (ability) dimaksudkan sebagai kesanggupan (capacity) karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya. Kemampuan mengandung berbagai unsur seperti keterampilan

manual dan intelektual, bahkan sampai kepada sifat-sifat pribadi yang dimiliki. Unsur-unsur ini juga mencerminkan pendidikan, latihan dan pengalaman yang dituntut sesuai rincian kerja. Kemampuan sesungguhnya merupakan suatu unsur pelaksanaan kerja yang diperlukan untuk memungkinkan para karyawan bekerja dengan cara tertentu.

Menurut Gitosudarmo dan Sudita (2008) pencapaian prestasi berkaitan dengan kemampuan menyelesaikan tujuan yang menantang (challenging goal). Sebagian orang menyenangi tujuan-tujuan yang menantang (tujuan yang cukup berat tetapi masih mungkin dicapai), dan sebagian lagi menyenangi tujuan yang moderat maupun rendah. Kemampuan seseorang diperlukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Ini berarti bahwa dalam menyelesaikan suatu pekerjaan selalu masih tersedia suatu tingkatan kemampuan yang belum dipergunakan oleh seseorang

Di dalam kita memahami kemampuan kerja tentu akan terjadi adanya pengertian secara konvensional dan keislaman, disini kajian keislaman dalam pandangan islam dapat di contohkan dikala kita ingin mengubah nasib kita maka Manusia dapat mengambil pelajaran dari apa yang dilihatnya, mengetahui yang benar dan yang salah, serta dapat meminta izin ketika menggunakan sesuatu yang bukan miliknya(Abd Wahid Thahi,2014).Penjelasan tersebut seorang manusia telah mempunyai kemampuan sehingga dapat menalar baik atau buruknya apa yang dilihatnya

2.2.2 Faktor- faktor yang mempengaruhi kemampuan

Kemampuan adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu. Menurut Stephen P. Robins (2006,46) dalam Sari Harjanti (2009). Seluruh kemampuan seorang individu pada hakekatnya tersusun dari dua perangkat asas yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan phisik.

1. Asas kemampuan intelektual: Kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental.
2. Asas kemampuan phisik: Kemampuan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan, dan keterampilan serupa.

Pada bagian lain Siagian (1992:83) dalam Suratno 2011, menjelaskan kemampuan sesuai kualifikasi anggota organisasi dengan menyoroiti kemampuan fisik dan kemampuan intelektual. Banyak kegiatan dalam organisasi yang menuntut kemampuan fisik yang tinggi tidak menuntut daya kognitif atau daya nalar yang besar

Seluruh kemampuan seorang individu pada hakekatnya tersusun dari dua perangkat faktor, yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk kegiatan mental. Misalnya tes IQ, dirancang untuk menentukan kemampuan intelektual umum seseorang. Tujuh dimensi yang membentuk kemampuan intelektual adalah kemahiran berhitung, pemahaman verbal, kecakapan perseptual, penalaran induktif, visualisasi ruang dan ingatan (memori). Pekerjaan berbeda-beda dalamuntutannya bagi pemangku pekerjaan itu untuk menggunakan kemampuan

intelektual mereka makin banyak tuntutan pemrosesan informasi didalam suatu pekerjaan, makin banyak kecerdasan umum dan kemampuan verbal diperlukan untuk melakukan pekerjaan itu dengan sukses.

Robbins (2001) menjelaskan bahwa kemampuan terdiri dari kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. kemampuan intelektual kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental, sedangkan kemampuan fisik adalah kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan dan keterampilan.

Kemampuan intelektual memainkan peran yang lebih besar dalam pekerjaan-pekerjaan rumit yang menuntut persyaratan pemrosesan informasi. Kemampuan fisik yang khusus memiliki makna penting untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan yang kurang menuntut keterampilan dan 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. Terdapat sembilan kemampuan fisik dasar yang dilibatkan dalam melakukan tugas-tugas jasmani, yaitu kekuatan dinamis, kekuatan tubuh, kekuatan statis, kekuatan, keluwesan ekstensi, keluwesan dinamis, koordinasi tubuh, keseimbangan, dan stamina. Individu-individu berbeda dalam hal sejauh mana mempunyai tiap-tiap kemampuan tersebut. Skor yang tinggi pada satu kemampuan bukanlah jaminan skor yang tinggi pada kemampuan yang lain. Kemampuan intelektual atau fisik khusus yang diperlukan untuk kinerja yang memadai pada suatu pekerjaan, tergantung pada persyaratan yang diminta dari pekerjaan itu.

2.2.3 Indikator kemampuan kerja

Terdapat beberapa indikator kemampuan kerja karyawan. Menurut Sutermeister (1976) dalam Sariyathi (2003) kemampuan adalah faktor penting dalam meningkatkan produktifitas kerja, kemampuan berhubungan dengan *pengetahuan (knowledge)* dan *keterampilan (skill)* yang dimiliki seseorang. Pengetahuan dan keterampilan sangat dipengaruhi oleh pendidikan dan latihan. Pengetahuan diukur dengan indikator-indikator, yaitu:

1. Tingkat pendidikan formal yang dimilikinya
2. Pelatihan teknis yang pernah diikutinya
3. Kemampuan menguasai pekerjaan.

Keterampilan diukur dengan indikator-indikator, yaitu:

1. Petunjuk teknis pekerjaan
2. Ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan.

Pendidikan diartikan sebagai proses persiapan individu-individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi didalam organisasi, biasanya berkaitan dengan peningkatan kemampuan intelektual atau emosional yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik. Pelatihan adalah serangkaian aktivitas yang diprogram untuk meningkatkan keahlian-keahlian, pengalaman, pengetahuan, atau pembahasan sikap individu.

Peneliti menggunakan pendapat dari teori Bambang (2003:23) dalam Aria Binardi (2013) yang mengatakan bahwa “kemampuan seseorang aparatur dapat dilihat dari pendidikan, latihan dan pengalaman kerja”.

Pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan (Manulang, 1984 : 15). Pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas – tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik (Ranupandojo, 1984 : 71). Pengalaman kerja adalah pengetahuan atau keterampilan yang telah diketahui dan dikuasai seseorang yang akibat dari perbuatan atau pekerjaan yang telah dilakukan selama beberapa waktu tertentu (Trijoko, 1980 : 82).

Penulis menyimpulkan hal yang bisa dijadikan indikator pengalaman kerja seorang karyawan adalah lama kerja atau masa kerja, yaitu pengalaman kerja seorang karyawan pada jangka waktu tertentu dengan ukuran tahun pada organisasi atau perusahaan tempat dia bekerja sebelumnya.

John Soeprihanto (1994) dalam Aminullah (2010) mengemukakan bahwa latihan adalah kegiatan untuk memperbaiki kemampuan karyawan dengan cara meningkatkan pengetahuan dan keterampilan operasional dalam menjalankan suatu pekerjaan. Sedangkan pendidikan merupakan kegiatan untuk memperbaiki kemampuan karyawan dengan cara meningkatkan pengetahuan dan pengertian tentang pengetahuan umumnya. Pelatihan bukanlah kegiatan yang berdiri sendiri. Pelatihan berfungsi untuk mengisi kekurangan pengetahuan dan ketrampilan yang diperlukan untuk mampu melakukan pekerjaan dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

2.2.4 Kemampuan dalam Pandangan Islam

Firman Allah لا يكلف الله نفساً إلا وسعها, bahwa Allah tidak membebani seseorang diluar kemampuannya (Al-Baqarah: 286) adalah penjelasan yang menguatkan prinsip tersebut. Pembebanan adalah perkara yang menyulitkan. Karena itu harus berbanding lurus dengan kemampuan. Imam Qurtuby berkata, “Allah menggariskan bahwa Dia tidak akan membebani hambanya –sejak ayat ini diturunkan– dengan amalan-amalan hati atau anggota badan, sesuai dengan kemampuan orang tersebut. Dengan demikian umat Islam terangkat kesulitannya. Artinya, Allah tidak membebani apa-apa yang terlintas dalam perasaan dan tercetus dalam hati.”

Banyak orang memahami ayat ini dengan mengatakan, kemampuan yang dimaksud dalam ayat ini adalah batasan minimal kemampuan seseorang. Oleh karena itu, kemampuan dapat berubah-ubah tergantung dengan motivasi. Ada orang yang tidak mampu, ada orang yang mampu. Tentu saja pendapat ini keliru. Sebab, para sahabat mencontohkan secara nyata kepada kita bahwa mereka berkomitmen dengan seluruh kapasitas kemampuan mereka

2.2.5 Pengertian Kinerja

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan atau manajer sering tidak memperhatikan kecuali sudah amat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah. Terlalu sering manajer tidak mengetahui betapa buruknya kinerja telah merosot sehingga perusahaan / instansi menghadapi krisis yang serius. Kesan – kesan

buruk organisasi yang mendalam berakibat dan mengabaikan tanda – tanda peringatan adanya kinerja yang merosot.

Kinerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2000 : 67) “Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Kemudian menurut Ambar Teguh Sulistiyani (2003 : 223)“Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya”.

Maluyu S.P. Hasibuan (2001:34) mengemukakan “kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu”.

Menurut John Whitmore (1997 : 104)“Kinerja adalah pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seseorang,kinerja adalah suatu perbuatan, suatu prestasi, suatu pameran umum ketrampilan”.

Menurut Barry Cushway (2002 : 1998)“Kinerja adalah menilai bagaimana seseorang telah bekerja dibandingkan dengan target yang telah ditentukan”.

Menurut Veizal Rivai (2004 : 309) mengemukakan kinerja adalah:“ merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan”.

Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson Terjemahaan Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira (2001 : 78), “menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan”.

Menurut John Witmore dalam *Coaching for Performance* (1997 : 104) “kinerja adalah pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seorang atau suatu perbuatan, suatu prestasi, suatu pameran umum keterampilan”.

Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional.

Mink (1993 : 76) mengemukakan pendapatnya bahwa individu yang memiliki kinerja yang tinggi memiliki beberapa karakteristik, yaitu diantaranya:

- (a) berorientasi pada prestasi,
- (b) memiliki percaya diri,
- (c) berperngendalian diri,
- (d) kompetensi.

2.2.6 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2001 : 82) faktor-faktor yang memengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu:

1. Kemampuan mereka,
2. Motivasi,
3. Dukungan yang diterima,
4. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan
5. Hubungan mereka dengan organisasi.

Berdasarkan pengertian di atas, penulis menarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja (output) individu maupun

kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi. menurut Mangkunegara (2000) menyatakan bahwa faktor yang memengaruhi kinerja antara lain :

a. Faktor kemampuan Secara psikologis kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan). Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

b. Faktor motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (situation) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal. David C. Mc Clelland (1997) seperti dikutip Mangkunegara (2001 : 68), berpendapat bahwa “Ada hubungan yang positif antara motif berprestasi dengan pencapaian kerja”. Motif berprestasi dengan pencapaian kerja. Motif berprestasi adalah suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik baiknya agar mampu mencapai prestasi kerja (kinerja) dengan predikat terpuji. Selanjutnya Mc. Clelland, mengemukakan 6 karakteristik dari seseorang yang memiliki motif yang tinggi yaitu :

- 1) Memiliki tanggung jawab yang tinggi
- 2) Berani mengambil risiko
- 3) Memiliki tujuan yang realistik

4) Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuan.

5) Memanfaatkan umpan balik yang kongkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukan

6) Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan

Menurut Gibson (1987) ada 3 faktor yang berpengaruh terhadap kinerja :

1)Faktor individu : kemampuan, ketrampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang.

2)Faktor psikologis : persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja

3)Faktor organisasi : struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan (reward system). Menurut Kopelman (1988), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah: individual characteristics (karakteristik individual), organizational characteristic (karakteristik organisasi), dan work characteristics (karakteristik kerja). Lebih lanjut oleh Kopelman dijelaskan bahwa kinerja selain dipengaruhi oleh faktor lingkungan juga sangat tergantung dari karakteristik individu seperti kemampuan, pengetahuan, keterampilan, motivasi, norma dan nilai. Dalam kaitannya dengan konsep kinerja, terlihat bahwa karakteristik individu seperti kepribadian, umur dan jenis kelamin, tingkat pendidikan suku bangsa, keadaan sosial ekonomi, pengalaman terhadap keadaan yang lalu, akan menentukan perilaku kerja dan produktivitas kerja, baik individu maupun organisasi sehingga hal tersebut akan menimbulkan kepuasan bagi pelanggan atau pasien. Karakteristik individu selain dipengaruhi oleh lingkungan, juga

dipengaruhi oleh: (1) karakteristik organisasi seperti reward system, seleksi dan pelatihan, struktur organisasi, visi dan misi organisasi serta kepemimpinan; (2) karakteristik pekerjaan, seperti deskripsi pekerjaan, desain pekerjaan dan jadwal kerja.

2.2.7 Indikator kinerja

Definisi indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif dan/atau kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan (BPKP, 2000). Sementara menurut Lohman (2003), indikator kinerja (performance indicators) adalah suatu variabel yang digunakan untuk mengekspresikan secara kuantitatif efektivitas dan efisiensi proses atau operasi dengan berpedoman pada target-target dan tujuan organisasi. Jadi jelas bahwa indikator kinerja merupakan kriteria yang digunakan untuk menilai keberhasilan pencapaian tujuan organisasi yang diwujudkan dalam ukuran-ukuran tertentu

Indikator kinerja (performance indicator) sering disamakan dengan ukuran kinerja (performance measure). Namun sebenarnya, meskipun keduanya merupakan kriteria pengukuran kinerja, terdapat perbedaan makna. Indikator kinerja mengacu pada penilaian kinerja secara tidak langsung yaitu hal-hal yang sifatnya hanya merupakan indikasi-indikasi kinerja, sehingga bentuknya cenderung kualitatif. Sedangkan ukuran kinerja adalah kriteria kinerja yang mengacu pada penilaian kinerja secara langsung, sehingga bentuknya lebih bersifat kuantitatif. Indikator kinerja dan ukuran kinerja ini sangat dibutuhkan untuk menilai tingkat ketercapaian tujuan, sasaran, dan strategi.

Banyak teori yang mengemukakan mengenai faktor yang mempengaruhi kinerja baik secara pribadi yang mempunyai karakteristik yang bersifat fisik maupun kejiwaan.

Gomes (2002:142) menyatakan bahwa kriteria pengukuran kinerja berdasarkan perilaku yang spesifik adalah sebagai berikut:

- a. *Quantity of work*, yaitu jumlah tenaga kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu tertentu.
- b. *Quality of work*, yaitu kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesiapannya.
- c. *Job knowledge*, yaitu luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan ketrampilannya.
- d. *Creativeness*, yaitu keaslian gagasan yang dimunculkan dan tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.
- e. *Cooperation*, yaitu kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain (sesama anggota organisasi).
- f. *Dependability*, yaitu kesadaran berdisiplin dan dapat dipercaya dalam kehadiran dan penyelesaian pekerjaan.
- g. *Initiative*, yaitu semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggungjawabnya.
- h. *Personal qualities*, yaitu menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramahmatan dan integritas pribadi.

Melakukan pengukuran kinerja adalah menetapkan kriteria, kemudian langkah berikutnya adalah pengumpulan informasi yang berhubungan dengan hal

tersebut baik secara data primer maupun berupa data sekunder selama periode tertentu, lalu membandingkan hasil tersebut dengan target yang dibuat untuk periode yang sama sehingga didapatkan suatu tingkat kinerja dari seseorang yang sedang diukur. Untuk mengetahui tinggi rendahnya kinerja seseorang perlu suatu pengukuran kinerja dan penilaian kinerja.

Prestasi atau kinerja adalah catatan tentang hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu. Menurut Bernardin & Russel (2003) untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan beberapa kriteria kinerja, antara lain adalah:

1. Kualitas (Quality) merupakan tingkatan di mana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati sempurna.
2. Kuantitas (Quantity) merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatanyang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu (Timeliness) merupakan di mana kegiatan tersebut dapat diselesaikan, atau suatu hasil produksi dapat dicapai, pada permulaan waktu yang ditetapkan bersamaan koordinasi dengan hasil produk yang lain dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan-kegiatan lain.
4. Efektivitas biaya (Cost effectiveness) merupakan tingkatan di mana sumber daya organisasi, seperti manusia, keuangan, teknologi, bahan baku dapat dimaksimalkan dalam arti untuk memperoleh keuntungan yang

paling tinggi atau mengurangi kerugian yang timbul dari setiap unit atau contoh penggunaan dari suatu sumber daya yang ada.

5. Hubungan antar perseorangan (interpersonal impact) merupakan tingkatan di mana seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerjasama antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain dan juga pada bawahan.

2.2.8 Kinerja dalam Pandangan islam

Menurut pandangan islam kinerja yakni Islam sudah mengajarkan kepada umatnya bahwa kinerja harus dinilai. Ayat yang harus menjadi rujukan penilaian kinerja itu adalah surat at-Tawbah ayat 105.

شَهَادَةُ الْغَيْبِ عَلِمَ إِلَى وَسْتُرْدُونَ وَالْمُؤْمِنُونَ وَرَسُولُهُ عَمَلِكُمْ اللَّهُ فَسَيَرَى أَعْمَلُوا وَقُل
تَعْمَلُونَ كُنْتُمْ بِمَا فَيُنَبِّئُكُمْ وَال

105. dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.

M. Quraish Shihab dalam tafsirnya menerangkan bahwa, kata *وقل اعملوا* diartikan katakanlah bekerjalah kamu karena Allah semata dengan aneka amal shaleh dan bermanfaat, baik untuk diri kamu maupun untuk orang lain atau masyarakat umum. *فسيرى الله*, yang artinya maka Allah akan melihat, yakni menilai dan memberi ganjaran amal perbuatan kamu.

Menurut beberapa mufasir, ada perbedaan makna di antara beberapa kata. Kata "i'malû" lebih berdimensi khusus (bernuansa akhirat, atau karena ada nilai

tersendiri). Kata ini berbeda dengan kata “if’alû” yang lebih bernuansa dunia, meskipun secara bahasa, keduanya memiliki arti yang sama: bekerja, atau bertindak. Kata “sayara” berarti melihat secara detil. Sebuah kamus mengartikan kata ini dengan makna “tasayyara al-jild”, mengelupasi kulit, menguliti, membreak-down. Dengan makna ini, kata “sayara” bisa juga diartikan sebagai tindakan “mengevaluasi, atau menilai” dengan melakukan perbandingan antara rencana kegiatan dan hasil yang telah diperoleh.(Usin S Arta,2012)

Dengan kita berkaca pada kinerja yang di ajarkan oleh islam kita dapat membangun sistem keimanan yang akan menumbuhkan aqidah serta menjadikan amal-amal yang berorientasi pada keislaman dengan begitu dalam setiap mengerjakan suatu pekerjaan tidak hanya untuk mencapai tujuan duniawi saja melainkan menambah tujuan akhirat kita kelak. Kata “amalakum” berarti amalmu atau pekerjaan. Kata ini bisa berarti “amalan di dunia yakni berupa prestasi selama di dunia”. Dalam bahasa manajemen, hasil dari amalan atau pekerjaan itu adalah kinerja, performance. Jadi, ungkapan “sayarallâhu ‘amalakum wa rasûlûhû wal mu’minûn” sejatinya adalah pelaksanaan performance appraisal. Yang perlu diperhatikan, pengungkapan kata “Allah, Rasul, dan Mukmin” (yang dalam bahasa Arab menggunakan i’rab rafa’, sebagai subjek), berarti para penilai itu tidak saja Allah, Dalam hadis yang berasal dari Abu Sa’îd ra., Sa’îd ibn Sa’âd ibn Malik al-Khudri ra., menyebutkan bahwa Rasulullah Saw. bersabda: “*Innallâha mustakhlifukum fî hâ fa yanzhura kayfa ta’amalûn*” (HR Muslim). Ungkapan “*kayfa ta’amalûn*” menjadi bukti bahwa Allah pun akan menilai cara kerja kita, termasuk dalam bekerja sebagai wujud dari “hablun minan nâs”. Setelah bekerja

dan beramal, seluruh penilaian itu akan dikembalikan kepada Allah untuk mendapatkan hasil; baik atau buruk(Usin S Arta,2012)

2.2.9 Kemampuan yang berkompetensi

Kompetensi adalah karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan mereka mengeluarkan kinerja superior dalam pekerjaannya. Menurut Trotter dalam Saifuddin (2004) mendefinisikan bahwa seorang yang berkompeten adalah orang yang dengan keterampilannya mengerjakan pekerjaan dengan mudah, cepat, intuitif dan sangat jarang atau tidak pernah membuat kesalahan. Boyatzis dalam Hutapea dan Nurianna Thoha (2008) kompetensi adalah kapasitas yang ada pada seseorang yang bisa membuat orang tersebut mampu memenuhi apa yang disyaratkan oleh pekerjaan dalam suatu organisasi sehingga organisasi tersebut mampu mencapai hasil yang diharapkan. Webster's Ninth New Collegiate Dictionary dalam Sri Lastanti (2005) mendefinisikan kompetensi adalah ketrampilan dari seorang ahli. Di mana ahli didefinisikan sebagai seseorang yang memiliki tingkat keterampilan tertentu atau pengetahuan yang tinggi dalam subyek tertentu yang diperoleh dari pelatihan dan pengalaman. Menurut Byars dan Rue (1997) kompetensi didefinisikan sebagai suatu sifat atau karakteristik yang dibutuhkan oleh seorang pemegang jabatan agar dapat melaksanakan jabatan dengan baik, atau juga dapat berarti karakteristik/ciri-ciri seseorang yang mudah dilihat termasuk pengetahuan, keahlian, dan perilaku yang memungkinkan untuk berkinerja.

Setelah mengupas tentang kemampuan kerja lalu beralih ke arah dimana kemampuan yang lebih khusus yaitu kemampuan yang berkompeten. Di

ibaratkan jika kita menginginkan suatu barang maka kita ingin segera mungkin untuk memilikinya, seseorang yang telah mempunyai kemampuan harus bisa berkompentensi yang didlannya seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dikuasai, dan diaktualisasikan oleh pegawai dalam melaksanakan tugas keprofesionalan.

Islam mendorong untuk melakukan pelatihan terhadap para karyawan dengan tujuan mengembangkan kemampuan kompetensi dan kemampuan teknis karyawan dalam menunaikan tanggung jawab pekerjaannya. Rasulullah memberikan pelatihan terhadap orang yang diangkat untuk mengurus persoalan kaum muslimin, dan membekalinya dengan nasihat-nasihat dan beberapa petunjuk

Suatu kompetensi adalah apa yang seorang karyawan mampu kerjakan untuk mencapai hasil yang diinginkan dari satu pekerjaan. Kinerja atau hasil yang diinginkan dicapai dengan perilaku ditempat kerja yang didasarkan pada KSAs. ditunjukkan dengan kerangka berikut:.

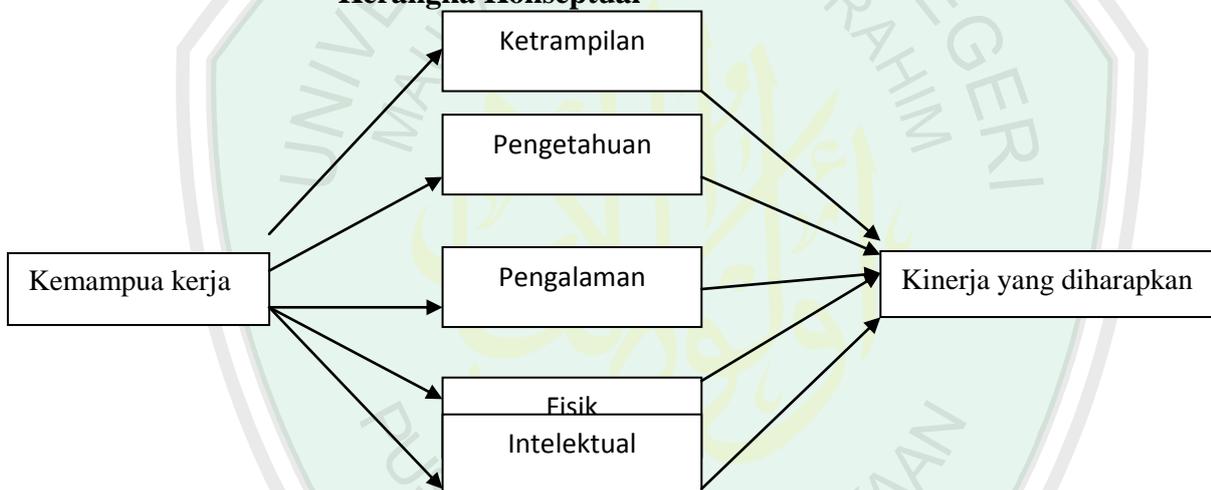
KSAs → Behavior → Performance.

Dari kerangka di atas dapat diketahui bahwa secara teoritis KSAs adalah sebagai dasar perilaku di tempat kerja, sedangkan perilaku di tempat kerja yang mengandung unsur-unsur KSAs menghasilkan kinerja. Untuk praktik, suatu pekerjaan spesifik harus diidentifikasi kriteria-kriteria utamanya yang kemudian dijabarkan ke dalam dimensi-dimensi dan indikator-indikator kinerja kunci yang harus dicapai berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan. KSAs di sini adalah merupakan dasar kompetensi kerja yang merupakan kemampuan, kemauan, dan sikap untuk mencapai strandar kinerja yang telah ditetapkan dalam

setiap pekerjaan spesifik. Kemampuan, kemauan, dan sikap ini dapat diamati dalam perilaku di tempat kerja dalam seseorang melaksanakan pekerjaannya. kompetensi merupakan aspek utama seseorang agar dapat mencapai sebuah kesuksesan karier di segala bidang.

2.3 Kerangka konseptual

Gambar 2.1
Kerangka Konseptual



Pengetahuan yaitu pengetahuan umum yang harus dimiliki oleh pemegang jabatan tersebut untuk dapat menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik. (Dermawan Wibisono, 2006)

Keahlian yaitu keterampilan yang harus dimiliki oleh pemegang jabatan tersebut untuk dapat menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik (Dermawan Wibisono, 2006)

Pengetahuan dan keahlian merupakan satu kesatuan yang menjadikan kemampuan kerja lebih bisa kompetitif dalam rangka menjalankan apa yang

diinginkan oleh standar yang dimiliki perusahaan, dengan begitu kinerja yang diinginkan akan mudah terlaksana

Menurut Gordon (1994:55) dalam Jantra Handoko, 2015 pengertian keterampilan adalah kemampuan untuk mengoperasikan pekerjaan secara mudah dan cermat. Pengertian ini biasanya cenderung pada aktivitas psikomotor

Kemampuan intelektual Robbins (2001) adalah kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental. Tes IQ, misalnya, dirancang untuk memastikan kemampuan intelektual umum seseorang

Menurut Gondokusumo, (1983: 9-12) Dalam Fithriani Sarworni, 2008 Kemampuan fisik adalah keadaan fisik, keadaan kesehatan, tingkat kekuatan, dan baik buruknya fungsi biologis dari bagian tubuh tertentu

Kemampuan kerja merupakan penjabaran dari skill dan pengetahuan dan keduanya selalu mempunyai hubungan erat karena skill dan pengetahuan akan bagaimana hasil kemampuan yang dimiliki dengan tujuan yang sudah ada. Kemudian cara memperoleh skill dibedakan menjadi dua yaitu bakat serta pengalaman, skill yang diperoleh dari bakat tentu saja lebih mudah dalam memahami karakter pekerjaan yang dapat dilaksanakannya akan tetapi jika bakat tidak di asah terus menerus bakat tersebut akan kurang maksimal.

Pengalaman kerja yang dikemukakan oleh Manulang (2005:15) adalah proses pembentukan pengetahuan dan keterampilan tentang metode suatu pekerjaan bagi para pegawai karena keterlibatan tersebut dalam pelaksanaan pekerjaannya.

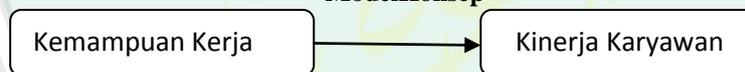
Yang kedua dari segi pengalaman, seseorang akan mempunyai skill yang optimal dan akan berdampak pada kemampuan kerjanya tidak lepas dari namanya

pengalaman, pengalaman tersebut yang mengantarkan bagaimana atau langkah-langkah kita bekerja nantinya. Dengan mengaca pada pengalaman seseorang tentu dapat mengetahui kekurangan maupun kelebihan suatu pekerjaan. Sedangkan pengetahuan dapat di bedakan menjadi pendidikan dan pelatihan Menurut John Suprihanto (1988:86) pendidikan dan pelatihan adalah suatu proses pembinaan pengertian dan pengetahuan terhadap kelompok fakta, aturan serta metode yang terorganisasikan dengan megutamakan pembinaan, kejujuran dan ketrampilan. Dengan adanya pendidikan dan pelatahan tentu di harapkan optimalisasi pengatahuan yang berakibat kemampuan kerja yang baik.

2.4 Model Konsep

Dalam penelitian ini, model konsep penelitian adalah sebagai berikut :

Gambar 2.2
Model Konsep

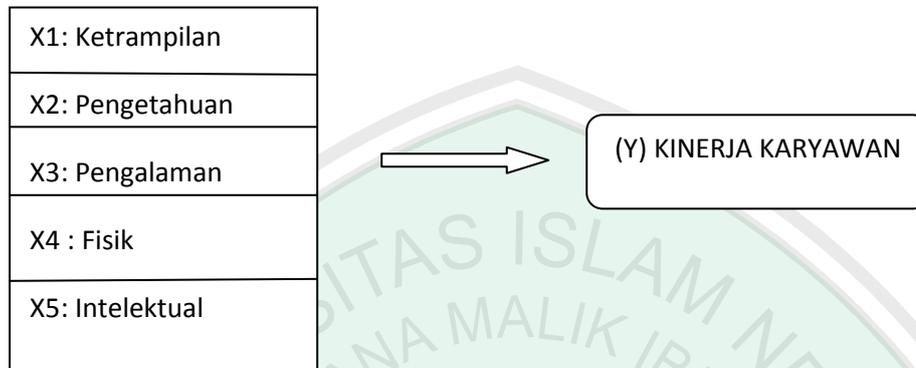


2.5 Model Hipotesis

Hipotesis dapat diartikan sebagai jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian sampai terbukti melalui data yang terkumpul. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data (Sugiyono 2009:64).

Gambar 2.3

Model Hipotesis



2.6 Hipotesis

Berdasarkan teori-teori dan dan hasil penelitian seperti terlihat dalam kerangka konseptual, rumusan masalah dan tujuan penelitian, maka hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

1. Ada pengaruh antara kemampuan kerja dengan kinerja
2. Ada pengaruh Ketrampilan, Pengalaman, Pengetahuan, Kemampuan fisik dan Kemampuan intelektual terhadap kinerja
3. Pengalaman kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja

BAB III

METEODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis dan pendekatan penelitian

Penelitian ini menggunakan metode survei, jenis penelitian kuantitatif sedangkan dalam menganalisis data menggunakan statistik deskriptif. Statistik deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2008: 147). Jenis penelitian kuantitatif merupakan data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik (Sugiyono, 2008: 7)

3.2 Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan pada SWISS-belinn Malang. Alasan peneliti mengambil lokasi adalah Peneliti memandang bahwa terdapatnya gejala-gejala yang berkenaan dengan kemampuan pegawai, mengingat kemampuan pegawai merupakan fenomena lama yang harus mendapat perhatian khususnya.

3.3 Populasi dan sampel

Penelitian yang dilakukan adalah penelitian survey yaitu penelitian yang digunakan untuk mengumpulkan data atau informasi tentang populasi yang besar dengan menggunakan sampel yang relatif kecil, informasi diperoleh dari sampel,

bukan dari populasi dan menggunakan pengedaran angket sebagai alat pengumpulan data (Nana Syaodih, 2008 : 84). Penelitian ini bersifat deskriptif dan verifikatif, maka metode yang digunakan dalam penelitian *explonatory* ini adalah *descriptive survey* dan *explonatory survey*

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan yang jumlahnya sekitar 75

Menurut Sugiyono (2008 : 81), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel yang diambil dari populasi harus representatif. Peneliti hanya meneliti pada bagian back office hotel saja dikarenakan dibatasi oleh pihak dan menyangkut privasi hotel.

3.4 Tektik pengambilan sampel

Pengambilan sampel dilakukan dengan metode *non-random sampling* sedangkan untuk teknik pengambilannya menggunakan *purposive sampling* Sugiyono (2001: 61) menyatakan bahwa *sampling purposive* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Menurut Margono (2004: 128), pemilihan sekelompok subjek dalam *purposive sampling*, didasarkan atas ciri-ciri tertentu yang dipandang mempunyai sangkut paut yang erat dengan ciri-ciri populasi yang sudah diketahui sebelumnya. Dengan kata lain unit sampel yang dihubungi disesuaikan dengan kriteria-kriteria tertentu yang diterapkan berdasarkan tujuan penelitian. Berdasarkan

hasil perizinan penelitian, pihak hotel hanya mengizinkan meneliti pada departemen HK dan security. Jadi sampel yang diperoleh sebanyak 30 orang.

3.5 Sumber dan Jenis Data

a. Data Primary yaitu data yang diterima atau diperoleh langsung di Hotel Swiss-belinn

Malang melalui wawancara dan belum diolah yang terdiri dari:

- a. Identitas responden
- b. Kemampuan yang dimiliki pegawai dalam melaksanakan tugasnya

b. Data Sekunder yaitu data yang diperoleh dari pihak kedua dan sudah diolah melalui laporan, dokumen yang meliputi:

- a. Struktur organisasi dan tata kerja
- b. Sarana dan prasarana yang dimiliki.
- c. Dokumen-dokumen yang berhubungan dengan permasalahan penelitian.

3.6 Teknik pengumpulan data

Cara untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini maka digunakan metode sebagai berikut:

- 1) Penelitian Lapangan, yaitu penelitian yang dilakukan secara langsung terhadap objek penelitian. Teknik yang digunakan adalah:
 - a) Wawancara (interview) yaitu melakukan wawancara langsung terhadap responden yang dalam hal ini adalah karyawan, hal ini dimaksudkan melalui percakapan dua arah atas inisiatif pewawancara demi memperoleh informasi dan responden.

- b) Dokumentasi yaitu mendapatkan data tertulis yang dibutuhkan, yang berasal dari dokumen dan catatan-catatan perusahaan seperti : jumlah karyawan, besarnya gaji dan upah yang diberikan, serta data lainnya yang dibutuhkan dalam penelitian ini.
- c) Angket adalah teknik pengumpulan data dan informasi dengan cara menyebarkan pertanyaan secara tertulis kepada responden yang disertai alternatif jawabannya guna memperoleh keterangan-keterangan sehubungan dengan masalah yang diteliti. Guna angket ini adalah untuk mendapatkan jawaban mengenai Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja. Dalam pemberian skor maka digunakan skala *likert*. Jawaban dari responden dibagi menjadi lima kategori penilaian dimana masing-masing pertanyaan diberi skor satu sampai lima. Dalam penelitian ini terdiri dari lima jawaban yang mengandung variasi nilai, antara lain:

Tabel 3.1
Instrument Skala Likert

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

- 2) Penelitian Kepustakaan, yaitu penelitian yang bertujuan untuk memperoleh konsep dan landasan teori dengan mempelajari berbagai literature, buku, dan dokumen yang berkaitan dengan objek pembahasan.

3.7 Definisi operasional

Definisi operasional dari variabel penelitian ini adalah :

Tabel 3.2
Definisi Operasional Variabel

Konsep	Variabel	Item
Kemampuan Kerja (X)	X1:Ketrampilan	1. Karyawan terdorong untuk melaksanakanpetunjuk teknis pekerjaan 2. Karyawan terdorong untuk lebih teliti dalam menyelesaikan pekerjaan.
	X2: Pengetahuan	1. Karyawan terdorong untuk mempunyai Tingkat pendidikan formal. 2. Karyawan terdorong untuk mengikuti pelatihan
	X3 Pengalaman	1. Karyawan terdorong untuk mampu bekerja dengan baik serta tidak mengulangi kesalahan yang pernah dilakukan dengan melihat masa kerja. 2. Karyawan dapat menyelesaikan tugas dengan waktu yang tidak lama
	X4 Fisik	1. Karyawan terdorong untuk menggunakan stamina untuk bekerja 2. Karyawan lebih bisa bekerja dengan cekatan dan kuat.
	X5 Intelektual	1. Karyawan terdorong untuk kuat dalam menghadapi suatu konflik.

		2. Karyawan bisa menjalankan kegiatan mental.
--	--	---

Lanjutan Tabel 3.2
Definisi Operasional Variabel

Konsep	Variabel	Indikator	Item
Kinerja (Y)	Kinerja Karyawan (Y)	1. Kualitas Kerja	1.Pekerjaan diselesaikan dengan tuntas dan mempunyai kualitas yang baik 2.Melaksanakan pekerjaan dengan baik
		2. Ketepatan Waktu	1.Pekerjaan diselesaikan dengan tepat waktu 2.Menggunakan waktu sebaik mungkin
		3. Inisiatif	1.Karyawan mempunyai inisiatif yang baik dalam bekerja, tanpa bergantung pada atasan 2.Tidak menunggu perintah ketika keadaan mendesak
		4. kuantitas	1.Hasil kerja sesuai 2.Hasil kerja memenuhi
		5. Komunikasi	1.Karyawan berinteraksi dengan sesama karyawan atau atasan mengenai pekerjaan 2.Mudah menjalin komunikasi dengan baik

1. Kinerja Pegawai

Adapun indikator–indikator dari kinerja pegawai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Aspek kuantitatif yaitu :

- 1) Proses kerja dan kondisi pekerjaan,
- 2) Waktu yang dipergunakan atau lamanya melaksanakan pekerjaan,

3) Jumlah kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan, dan

b. Aspek kualitatif yaitu :

- 1) Ketepatan kerja dan kualitas pekerjaan, 2) Tingkat kemampuan dalam bekerja,
- 3) Kemampuan menganalisis data/informasi, kemampuan/kegagalan menggunakan mesin/peralatan, dan 4) Kemampuan mengevaluasi (keluhan/keberatan konsumen/masyarakat).

c. Tingkat kemampuan bekerjasama.

- 1) Tingkat kemampuan kerjasama individu dengan pimpinan dalam menyelesaikan pekerjaan.
- 2) Tingkat kemampuan kerjasama individu dengan pegawai yang lain dalam menyelesaikan pekerjaan.

d. Tingkat inisiatif

- 1) Tingkat inisiatif bawahan dalam menyelesaikan pekerjaan
- 2) Sikap atasan dalam memberikan kesempatan dalam kreativitas

e. Kemampuan penggunaan wewenang dalam penyelesaian masalah

- 1) Tingkat kemampuan dalam penyelesaian masalah

2. Kemampuan kerja

Adapun indikator – indikator dari kemampuan kerja pegawai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Pendidikan pegawai

- 1) Tingkat kesesuaian pendidikan formal dengan posisi jabatan.
- 2) Tingkat keikutsertaan pegawai untuk mengikuti diklat teknis.

3) Manfaat pendidikan hubungannya dengan pekerjaan.

b. Tingkat pengetahuan.

1) Tingkat pengetahuan pegawai terhadap pekerjaan.

2) Tingkat pemahaman tugas dan tanggungjawab

c. Tingkat pengalaman pegawai.

1) Peran pegawai dalam memegang jabatan atau pekerjaan

3.7 Analisis Data

3.8.1 Uji Kualitas Data

Sebelum mengolah data penelitian lebih lanjut, terlebih dahulu dilakukan uji terhadap kualitas data yang dihasilkan dari jawaban responden berdasarkan responden yang ada. Uji kualitas data dilakukan untuk memastikan kuesioner yang digunakan benar-benar valid dan reliabel dalam mengukur variabel.

3.8.1.1 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk menentukan tingkat akurasi data. Uji validitas digunakan untuk menguji instrumen penelitian agar instrumen tersebut dapat memberikan hasil yang sesuai dengan tujuannya. Uji validitas bertujuan untuk mengukur apakah pertanyaannya dalam kuesioner benar-benar mengukur apa yang hendak diukur. Sunyoto (2013:85) menyatakan uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner.

Metode yang digunakan menggunakan koefisien korelasi *pearson correlation*. Kriteria yang ditetapkan adalah r_{hitung} (koefisien korelasi) lebih besar dari

r_{tabel} (nilai kritis) pada taraf signifikan 0,05. Jika koefisien korelasinya lebih besar dari nilai kritisnya maka instrumen pengukuran dapat dikatakan valid.

3.8.1.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas instrumen penelitian dilaksanakan dengan melihat konsistensi koefisien *Cronbach Alpha* untuk semua variabel. Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukuran dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Sunyoto (2013:81) menyatakan reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk.

Kriteria yang ditetapkan dalam mengetahui data adalah nilai koefisien reliabilitas *alpha* yang lebih besar dari 0,60. Jika nilai koefisien reliabilitas *alphanya* lebih besar dari 0,60 maka instrumen pengukur variabel dapat dikatakan reliabel.

3.8.2 Uji Asumsi Klasik

3.8.2.1 Multikolinearitas

Menurut Sunyoto (2013:87), uji asumsi klasik jenis ini diterapkan untuk analisis regresi berganda yang terdiri atas dua atau lebih variabel bebas atau independent variabel ($X_{1,2,3,...n}$) dimana akan diukur keeratan hubungan antar variabel bebas tersebut melalui besaran koefisien korelasi.

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi adalah dilihat dari nilai *tolerance* dan lawannya serta *Variance Inflation Factor* (VIF). *Tolerance* mengukur variabilitas variabel bebas yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi, nilai *tolerance* yang rendah

samadengan nilai VIF yang tinggi (karena $VIF = 1/Tolerance$). Nilai *cut off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai $tolerance < 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF > 10$.

Apabila di dalam model regresi tidak ditemukan asumsi deteksi seperti di atas, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini bebas dari multikolinearitas, dan demikian pula sebaliknya.

3.8.2.2 Autokorelasi

Uji Autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode $t-1$ (sebelumnya). Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas autokorelasi. Untuk mengetahui ada tidaknya autokorelasi dapat digunakan *Uji Durbin Watson* (Uji D-W). Santoso (2001:219) berpendapat bahwa:

- a) Angka D-W di bawah -2 berarti ada autokorelasi positif.
- b) Angka D-W diantara -2 sampai +2, berarti tidak ada autokorelasi.

Angka D-W di atas +2 berarti ada autokorelasi negative

3.8.2.3 Linieritas

Baik korelasi maupun regresi linier dibangun berdasarkan asumsi bahwa variabel-variabel yang dianalisis, memiliki hubungan linier. Strategi untuk memverifikasi hubungan linier tersebut dapat dilakukan dalam beberapa cara, misalnya melalui bivariat *e plot* (Azwar, 2000; Salkind & Rasmussen, 2007), *linierity test* dan *curve estimation* (SPSS Inc, 2007), atau analisis residual (Pedhazur & Kerlinger, 1982).

Pada kasus tertentu, linieritas hubungan tidak menjadi persyaratan uji statistik korelasi maupun regresi. Misalnya, dalam analisis statistika terhadap subjek penelitian, komputasi koefisien korelasi dan persamaan regresi pada data sampel akan selalu valid untuk menggambarkan hubungan linier yang ada serta memakainya untuk prediksi pada data sampel yang bersangkutan (Azwar, 2000).

3.8.2.4 Normalitas

Uji normalitas yaitu menguji data variabel bebas (X) dan data variabel terikat (Y) pada persamaan regresi yang dihasilkan. Berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Persamaan regresi dikatakan baik jika mempunyai data variabel bebas dan data variabel terikat berdistribusi mendekati normal atau normal sama sekali (Sunyoto, 2013:92). Metode yang digunakan untuk menguji normalitas adalah uji *Kolmogorov-Smirnov*. Jika nilai signifikansi dari hasil uji *Kolmogorov-Smirnov* $\geq 0,05$, maka berdistribusi normal dan sebaliknya.

3.8.3 Regresi Linear Berganda

Sunyoto menyatakan (2013:164) analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar nilai variabel bebas, yaitu Ketrampilan (X1) Pengetahuan (X2), Pengalaman (X3), Kemampuan Fisik (X4) dan Kemampuan Intelektual (X5) terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y).

Persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5$$

Keterangan:

Y = Variabel dependen (kinerja karyawan)

a = Konstanta

b1, b2 = Koefisien garis regresi

X1, X2 = Variabel independen

e = Variabel pengganggu

Suatu perhitungan statistik disebut signifikan secara statistik apabila nilai uji statistiknya berada didalam daerah kritis (daerah dimana H_0 ditolak).Sebaliknya disebut tidak signifikan apabila nilai uji statistiknya berada dalam daerah dimana H_0 diterima.

3.8.4. Pengujian Hipotesis

3.8.4.1 Uji F (*F-test*)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Jika nilai signifikan $> 0,05$ berarti secara bersama-sama variabel independen tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen. Jika nilai signifikan $< 0,05$ berarti secara bersama-sama variabel dependen mempunyai pengaruh terhadap variabel independen(Sugiyono, 2012:223). Rumus uji F adalah:

$$F_{hitung} = \frac{R^2 / (K - 1)}{(1 - R^2) / (n - K)}$$

Keterangan:

F = nilai F hitung

R^2 = koefisien determinasi

K = jumlah variabel bebas

n = jumlah sampel

Berdasar uji statistik tersebut, penolakan hipotesa atas dasar signifikansi pada taraf nyata 0,05 (taraf kepercayaan 0,95). Sesuai dengan rumusan masalah, Uji-F digunakan untuk melihat secara bersama-sama variabel bebas yaitu Ketrampilan (X1) Pengetahuan (X2), Pengalaman (X3), Kemampuan Fisik (X4) dan Kemampuan Intelektual (X5) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja (Y). Yang diuji adalah sebagai berikut:

$H_0 : b_1 = b_2 = 0$, artinya bersama-sama tidak ada pengaruh dari variabel bebas yaitu Ketrampilan (X1) Pengetahuan (X2), Pengalaman (X3), Kemampuan Fisik (X4) dan Kemampuan Intelektual (X5) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja (Y).

$H_0 : b_1 \neq b_2 \neq 0$, artinya bersama-sama ada pengaruh dari variabel bebas yaitu Ketrampilan (X1) Pengetahuan (X2), Pengalaman (X3), Kemampuan Fisik (X4) dan Kemampuan Intelektual (X5) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja (Y).

3.8.4.2 Uji t (*t-test*)

Uji t dilakukan untuk menguji pengaruh secara parsial variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Untuk mengetahui variabel bebas manakah yang dominan atau paling berpengaruh diantara variabel yang lain, rumus yang digunakan adalah sebagai berikut (Sugiyono, 2012:250):

$$t_{hitung} = \frac{b}{sb}$$

Keterangan:

t = nilai hitung t

b = koefisien variabel bebas

sb = standar deviasi dari (variabel bebas)

Adapun Uji-T menggunakan langkah-langkah sebagai berikut:

$H_0 : b_1 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh dari variabel bebas yaitu Ketrampilan (X1) Pengetahuan (X2), Pengalaman (X3), Kemampuan Fisik (X4) dan Kemampuan Intelektual (X5) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja (Y).

$H_0 : b_1 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh dari variabel bebas yaitu Ketrampilan (X1) Pengetahuan (X2), Pengalaman (X3), Kemampuan Fisik (X4) dan Kemampuan Intelektual (X5) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja (Y).

Kriteria pengambilan keputusan :

- a. H_0 diterima jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$
- b. H_a diterima jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

3.8.4.3 Mencari Variabel Dominan

Pengujian ini merupakan pengujian variabel independen yang dominan mempengaruhi variabel dependen. Sritua Arief dalam Damanik (2011:62), menyatakan untuk menentukan variabel bebas yang paling menentukan (dominan) dalam mempengaruhi nilai dependen variabel dalam suatu model regresi linear, maka dilihat dari koefisien Beta (*Beta Coefficient*) dengan angka yang terbesar diantara yang lain. Dari koefisien tersebut yang angkanya paling besar daripada yang lainnya maka variabel tersebut yang paling dominan pengaruhnya terhadap variabel terikat.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

4.1.1 Sejarah dan Latar Belakang

Swiss-Belhotel International didirikan pada tahun 1986 oleh Mr. Peter Gautschi. Swiss-Belhotel International ialah perusahaan hotel management yang unik karena filosofinya. Perusahaan ini mulai memasuki pasar Asia sejak tahun 1997 dan sekarang memiliki 32 hotel dan 25 hotel lainnya dan direncanakan untuk membuka 18 gerai hotel pada bulan berikutnya.

Walaupun terdiri dari banyak perusahaan, perusahaan ini mampu menawarkan manajemen di semua aspek dari hotel, apartemen, klub dan golf operasi, termasuk manajemen operasional, manajemen proyek dan koordinasi, pemasaran, penjualan dan hubungan masyarakat kegiatan, teknis dan jasa keuangan.

Swiss-Belhotel International dikatakan unik apabila dibandingkan dengan perusahaan hotel lainnya di Asia dan bertaraf internasional dengan filosofi konsultasi secara aktif dengan pemilik properti.

Peningkatan jumlah pemilik ingin informasi yang lengkap pada operasional sehari-hari hotel, apartemen, klub dan / atau restoran. Hal ini cenderung putus asa oleh perusahaan manajemen hotel lain, yang kebijakan sering untuk stempel merek khusus mereka sendiri manajemen dan pemasaran pada operasi, bebas dari campur tangan dari luar.

4.1.2 Merek Hotel

Swiss : mencerminkan warisan pendiri kami dan hubungan dengan industri hotel Swiss, salah satu negara terkemuka di dunia dalam hal Manajemen Hotel dan perhotelan.

Belhotel : berarti hotel yang indah
 tujuan kami adalah untuk menciptakan sebuah hotel sebagai lingkungan yang indah dan tenang.

4.1.4 Visi & Misi Perusahaan

VISI

Untuk menjadi kelompok hotel dan perhotelan manajemen internasional terkemuka dengan reputasi dunia untuk komitmen terhadap manajemen dan keunggulan layanan, dan di mana semangat dan profesionalisme adalah ciri khas dari merek Swiss-Belhotel International.

MISI

Untuk memperkuat tujuan kami menjadi pemimpin lapangan dalam manajemen internasional hotel, resor dan tempat tinggal dilayani dengan perpaduan yang unik kami keramahan Swiss, profesionalisme dan semangat Asia dan layanan.

Untuk mempertahankan kebijakan kami konsultasi dengan dan melibatkan pemilik properti dan investor pada hari ke hari menjalankan properti untuk

memastikan kemitraan yang harmonis dan tahan lama antara pemilik dan Swiss-Belhotel International.

4.1.5 Departemen

1. Front Office Department

Front Office Department adalah departemen hotel yang bertugas di kantor depan seperti tamu reservasi, check in, menangani informasi, check out, dan pembayaran

2. Food and Beverage Department

Food and Beverage department adalah departemen hotel yang bertugas dalam menyediakan dan melayani pelayanan makanan dan minuman bagi para tamu yang menginap di hotel maupun tamu dari luar.

3. Housekeeping Department

Housekeeping department adalah departemen hotel yang bertanggung jawab menjaga kebersihan seluruh area hotel, baik kamar tamu maupun public area (area umum) di hotel.

4. Accounting departement

Accounting departement adalah suatu departemen hotel yang bertanggung jawab atas masalah administrasidi hotel.

5. Personalia /HRD Department

Personalia Departemen adalah suatu departemen hotel yang bertugas menerima dan menempatkan karyawan/trainee, serta menangani masalah yang dihadapi karyawan.

6. Engineering Department

Engineering Department adalah suatu departemen hotel yang bertanggung jawab untuk menangani perawatan maupun perbaikan atas semua alat-alat serta mesin yang ada di hotel.

7. Marketing department

Marketing departement adalah suatu bagian yang bertugas memasarkan hotel kepada masyarakat maupun pelanggan.

8. Purchasing department

Purchasing departemen adalah suatu bagian yang bertanggung jawab atas keseluruhan pembelian pengadaan serta semua kebutuhan baik peralatan, bahan-bahan, dan lain-lain.

9. Security Department

Security Department adalah suatu bagian yang bertugas menjaga keamanan hotel maupun tamu selama menginap.

4.1.6 Ruang Lingkup Kegiatan/Usaha Dari Hotel

Sebagaimana sebuah Hotel, Swiss-Belinn Malang menawarkan pelayanan untuk penginapan dan juga menyediakan tempat acara-acara yang ingin diadakan di hotel swiss-belinn. Dari hasil yang penulis dapatkan dari lapangan bahwa swiss-belinn hotel sangat mengedepankan pelayanan yang terbaik kepada pelanggan sehingga pelanggan akan mendapatkan kepuasan ketika menggunakan jasa dari hotel tersebut.

Sesuai dengan visi dan misi, Hotel, Swiss-Belinn Malang sangat mengedepankan manajemen yang baik dan pelayanan yang memuaskan kepada pelanggan. Sehingga mendapatkan banyak peminat.

4.2 Hasil Analisis Data

4.2.1 Gambaran Umum Responden

Pengelolaan data di mulai dari mengolah data dan mengevaluasi data-data yang didapatkan dilapangan dengan maksud memperoleh gambaran yang lengkap mengenai hasil penelitian. Data tersebut diperoleh dengan menggunakan daftar pertanyaan terhadap 67 karyawan PT. Duta Beton Mandiri. berdasar karakteristik para responden yang telah ditentukan sebelumnya yaitu berdasarkan umur yang meliputi 20-30 tahun, 30-40 tahun 40-50 tahun, dan 50-60 tahun. Berdasarkan jenis kelamin meliputi laki-laki dan perempuan. Berdasarkan lama bekerja dibagi menjadi <1 tahun, 1-2 tahun dan lebih dari 2 tahun.

Responden berdasarkan umur yang meliputi 20-30 tahun, 30-40 tahun 40-50 tahun, dan 50-60 tahun, dapat dilihat dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

No.	Usia	Jumlah Karyawan	Persentase
1	<20	4	13,334%
2	20-30	20	66,667%
3	30<	6	20%
Total		30	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2015

Berdasarkan Tabel 4.1 dapat diketahui bahwa tingkat umur responden. Dari 30 responden yaitu sejumlah 4 orang (13.334%) yang berusia antara <20 tahun, terdapat 20 orang (66,667%) yang berusia antara 20-30 tahun, dan yang berusia sekitar 20< tahun sejumlah 6 orang (20%).

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	laki-laki	17	56.7	56.7	56.7
	Perempuan	13	43.3	43.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Sumber: Data primer yang diolah, 2015

Berdasarkan Tabel 4.2 dapat diketahui bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 17 orang (56,7%) dan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 13 orang (43,3%).

Tabel 4.3
Tabel Karakteristik Masa kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<1tahun	16	53.3	53.3	53.3
	1-2 tahun	13	43.3	43.3	96.7
	<2 tahun	1	3.3	3.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Sumber: Data primer yang diolah, 2015

Berdasarkan Tabel 4.3 dapat diketahui bahwa 16 orang (53.3%) yang mempunyai masa kerja <1tahun, terdapat 13 orang (43,3%) yang mempunyai masa kerja 1-2 tahun dan 1 orang (3.3%) yang mempunyai masa kerja lebih dari 2 tahun.

4.3 Deskripsi Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat 6 variabel, yaitu Ketrampilan (X1), Pengetahuan (X2) Pengalaman (X3), Fisik (X4) Intelektual (X5) dan Kinerja (Y). Dimana Masing-masing variabel terdiri atas beberapa item pertanyaan dalam kuisioner.

Tabel 4.4
Distribusi Frekuensi Item-Item Variabel X

No	Item	SS		S		KS		TS		STS		Mean
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	X1.1	7	23,3	17	56,7	6	20	-	-	-	-	4,03
2	X1.2	7	23,3	16	53,3	7	23,3	-	-	-	-	4,00
3	X2.1	7	23,3	13	43,3	10	33,3	-	-	-	-	3,90
4	X2.2	7	23,3	18	60	5	16,3	-	-	-	-	4,06
5	X3.1	8	26,7	12	40	10	33,3	-	-	-	-	3,93
6	X3.2	8	26,7	12	40	10	33,3	-	-	-	-	3,93
7	X4.1	6	20	13	43,3	9	33	2	6,7	-	-	3,76
8	X4.2	9	30	12	40	7	23,3	2	6,7	-	-	39,3
9	X5.1	7	23,3	16	53,3	7	23,3	-	-	-	-	4,00
10	X5.2	9	30	17	56,7	4	13,3	-	-	-	-	4,16

a. Variabe Ketrampilan (X1)

Dalam variabel ketrampilan (X1) terdapat 2 item pertanyaan berikut adalah hasil dari distribusi frekuensi jawaban responden

Berdasar tabel di atas menunjukkan bahwa item (X1.2) responden menjawab sangat setuju sebanyak 7 responden (23,3%), yang menjawab setuju sebanyak 17 responden (56,7%) dan kurang setuju 6 responden (20%). Pada pertanyaan ini nilai rata-rata menjawab setuju dengan nilai 4,03.

Item (X1.2) responden menjawab sangat setuju sebanyak 7 responden (23,3%), yang menjawab setuju sebanyak 16 responden (53,3%) dan kurang setuju 6 responden (23,3%). Pada pertanyaan ini nilai rata-rata menjawab setuju dengan nilai 4,00.

b. Variabel Pengetahuan(X2)

Dalam variabel Pengetahuan (X2) terdapat 2 item pertanyaan berikut adalah hasil dari distribusi frekuensi jawaban responden

Berdasar tabel di atas menunjukkan bahwa item (X2.1) responden menjawab sangat setuju sebanyak 7 responden (23,3%), yang menjawab setuju sebanyak 13 responden (43,3%) dan kurang setuju 10 responden (33,3%). Pada pertanyaan ini nilai rata-rata menjawab cukup setuju dengan nilai 3,90.

Item (X2.2) responden menjawab sangat setuju sebanyak 7 responden (23,3%), yang menjawab setuju sebanyak 18 responden (60%) dan kurang setuju 6 responden (16,3%). Pada pertanyaan ini nilai rata-rata menjawab setuju dengan nilai 4,06.

c. Variabel Pengalaman (X3)

Dalam variabel Pengalaman (X3) terdapat 2 item pertanyaan berikut adalah hasil dari distribusi frekuensi jawaban responden

Berdasar tabel di atas menunjukkan bahwa item (X3.1) responden menjawab sangat setuju sebanyak 8 responden (26,7%), yang menjawab setuju sebanyak 12 responden (40%) dan kurang setuju 10 responden (33,3%). Pada pertanyaan ini nilai rata-rata menjawab cukup setuju dengan nilai 3,93.

Item (X3.2) responden menjawab sangat setuju sebanyak 8 responden (26,7%), yang menjawab setuju sebanyak 12 responden (40%) dan kurang setuju 10 responden (33,3%). Pada pertanyaan ini nilai rata-rata menjawab cukup setuju dengan nilai 3,93.

d. Variabel Intelektual (X4)

Dalam variabel Intelektual (X3) terdapat 2 item pertanyaan berikut adalah hasil dari distribusi frekuensi jawaban responden.

Berdasar tabel di atas menunjukkan bahwa item (X4.1) responden menjawab sangat setuju sebanyak 6 responden (20%), yang menjawab setuju sebanyak 13 responden (43,3%) kurang setuju 9 responden (33%) dan tidak setuju 2 responden (6,7). Pada pertanyaan ini nilai rata-rata menjawab cukup setuju dengan nilai 3,76.

Item (X4.2) responden menjawab sangat setuju sebanyak 9 responden (30%), yang menjawab setuju sebanyak 12 responden (40%) kurang setuju 7 responden (23,3%) dan tidak setuju 2 responden (6,7). Pada pertanyaan ini nilai rata-rata menjawab cukup setuju dengan nilai 3,93.

e. Variabel Fisik (X5)

Dalam variabel Pengalaman (X5) terdapat 2 item pertanyaan berikut adalah hasil dari distribusi frekuensi jawaban responden.

Berdasar tabel di atas menunjukkan bahwa item (X5.1) responden menjawab sangat setuju sebanyak 7 responden (23,3%), yang menjawab setuju sebanyak 16 responden (53,3%) dan kurang setuju 7 responden (23,3%). Pada pertanyaan ini nilai rata-rata menjawab setuju dengan nilai 4,00.

Item (X5.2) responden menjawab sangat setuju sebanyak 9 responden (30%), yang menjawab setuju sebanyak 17 responden (56,7%) dan kurang setuju 4 responden (13,3%). Pada pertanyaan ini nilai rata-rata menjawab setuju dengan nilai 4,16.

b. Variabel Kinerja (Y)

Dalam variabel Kinerja (Y) terdapat 5 indikator, yaitu kualitas kerja, ketepatan waktu, inisiatif, kuantitas, dan komunikasi. Indikator kinerja dijabarkan dalam 10 pertanyaan, berikut ini adalah hasil dari distribusi frekuensi jawaban responden:

Tabel 4.5
Distribusi Frekuensi Item-Item Variabel Y

No	Item	SS		S		KS		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Y1	6	20	13	43,3	10	33,3	1	3,3	-	-
2	Y2	9	30	11	36,7	10	33,3	-	-	-	-
3	Y3	11	36,7	6	20	13	43,3	-	-	-	-

4	Y4	12	40	7	23,3	11	36,7	-	-	-	-
5	Y5	13	43,3	10	33,3	7	23,3	-	-	-	-
6	Y6	5	16,7	17	56,7	8	26,7	-	-	-	-
7	Y7	5	16,7	18	60	7	23,3	-	-	-	-
8	Y8	5	16,7	18	60	7	23,3	-	-	-	-
9	Y9	8	26,7	16	53,3	6	20	-	-	-	-
10	Y10	8	26,7	15	50	7	23,3	-	-	-	-

Berdasarkan tabel 4.6 diketahui indikator kualitas kerja (Y1) dengan item pekerjaan mempunyai kualitas yang baik, karyawan menjawab sangat setuju sebanyak 6 (20%), yang menjawab setuju sebanyak 13 (43,3%), dan yang menjawab kurang setuju sebanyak 10 (33,3%) dan yang menjawab tidak setuju 1(3,3) responden . Dari hasil ini diketahui karyawn memiliki kualitas kinerja yang baik.

Indikator kualitas kerja (Y2) dengan item pekerjaan diselesaikan dengan tuntas, karyawan menjawab sangat setuju sebanyak 9 (30%), yang menjawab setuju sebanyak 7(23,3%), dan yang menjawab kurang setuju sebanyak 13 (43,3%). Dari hasil ini diketahui karyawn memiliki kualitas kinerja yang baik

Indikator ketepatan waktu (Y3) dengan item pekerjaan diselesaikan dengan tepat waktu, sebanyak 11 (36,7%) responden menjawab sangat setuju, yang menjawab setuju sebanyak 6 (20%) responden, yang menjawab kurang setuju sebanyak 1 (1,5%) , dan yang menjawab tidak setuju sebanyak 4 (6%). Dari hasil

ini diketahui bahwa karyawan mempunyai kemampuan untuk menyelesaikan tugas tepat waktu yang baik.

Indikator ketepatan waktu (Y4) dengan item pekerjaan diselesaikan dengan tepat waktu, sebanyak 12 (40%) responden menjawab sangat setuju, yang menjawab setuju sebanyak 7 (23,3%) responden, dan yang menjawab kurang setuju sebanyak 11 (36,7%). Dari hasil ini diketahui bahwa karyawan mempunyai kemampuan untuk menyelesaikan tugas tepat waktu yang baik.

Indikator inisiatif (Y5) dengan item karyawan mempunyai inisiatif yang baik dalam bekerja tanpa bergantung pada atasan, sebanyak 13 (43,3%) responden menjawab sangat setuju, sebanyak 10 (43,3%) responden menjawab setuju, sebanyak 6 (33,3%) responden menjawab kurang setuju. Dari hasil ini diketahui bahwa karyawan mempunyai inisiatif yang baik dalam menyelesaikan tugasnya.

Indikator inisiatif (Y6) dengan item karyawan mempunyai inisiatif yang baik dalam bekerja tanpa bergantung pada atasan, sebanyak 5 (16,7%) responden menjawab sangat setuju, sebanyak 18 (60%) responden menjawab setuju, sebanyak 8 (26,7%) responden menjawab kurang setuju. Dari hasil ini diketahui bahwa karyawan mempunyai inisiatif yang baik dalam menyelesaikan tugasnya.

Berdasar indikator kemampuan (Y7) dengan item pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki, sebanyak 5 (16,7%) responden menjawab sangat setuju, sebanyak 18 (60%) responden menjawab setuju, sebanyak 7 (23,3%) responden menjawab kurang setuju. Dari hasil ini diketahui bahwa karyawan mempunyai kemampuan yang sesuai dalam melaksanakan pekerjaannya.

Berdasar indikator kemampuan (Y8) dengan item pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki, sebanyak 5 (16,7%) responden menjawab sangat setuju, sebanyak 18 (60%) responden menjawab setuju, sebanyak 7 (23,3%) responden menjawab kurang setuju. Dari hasil ini diketahui bahwa karyawan mempunyai kemampuan yang sesuai dalam melaksanakan pekerjaannya.

Berdasar indikator komunikasi (Y9) dengan item karyawan berinteraksi dengan sesama karyawan atau atasan mengenai pekerjaan, sebanyak 8 (26,7%) responden menjawab sangat setuju, sebanyak 16 (53,3%) responden menjawab setuju, dan sebanyak 6 (20%) responden menjawab kurang setuju. Dari hasil ini diketahui bahwa karyawan mampu berkomunikasi yang baik dengan sesama karyawan ataupun atasan mengenai pekerjaannya.

Berdasar indikator komunikasi (Y10) dengan item karyawan berinteraksi dengan sesama karyawan atau atasan mengenai pekerjaan, sebanyak 8 (26,7%) responden menjawab sangat setuju, sebanyak 15 (50%) responden menjawab setuju, dan sebanyak 7 (23,3%) responden menjawab kurang setuju. Dari hasil ini diketahui bahwa karyawan mampu berkomunikasi yang baik dengan sesama karyawan ataupun atasan mengenai pekerjaannya.

4.4 Analisis Instrumen Data

4.4.1 Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengukur apakah pertanyaannya dalam kuesioner benar-benar mengukur apa yang hendak diukur. Sunyoto (2013:85) menyatakan uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner.

Suatu instrumen penelitian (angket/kuisisioner), dapat dikatakan representatif bila semua indikator sudah terwakili dalam pertanyaan, sekurang-kurangnya satu. Sedangkan untuk memperoleh tingkat kevalidan suatu instrumen dapat mempertimbangkan langkah-langkah penyusunan instrumen dan usaha kehati-hatian dengan cara yang benar, sehingga akan dicapai suatu tingkat kevaliditas yang dikehendaki.

Kesimpulan dari pertanyaan dapat dikatakan valid apabila r_{hitung} (koefisien korelasi) lebih besar dari r_{tabel} (nilai kritis) pada taraf signifikan 0,05.

Berikut adalah penjelasan dalam bentuk tabel

Tabel 4.6
Uji Validitas

Variabel	No Item	r_{tabel}	r_{hitung}	Keterangan
Ketrampilan	1	0.329	0,866	Valid
	2	0.329	0,877	Valid
Pengetahuan	3	0.329	0,909	Valid
	4	0.329	0,869	Valid
Pengalaman	5	0.329	0,902	Valid
	6	0.329	0,912	Valid
Fisik	7	0.329	0,888	Valid
	8	0.329	0,900	Valid
Intelektual	9	0.329	0,823	Valid
	10	0.329	0,793	Valid
Kinerja (Y)	11	0.329	0,509	Valid

12	0.329	0,680	Valid
13	0.329	0,849	Valid
14	0.329	0,723	Valid
15	0.329	0,544	Valid
16	0.329	0,664	Valid
17	0.329	0,564	Valid
18	0.329	0,501	Valid
19	0.329	0,079	Valid
20	0.329	0,610	Valid

Berdasar tabel di atas terlihat bahwa korelasi antara masing-masing indikator terhadap skor konstruk dari setiap variabel menunjukkan hasil yang signifikan, dan menunjukkan bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan dinyatakan valid. Untuk lebih rincinya bisa dilihat pada lembar lampiran.

4.4.2 Reliabilitas

Uji reliabilitas instrumen penelitian dilaksanakan dengan melihat konsistensi koefisien *Cronbach Alpha* untuk semua variabel. Sunyoto (2013:81) menyatakan reabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk.

Kesimpulan dari pertanyaan bisa dikatakan realibel adalah jika nilai koefisien reliabilitas *alpha* yang lebih besar dari 0,60. Jika nilai koefisien reliabilitas

alphanya lebih besar dari 0,60 maka instrumen pengukur variabel dapat dikatakan reliabel. Berikut penjelasan dalam bentuk tabel:

Tabel 4.7
Uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah Item	Alpha	Keterangan
Ketrampilan	2	0,683	Reliabel
Pengetahuan	2	0,729	Reliabel
Pengalaman	2	0,798	Reliabel
Fisik	2	0,749	Reliabel
Intelektual	2	0,668	Reliabel
Kinerja Karyawan	10	0,800	Reliabel

Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien Alpha yang cukup besar yaitu diatas 0,60 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

4.5 Uji Asumsi Klasik

4.5.1 Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui hubungan yang sempurna antar variabel bebas dalam model regresi. Gejala multikolinieritas dapat dilihat dari nilai tolerance dan nilai Variance Inflation Factor (VIF). Bila nilai VIF lebih kecil dari 10 dan nilai toleransinya di atas 0,1 atau 10 % maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 4.8
Uji Multikolinieritas

No	Variabel Bebas	Nilai Tolerance	Nilai VIF (%)
1	Ketrampilan	0,980	3,027
2	Pengetahuan	0,980	1,377
3	Pengalaman	0,980	2,717
4	Fisik	0,980	1,627
5	Intelektual	0,980	2,694

Menggunakan *tolerance* = 10% atau 0,10 maka $VIF = 10$. Maka dari tabel diatas dapat diketahui bahwa besar VIF hitung sebesar 1,020 lebih kecil dari 10 dan nilai *tolerance* variabel bebas (0,980 = 98%) diatas 10% dapat disimpulkan bahwa antarvariabel bebas dan tidak terjadi multikolinieritas.

4.5.2 Autokorelasi

Uji asumsi ini bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya). Jika terjadi korelasi maka dinamakan problem korelasi.

Untuk kriteria pengambiolan keputusan bebas autokorelasi dapat dilakukan dengan cara melihat nilai Durbin-Watson, dimana jika nilai d dekat dengan 2 maka asumsi tidak terjadi autokorelasi terpenuhi.

Tabel 4.9
Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.758 ^a	.575	.486	.30029	1.812

a. Predictors: (Constant), X5, X2, X4, X3,

X1

b. Dependent Variable: y

Dari output SPSS yang diperoleh nilai dw sebesar 1,812. Kemudian kita bandingkan dengan 2, dan karena nilai sangat dekat dengan 2, maka asumsi tidak terjadinya autokorelasi terpenuhi.

4.5.3 Linieritas

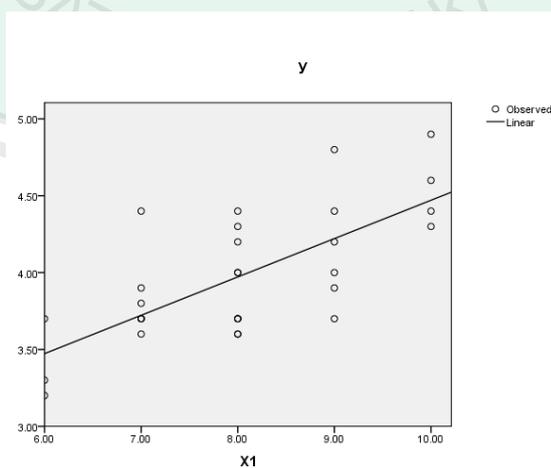
Pengujian Linieritas ini perlu dilakukan, untuk mengetahui model yang dibuktikan merupakan linier atau tidak. Uji linieritas dilakukan dengan menggunakan curve estimation, yaitu gambaran hubungan linier antara variabel X dengan variabel Y. Jika nilai $Sig < 0,05$, maka variabel X tersebut memiliki hubungan linier dengan Y

Tabel 4.10
Uji Linieritas

Variabel	Nilai	Keterangan
Ketrampilan	0,000	Signifikan
Pengetahuan	0,003	Signifikan
Pengalaman	0,001	Signifikan
Fisik	0,000	Signifikan
Intelektual	0,001	Signifikan

Dari output di atas diperoleh semua nilai Sig < 0,05, maka asumsi linieritas terpenuhi.

Gambar 4.1
Hasil Pengujian Normalitas



Dari grafik tersebut terlihat titik-titik yang menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, hal ini berarti tidak terjadi penyimpangan

asumsi klasik heterokedastisitas pada model regresi yang dibuat, dengan kata lain menerima hipotesis homoskedastisitas.

4.3.4 Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel bebas dan variabel terikat, keduanya terdistribusikan secara normal ataukah tidak. Metode yang digunakan dalam penelitian adalah uji *Kolmogrov-Smirnov*, dengan kriteria pengujiannya apabila nilai *Asymp. Sig.* di atas 0,05, maka data berdistribusi normal dan sebaliknya bila nilai *Asymp. Sig.* di bawah 0,05, maka data tidak berdistribusi normal. Adapun berdasarkan hasil analisis normalitas diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.11
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.27317951
Most Extreme Differences	Extreme Absolute	.109
	Positive	.109
	Negative	-.103
Kolmogorov-Smirnov Z		.597
Asymp. Sig. (2-tailed)		.868
a. Test distribution is Normal.		

Hasil uji normalitas menunjukkan asymp. Sig. *Kolmogorov-Smirnov* pada tabel di atas menunjukkan bahwa residual data yang didapat tersebut mengikuti distribusinormal, berdasarkan hasil output menunjukkan nilai *Kolmogorov-Smirnov* signifikan pada $0,696 > 0,05$. Dengan demikian, data berdistribusi normal.

Normalitas data dalam penelitian juga bisa dilihat dengan cara memperhatikan titik-titik pada *Normal P-Plot of Regression Standardized Residual* dari variabel terikat. Persyaratandari uji normalitas adalah jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikutiarah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika datamenyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti garis diagonal, makamodel regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

4.6 Regresi Linier Berganda

Model persamaan regresi yang baik adalah yang memenuhi persyaratanasumsi klasik, antara lain semua data berdistribusi normal, model harus bebas darigejala multikolinieritas dan terbebas dari heterokedastisitas. Dari analisis sebelumnya telah terbukti bahwa model persamaan yang diajukan dalam penelitian ini telahmemenuhi persyaratan asumsi klasik sehingga model persamaan dalam penelitian ini sudah dianggap baik. Analisis regresi digunakan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 4.12
Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	Standar Error	T hitung	Sig, tailed) (2-
Ketrampilan	0,165	0,82	2.017	0,035
Pengetahuan	-0,004	0,53	-,078	0,939
Pengalaman	0,206	0,64	2.093	0,029
Fisik	0,275	0,45	3.671	0,008
Intelektual	0,040	0,84	0,477	0,637
Konstanta	1,735			
R	0,958			
Rsquare	0,575			
F	26,485			

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5$$

$$Y = 1,735 + 0,165 X_1 - 0,04 X_2 + 0,206 X_3 + 0,275 X_4 + 0,04X_5$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

X1= Ketrampilan

X2= Pengetahuan

X3=Pengalaman

X4=Fisik

X5= Intelektual

Berdasar persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa :

- a. Konstanta = 1,735

Hasil perhitungan diperoleh nilai konstanta sebesar 1,735 artinya bahwa X_1, X_2, X_3, X_4 dan X_5 diasumsikan tidak ada maka kinerja karyawan akan tetap meningkat sebesar 1,735

- b. Koefisien regresi variabel Ketrampilan = 0,165

Nilai konstan dari koefisien regresi (b_1) sebesar 16,5% dengan tanda positif, dapat dikatakan bahwa dengan peningkatan variabel ketrampilan (X_1) akan berpengaruh terhadap variabel kinerja (Y) yang artinya semakin baik ketrampilan maka akan semakin baik pula kinerja karyawan.

- c. Koefisien regresi variabel Pengetahuan = - 0,004

Nilai konstan dari koefisien regresi (b_2) sebesar 0,4% dengan tanda negatif, dapat dikatakan bahwa dengan peningkatan variabel pengetahuan (X_2) tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja (Y).

- d. Koefisien regresi variabel Pengalaman = 0,206

Nilai konstan dari koefisien regresi (b_3) sebesar 20,6% dengan tanda positif, dapat dikatakan bahwa dengan peningkatan variabel pengalaman (X_3) akan berpengaruh terhadap variabel kinerja (Y) yang artinya semakin baik pengalaman maka akan semakin baik pula kinerja karyawan.

- e. Koefisien regresi variabel Fisik = 0,275

Nilai konstan dari koefisien regresi (b_4) sebesar 27,5% dengan tanda positif, dapat dikatakan bahwa dengan peningkatan variabel fisik (X_4) akan berpengaruh terhadap variabel kinerja (Y) yang artinya semakin baik fisik maka akan semakin baik pula kinerja karyawan.

- f. Koefisien regresi Intelektual = 0,040

Nilai konstan dari koefisien regresi (b_2) sebesar 4% dengan tanda positif, dapat dikatakan bahwa dengan peningkatan variabel intelektual (X_2) akan berpengaruh terhadap variabel kinerja (Y) yang artinya semakin baik intelektual maka akan semakin baik pula kinerja karyawan.

Sedangkan untuk kontribusi diketahui R Square sebesar 0,391, hasil tersebut menjelaskan bahwa, sumbangan atau kontribusi dari variabel (X_1), (X_2), (X_3), (X_4) dan (X_5) terhadap Kinerja karyawan sebesar 57,5 % dan sisanya sebesar 42,5 % lainnya disumbangkan oleh variabel lainnya yang tidak dimasukkan ke dalam persamaan atau penelitian ini.

Selain itu, berdasarkan data pada tabel, juga diketahui bahwa nilai koefisien R , yang menunjukkan keeratan hubungan antara variabel dependen dan variabel independen. Pada penelitian ini didapatkan besarnya hubungan antara (X_1), (X_2), (X_3), (X_4) dan (X_5) terhadap Kinerja karyawan adalah sebesar 0,958 yang menunjukkan adanya hubungan atau pengaruh yang kuat.

4.7 Pengujian Hipotesis

4.7.1 Uji F (*F-test*)

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama diuji dengan menggunakan uji F. Untuk uji F ditentukan hipotesis sebagai berikut:

H_0 : $b_1 = b_2 = 0$, artinya secara simultan tidak ada pengaruh dari variabel-variabel bebas () terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).

H_a : $b_1 \neq b_2 \neq 0$, artinya secara simultan ada pengaruh dari variabel-variabel bebas () terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).

Besarnya taraf signifikansi = 0,05, serta derajat kebebasan (dk) = $n - k - 1 = 23$ sehingga diperoleh nilai F tabel = 2,530. maka H_0 diterima apabila F hitung $\leq 2,530$ atau H_0 ditolak apabila F hitung $> 2,530$

Tabel 4.13
Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.924	5	.585	26.485	.001 ^a
	Residual	2.164	24	.090		
	Total	5.088	29			

a. Predictors: (Constant), X5, X2, X4, X3, X1

b. Dependent Variable: y

Pengujian pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya dilakukan dengan menggunakan uji F. Dari uji statistik menggunakan SPSS dapat diketahui bahwa nilai F hitung adalah 26,485 (signifikansi F = 0,000) dan F tabel 2,530. Jadi $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($20,518 > 2,530$) atau $Sig\ F < 5\%$ ($0,000 < 0,05$). Artinya bahwa secara bersama-sama variabel bebas yang terdiri dari ketrampilan, pengetahuan, pengalaman, fisik dan intelektual mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

4.7.2 Uji T (T-test)

Hipotesis dalam penelitian ini akan diuji kebenarannya dengan menggunakan uji parsial. Pengujian dilakukan dengan melihat taraf signifikansi (α), jika taraf signifikansi yang dihasilkan dari perhitungan di bawah 0,05 maka hipotesis diterima, sebaliknya jika taraf signifikansi hasil hitung lebih besar dari 0,05 maka hipotesis ditolak jika taraf signifikansi hasil hitung lebih besar dari 0,05 maka

hipotesis ditolak. Nilai df (*Degree of Freedom*) = $n - k - 1 = 24$ diperoleh nilai t tabel sebesar 1,711. Maka, H_0 diterima apabila T hitung $< 1,711$ atau H_0 ditolak apabila T hitung $> 1,711$.

Tabel 4.14
Uji T

Variabel Bebas	t hitung	Sig. T
Ketrampilan	2.017	0,035
Pengetahuan	-,078	0,939
Pengalaman	2.093	0,029
Fisik	3.671	0,008
Intelektual	0,477	0,637

4.7.2.1 Pengujian Variabel Ketrampilan

Kriteria hipotesis yang diajukan:

H_0 : $b_1 = 0$ berarti tidak ada pengaruh variabel Ketrampilan terhadap variabel kinerja karyawan.

H_a : $b_1 \neq 0$ berarti ada pengaruh variabel Ketrampilan terhadap variabel kinerja karyawan.

Berdasar hasil perhitungan diperoleh pengaruh variabel Ketrampilan (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y), didapatkan hasil t_{hitung} (2,017) $> t_{tabel}$ (1,711) atau Sig T $< 5\%$ (0,035 $<$ 0,050). Dengan ditolaknya H_0 berarti Ketrampilan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4.7.2.2 Pengujian Variabel Pengetahuan

Kriteria hipotesis yang diajukan:

Ho : $b_1 = 0$ berarti tidak ada pengaruh variabel Pengetahuan terhadap variabel kinerja karyawan.

Ha : $b_1 \neq 0$ berarti ada pengaruh variabel Pengetahuan terhadap variabel kinerja karyawan.

Berdasar hasil perhitungan diperoleh pengaruh variabel (uji t) pengetahuan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y), didapatkan hasil t_{hitung} (0,078) $< t_{tabel}$ (1,711) atau Sig T $< 5\%$ (0,939 $> 0,05$). Dengan diterimanya Ho berarti Pengetahuan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4.7.2.3 Pengujian Variabel Pengalaman

Kriteria hipotesis yang diajukan:

Ho : $b_1 = 0$ berarti tidak ada pengaruh variabel Pengalaman terhadap variabel kinerja karyawan.

Ha : $b_1 \neq 0$ berarti ada pengaruh variabel Pengalaman terhadap variabel kinerja karyawan.

Berdasar hasil perhitungan diperoleh pengaruh variabel Pengalaman (X3) terhadap kinerja karyawan (Y), didapatkan hasil t_{hitung} (2,093) $> t_{tabel}$ (1,711) atau Sig T $< 5\%$ (0,027 $< 0,05$). Dengan ditolaknya Ho berarti Pengalaman berpengaruh terhadap kinerja karyawan

4.7.2.4 Pengujian Variabel Fisik

Kriteria hipotesis yang diajukan:

Ho : $b_1 = 0$ berarti tidak ada pengaruh variabel Fisik terhadap variabel kinerja karyawan.

Ha : $b_1 \neq 0$ berarti ada pengaruh variabel Fisik terhadap variabel kinerja karyawan.

Berdasar hasil perhitungan diperoleh pengaruh variabel Fisik (X4) terhadap kinerja karyawan (Y), didapatkan hasil t_{hitung} (3,671) $< t_{tabel}$ (1,711) atau Sig T $< 5\%$ (0,008 $< 0,05$). Dengan ditolaknya Ho berarti Fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4.7.2.5 Pengujian Variabel Intelektual

Kriteria hipotesis yang diajukan:

Ho : $b_1 = 0$ berarti tidak ada pengaruh variabel Intelektual terhadap variabel kinerja karyawan.

Ha : $b_1 \neq 0$ berarti ada pengaruh variabel Intelektual terhadap variabel kinerja karyawan.

Berdasar hasil perhitungan diperoleh pengaruh variabel (uji t) Intelektual (X5) terhadap kinerja karyawan (Y), didapatkan hasil t_{hitung} (0,477) $> t_{tabel}$ (1,711) atau Sig T $< 5\%$ (0,637 $> 0,05$). Dengan diterimanya Ho berarti Intelektual tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

4.8.1 Pembahasan

4.8.1.2 Pembahasan Secara Simultan

Uji hipotesis secara simultan (uji F), hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai F hitung adalah 26,485 (signifikasi F = 0,000) dan F tabel 1,711. Jadi $F_{hitung} > F_{tabel}$ (26,485 $> 1,711$) atau Sig F $< 5\%$ (0,000 $< 0,05$). Artinya bahwa

secara bersama-sama variabel bebas yang terdiri dari (X1), (X2), (X3), (X4) dan (X5) mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

Kemampuan berasal dari kata mampu yang berarti kuasa (bisa, sanggup) melakukan sesuatu, sedangkan kemampuan berarti kesanggupan, kecakapan, kekuatan (Tim Penyusun Kamus Besar Bahasa Indonesia, 1989: 552-553). Kemampuan (ability) berarti kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. (Stephen P. Robbins & Timonthy A. Judge, 2009: 57).

Secara teoritis penelitian ini mendukung yang telah dilakukan oleh Aria Binardi (2013), Nenny Anggraeni (2012), Didik Agung Mulyana (2005), Artika Bina (2012), dan Diah Ayu Kristiani (2013) yang kesemuanya menunjukkan bahwa kemampuan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dapat disimpulkan bahwa, jika seseorang memiliki kemampuan kerja yang baik dalam bekerja maka kinerja juga akan baik juga. kemampuan kerja tersebut sebagai upaya karyawan mengeluarkan kontribusinya yang sebesar mungkin untuk melaksanakan tanggung jawab yang diberikan perusahaan untuk membantu perusahaan mencapai tujuannya. Baik itu yang berasal dari dalam diri seorang karyawan itu sendiri maupun yang diberikan perusahaan kepada karyawan tersebut.

4.8.2 Pembahasan secara Parcial

4.8.2.1 Variabel Ketrampilan

Hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) yang telah dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel Ketrampilan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y),

didapatkan hasil t_{hitung} (2,017) $>$ t_{tabel} (1,711) atau Sig T $<$ 5% (0,035 $<$ 0,050).

Maka variabel Ketrampilan(X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

Menurut Robbins (2000 : 494-495) pada dasarnya ketrampilan dapat dikategorikan menjadi empat, yaitu:

1. Basic literacy skill

Keahlian dasar merupakan keahlian seseorang yang pasti dan wajib dimiliki oleh kebanyakan orang, seperti membaca, menulis dan mendengar.

2. Technical skill

Keahlian teknik merupakan keahlian seseorang dalam pengembangan teknik yang dimiliki, seperti menghitung secara tepat, mengoperasikan komputer.

3. Interpersonal skill

Keahlian interpersonal merupakan kemampuan seseorang secara efektif untuk berinteraksi dengan orang lain maupun dengan rekan kerja, seperti pendengar yang baik, menyampaikan pendapat secara jelas dan bekerja dalam satu tim.

4. Problem solving

Menyelesaikan masalah adalah proses aktivitas untuk menajamkan logika, berargumentasi dan penyelesaian masalah serta kemampuan untuk mengetahui penyebab, mengembangkan alternatif dan menganalisa serta memilih penyelesaian yang baik.

Ketrampilan atau keahlian (skill) adalah merupakan kecakapan yang berhubungan dengan tugas yang dimiliki dan dipergunakan dalam menghadapi tugas-tugas yang bersifat teknis atau non-teknis. Rais dan Saembodo (1996:18)

Hasil penelitian secara keseluruhan dikategorikan baik, artinya kemampuan yang dimiliki karyawan operator PT. Indonesia Power UBP Semarang adalah baik dapat dilihat dari penguasaan peralatan kerja dan sistem komputer yang baik, penguasaan prosedur dan metode kerja yang baik, pemahaman peraturan tugas atau pekerjaan yang baik, pemahaman yang baik terhadap target yang ditetapkan perusahaan, mampu bekerjasama dengan teman sekerja tanpa konflik, mampu untuk bekerja dalam satu tim, dan memiliki rasa empati.

Keadaan tersebut sama halnya pada hotel tersebut karena ketrampilan atau keahlian sangat dituntut oleh pihak hotel dengan begitu tujuan yang diinginkan dapat tercapai dan pihak hotel pasti akan memberi reward jika memenuhi target maupun melebihi.

4.8.2.2 Variabel Pengetahuan

Hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) yang telah dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel pengetahuan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y), didapatkan hasil t_{hitung} (0,078) < t_{tabel} (1,711) atau Sig T < 5% (0,939 > 0,05). Maka variabel Pengetahuan (X2) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

Pengetahuan dalam hal ini pendidikan formal yang dimiliki, pada perusahaan tersebut karyawan dibidang non pengelolaan manajemen tidak harus memiliki pendidikan yang tinggi. Karena yang paling penting karyawan bisa melaksanakan tugas yang diberikan oleh atasan sehingga dapat membantu perusahaan memperoleh tujuan yang diinginkan.

4.8.2.3 Variabel Pengalaman

Hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) yang telah dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel Pengalaman (X3) terhadap kinerja karyawan (Y), didapatkan hasil t_{hitung} (2,093) $>$ t_{tabel} (1,711) atau Sig T $<$ 5% (0,027 $<$ 0,05). Maka variabel Pengalaman (X3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

Menurut Manullang (1996: 71) “Pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan”. Pengalaman kerja merupakan bagian dari latihan, karena dengan latihan akan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Banyak sedikitnya pengalaman kerja akan menunjukkan atau menentukan bagaimana kualitas seseorang dalam bekerja. Artinya mudah sukarnya, cepat lambatnya seseorang dalam menyelesaikan suatu pekerjaan akan dipengaruhi oleh seberapa banyak orang tersebut telah memiliki pengalaman kerja. Hal ini sesuai dengan pendapat Sidi Gazalba (1990: 51) “Pengalaman adalah mengetahui atau mempelajari melalui tindakan atau reaksi sendiri, kecekatan atau pengetahuan yang diperoleh dengan mengerjakan sesuatu, pengetahuan yang diperoleh dari percobaan dan praktek kehidupan melalui kejadian dan emosi”

Senada dengan apa yang ada di perusahaan tersebut pengalaman merupakan modal yang penting untuk dimiliki karyawan, sehingga mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tepat dengan mengandalkan pengalaman yang ada. Ketika interview pun karyawan ditanya tentang pengalaman kerja.

4.8.2.4 Variabel Fisik

Hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) yang telah dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel fisik (X4) terhadap kinerja karyawan (Y), didapatkan hasil t_{hitung} (3,671) $< t_{tabel}$ (1,711) atau Sig T $< 5\%$ (0,008 $< 0,05$). Maka variabel Fisik (X4) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

Kemampuan Fisik (Physical Ability), merupakan kemampuan melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, ketrampilan, kekuatan, dan karakteristik serupa. (Stephen P. Robbins & Timonthy A. Judge 2009: 57-61)

Kemampuan fisik merupakan faktor paling dominan yang khusus memiliki makna penting untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan yang kurang menuntut keterampilan dan yang lebih terbakukan dengan sukses. Misalnya, pekerjaan yang keberhasilannya menuntut stamina, kecekatan tangan, dan kekuatan tungkai. Atau bakat serupa menuntut manajemen untuk mengenali kapabilitas fisik seorang karyawan.

4.8.2.5 Variabel Intelektual

Hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) yang telah dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel intelektual (X5) terhadap kinerja karyawan (Y), didapatkan hasil t_{hitung} (0,477) $> t_{tabel}$ (1,711) atau Sig T $< 5\%$ (0,637 $> 0,05$). Maka variabel Intelektual (X5) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

Dari hasil penelitian diperoleh hasil yang berbeda dengan hasil yang berada dilapangan karena objek (dalam hal ini karyawan) yang peneliti teliti bukan terletak dibidang pengelolaan manajemen yang selalu mengutamakan kemampuan intelektual akan tetapi berada di bidang yang mengutamakan kegiatan fisik.

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

4.8.3 Faktor Dominan yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Dari pengujian pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan faktor dominan dapat dilihat dari kontribusi masing-masing variabel diketahui dari koefisien determinasi sederhana terhadap variabel terikat dan diketahui dari kuadrat korelasi sederhana variabel bebas dan terikat. Melihat dari nilai B yang terbesar untuk memperoleh faktor paling dominan.

Tabel 4.15
Variabel paling Dominan

Variabel	Beta (β)
Ketrampilan	0,165
Pengetahuan	-0,004
Pengalaman	0,206
Fisik	0,275
Intelektual	0,040

Jika dilihat dari hasil pengujian variabel yang dominan adalah variabel Fisik (X4) mempengaruhi kinerja karyawan dimana ketrampilan memiliki kontribusi sebesar 27,5%. Sehingga hipotesis yang ketiga yang menyatakan variabel Fisik(X4) memiliki pengaruh yang lebih dominan adalah diterima..

Berdasarkan hasil tersebut maka perusahaan dapat lebih memberikan perhatian terhadap pengetahuan dalam hal ini pendidikan formal dan juga kebugaran fisik karena jam kerja lebih pasti membuat karyawan akan merasa

latih, Oleh karena karyawan tersebut sudah mempunyai ketrampilan yang lebih karena ketrampilan membentuk kemampuan yang lebih dari pada karyawan di perusahaan lain. Ketrampilan, pengetahuan pengalaman, kemampuan intelektual dan fisik perlu untuk lebih ditingkatkan lagi untuk menciptakan kemampuan kerja karyawan dapat membantu perusahaan untuk mencapai tujuan lebih cepat dan optimal.

4.8.4 Menurut Perspektif Islam

Islam mengajarkan agar umatnya harus mengawali kerja dengan niat yang utamanya untuk ibadah pada Allah. Selain itu tidak melakukan pekerjaan yang haram seperti korupsi dan merampok. Kemudian tidak merugikan orang lain, saling meridhai, tak ada unsur penipuan, tidak merusak lingkungan, dan untuk meningkatkan kesejahteraan umat atau berdasarkan rahmatan lil alamin. Seperti menurut Imam Asy- Syaibani mendefinisikan Al-Kasb (kerja) sebagai mencari perolehan harta melalui berbagai cara yang halal. (Euis Amalia, 2010)

Yakinlah bahwa Allah tidak akan membebani kita cobaan di luar kemampuan kita. Segala macam cobaan insya Allah bisa kita atasi selama kita dekat dengan Allah SWT.

Sesuai dengan firman Allah dalam Al-Quran Surah Al-Baqarah ayat 285-286:

ءَامَنَ الرَّسُولُ بِمَا أُنزِلَ إِلَيْهِ مِنْ رَبِّهِ ۚ وَالْمُؤْمِنُونَ كُلُّ ءَامَنَ بِاللَّهِ وَمَلَائِكَتِهِ
وَكُتُبِهِ وَرُسُلِهِ ۚ لَا نُفَرِّقُ بَيْنَ أَحَدٍ مِّن رُّسُلِهِ ۚ وَقَالُوا سَمِعْنَا وَأَطَعْنَا ۗ غُفْرَانَكَ
رَبَّنَا وَإِلَيْكَ الْمَصِيرُ ﴿٢٨٥﴾ لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا ۗ لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا

اَكْتَسَبَتْ رَبَّنَا لَا تُوَاخِذْنَا اِنْ نَسِينَا اَوْ اَخْطَاْنَا رَبَّنَا وَلَا تَحْمِلْ عَلَيْنَا اِصْرًا كَمَا
 حَمَلْتَهُ عَلَى الَّذِينَ مِنْ قَبْلِنَا رَبَّنَا وَلَا تُحَمِّلْنَا مَا لَا طَاقَةَ لَنَا بِهِ ۗ وَاعْفُ عَنَّا
 وَاعْفِرْ لَنَا وَارْحَمْنَا اَنْتَ مَوْلَانَا فَانصُرْنَا عَلَى الْقَوْمِ الْكَافِرِينَ ﴿٢٨٦﴾

285. Rasul telah beriman kepada Al Quran yang diturunkan kepadanya dari Tuhannya, demikian pula orang-orang yang beriman. semuanya beriman kepada Allah, malaikat-malaikat-Nya, kitab-kitab-Nya dan rasul-rasul-Nya. (mereka mengatakan): "Kami tidak membeda-bedakan antara seseorangpun (dengan yang lain) dari rasul-rasul-Nya", dan mereka mengatakan: "Kami dengar dan Kami taat." (mereka berdoa): "Ampunilah Kami Ya Tuhan Kami dan kepada Engkaulah tempat kembali."

286. Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. ia mendapat pahala (dari kebajikan) yang diusahakannya dan ia mendapat siksa (dari kejahatan) yang dikerjakannya. (mereka berdoa): "Ya Tuhan Kami, janganlah Engkau hukum Kami jika Kami lupa atau Kami tersalah. Ya Tuhan Kami, janganlah Engkau bebankan kepada Kami beban yang berat sebagaimana Engkau bebankan kepada orang-orang sebelum kami. Ya Tuhan Kami, janganlah Engkau pikulkan kepada Kami apa yang tak sanggup Kami memikulnya. beri ma'aflah kami; ampunilah kami; dan rahmatilah kami. Engkaulah penolong Kami, Maka tolonglah Kami terhadap kaum yang kafir."

Sama halnya untuk karyawan hotel swissbel jika seorang atasan memberi tugas yang menurut karyawan berat namun karyawan tersebut mampu mengerjakannya apabila karyawan tersebut bekerja dengan keras dan berdoa niscaya Allah tau dan mengerti seperti apa kemampuan yang dimilikinya..

Inilah hadits tentang perintah melaksanakan perintah sesuai dengan kemampuan

kita: [Bukhari no. 7288, Muslim no. 1337]

عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ عَبْدِ الرَّحْمَنِ بْنِ صَخْرٍ رَضِيَ اللَّهُ تَعَالَى عَنْهُ قَالَ: سَمِعْتُ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ يَقُولُ: (مَا نَهَيْتُكُمْ عَنْهُ فَاجْتَنِبُوهُ وَمَا أَمَرْتُكُمْ بِهِ فَأَتُوا مِنْهُ مَا اسْتَطَعْتُمْ؛ فَإِنَّمَا أَهْلَكَ الَّذِينَ مِنْ قَبْلِكُمْ كَثْرَةُ مَسَائِلِهِمْ وَاخْتِلَافُهُمْ عَلَى أَنْبِيَائِهِمْ) –
رواه البخاري ومسلم

Dari Abu Hurairah, 'Abdurrahman bin Shakhr radhiallahu 'anh, ia berkata : Aku mendengar Rasulullah bersabda : "Apa saja yang aku larang kamu melaksanakannya, hendaklah kamu jauhi dan apa saja yang aku perintahkan kepadamu, maka lakukanlah menurut kemampuan kamu. Sesungguhnya kehancuran umat-umat sebelum kamu adalah karena banyak bertanya dan menyalahi nabi-nabi mereka (tidak mau taat dan patuh)"

Hadits (Bukhari no. 7288, Muslim no. 1337)terdapat dalam kitab Muslim dari Abu Hurairah, ia berkata : “Rasulullah berkhotbah dihadapan kami, sabda beliau : Wahai manusia, Allah telah mewajibkan kepada kamu haji, karena itu berhajilah, lalu seseorang bertanya : Wahai Rasulullah... apakah setiap tahun ?, Rasulullah diam, sampai orang itu bertanya tiga kali, lalu Rasulullah bersabda : Kalau aku katakana “ya” niscaya menjadi wajib dan kamu tidak akan sanggup melakukannya, kemudian beliau bersabda lagi :Biarkanlah aku dengan apa yang aku diamkan, karena kehancuran umat-umat sebelum kamu adalah karena banyak bertanya dan menyalahi nabi-nabi mereka. Maka jika aku perintahkan melakukan sesuatu, kerjakanlah menurut kemampuan kamu, tetapi jika aku melarang kamu melakukan sesuatu, maka tinggalkanlah. Laki-laki yang bertanya kepada Rasulullah adalah Aqra' bin Habits, demikianlah menurut suatu riwayat.

Sesungguhnya kebutuhan dan keinginan manusia telah Allah SWT sediakan dengan segala fasilitas sumber daya yang diperlukan, tinggal peran manusia sendiri dalam mendaya gunakannya secara optimal . Akan tetapi kebutuhan dan keinginan yang ingin kita penuhi akan menjadi sia-sia jika tidak ada niat dalam diri kita, karena hanya diri kita sendirilah yang tahu apa yang kita butuhkan dan kita inginkan dan bagaimana cara memenuhi itu semua, seperti dalam Al-Quran Allah berfirman:

(Ar-Ra'd Ayat: 11)

لَهُ مُعَقِّبَاتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ وَمَا لَهُمْ مِنْ دُونِهِ مِن وَالٍ ﴿١١﴾

Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan di belakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak mengubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka mengubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia

Dari ayat di atas kita bisa mengambil kesimpulan bahwa untuk dapat merubah keadaannya, seseorang harus berusaha dengan kemampuan yang kita miliki dan berdo'a. seseorang yang berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidupnya maka ia harus bekerja, seseorang yang bekerja berarti dia telah memiliki keinginan yang ingin diraihny, dengan begitu seseorang dapat bekerja sesuai dengan harapan. Menurut Hasibuan (1999) dalam Didit Darmawan, 2000

organisasi bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap, dan terampil, namun yang lebih penting adalah mereka bersedia bekerja dengan giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan interpretasi yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya, dengan mengacu pada beberapa teori dan hasil penelitian sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil uji statistik menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja SDM dengan peran terbesar dalam membangun kemampuan kerja adalah ketrampilan, pengetahuan, pengalaman, fisik dan mental. Hasil analisis tersebut bermakna bahwa peningkatan kemampuan kerja terutama dalam hal dimensi ketrampilan, pengetahuan, pengalaman, fisik dan mental akan berpengaruh pada peningkatan kinerjanya. Hipotesis tentang adanya pengaruh kemampuan kerja pada kinerja menjadi terbukti.
2. Terdapat pengaruh Simultan dari variabel bebas yaitu variabel Kemampuan kerja terhadap variabel kinerja karyawan. Hal itu dibuktikan dengan hasil analisis data yang menghasilkan hasil Jadi $F_{hitung} > F_{tabel} (26,485 > 1,711)$ atau $Sig F < 5\% (0,000 < 0,05)$. Artinya bahwa secara bersama-sama variabel bebas yang terdiri dari (X1) Ketrampilan, (X2) Pengetahuan, (X3) Pengalamn, (X4) Fisik dan (X5) Intelektual mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) yang berarti menolak H_0 dan menerima H_a .

3. Variabel Kemampuan Fisik berpengaruh paling dominan karena mempunyai nilai kontribusi paling tinggi sehingga Kemampuan Fisik lebih berpengaruh Karyawan Hotel Swiss-belinn Malang

..

5.2 Saran

Berdasar kesimpulan yang telah diperoleh, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

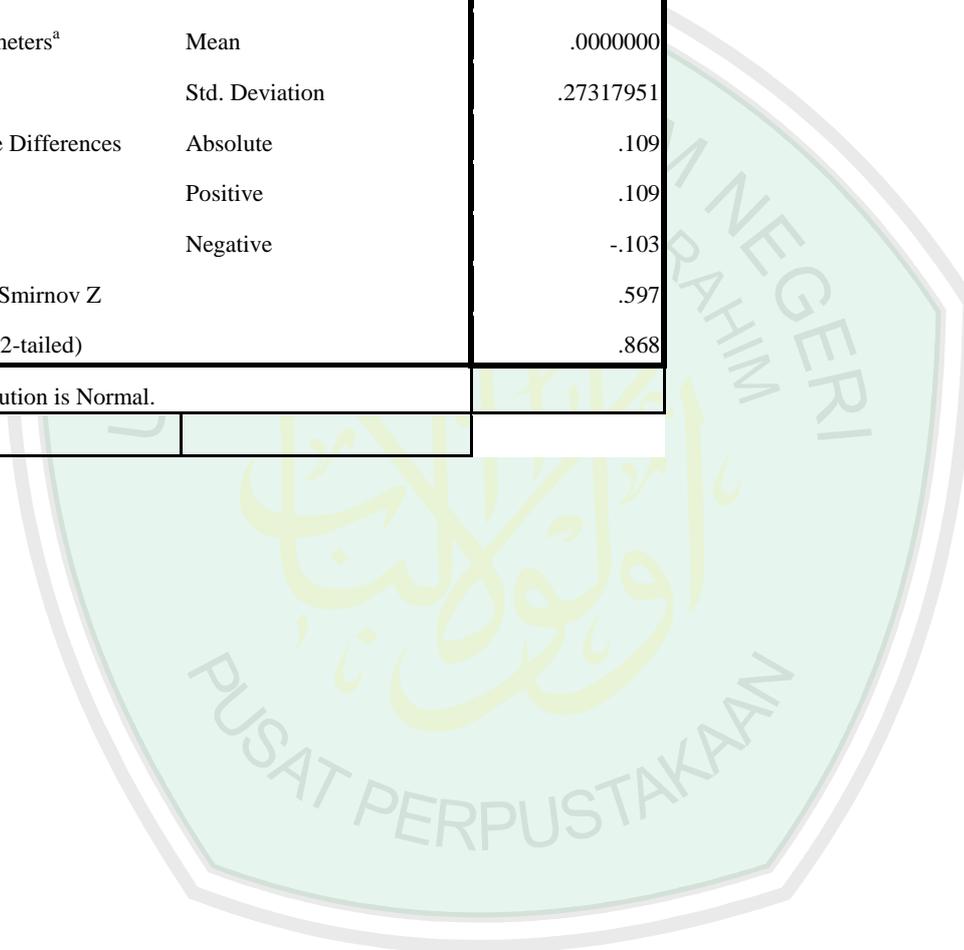
1. Dari hasil penelitian diketahui bahwa ketrampilan merupakan variabel yang paling dominan karena di departemen house keeping dan security perlu adanya Basic literacy skill, Technical skill, Interpersonal skill, Problem solving dalam menjalankan tugas yang ditujukan kepada karyawan tersebut.
2. Perusahaan harus lebih bisa memberika kesempatan untuk karyawan mendapat pendidikan formal untuk bisa meningkat kan kemampuan intelektual dan pengetahuan yang belum karyawan tersebut dapatkan.
3. Untuk peneliti selanjutnya yang akan membahas kemampuan kerja diharapkan hasil ini bisa menjadi pedoman sehingga akan menghasilkan penelitian yang lebih baik lagi.

Lampiran 4

Uji NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.27317951
Most Extreme Differences	Absolute	.109
	Positive	.109
	Negative	-.103
Kolmogorov-Smirnov Z		.597
Asymp. Sig. (2-tailed)		.868
a. Test distribution is Normal.		



Lampiran 5

tentang hotel

Logo



Swiss-Belhotel International logo melambangkan

"Profesionalisme, semangat, Komitmen dan Pelayanan prima "

MERAH dipandang tradisional Cina dan internasional warna yang mewakili SUKSES, KEMAKMURAN, KEBAHAGIAAN, PROFESIONALISME, KOMITMEN dan LAYANAN.

Merah dan putih juga warna nasional Swiss.

Beberapa grup Swiss-Belhotel International di dunia

 Australia

- The York by Swiss-Belhotel Sydney Australia

Republik Rakyat Tiongkok

- Swiss-Belhotel Changchun
- Swiss-Belhotel Hualun
- Swiss-Belhotel Lotus Lake

Indonesia

- Hotel Ciputra, Jakarta
- Swiss-Belhotel Mangga Besar, Jakarta
- Arion Swiss-Belhotel, Bandung
- Hotel Ciputra, Semarang
- Ciputra Golf, Club & Hotel, Surabaya
- Swiss-Belhotel Papua
- Swiss-Belhotel Borneo Banjarmasin
- Swiss-Belhotel Borneo Samarinda
- Swiss-Belhotel Maleosan Manado
- Grand Swiss-Belhotel Medan
- Swiss-Belhotel Harbour Bay, Batam
- Swiss-Bellinn Batam
- Swiss-Inn Batam
- Swiss-Belhotel Lagoi Bay, Bintan
- Swiss-Belhotel Kendari
- Swiss-Belhotel Hotel Manokwari
- Swiss-Belhotel Tarakan
- Bali Kuta Resort by Swiss-Belhotel Bali
- Pat-Mase, Villas at Jimbaran
- Swiss-Belhotel Bay View, Nusa Dua, Bali
- Swiss-Belhotel Silae, Palu
- Swiss-Belhotel, Ambon
- Swiss-Belhotel, Cirebon (Kawasan Cirebon Superblock)
- Swiss-Bellinn Kristal kupang NTT

- Swiss-Bellinn Mall SKA Hotel Pekanbaru
- Swiss-Bellinn Pangkalan Buun
- Swiss-Belhotel Pontianak (2015)
- Swiss-Belinn Singkawang (2015)

 **Malaysia**

- Golden Palm Tree Sepang

 **Filipina**

- The Linden Suites Manila

 **Vietnam**

- Swiss-Belhotel Golden Sand Resort & Spa Hoi An

 **Kuwait**

- Swiss-Belhotel Plaza Kuwait

 **Oman**

- Swiss-Belhotel Resort Masirah Island Oman
- Sohar Beach By Swiss-Belhotel

 **Qatar**

- Swiss-Belhotel Doha

 **Uni Emirat Arab**

- Gold Swiss-Belhotel Dubai

4.1.5 Fasilitas

Fasilitas

- ✓ Resepsionis 24 jam
- ✓ Bar
- ✓ Concierge
- ✓ Layanan laundry
- ✓ Koran
- ✓ Kotak penyimpanan
- ✓ Layanan kamar 24 jam
- ✓ Tempat parkir mobil
- ✓ Penukaran mata uang/penyimpanan bagasi
- ✓ Restoran
- ✓ Ruang merokok
- ✓ Antar-jemput bandara
- ✓ Coffee shop
- ✓ Fasilitas rapat
- ✓ Layanan kamar

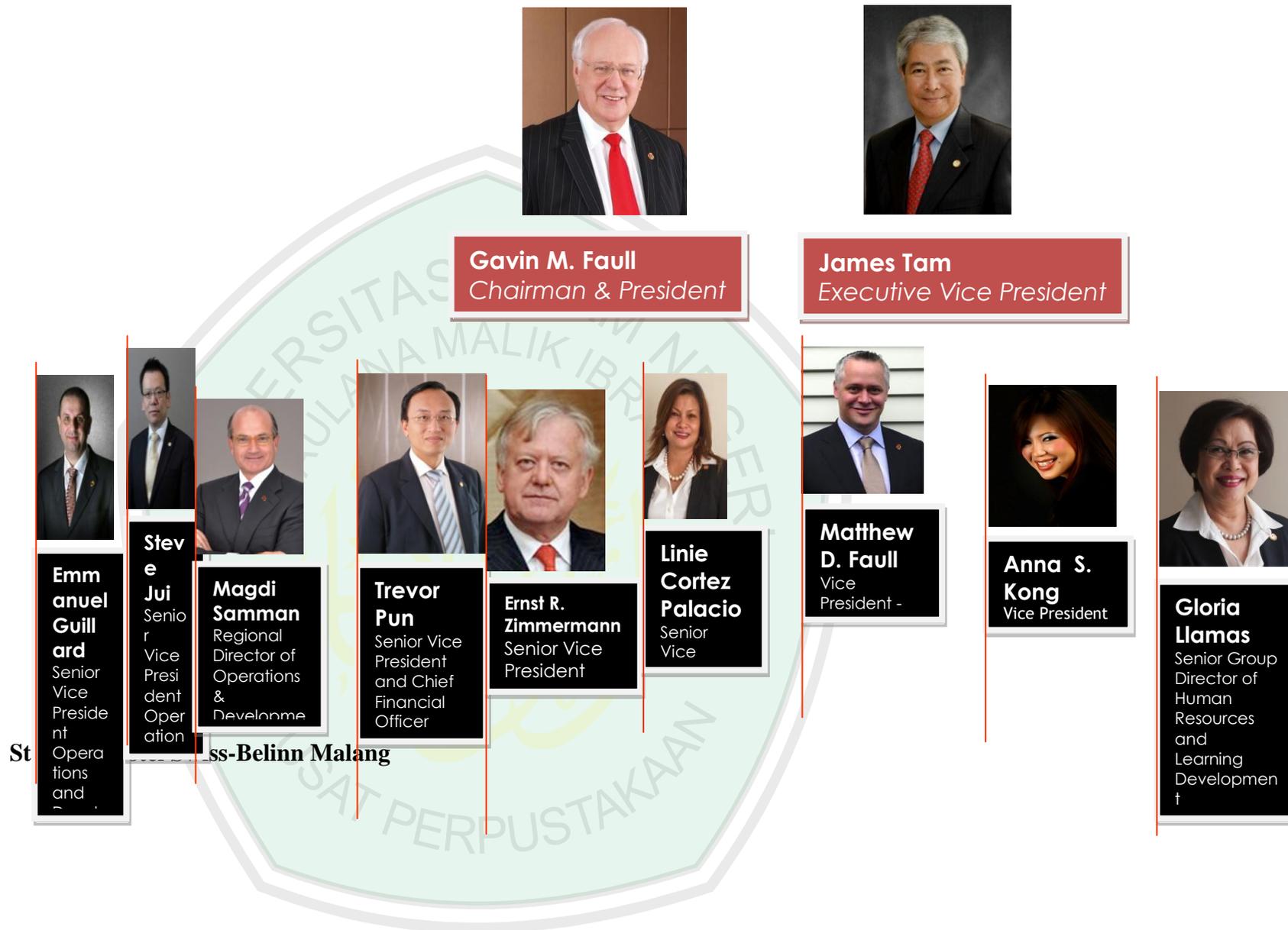
Internet

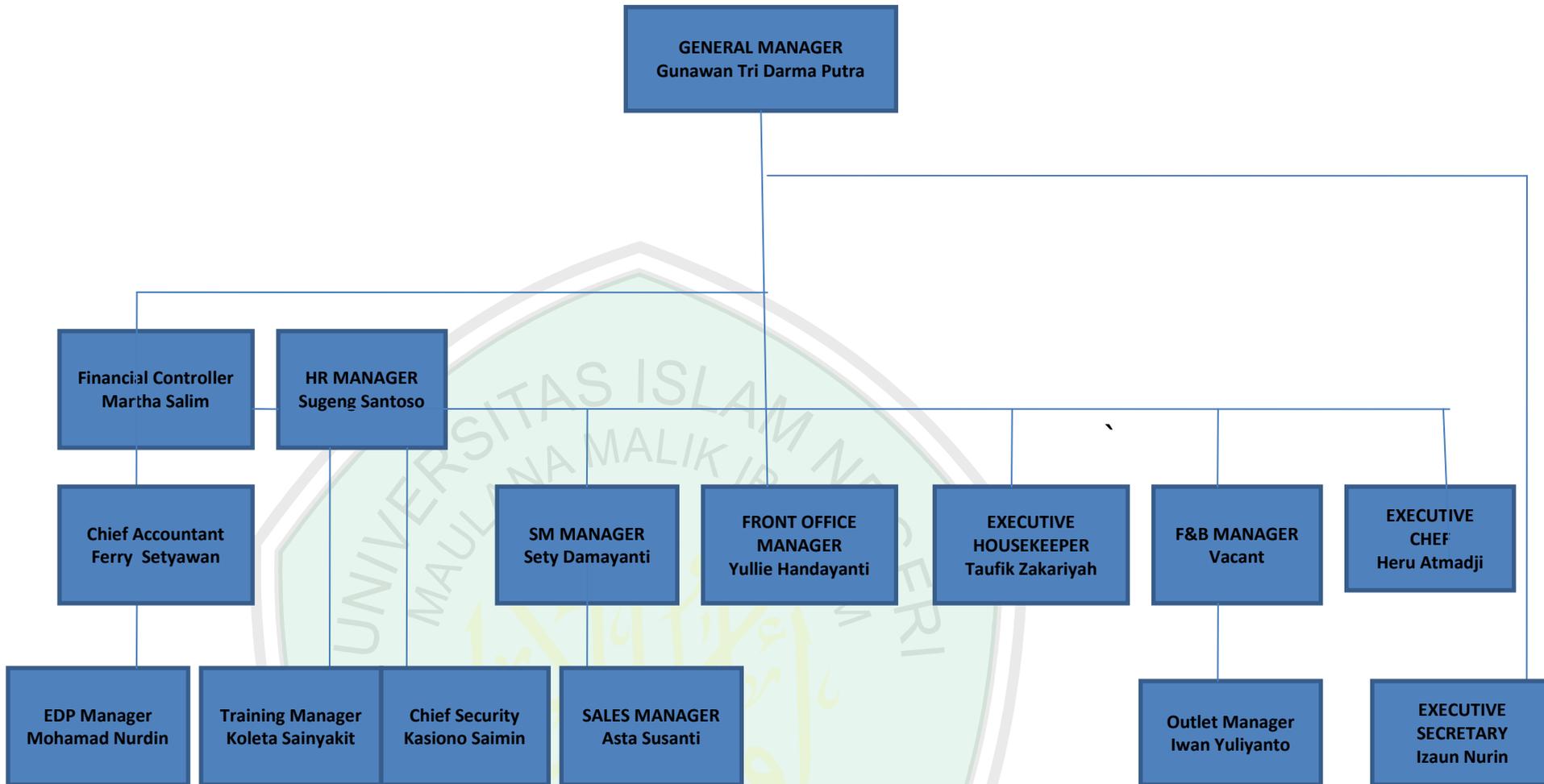
- ✓ wi-fi di tempat-tempat umum
- ✓ wi-fi gratis di semua kamar

Tempat Parkir

- ✓ tempat parkir mobil

4.1.6 Struktur Organisasi Hotel





LAMPIRAN 1

Analisis Validitas Reliabilitas

Variabel X1

		X1
X1.1	Pearson Correlation	.866**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
X1.2	Pearson Correlation	.877**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.683	2

Variabel X2

Correlations

		X2
x2.1	Pearson Correlation	.909**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
x2.2	Pearson Correlation	.869**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.729	2

Variabel X3

Correlations

		X3
x3.1	Pearson Correlation	.902**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
x3.2	Pearson Correlation	.912**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.798	2

Variabel X4

Correlations

		X4
x4.1	Pearson Correlation	.888**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
x4.2	Pearson Correlation	.900**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.749	2

Variabel X5

Correlations

		X5
x5.1	Pearson Correlation	.823**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
x5.2	Pearson Correlation	.793**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

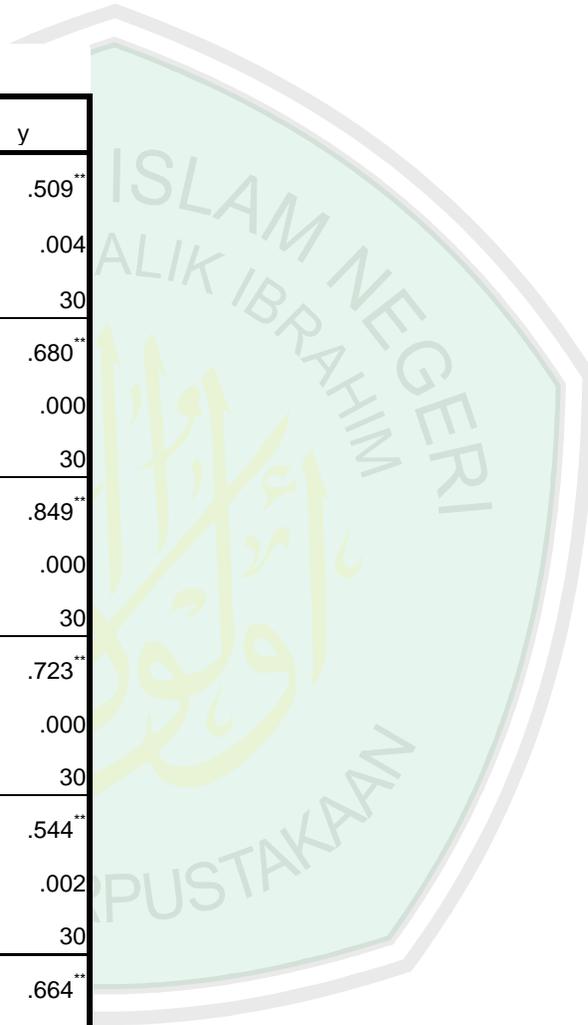
Cronbach's Alpha	N of Items
.668	2

Analisis Validitas Reliabilitas Variabel Y

Correlations

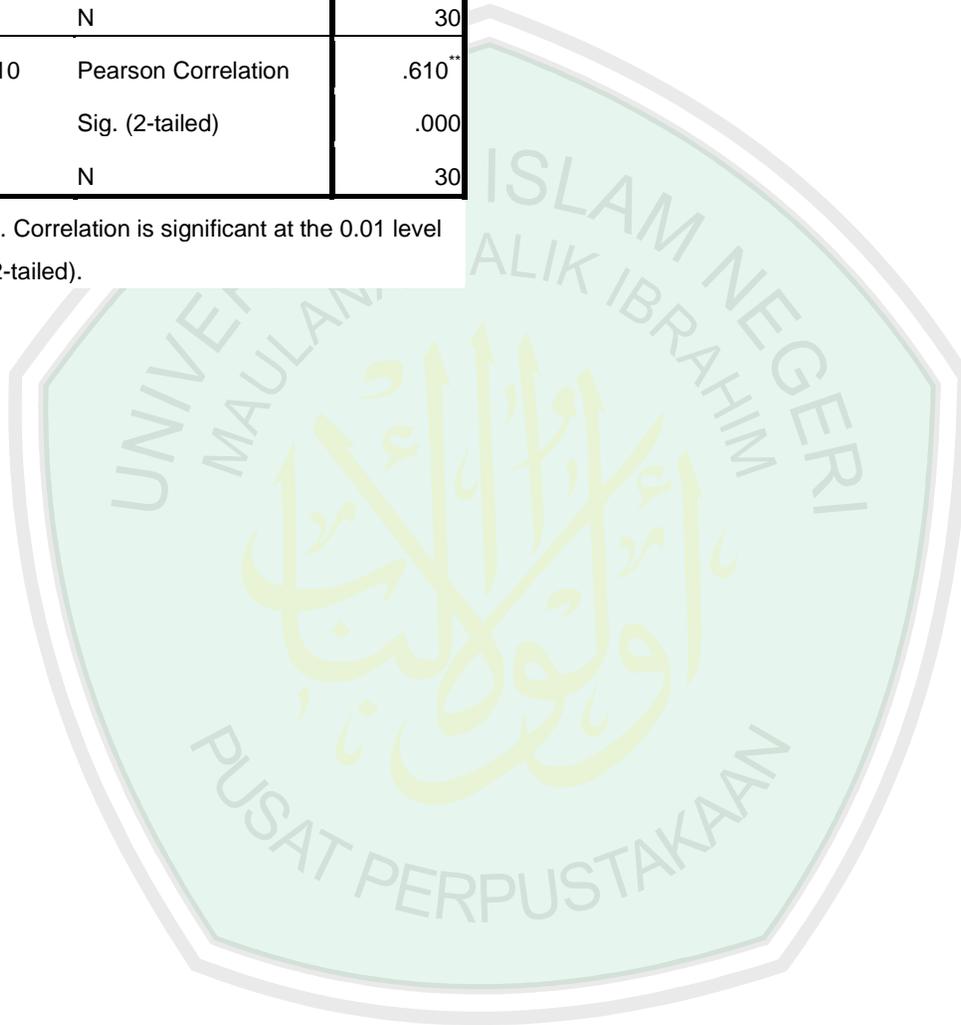
Correlations

		y
y1	Pearson Correlation	.509**
	Sig. (2-tailed)	.004
	N	30
y2	Pearson Correlation	.680**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
y3	Pearson Correlation	.849**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
y4	Pearson Correlation	.723**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
y5	Pearson Correlation	.544**
	Sig. (2-tailed)	.002
	N	30
y6	Pearson Correlation	.664**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
y7	Pearson Correlation	.564**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
y8	Pearson Correlation	.501
	Sig. (2-tailed)	.009



	N	30
y9	Pearson Correlation	-.079
	Sig. (2-tailed)	.680
	N	30
y10	Pearson Correlation	.610**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).



1. Kemampuan yang anda miliki berpengaruh terhadap kinerja (....)
2. Keterampilan merupakan faktor yang menentukan dalam kemampuan kerja yang anda miliki (....)
3. Pengetahuan yakni pendidikan membawa anda pada kemampuan yang optimal (....)
4. Anda mempunyai kemampuan kerja yang baik di dapat melalui pengalaman (....)
5. Kemampuan intelektual menjadikan anda lebih bisa memahami hubungan yang lebih kompleks, semua proses berfikir abstrak, menyesuaikan diri dalam pemecahan masalah dan kemampuan memperoleh kemampuan baru (....)
6. Kemampuan fisik menjadikan anda lebih semangat dalam melaksanakan tugas (....)
7. Pelatihan akan menjadikan anda lebih berkemampuan lebih baik (....)
8. Ketelitian merupakan hal yang paling penting dalam melaksanakan suatu pekerjaan (....)
9. Kinerja yang anda inginkan akan terealisasi dengan mudah apabila mempunyai tingkat pendidikan yang setinggi tigginya (....)
10. Petunjuk teknis pekerjaan tidak selalu berguna dalam meningkatkan kinerja (....)

A.sangat setuju B.Setuju C.ragu-ragu D.Tidak Setuju E.sangat tidak setuju

KUESIONER

“PENGARUH KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA HOTEL SWISSBEL-INN MALANG”

Bersama ini, saya mohon kesediaan Bapak/Ibu saudara untuk mengisi daftar kuesioner yang diberikan. Informasi yang Bapak/Ibu saudara berikan merupakan bantuan yang sangat berarti bagi saya dalam menyelesaikan penelitian ini. Atas bantuan dan perhatian Bapak/Ibu saudara, saya ucapkan terimakasih.

Petunjuk Pengisian Kuesioner

- Mohon diberi tanda silang (√) pada kolom jawaban Bapak/Ibu saudara yang di anggap paling sesuai. Pendapat anda dalam skala 1 s/d 5 yang memiliki makna:
Sangat Setuju(SS) = 5 Setuju/Puas (S) = 4
Ragu-Ragu (RR) = 3 Tidak Setuju(TS) = 2
Sangat Tidak Setuju(STS) = 1
- Setiap pertanyaan hanya membutuhkan satu jawaban saja.
- Mohon memberikan jawaban yang sebenarnya karena tidak akan mempengaruhi pekerjaan anda .
- Setelah mengisi kuesioner mohon Bapak/Ibu saudara berikan kepada yang menyerahkan kuesioner .
- Terimakasih atas partisipasi Anda.

IDENTITAS RESPONDEN

Nama Responden :
Usia :
Jenis Kelamin :
Lama Bekerja :

Variabel Kemampuan Kerja

NO	PERNYATAAN	SS	S	RR	TS	STS
1.	Saya telah melaksanakan petunjuk teknis pekerjaan untuk meningkatkan ketrampilan.					
2.	Saya terdorong untuk lebih teliti dalam menyelesaikan pekerjaan.					
3.	Saya merasa ada dorongan untuk mempunyai Tingkat pendidikan formal(lebih tinggi).					
4.	Pelatihan membuat anda lebih mempunyai pengetahuan.					
5.	Saya telah bekerja dengan baik serta tidak mengulangi kesalahan yang pernah dilakukan dengan melihat masa kerja.					
6.	Saya dapat menyelesaikan tugas dengan waktu yang tidak lama.					
7.	Saya menggunakan stamina untuk bekerja dengan prima.					
8.	Saya lebih bisa bekerja dengan cekatan dan kuat.					
9.	Dalam menyelesaikan konflik di perlukan kekuatan emosional.					
10.	Saya menjalankan kegiatan dengan mental.yang kuat.					

Variabel Kinerja

NO	PERNYATAAN	SS	S	RR	TS	STS
1.	Pekerjaan saya selesaikan dengan tuntas dan mempunyai kualitas yang baik.					
2.	Saya melaksanakan pekerjaan dengan sungguh-sungguh.					
3.	Pekerjaan saya selesaikan dengan tepat waktu.					
4.	Saya menggunakan waktu kerja dengan sebaik mungkin.					
5.	Saya mempunyai inisiatif yang baik dalam bekerja tanpa bergantung pada atasan.					
6.	Saya tidak menunggu perintah ketika terjadi hal yang terdesak.					
7.	Saya dapat mengerjakan tugas sesuai dengan perintah atasan.					
8.	Hasil kerja Saya sudah memenuhi apa yang diinginkan perusahaan.					
9.	Berinteraksi dengan sesama karyawan atau atasan mengenai pekerjaan adalah bentuk komunikasi.					
10.	Saya mudah menjalin hubungan dengan karyawan lain.					

No	x1,2	x2.1	x2.1	x2.2	x3.1	x3.2	x4.1	x4.2	x5.1	x5.2	y1	y2	y3	y4	y5	y6	y7	y8	y9	y10
1	4.0	3.0	3.0	3.0	3.0	4.0	2.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	4.0	5.0	3.0	3.0	4.0	5.0	3.0
2	4.0	4.0	3.0	4.0	4.0	4.0	3.0	5.0	4.0	5.0	3.0	4.0	5.0	4.0	5.0	4.0	4.0	3.0	4.0	4.0
3	4.0	4.0	3.0	3.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	3.0	4.0	5.0	5.0	5.0	5.0	4.0	3.0	4.0	4.0
4	4.0	4.0	4.0	4.0	3.0	4.0	5.0	4.0	4.0	5.0	5.0	5.0	5.0	4.0	4.0	5.0	4.0	3.0	4.0	5.0
5	4.0	4.0	3.0	4.0	4.0	3.0	3.0	3.0	4.0	4.0	4.0	5.0	5.0	5.0	4.0	3.0	4.0	5.0	4.0	4.0
6	4.0	3.0	4.0	4.0	4.0	3.0	4.0	3.0	3.0	4.0	3.0	3.0	4.0	5.0	4.0	3.0	4.0	5.0	5.0	3.0
7	4.0	5.0	5.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	5.0	4.0	4.0	3.0	4.0	4.0	5.0	4.0	3.0	3.0	3.0	4.0
8	4.0	4.0	5.0	5.0	3.0	4.0	3.0	3.0	4.0	4.0	4.0	3.0	3.0	3.0	3.0	4.0	3.0	5.0	5.0	4.0
9	5.0	5.0	4.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	4.0	5.0	5.0	5.0	4.0	4.0	5.0	4.0	4.0	4.0
10	3.0	4.0	3.0	4.0	3.0	4.0	3.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	3.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	3.0	3.0
11	4.0	4.0	5.0	4.0	3.0	3.0	4.0	3.0	4.0	4.0	3.0	3.0	3.0	3.0	4.0	4.0	3.0	4.0	5.0	4.0
12	5.0	5.0	4.0	4.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	4.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	4.0	4.0	4.0	4.0	5.0
13	3.0	3.0	3.0	4.0	4.0	4.0	2.0	2.0	3.0	4.0	3.0	4.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	4.0
14	5.0	4.0	4.0	5.0	5.0	5.0	4.0	4.0	4.0	5.0	4.0	5.0	5.0	5.0	5.0	4.0	4.0	4.0	3.0	5.0
15	5.0	4.0	4.0	4.0	4.0	5.0	4.0	4.0	4.0	4.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	4.0	4.0	5.0
16	5.0	5.0	3.0	3.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	4.0	4.0	4.0	4.0	5.0	5.0	4.0	5.0	4.0	4.0	4.0
17	4.0	3.0	4.0	4.0	3.0	3.0	3.0	2.0	3.0	4.0	4.0	4.0	3.0	3.0	4.0	3.0	4.0	4.0	4.0	4.0
18	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	3.0	4.0	4.0	4.0	3.0	4.0	4.0	3.0	3.0	4.0	4.0	4.0	3.0	4.0	4.0
19	5.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	3.0	4.0	3.0	5.0	3.0	3.0	4.0	5.0	4.0	4.0	4.0	4.0	3.0
20	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	4.0	5.0
21	4.0	5.0	5.0	4.0	5.0	5.0	3.0	5.0	5.0	5.0	3.0	4.0	5.0	5.0	5.0	4.0	4.0	4.0	3.0	5.0
22	3.0	3.0	3.0	4.0	3.0	3.0	4.0	5.0	3.0	4.0	3.0	3.0	4.0	5.0	4.0	3.0	4.0	3.0	4.0	4.0
23	4.0	4.0	3.0	3.0	5.0	4.0	3.0	3.0	4.0	4.0	4.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	5.0	4.0	5.0	3.0
24	4.0	5.0	4.0	5.0	5.0	5.0	4.0	5.0	5.0	4.0	5.0	5.0	4.0	3.0	3.0	4.0	4.0	4.0	3.0	5.0

25	3.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	5.0	5.0	4.0	4.0	2.0	3.0	3.0	4.0	5.0	4.0	3.0	5.0	5.0	3.0
26	3.0	3.0	5.0	5.0	3.0	3.0	3.0	4.0	3.0	5.0	3.0	4.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	4.0	4.0	3.0
27	4.0	3.0	3.0	4.0	4.0	3.0	4.0	4.0	3.0	3.0	4.0	4.0	3.0	3.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0
28	3.0	4.0	5.0	5.0	3.0	4.0	4.0	4.0	4.0	5.0	3.0	4.0	5.0	5.0	5.0	5.0	4.0	4.0	5.0	4.0
29	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	3.0	3.0	4.0	4.0	5.0	4.0	3.0	3.0	3.0	3.0	4.0	4.0	4.0	4.0	5.0
30	4.0	4.0	4.0	3.0	3.0	3.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	5.0	4.0	3.0	3.0	4.0	4.0	4.0	5.0	4.0

Lampiran 2

Data



Lampiran 3

Analisis Regresi dan Korelasi

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X5, X2, X4, X3, X1 ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: y

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.758 ^a	.575	.486	.30029	1.812

a. Predictors: (Constant), X5, X2, X4, X3, X1

b. Dependent Variable: y

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.924	5	.585	26.485	.001 ^a
	Residual	2.164	24	.090		
	Total	5.088	29			

a. Predictors: (Constant), X5, X2, X4, X3, X1

b. Dependent Variable: y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.735	.491		3.533	.002		
	X1	.165	.082	.467	2.017	.035	.330	3.027
	X2	-.004	.053	-.012	-.078	.939	.726	1.377
	X3	.206	.064	.020	2.093	.027	.368	2.717
	X4	.275	.045	.284	3.671	.008	.614	1.627
	X5	.040	.084	.104	.477	.637	.371	2.694

a. Dependent Variable: y

