**BAB IV**

**GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN DAN PEMBAHASAN**

**4.1. Sejarah Singkat Perusahaan**

The Jayakarta Daira Hotel Palembang yang berkantor di Jalan Jendral Sudirman No.153 Palembang, yang dibentuk berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 1996 tanggal 14 Februari 1996 dan Akte Notaris Harun Kamil, SH. No. 40 tanggal 11 Maret 1996.

The Jayakarta Daira Hotel Palembang didirikan oleh bapak Sjukur Pudjiadi pada tahun 1970. Bisnis ini dimulai dari hotel berlantai empat dengan 52 kamar, kemudian bertambah dua hotel lagi yang mana diketahui adalah The Jayakarta cisarua dan The Jayakarta Anyer, Perusahaan ini menjadi sebuah perusahaan untuk umum pada tahun 1990 dengan penawaran perdananya pada Jakarta stock exchange ( Bursa efek Jakarta ).

**The Jayakarta Daira Hotel Palembang adalah hotel bintang 4 yang terletak di Palembang**. Salah satu hotel terbaik untuk tinggal sementara di kota Palembang. Properti ini menawarkan 168 kamar dengan berbagai fasilitas, seperti kamar bebas rokok, penyejuk udara, handuk mandi, meja tulis dan akses internet (wireless). Akomodasi di Palembang ini juga memiliki fasilitas hotel, terdiri dari pelayanan kamar 24 jam, lantai eksekutif, lift, kedai kopi, layanan laundry atau dry cleaning. Selain itu, para tamu hotel juga bisa menikmati fasilitas rekreasi dan fasilitas olahraga yang disediakan di hotel, seperti pijat, kolam dalam hotel dan taman. Hotel ini mengunggulkan kombinasi kenyamanan modern dan unsur tradisional Palembang, membuatnya menjadi akomodasi yang berbeda.

***Grooming standards for Female employees****:*

* + - * + *Your hair should be clean, brushed and neat. If hair is long*

*(below shirt collar), it has to be tied up in a hair net*

* + - * + *Use only light cosmetics*
				+ *Avoid using strong perfume whilst on duty*
				+ *Acceptable jewelries are a wedding or engagement ring, one*

*pair of stud earrings or small loops and a watch only*

* + - * + *Nails should be clean, well manicured and keep at moderate*

*length. Only clear nail varnish is permitted*

* + - * + *Closed black shoes is to be worn with uniforms*
				+ *Name tag is part of each uniform ( at left hand side, approximately 15 cm from the shoulder)No conventional watches, glasses or contact lenses*

Akte Pendirian Perusahaan oleh Notaris Harun Kamil, SH tersebut telah diubah dengan Akte Nomor 08 tanggal 11 Oktober 2002 oleh Notaris Sri Rahayu Hadi Prasetyo, SH, dan telah disahkan oleh Menteri Kehakiman dan HAM RI dengan Surat Nomor C-20863 HT.01.04 tahun 2002 tanggal 25 Oktober 2002. Akte pendirian tersebut di atas kemudian diubah dengan Akte Nomor 34 tanggal 13 Agustus 2008, oleh Notaris Nur Muhammad Dipo Nusantara Pua   Upa, SH, dan telah disahkan oleh Menteri Hukum dan Hak Azazi Manusia Republik Indonesia Nomor AHU-55963.AH.01.02. Tahun 2008, dan dengan adanya perubahan Pasal 11 ayat (12) yang dituangkan dalam Akta Nomor 11 tanggal 14 September 2009, disahkan oleh Menteri Hukum dan Hak Azazi Manusia Republik Indonesia Nomor AHU- AH.01.10-18412 tanggal 22 Oktober 2009 memberikan catatan sejarah   tersendiri. Perusahaan ini juga telah berjalan mengikuti berbagai bentuk kebijakan pemerintah di bidang Perhotelan Quality perusahaan   sebelum akhirnya menjadi sebuah The Jayakarta Daira Hotel Palembang. Pada tahun 2002 perusahaan ini ditetapkan menjadi hotel berbintang empat yang siap bersaing di kanca perhotelan.

**Data Perusahaan**

**Nama Perusahaan :**

THE JAYAKARTA DAIRA HOTEL PALEMBANG PT.MUSI LINTAS PERMATA

**Alamat Kantor :**

Jalan Jendral Sudirman No.153 Palembang.

Telp : 0711 365 222 (Hunting) Fax : 0711 364 222

Website : [www.Hotel](http://www.Hotel/) Jayakarta daira@yahoo.com

Email : Jayakarta\_daira@yahoo.com

**4.2. Visi, Misi dan Tujuan Perusahaan**

*Visi*

Visi The Jayakarta Daira Hotel Palembang adalah menjadi perhotelan yg terus bisa bersaing di kanca perhotelan khususunya daerah Palembang

* Tangguh
* Memiliki daya saing prima, melalui peningkatan produktivitas, mutu, skala ekonomi usaha khususnya Pelayanan.
* Kararter Global

Mempunyai karakteristik perusahaan bertarap bintang 5 dengan proses bisnis dan kinerja Dengan meningkatkan pelayanan.

*Misi*

Misi The Jayakarta Daira Hotel Palembang adalah :

1. Menjalankan usaha perhotelan, dengan meningkatkan pelayanan sehingga khusus ya para tamu tetap memprioritaskan untuk menginap di The Jayakarta Daira Hotel Palembang.
2. Memberikan Harga khusus untuk tamu yang menginap lama (long stay).
3. Membangun tata kelola usaha yang efektif.
4. Mewujudkan daya saing guna menumbuh kembangkan perusahaan, khususnya untuk dunia perhotelan.
	1. Memelihara dan meningkatkan stakeholders value

*Tujuan*

Tujuan The Jayakarta Daira Hotel Palembang adalah sesuai dengan Akte Pendirian Perusahaan yang akan dicapai selama lima tahun kedepan adalah:

1. Meningkatkan Kualitas pelayanan khusunya untuk di semua departemen.
2. Mengutamakan Fasilitas yg ada di The Jayakarta Daira Hotel Palembang.
3. Berusaha meminimalis setiap permasalahan yg sering terjadi khususnya untuk pemesanan kamar.

Mutu dipahami sebagai sikap lahir dan batin untuk menghasilkan kinerja terbaik kepada pemangku kepentingan sebagai perwujudan kemulian diri. Mutu ditandai dengan sikap berpegan kualitas kerja dalam upaya merebut pangsa pasar dan menjaga kelangsungan hidup perusahaan.

**Organisasi**

Organisasi mengandung pengertian sadar akan posisi, peran, dan tanggung jawab dalam suatu system yang dinamis yang utuh serta menjunjung tinggi etos kerja dan kekeluargaan. Memandang organisai sebagai wadah insane yang utuh dan unggul, bercipta, berkarsa dan berkarya.

**Servis**

Servis diartikan sebagai panggilan untuk memberikan pelayanan terbaik kepada pemangku kepentingan demi pertumbuhan perseroan secara berkesinambungan.

**Inovasi**

Inovasi adalah tindakan dalm upaya perbaikan dan penyempurnan demi terus-menerus untuk mengembangkan proses kerja dan produk dalam rangka menciptakan nilai tambah. Semangat perubahan dirumuskan denagn memperhatiakn aspek – aspek dominan sesuai denan jenis, karakteristik konsumen.

**4.3. Struktur Organisasi**

Wilayah kerja The Jayakarta Daira Hotel Palembang beralamat di Jalan Jendral Sudirman No.153 yang terdiri dari 168 Dimulai dari tipe Superior, Deluxe, Junior Suite, President Suite.

**Gambar 4.3**

**Struktur organisasi**

**The Jayakarta Daira Hotel Palembang**



**Sumber** : The Jayakarta Daira Hotel Palembang

**4.4. Pembagian Tugas dan Tanggung Jawab**

 Dari struktur organisasi diatas dapat dilihat garis wewenang yang langsung dari atasan sampai bawahan. Hubungan atasan dan bawahan bersifat langsung melalui suatu garis wewenang dimana atasan dan bawahan bertanggungjawab untuk melaporkan kepada atasannya atau kepada atasannya atau kepada yang menduduki jabatannya satu tingkat diatasnya.

 Berdasarkan gambar struktur organisasi Hotel The Jayakarta Daira Palembang dapat diuraikan secara terperinci pembagian sebagai berikut :

* *General Manager*

*General Manager* adalah pimpinan dalam sebuah hotel yang posisinya dibawah *owner* ( pemilik hotel ) yang berperan penting dalam suatu hotel sebagai pengambil keputusan, kebijaksanaan yang telah dimusyawarahkan terlebih dahulu bersama karyawan – karyawan dan staf – staf yang bertugas di dalam hotel.

* *Assistant Manager*

*Assistant Manager* adalah orang yang menggantikan posisi general manager bila general manager berhalangan atau berada ditempat kerja dalam mengambil keputusan dan atas pengarahan general manager. Bagian ini mempunyai sub ordinat, antara lain:

* *Departement. Room Division Leader* yang terdiri dari : *House Keeping* dan *Front Office.*
* *Departement. Food And Beferage Leader*
* *Department. Accounting leader*
* *Departement. Security Leader*
* Front Ofiice

*Front Office* adalah kantor depan yang merupakan departemen yang mengurusi proses tamu check-in ataupun check-out dan bertanggung jawab atas penjualan kamar hotel baik yang melalui cara sistematis (reservasi) maupun langsung, dan sehingga sampai menyerahkan kunci kamar kepada tamu hotel dan juga memberikan pelayanan informasi selama mereka menginap di hotel. *Front Ofiice Supervisior* dalam bekerja dibantu oleh *Reseptionist, TO, Reservation, Bell Man, Door Man.*

* *House Keeping*

*House* Keeping adalah bagian yang bertanggung jawab mengenai masalah kamar, menjaga kebersihan, kerapian dan kelengkapan kamar tamu. *House Keeping Supervisor* dalam bekerja dibantu oleh *Room Boy, House Man* dan *Training.*

* *Departement Food and Beverage Leader*

*Departement Food and Beverage Leader* adalah sebuah departement yang bertugas untuk *melayani* dan menyiapkan pesanan makanan dan minuman, bertanggung jawab atas rasa, kebersihan dan nikmatnya makanan atau minuman yang disajikan. Unutuk mencapai sasaran kerja yang diinginkan, maka departemen ini dibagi dalam bekerja dibantu oleh *Cook Supervisor* dan *Waiter.*

* *Departement Accounting*

*Departement Accounting* adalah sebuah departemen yang bertanggung jawab dalam pembukuan semua transaksi hotel, baik pendapat maupun pengeluaran yang ditimbulkan oleh pengoperasian hotel, sehingga setiap bulan dapat memberikan informasi kepada pihak managemen berupa financial statement. *Departement Accounting* juga berfungsi sebagai alat kontrol bagi departemenlainnya yang berada di lingkungan hotel iti sendiri.

* *Departement Security*

*Departement Security* adalah yang bertugas bertanggung jawab atas keamanan lingkungan hotel baik di dalam maupun di luar agar tamu merasa nyaman dengan keadaan sekitar hotel.

* Personalia

*Personalia* adalah bagian dalam suatu hotel yang memiliki tugas menyeleksi penerimaan calon karyawan dan bertugas memindahkan karyawan ke departemen – departemen yang telah ditentukan tugas pokoknya adalah menangani masalah kepegawaian.

* *Engineering*

*Engineering* adalah suatu ilmu keteknikan yang dipraktekkan ke dalam kehidupan kita untuk mempermudah kita dalam melakukan seseuatu. Engineering mampu mengatasi permasalahan yang ada di sekitar kehidupan sehari – hari dari hal yang terkecil sehingga besar. Engineering bertugas untuk mengurus bagian teknik perusahaan terutama instalasi listrik dan sebagainya.

* *Marketing*

*Marketing* adalah sebuah departemen yang bertanggung jawab dalam penanganan di bidang promosi dan pemasaran hotel atas segala aktivitas yang dimiliki hotel dan sekaligus mencari relasi danmenjual fasilitas yang ada di hotel.

**4.5. Pengaruh Faktor Motivasi, Kepuasan Kerja, Lingkungan Fisik, dan Kemampuan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada The Jayakarta Daira Hotel Palembang**

Pada bab ini penulis akan menganalisis dan membahas permasalahan pada bab sebelumnya berdasarkan data-data dan variable-variabel penelitian dengan dilandasi teori-teori dari para ahli yang berkaitan dengan permasalahan yang ada yaitu bagaimana pengaruh faktor motivasi, kepuasan kerja, lingkungan fisik, kemampuan kerja karyawan pada The Jayakarta Daira Hotel Palembang. Berdasarkan dari hasil jawaban yang diperoleh dari penyebaran kuisioner, kita dapat mengetahui pendapat Karyawan apakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sangat kuat atau berpengaruh sangat lemah dan mungkin tidak memiliki pengaruh.

Maka dari itu penulis telah menyebarkan kuisioner kepada 61 karyawan sebagai responden, yaitu masing-masing variable dengan 12 pernyataan yang diberikan pada responden yang menjadi sampel pada penelitian ini. Setelah mendapatkan jawaban dari berbagai pertanyaan yang diajukan kepada responden, penulis mengelolah data kualitatif tersebut menjadi data kuantitatif dengan memberikan skor terhadap jawaban tersebut menurut skala likert yaitu:

Alternatif jawaban bobot nilai bila positif.

1. Sangat setuju skor 5
2. Setuju skor 4
3. Ragu-ragu skor 3
4. Tidak setuju skor 2
5. Sangat tidak setuju skor 1

 Dari hasil perhitungan yang telah dilakukan setelah menyebar kuisioner kepada responden sebanyak 61 orang responden, dalam hasil tersebut jawaban yang diberikan oleh pegawai sangat bervariasi.

**4.5.1. Faktor Motivasi Pada The Jayakarta Daira Hotel Palembang**

Berikut akan dijelaskan mengenai tabulasi hasil kuisioner variabel faktor motivasi ( X1 ) :

**Tabel 4.5.1.**

**(X) Faktor Motivasi**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| No | Faktor Motivasi | SS(5) | S(4) | RR(3) | TS(2) | STS (1) | Jumlah | Rata-Rata |
| 1 | Perusahaan bertanggung jawab atas keselamatan kerja | 15 | 39 | 4 | 2 | 0 | 247/61 | 4,08 |
| 24,6% | 63,9% | 6,6% | 4,9% | 0% |
| 2 | Adil kebijaksanaan pimpinan terhadap semua karyawannya | 9 | 40 | 10 | 2 | 0 | 239/61 | 3,91 |
| 14,8% | 65,6% | 16,4% | 3,3% | 0% |

Hasil kuesioner dari variabel motivasi (X1) diketahui adanya nilai rata-rata terbesar 4,08 yaitu pada pernyataan pertama Perusahaan bertanggung jawab atas keselamatan kerja , sedangkan nilai rata-rata terendah sebesar 3,19 yaitu Adil kebijaksanaan pimpinan terhadap semua karyawannya.

**4.5.2. Kepuasan Kerja Pada The Jayakarta Daira Hotel Palembang**

Berikut akan dijelaskan mengenai tabulasi hasil kuisioner variabel kepuasan kerja ( X2 ) :

**Tabel 4.5.2.**

**(X2) Kepuasan Kerja**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| No | Faktor Kepuasan Kerja | SS(5) | S(4) | RR(3) | TS(2) | STS (1) | Jumlah | Rata-Rata |
| 1 | Sudah memenuhi standar upah minimum karyawan | 11 | 29 | 15 | 6 | 0 | 228/61 | 3,73 |
| 18,0% | 47,5% | 24,6% | 9,8% | 0% |
| 2 | Fasilitas untuk karyawan cukup lengkap | 12 | 38 | 4 | 6 | 1 | 237/61 | 3,88 |
| 19,7% | 62,3% | 6,6% | 9,8% | 1,6% |

Hasil kuesioner dari variabel kepuasan kerja (X2) diketahui adanya nilai rata-rata terbesar 3,88 yaitu pada pernyataan kedua fasilitas untuk karyawan cukup lengkap, sedangkan nilai rata-rata terendah sebesar 3,73 yaitu sudah memenuhi standar upah minimum karyawan.

**4.5.3. Lingkungan Fisik Pada The Jayakarta Daira Hotel Palembang**

Berikut akan dijelaskan mengenai tabulasi hasil kuisioner variabel lingkungan fisik ( X3 ):

**Tabel 4.5.3.**

**(X3) Lingkungan Fisik**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| No | Faktor Lingkungan Fisik | SS(5) | S(4) | RR(3) | TS(2) | STS (1) | Jumlah | Rata-Rata |
| 1 | Perlengkapan penerangan sudah memenuhi standar | 11 | 39 | 11 | 0 | 0 | 244/61 | 4,00 |
| 18,0% | 63,9% | 18,0% | 0% | 0% |
| 2 | Lingkungan sekitar tidak mempengaruhi kinerja karyawan | 22 | 36 | 2 | 1 | 0 | 262/61 | 4,29 |
| 36,1% | 59,0% | 3,3% | 1,6% | 0% |

Hasil kuesioner dari variabel lingkungan fisik (X3) diketahui adanya nilai rata-rata terbesar 4,29 yaitu pada pernyataan kedua lingkungan sekitar tidak mempengaruhi kinerja karyawan, sedangkan nilai rata-rata terendah sebesar 4,00 yaitu perlengkapan penerangan sudah memenuhi standar.

**4.5.4. Kemampuan Pada The Jayakarta Daira Hotel Palembang**

Berikut akan dijelaskan mengenai tabulasi hasil kuisioner variabel kemampuan ( X4) :

**Tabel 4.5.4.**

**(X4) Kemampuan**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| No | Faktor Kemampuan | SS(5) | S(4) | RR(3) | TS(2) | STS (1) | Jumlah | Rata-Rata |
| 1 | Komunikasi karyawan berjalan lancar | 11 | 32 | 12 | 6 | 0 | 231/61 | 3,78 |
| 18,0% | 52,5% | 19,7% | 9,8% | 0% |
| 2 | Pelatihan yang dilakukan berjalan dengan baik | 7 | 29 | 16 | 9 | 0 | 217/61 | 3,55 |
| 11,5% | 47,5% | 26,2 | 11,5% | 0% |

Hasil kuesioner dari variabel kemampuan (X4) diketahui adanya nilai rata-rata terbesar 3,78 yaitu pada pernyataan pertama komunikasi karyawan berjalan lanjar, sedangkan nilai rata-rata terendah sebesar 3,55 yaitu pelatihan yang dilakukan berjalan dengan baik.

**4.5.5. Prestasi Kerja Pada The Jayakarta Daira Hotel Palembang**

Berikut akan dijelaskan mengenai tabulasi hasil kuisioner variabel Prestasi Kerja (Y) :

**Tabel 4.5.5.**

**(Y) Prestasi Kerja**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| No | Faktor Prestasi Kerja | SS(5) | S(4) | RR(3) | TS(2) | STS (1) | Jumlah | Rata-Rata |
| 1 | Gaji yang diberikan perusahaan sesuai dengan pekejaan | 14 | 31 | 16 | 0 | 0 | 242/61 | 3,96 |
| 23,0% | 50,8% | 26,2% | 0% | 0% |
| 2 | Jadwal lembur sesuai dengan kondisi dan keadaan karyawan | 11 | 28 | 22 | 0 | 0 | 237/61 | 3,18 |
| 18,0% | 45,9% | 36,1% | 0% | 0% |
| 3 | Perusahaan memberikan penghargaan pada karyawan yang berpestasi | 4 | 43 | 14 | 0 | 0 | 234/61 | 2,13 |
| 23,0% | 70,5% | 6,6% | 0% | 0% |
| 4 | Perusahaan memberikan tunjangan kesehatan yang memadai | 18 | 29 | 14 | 0 | 0 | 248/61 | 4,05 |
| 29,5% | 47,5% | 23,0% | 0% | 0% |

Hasil kuesioner dari variabel prestasi kerja (Y) diketahui adanya nilai rata-rata terbesar 4,05 yaitu pada pernyataan keempat yaitu perusahaan memberikan tunjangan kesehatan yang memadai, sedangkan nilai rata-rata terendah sebesar 2,13 yaitu Perusahaan memberikan penghargaan pada karyawan yang berpestasi.

**4.6 Analisis Pengujian**

**4.6.1 Analisis Regresi Linier Berganda**

**Tabel 4.6.1**

**Ringkasan Hasil Analisis Regresi**

|  |
| --- |
| **Coefficientsa** |
| Model | Unstandardized Coefficients | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 1. |  (Constant) | ,918 | ,534 |  | 1,718 | ,091 |
| Faktor motivasi | ,402 | ,164 | ,389 | 2,448 | ,018 |
| Kepuasan kerja | ,133 | ,122 | ,139 | 1,088 | ,281 |
| Lingkungan fisik | ,184 | ,086 | ,242 | 2,131 | ,037 |
| Kemampuan | -,004 | ,149 | -,004 | -,029 | ,977 |
| a. Dependent Variable: prestasikerja |

**Sumber : Data Primer yang telah diolah oleh SPSS 20,0**

Berdasarkan hasil regresi yang terdapat pada tabel di tunjukan persamaan regresi pengaruh faktor motivasi, kepuasan kerja, lingkungan fisik, kemampuan terhadap prestasi kerja adalah sebagai berikut :

**Y = 0,918 + 0,402 + 0,113 + 0,184 – 0,004 + e**

Dari persamaan regresi di atas dapat dikatahui bahwa :

1. Nilai konstanta a 0,918 berarti bahwa jika motivasi (X1), kepuasan kerja (X2), lingkungan fisik (X3), kemampuan (X4, sama dengan nol maka Prestasi kerja akan bernilai 0,918.
2. Koefisien regresi motivasi (b1) = 0,402 berarti jika motivasi mengalami peningkatan sebanyak satu unit skor, maka prestasi kerja (Y) juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,402.
3. Koefisien regresi kepuasan kerja (b2) = 0,113 berarti jika kepuasan kerja mengalami peningkatan sebanyak satu unit skor, maka prestasi kerja (Y) akan mengalami penurunan sebesar 0,113.
4. Koefisien regresi lingkungan fisik (b3) = 0,184 berarti jika lingkungan fisik mengalami peningkatan sebanyak satu unit skor, maka prestasi kerja ( Y ) juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,184.
5. Koefisien regresi kemampuan (b4) = -0,004 berarti jika kemampuan mengalami penururnan sebanyak satu unit skor, maka prestasi kerja (Y) akan mengalami penurunan sebesar –0,004,.

**4.6.2 Koefisien Determinasi**

Usman (2006 : 20 ) menyatakan nilai koefisien deteriminasi (R2) dapat menginformasikan baik tidaknya model regresi yang terestimasi. Nilai koefisien determinasi berganda (R2) mencerminkan seberapa besar sumbangan pengaruh variasi dari variabel dependen dapat diterangkan oleh variabel independen.

**Tabel 4.6.2**

**Koefisien Determinasi**

|  |
| --- |
| **Model Summary** |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | ,587a | ,345 | ,298 | ,49799 |
| a. Predictors: (Constant), kemampuan, lingkungan fisik, kepuasan kerja, faktor motivasi |

**Sumber : Data primer yang telah diolah oleh SPSS 20.0**

 Besaran Koefisien determinasi ( R2 ) = 0,345 menunjukan bahwa variabel dependen yaitu prestasi kerja memiliki determinasi sebesar 34,5% dapat dijelaskan oleh variabel independen yaitu motivasi, kepuasan kerja, lingkungan fisik, dan kemampuan. Sedangkan sisanya sebesar 65,5% dijelaskan oleh faktor-faktor lainnya yang tidak termasuk dalam penelitian ini seperti kompensasi (iswahyu hartati, 2005) dan faktor asosiasi (ni ketut sariyathi, 2003).

**4.6.3 Koefisien Korelasi**

 Berdasarkan pada perhitungan statistik yang ditunjukkan pada tabel 4.4.2 maka diperoleh nilai korelasi ( R) sebesar 0,587 menunjukan bahwa antara variabel independen yaitu motivasi, kepuasan kerja, lingkungan fisik, dan kemampuan mempunyai keeratan yang cukup dengan variabel dependen yaitu prestasi kerja.

**Table 4.6.3**

**Tabel Koefisien korelasi atau Nilai r**

|  |  |
| --- | --- |
| **Koefisien Interval** | **Tingkat Hubungan** |
| 0,00 – 0,19 | Sangat Rendah |
| 0,20 – 0,399 | Rendah |
| 0,40 – 0,599 | Cukup |
| 0,60 – 0,799 | Kuat |
| 0,80 – 1,00 | Sangat Kuat |

**Sumber : Sugiyono, 2005 : 216**

* + 1. **Uji Parsial (Uji t)**

 Uji ini digunakan untuk mengetahui apabila dalam model regresi variabel secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen ( Priyanto, 2010 : 68). Uji – t dapat dilihat dari tabel berikut :

**Tabel 4.6.4**

**Uji Parsial (Uji t)**

|  |
| --- |
| **Coefficientsa** |
| Model | Unstandardized Coefficients | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 1. |  (Constant) | ,918 | ,534 |  | 1,718 | ,091 |
| Faktor motivasi | ,402 | ,164 | ,389 | 2,448 | ,018 |
| Kepuasan kerja | ,133 | ,122 | ,139 | 1,088 | ,281 |
| Lingkungan fisik | ,184 | ,086 | ,242 | 2,131 | ,037 |
| Kemampuan | -,004 | ,149 | -,004 | -,029 | ,977 |
| a. Dependent Variable: prestasikerja |

**Sumber : Data Primer yang telah diolah SPSS 20,0**

1. Pengaruh Motivasi terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja dengan menggunakan program SPSS seperti pada tabel 4.4.4 di peroleh t hitung sebesar 2,448 > t tabel 1,671 dengan taraf signifikasi sebesar 0,018 < a = 0,05 dapat disimpulkan bahwa Ho di tolak dan Ha diterima. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh antara motivasi terhadap prestasi kerja.

1. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh kepuasan terhadap prestasi kerja dengan menggunakan program SPSS seperti pada tabel 4.4.4 di peroleh t hitung sebesar 1,088 < t tabel1,671 dengan taraf signifikasi sebesar 0,281 < a = 0,05 dapat disimpulkan bahwa Ho diterima dan Ha ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa tidak adanya pengaruh antara kepuasan kerja terhadap prestasi kerja.

1. Pengaruh Lingkungan Fisik terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh lingkungan fisik terhadap prestasi kerja dengan menggunakan program SPSS seperti pada tabel 4.4.4 di peroleh t hitung sebesar 2,131 > t tabel 1,671 dengan taraf signifikasi sebesar 0,037 < a = 0,05 dapat disimpulkan bahwa Ho di tolak dan Ha diterima. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh antara lingkungan fisik terhadap prestasi kerja.

1. Pengaruh Kemampuan terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh kemampuan terhadap prestasi kerja dengan menggunakan program SPSS seperti pada tabel 4.4.4 di peroleh t hitung sebesar -0,029 < t tabel 1,671 dengan taraf signifikasi sebesar 0,977 > a = 0,05 dapat disimpulkan bahwa Ho diterima dan Ha ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa tidak adanya pengaruh antara kemampuan terhadap prestasi kerja.

**4.6.5 Uji Simultan (Uji F)**

 Uji F digunakan untuk menguji koefisien (Slope) regresi secara bersama – sama (Nachrowi dan Usman, 2006 : 16)

**Table 4.6.5**

**Uji simultan (Uji F)**

|  |
| --- |
| **ANOVAa** |
| Model | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 7,315 | 4 | 1,829 | 7,374 | ,000b |
| Residual | 13,888 | 56 | ,248 |  |  |
| Total | 21,202 | 60 |  |  |  |
| a. Dependent Variable: prestasikerja |
| b. Predictors: (Constant), kemampuan, lingkungan fisik, kepuasan kerja, faktor motivasi |

**Sumber : Data primer yang telah diolah oleh SPSS 20,0**

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa nilai F hitung adalah 7,374 dan F-tabel 2,54 dengan taraf signifikasi 0,000. Nilai signifikan lebih kecil dari 0,05. Uji Simultan 7,374 > 2,54 atau 0,000 < a = 0,05, maka ada pengaruh yang signifikan dari motivasi, kepuasan kerja, lingkungan fisik dan kemampuan terhadap prestasi kerja.

**4.7 Pembahasan**

Hasil uji F dilihat dari regresi yang menunjukkan angka signifikan probabilitas F-hitung sebesar 7,374 > t tabel 2,54 taraf signifikasi 0,000 < α = 0,05 dengan demikian dapat disimpulkan Ho ditolak dan Ha diterima yang berarti motivasi, kepuasan kerja, lingkungan fisik dan kemampuan terhadap prestasi kerja karyawan pada the jayakarta daira hotel Palembang.

 Pada variabel motivasi diperoleh nilai koefisiensinya sebesar 2,448 hal ini membuktikan bahwa motivas berpengaruh signifikan secara positif terhadap prestasi kerja, Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja dengan menggunakan program SPSS seperti pada tabel 4.4.4 di peroleh t hitung sebesar 2,448 > t tabel 1,671 dengan taraf signifikasi sebesar 0,018 < a = 0,05 dapat disimpulkan bahwa Ho di tolak dan Ha diterima. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh antara motivasi terhadap prestasi kerja.

 Variabel kepuasan kerja diperoleh nilai koefisiensinya sebesar 1,088 hal ini membuktikan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan secara positif terhadap prestasi kerja,Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh kepuasan terhadap prestasi kerja dengan menggunakan program SPSS seperti pada tabel 4.4.4 di peroleh t hitung sebesar 1,088 < t tabel1,671 dengan taraf signifikasi sebesar 0,281 < a = 0,05 dapat disimpulkan bahwa Ho diterima dan Ha ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa tidak adanya pengaruh antara kepuasan kerja terhadap prestasi kerja.

 Variabel Lingkungan Fisik diperoleh nilai koefisiensinya sebesar 2,131 hal ini membuktikan bahwa lingkungan fisik berpengaruh signifikan secara positif terhadap prestasi kerja. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh lingkungan fisik terhadap prestasi kerja dengan menggunakan program SPSS seperti pada tabel 4.4.4 di peroleh t hitung sebesar 2,131 > t tabel 1,671 dengan taraf signifikasi sebesar 0,037 < a = 0,05 dapat disimpulkan bahwa Ho di tolak dan Ha diterima. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh antara lingkungan fisik terhadap prestasi kerja.

 Variabel kemampuan diperoleh nilai koefisiensinya sebesar 2,131 hal ini membuktikan bahwa kemampuan tidak berpengaruh signifikan secara positif terhadap prestasi kerja. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh kemampuan terhadap prestasi kerja dengan menggunakan program SPSS seperti pada tabel 4.4.4 di peroleh t hitung sebesar -0,029 < t tabel 1,671 dengan taraf signifikasi sebesar 0,977 > a = 0,05 dapat disimpulkan bahwa Ho diterima dan Ha ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa tidak adanya pengaruh antara kemampuan terhadap prestasi kerja.

 Berdasarkan Koefisien determinasi ( R2 ) = 0,345 menunjukan bahwa variabel dependen yaitu prestasi kerja memiliki determinasi sebesar 34,5% dapat dijelaskan oleh variabel independen yaitu motivasi, kepuasan kerja, lingkungan fisik, dan kemampuan. Sedangkan sisanya sebesar 65,5% dijelaskan oleh faktor-faktor lainnya yang tidak termasuk dalam penelitian ini seperti kompensasi (iswahyu hartati, 2005) dan faktor asosiasi (ni ketut sariyathi, 2003).