

Budaya Organisasi sebagai nilai dan kepercayaan Bersama yang berinteraksi dengan banyak orang, struktur dan sistem suatu organisasi untuk menghasilkan norma- norma perilaku. Budaya organisasi merupakan pedoman berperilaku bagi orang-orang dalam hotel harper perintis makassar. Pentingnya pelatihan kerja bukan hanya untuk karyawan yang bersangkutan saja, tetapi juga untuk kepentingan perusahaan. Karena dengan meningkatnya kemampuan dan keterampilan para karyawan, dapat meningkatkan produktivitas kerja pada karyawan. Ketika produktivitas kerja meningkat maka perusahaan akan memperoleh keuntungan. Pelatihan juga merupakan upaya mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian karyawan. Oleh sebab itu, setiap organisasi yang ingin berkembang, pelatihan karyawan harus memperoleh perhatian lebih besar sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Pada dasarnya manusia selalu menginginkan hal baik, sehingga daya pendorong atau penggerak yang memotivasi semangat kerja tergantung dari harapan yang diperoleh, jika harapan itu menjadi kecintaan maka seseorang akan meningkatkan motivasinya dalam bekerja. Pendapat dari Ernest dalam mangkunegara (2008:93). Kinerja karyawan adalah profesi yang diperoleh seseorang dalam menjalankan tugas. Keberhasilan organisasi tergantung pada kinerja orang yang bersangkutan. Oleh karena itu, kinerja setiap karyawan harus dinilai kinerjanya, agar kinerja sumber daya manusia dapat di nilai secara objektif.



Dwi Rahmasari | Hasanuddin Remmang | Miah Said

Optimalisasi Kinerja Karyawan



ISBN 978-623-226-426-1



Penerbit
Pusaka Almaida

Dwi Rahmasari | Hasanuddin Remmang | Miah Said

Optimalisasi
**Kinerja
Karyawan**

OPTIMALISASI KINERJA KARYAWAN

Copyright@penulis 2022

Penulis:

Dwi Rahmasari
Hasanuddin Remmang
Miah Said

Editor:

Arwini Puspita

Tata Letak & Sampul

Mutmainnah

vi + 59 halaman

15,5 x 23 cm

Cetakan: 2022

Di Cetak Oleh: CV. Berkah Utami

ISBN: 978-623-226-428-1

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Dilarang memperbanyak seluruh atau sebagian isi buku ini
tanpa izin tertulis penerbit



Penerbit: Pusaka Almaida

Jl. Tun Abdul Razak I Blok G.5 No. 18

Gowa - Sulawesi Selatan – Indonesia

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan yang maha pengasih lagi maha penyayang atas segala rahmat dan berkahnya, sehingga penyusunan buku ini dapat di selesaikan yang berjudul “**Optimalisasi Kinerja Karyawan**”. Melalui perhelatan waktu yang relatif panjang, akhirnya buku ini tiba pada suatu titik pendedikasiannya oleh sebuah tuntutan dari sebuah tuntutan dari sebuah implementasi akademik.

Budaya Organisasi sebagai nilai dan kepercayaan Bersama yang berinteraksi dengan banyak orang, struktur dan sistem suatu organisasi untuk menghasilkan norma-norma perilaku. Budaya organisasi merupakan pedoman berperilaku bagi orang-orang dalam hotel harper perintis makassar. Pentingnya pelatihan kerja bukan hanya untuk karyawan yang bersangkutan saja, tetapi juga untuk kepentingan perusahaan. Karena dengan meningkatnya kemampuan dan keterampilan para karyawan, dapat meningkatkan produktivitas kerja pada karyawan. Ketika produktivitas kerja meningkat maka perusahaan akan memperoleh keuntungan.

Pelatihan juga merupakan upaya mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian karyawan. Oleh sebab itu, setiap organisasi yang ingin berkembang, pelatihan karyawan harus memperoleh perhatian lebih besar sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Pada dasarnya manusia selalu menginginkan hal baik, sehingga daya pendorong atau penggerak yang memotivasi semangat kerja tergantung dari harapan yang diperoleh, jika harapan itu menjadi kecintaan maka seseorang akan meningkatkan

motivasi dalam bekerja. Pendapat dari Ernest dalam mangkunegara (2008:93).

Kinerja karyawan adalah profesi yang diperoleh seseorang dalam menjalankan tugas. Keberhasilan organisasi tergantung pada kinerja orang yang bersangkutan. Oleh karena itu, kinerja setiap karyawan harus dinilai kinerjanya, agar kinerja sumber daya manusia dapat di nilai secara objektif.

Atas rahmat, berkah dan petunjuknya pulalah sehingga berbagi pihak berkenan memberikan bantuan, bimbingan dan dorongan dalam penyelesaian penulisan buku ini dan dalam masa studi di Program Pascasarjana Universitas Bosowa Makassar.

Oleh karena itu, dengan penuh kerendahan hati, pada kesempatan ini patutlah kiranya penulis menghaturkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak, baik yang langsung maupun yang tidak langsung, yang telah memberikan bantuan dalam penyelesaian buku ini.

Walaupun masih jauh dari kesempurnaan, besar harapan kami kiranya buku ini dapat bermanfaat bagi pembaca semoga Tuhan yang maha pengasih memberikan rahmat kepada kita semua. Amin...

Makassar, Juli 2022

Penulis

DAFTAR ISI

Kata Pengantar.....	iii
Daftar Isi.....	v
BAB I PENDAHULUAN	1
BAB II MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA	5
A. Manajemen Sumber Daya Manusia	5
B. Kinerja Karyawan	7
C. Pelatihan Kerja	9
D. Budaya Organisasi.....	10
E. Motivasi Kerja	11
BAB III PROFIL HOTEL HARPER PERINTIS	
MAKASSAR.....	15
A. Ringkasan Tentang Hotel Harper Perintis Makassar	15
B. Fasilitas Di Hotel Harper Perintis Makassar	18
BAB IV STUDI OPTIMALISASI SUMBER DAYA	
MANUSIA TERHADAP KINERJA	
KARYAWAN.....	27
A. Gambaran Umum Responden	27
B. Deskripsi Variabel Pelatihan menurut Determinan Kinerja Karyawan	33
C. Uji Validitas dan Reliabilitas.....	41
D. Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan dan Motivasi	45
E. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan	50
F. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan.....	51

G. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.....	52
BAB V PENUTUP	55
A. Kesimpulan	55
B. Saran	56
DAFTAR PUSTAKA.....	57

BAB I

PENDAHULUAN

Memahami pentingnya sumber daya manusia sebagai dalam organisasi yang apapun bentuk dan tujuannya, organisasi ini dibuat untuk kepentingan manusia. Pentingnya sumber daya manusia dalam organisasi, maka harus mendapatkan tenaga kerja yang memiliki kualitas dan produktifitas yang bagus untuk dapat menjalankan organisasinya. Persaingan diluaran saat ini sangat ketat terhadap sumber daya manusia adalah faktor terpenting dalam peran utama untuk menjaga kelanjutan organisasi, serta kepercayaan publik, sumber daya manusia adalah modal penting yang berharga dalam organisasi yang mencerminkan sumber daya tak berwujud dari yang nyata (Kalangi;2010).

Karyawan adalah salah satu asset terpenting yang dimiliki oleh perusahaan. Karyawan adalah ujung tombak dari sebuah organisasi yang menjadi faktor penting dalam hal keberhasilan atau kegagalan setiap organisasi. Untuk dapat memastikan kinerja dan retensi karyawan yang optimal maka perlu adanya pertimbangan dengan berbagai cara yang tepat untuk bisa memberikan penghargaan terhadap karyawan agar dapat menghasilkan visi dan target sesuai hasil yang diinginkan.

Setiap organisasi memiliki tulang punggung yang dianggap dengan kinerja karyawan. Setiap kesetiaan karyawan bergantung pada kesadaran dan pengetahuan terhadap budaya yang meningkatkan perilaku organisasi termasuk juga *Leadership Factor*. Identifikasi manajemen untuk membantu dalam peningkatan kerja karyawan berdasarkan oleh norma dan nilai karyawan. Dalam meningkatkan pengembangan karyawan dan organisasi maka dibutuhkan kesadaran dan kualitas didalamnya (Sangkay et al; 2016). Faktor penting bagi perusahaan adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan adalah wujud perilaku kerja seorang karyawan yang diperlihatkan dalam sebuah prestasi kerja sesuai dengan perannya dalam jangka waktu tertentu. Budaya organisasi, motivasi dan pelatihan adalah tiga aspek penting dalam penentu keberhasilan kinerja karyawan.

Motivasi yaitu pencapaian sasaran organisasi dalam memuaskan keinginan karyawan dan kepala organisasi untuk memadukan keterampilan yang ada (Flippo, 1996; 117). Teknik penting lain dalam memelihara kepuasan kerja dan prestasi karyawan adalah upaya motivasi, pengendalian stress, komunikasi, konseling dan disiplin.

Pelatihan yaitu meningkatkan pengetahuan, keterampilan maupun keahlian setiap karyawan untuk proses pengembangan diri. Bekerja dengan baik dan sesuai standar operasional dari perusahaan merupakan pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan untuk karyawan agar kedepannya bisa mencapai target yang diinginkan. Dalam melakukan pelatihan maka perusahaan harus secara

konsisten dalam pelaksanaannya agar segala jenis kebutuhan dari karyawan masing-masing dan kemampuan karyawan dalam menunjang operasional dapat dilakukan. Program pelatihan perusahaan yang dilakukan agar dapat mengukur kinerja karyawan setiap waktu dan dengan hal ini perusahaan mampu untuk mengevaluasi terhadap kinerja karyawan dengan lebih ditekankan pada program pelatihan ini. Komitmen yang dimiliki secara mendalam dapat mendukung Kembali produk dan jasa yang disukai pada masa depan meski pengaruh usaha dan situasi pemasaran memiliki potensi menyebabkan beralihnya pelanggan termasuk dari Loyalitas (Kotler dan Keller, 2009).

Budaya Organisasi yaitu sikap, nilai, norma dan pengharapan Bersama yang harus dimiliki oleh anggota organisasi untuk suatu kerangka kerja kognitif. Budaya organisasi sebagai makna, sistem dan kepercayaan yang harus dianut Bersama-sama dalam suatu organisasi untuk dapat membedakan organisasi satu dengan yang lainnya. Identitas atau karakter utama organisasi yang dipertahankan adalah budaya organisasi. Karyawan Hotel Harper Perintis Makassar sangat membutuhkan adanya pelatihan kerja dimana dalam hal ini adalah menjadi peran bagi Human resources untuk memberikan training atau pelatihan terhadap karyawan terkait departemen masing-masing, sehingga dapat meningkatkan Kinerja karyawan Hotel Harper Perintis Makassar. Selain itu motivasi atau kiat – kiat yang diberikan oleh HRD sangat berpengaruh terhadap semangat kerja setiap karyawan. Dalam hal ini peran HRD sangatlah penting untuk mengontrol dan

memantau kinerja karyawan sertamemberikan ide ide yang bisa membuat karyawan Hotel Harper Perintis Makassar berkembang.

Peluang besar dimiliki oleh Hotel Harper Perintis Makassar adalah salah satu hotel berbintang 4 yang ada di Kecamatan Biringkanaya. Termasuk salah satu hotel yang berada di Kota Makassar yaitu Hotel Harper Perintis, hotel bintang empat (4) yang beralamat di Jalan perintis kemerdekaan km 15 no 14 A, pai, biringkanaya, kota Makassar. Yang merupakan salah satu lokasi strategis karena berada tidak jauh dari Bandara Udara Sultan Hasanuddin dengan berbagai fasilitas yang diberikan dalam hal memanjakan konsumen sebagai bagian penting dari keberlanjutan perusahaan. Lokasihotel sangat strategis yang berada di dekat Bandara Udara Sultan Hasanuddin yang membuat hotel ini dapat di jangkau oleh wisatawan dan tamu – tamu yang ingin istirahat sejenak sebelum melanjutkan perjalanan. Hotel Harper Perintis ini harus bisa perhatikan kepuasan tamu karena kepuasan tamu berkaitan dengan pelayanan yang akan diberikan. Maka dari itu, Hotel Harper Perintis Makassar harus bisa memperhatikan untuk peningkatan pelayanan yang akan diberikan ke tamu agar supayatamu bisa merasa puas dan nantinya akan kembali lagi menginap ke Hotel Harper Perintis. Karena banyaknya jumlah hotel yang berada di Kota Makassar sendiri jumlahnya cukup banyak dan persainganpun semakin meningkat.

BAB II

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah pendekatan strategis sebagai pengelolaan asset yang paling berharga dalam sebuah organisasi yaitu suatu sistem yang dimana bertujuan untuk berkontribusi terhadap pencapaian sasaran yang telah di tetapkan. Pengelolaan manusia tidak hanya menjadi tugas para manager dalam mencapai tujuan tetapi juga peran dari karyawan untuk termotivasi meningkatkan diridemi pencapaian tujuan Bersama-sama. Akan tetapi disini manager juga harus menjamin tenaga kerja yang dimiliki merupakan orang yang efisien dan efektif sehingga dapat ditempatkan sesuai dengan tujuan organisasi tersebut.

MSDM merupakan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan yang mengarah pada, suatu kegiatan yang dilakukan oleh tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam hal ini suatu perusahaan yang besar dan mempunyai banyak ataupun sedikit karyawan, tetap harus dibayar karyawan-karyawantersebut.

Aktivitas-aktivitas MSDM membutuhkan pemahaman serta pemikiran mengenai tindakan-tindakan yang akan dilakukan dalam menyediakan tenaga kerja yang efektif. Konsep ini mendasari bahwa karyawan merupakan manusia,

bukan mesin atau hanya menjadi sumber daya bisnis. Kajian MSDM menggabungkan bidang ilmu sosiologi, psikologi dan bidang lainnya. MSDM juga menyangkut implementasi dan desain dari sistem pencernaan, pengembangan, penyusunan, evaluasi kinerja, pengelolaan, kompensasi dan hubungan ketenagakerjaan yang baik.

Dalam hal ini, maka studi manajemen personalia suatu perusahaan menunjukkan bagaimana yang harus didapatkan, kembangkan, gunakan, dan mengevaluasi karyawan dalam jumlah dan tipe yang sesuai untuk mencapai tujuan tersebut. MSDM memiliki potensi besar tenaga kerja manusia yang merupakan penggerak faktor-faktor penunjang kegiatan manajemen yang dimanfaatkan sebaik mungkin dengan lingkungan. Tidak bisa di pungkiri, bahwa perubahan teknologi saat ini berkembang sangat pesat, sehingga memaksa suatu organisasi untuk mampu menyesuaikan diri dan lingkungan bisnisnya.

Menurut Marioyo (2015 : 5) mengatakan bahwa sumber daya manusia didefinisikan untuk mencapai tujuan dan kemampuan dalam memperoleh keuntungan dari kesempatan tertentu untuk meloloskan diri dari kesukaran maka sumber daya manusia adalah alatnya untuk tujuan tersebut. Dengan demikian dari perkataan "sumber daya" (*resources*) mendahului perkataan itu mencerminkan appraisal manusia.

Berdasarkan pengertian tersebut diatas maka dapat dilihat bahwa MSDM merupakan suatu fungsi penerapan yang ada dalam sebuah perusahaan yaitu mencakup perencanaan, pengelolaan, pengarahan, dan pengawasan

sumber daya manusia. Untuk itu, fungsi tersebut dapat digunakan sebagai pelaksanaan tindak, pengadaan, pendayagunaan, pemeliharaan serta pengembangan sumber daya manusia.

B. Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan pencapaian atas tujuan organisasi yang kreatifitas, fleksibilitas, dapat diandalkan dan dapat berbentuk output kuantitatif maupun kualitatif, atau berupa hal-hal lain yang diinginkan organisasi. Untuk itu penekanan kinerja pada tingkatan individu, kelompok ataupun organisasi. dapat bersifat jangka pendek maupun jangka panjang.

Kinerja individu adalah dasar kinerja organisasi yang sangat dipengaruhi oleh karakteristik individu, motivasi individu, pengharapan dan penilaian yang dilakukan oleh manajemen terhadap pencapaian hasil kerja individu. (Gibson dalam Kasmir ; 2015: 182).

Secara umum kinerja dipahami sebagai seluruh aktifitas kerja dimana terdapat suatu catatan keluaran hasil pada fungsi jabatan dalam periode waktu tertentu. Secara singkat kinerja disebutkan sebagai suatu kesuksesan didalam melaksanakan suatu pekerjaan (As'ad, 2001:22). Tujuan penilaian kinerja adalah sebagai alat diagnostic dan proses penilaian terhadap pengembangan individu, tim dan organisasi. Manajemen kinerja merupakan suatu proses yang dirancang untuk menghubungkan tujuan organisasi dengan tujuan individu, sehingga kedua tujuan tersebut bertemu. Kinerja juga dapat merupakan tindakan atau pelaksanaan

tugas yang diselesaikan oleh seorang dalam kurun waktu tertentu dan dapat diukur. Kinerja dapat diukur dari segi efisiensi, efektifitas, serta kesehatan organisasi.

Efisiensi mencakup : administrasi; penganggaran; waktu penyelesaian; tenaga pelaksana program; sarana, alat dan bahan. Sedangkan efektifitas mencakup lebih sempurna dan lebih tepat dalam mencapai tujuan, lebih mampu beradaptasi terhadap perubahan, lebih meningkatkan kemampuan belajar organisasi. Manajemen menerapkan *Management by Objective* (MBO), yaitu suatu proses yang berlandaskan *goal setting* untuk mewujudkan tujuan organisasi secara keseluruhan, departemen, manajer, serta tujuan dari setiap karyawan. MBO tidak mengukur perilaku karyawan, namun lebih diutamakan pada sumbangan tiap karyawan dalam mencapai sukses organisasi.

Menurut Rao (2002 : 67) penilaian kinerja adalah suatu strategi untuk menilai seberapa baiknya suatu jabatan atau pekerjaan dilakukan dan apabila dapat digunakan untuk memperbaiki kinerja karyawan. Pada intinya penilaian kinerja individu yang akan digunakan, harus diartikan sebagai suatu proses yang sistematis dimana atasan mengkaji dan menilai kemampuan, perilaku kerja dan hasil kerja karyawan dalam suatu periode tertentu, untuk digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi pengambilan keputusan mengenai tindakan- tindakan di bidang sumber daya manusia.

C. Pelatihan Kerja

Menurut Widodo (2015:82), pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional dibidangnya. Pelatihan yaitu proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standar yang sekarang.

Menurut Rachmawati (2008:110), pelatihan merupakan wadah lingkungan bagi karyawan, di mana mereka memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan, dan perilaku spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan.

Menurut Rivai dan Sagala (2011:212), pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Dari beberapa pengertian diatas, disimpulkan bahwa pelatihan ialah sebuah proses untuk meningkatkan kompetensi karyawan yang dapat melatih kemampuan, keterampilan, keahlian dan pengetahuan, guna melaksanakan pekerjaan secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan di suatu perusahaan.

Menurut Carrel dalam Salinding (2011:15) mengemukakan delapan tujuan utama program pelatihan antara lain:

- a. Memperbaiki kinerja
- b. Meningkatkan keterampilan karyawan
- c. Menghindari keusangan manajerial

- d. Memecahkan permasalahan
- e. Orientasi karyawan baru
- f. Persiapan promosi dan keberhasilan manajerial
- g. Memperbaiki kepuasan untuk kebutuhan pengembangan personel
- h. Bila suatu badan usaha menyelenggarakan pelatihan bagi karyawannya, maka perlu terlebih dahulu dijelaskan apa yang menjadi sasaran dari pada pelatihan tersebut. Dalam pelatihan tersebut ada beberapa sasaran utama yang ingin dicapai.

D. Budaya Organisasi

Menurut Trice dan Bayer dalam Fachreza, Said Musnadi, dan M. Shabri Abd Majid (2018), budaya organisasi ternyata semakin marak berkembang sejalan dengan meningkatnya dinamika iklim dalam organisasi. Dengan demikian konsep budaya organisasi dikembangkan dengan berbagai versi, mengingat istilah budaya dipinjam dari disiplin ilmu antropologi dan sosiologi, sesuai dengan makna budaya yang mengandung konotasi kebangsaan, ditambahkan lagi implikasinya begitu luas sehingga dapat dilihat beragam sudut pandang. Namun dalam proses adaptasi, kebanyakan berpendapat bahwa inti budaya adalah sistem nilai yang dianut secara bersama - sama.

Menurut Geert Hofstede dalam Wibowo (2010, p.15), menyatakan bahwa budaya terdiri dari mental program bersama yang mensyaratkan respon individual pada lingkungannya. Definisi tersebut mengandung makna bahwa kita melihat budaya dalam perilaku sehari - hari, tetapi

dikontrol oleh mental program yang ditanamkan sangat dalam.

Sedangkan menurut Edgar Schein dalam Wibowo (2010, p.16), yang mengemukakan bahwa budaya organisasi adalah sebagai filosofi yang mendasari kebijakan organisasi, aturan main untuk bergaul, dan perasaan atau iklim yang dibawa oleh persiapan fisik organisasi.

E. Motivasi Kerja

Motivasi adalah suatu keterampilan dalam memadukan karyawan dan kepala organisasi sehingga keinginan karyawan-karyawan dipuaskan bersama dengan pencapaian sasaran organisasi (Flippo, 1996 :117). Selanjutnya upaya - upaya motivasi, komunikasi, pengendalian stress, konseling dan disiplin adalah teknik-teknik penting lain yang digunakan untuk memelihara prestasi dan kepuasan kerja karyawan. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Manulang (1998;103), kemampuan seseorang ditentukan oleh kualifikasi yang dimilikinya, antara lain meliputi pendidikan, pengalaman dan sifat-sifat pribadinya. Sedang daya dorong akan dipengaruhi oleh sesuatu yang ada dalam diri seseorang dan hal-hal lain diluar dirinya.

Upah merupakan faktor penting pendorong yang menyebabkan manusia bekerja karena adanya kebutuhan yang harus dipenuhi, juga untuk mendapatkan imbalan kerja. Hal ini tidak berarti bahwa semua aktivitas tersebut adalah bekerja, hal ini tergantung kepada motivasi yang mendasari dilakukannya aktivitas tersebut. Apabila kemampuan dianggap tetap karena keterampilannya memenuhi standar

pada waktu penempatan, maka hasil kerja sepenuhnya akan tergantung kepada motivasi. Semakin baik pimpinan perusahaan dalam memotivasi karyawan maka semakin tinggi hasil kerja yang dicapai, dengan kata lain setiap penambahan terhadap motivasi kerja akan semakin meningkatkan hasil yang diperoleh.

Anoraga (2014) motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Menurut Hasibuan (2015), motivasi berasal dari kata latin movere yang berarti dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar seseorang mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Selanjutnya Hasibuan (2015) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.

Pinder (2013) berpendapat bahwa motivasi kerja merupakan seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja, sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu. Selanjutnya menurut Robbins dan Judge (2013), motivasi kerja sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi kearah tujuan- tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya tersebut untuk memenuhi suatu

kebutuhan individu. Menurut Herzberg (dalam Robbins & Judge, 2013) motivasikerja adalah sikap seseorang terhadap 13 pekerjaannya agar memunculkan rasa puas pada kinerjanya. Teori yang dikembangkan oleh Herzberg dikenal dengan teori dua faktor, yaitu Faktor motivasional dan faktor hygiene atau pemeliharaan. Faktor motivasional adalah dorongan-dorongan untuk berprestasi yang sifatnya intrinsik, yang berarti bersumber dari dalam diri seseorang, sedangkan faktor hygiene atau pemeliharaan adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik yang berarti bersumber dari luar diri seseorang.

BAB III

PROFIL HOTEL HARPER PERINTIS MAKASSAR

A. Ringkasan Tentang Hotel Harper Perintis Makassar

Hotel Harper Perintis Makassar adalah hotel luar biasa di lokasi strategis untuk bisnis atau liburan dan kami siap membantu Anda merasakan yang terbaik dari keduanya. Hotel ini menawarkan fasilitas bergaya seperti signature, fasilitas MICE, Spa & Fitness center, Kolam Renang Utama untuk dewasa & Kolam Anak, akses internet WiFi dengan kecepatan tinggi yang ada di seluruh area hotel.

Pengunjung dapat menikmati tidur malam yang nyaman di salah satu dari 158 Kamar, Kamar Superior, Kamar Deluxe, Kamar Junior Suite & Kamar Deluxe Suite yang menyerap desain sensasional dan fasilitas kamar yang semarak.

Harper merupakan salah satu unit hotel grup dari *Archipelago International*, *Archipelago International* adalah manajemen hotel besar dengan portofolio lebih dari 150 hotel dan 32.000 kamar. *Archipelago International* menjadi merek yang paling cepat bertumbuh dan berkembang dengan hotel lebih dari 150 properti di seluruh Indonesia, Malaysia dan Filipina. Brand utama yang dimiliki *Archipelago International* adalah favehotels, Quest, NEO, ASTON, Harper, The Royal Kamuela. dan The Alana.

Hotel Harper Perintis Makassar adalah hotel Luar Biasa yang berlokasi strategis dekat dengan Bandara Internasional Sultan Hasanuddin. Menikmati lokasi yang nyaman dekat dengan kawasan industri dan pemerintahan kota. Merek baru ini resmi dibuka pada 11 November 2016. Menyambut baik pelancong bisnis maupun rekreasi, hotel ini menawarkan tempat yang produktif dan nyaman untuk bekerja, berlibur atau keduanya. Hotel Harper ini memiliki restoran khas sepanjang hari-Rustik Bistro & Bar, Spa dan Pusat Kebugaran untuk kesehatan terbaik, Kolam Utama dan Kolam Anak, serta WiFi berkecepatan tinggi di seluruh area. properti untuk menjaga tamu tetap terhubung. Hotel ini dikelola oleh Manajemen Internasional yang terpercaya di Indonesia, *Archipelago International* yakni:

Tabel 4.1

Ruang Rapat pada Hotel Harper Perintis-Makassar

<u>Meeting Room Name</u>	<u>DIMENSION / Size</u>	<u>BANQUET</u>	<u>THEATER STYLE</u>	<u>COCKTAIL RECEPTION</u>	<u>CLASSROOM</u>	<u>BOARD</u>	<u>U-SHAPE</u>	<u>HOLLOW SQUARE</u>
<i>Balla Lompoo Hall I</i>	8 m X 18m x 5m	150	270	310	128	90	54	60
<i>Balla Lompoo Hall II</i>	8 m X 18m x 5m	150	270	310	128	90	54	60
<i>Balla Lompoo Hall III</i>	8 m X 18m x 5m	150	270	310	128	90	54	60
<i>Balla Lompoo Hall IV</i>	8 m X 18m x 5m	150	270	310	128	90	54	60
Total	32m X 18m x 5m	600	1080	1240	512	360	216	240
<i>Bola Soba I</i>	7.8 x 8 x 3.1 m	50	104	120	54	36	24	24
<i>Bola Soba II</i>	7.8 x 8 x 3.1 m	50	104	120	54	36	24	24

<i>Tongkonan I</i>	<i>7.8 x 8 x 3.2 m</i>	50	104	120	54	36	24	24
<i>Tongkonan II</i>	<i>7.8 x 8 x 3.4 m</i>	50	104	120	54	36	24	24
<i>Boyang I</i>	<i>3.9 x 8 x 3.1 m</i>	25	52	60	27	18	12	12
<i>Boyang II</i>	<i>3.9 x 8 x 3.1 m</i>	25	52	60	27	18	12	12
<i>VIP I</i>	<i>3.9 x 8 x 2.9 m</i>	10	20	25	12	12	10	10
<i>VIP II</i>	<i>3.9 x 8 x 2.9 m</i>	10	20	25	12	12	10	10

Sumber : Data Harper Perintis, 2016

Tabel 4.2

Total Kamar pada Hotel Harper Perintis-Makassar

<i>Type Kamar</i>	<i>Ukuran Kamar</i>	<i>Total Kamar</i>
<i>Superior Room</i>	28 sqm	72
<i>Deluxe Room</i>	28 sqm	77
<i>Junior Suite</i>	44 sqm	5
<i>Deluxe Suite</i>	44 sqm	4
Total		158

Sumber : Data Harper Perintis, 2016

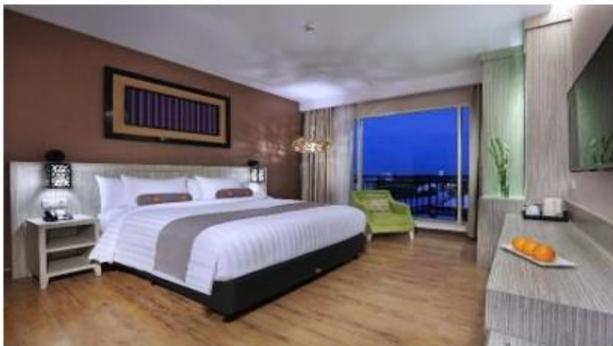
- a. *Deluxe Suite* : 4 Kamar (*All Double*)
 - b. *Junior Suite* : 5 Kamar (*All Double*)
 - c. *Deluxe* : 77 Kamar (35 *Double*) – (42 *Twin*) Termasuk 10 Kamar Terhubung setiap Lantai (Memiliki 6 Lantai – 1,2,3,5 & 6) TIDAK ADA Lantai 4!
 - d. *Superior* : 72 Kamar (25 *Double*) – (47 *Twin*)
4. Lantai 1 memiliki pemandangan fabrique untuk blok B & untuk blok A adalah pemandangan jalan raya di sekitarnya.
 4. Lantai 2 – 6 – memiliki pemandangan jalan raya di sekitarnya dan pemandangangunung yang tinggi.

B. Fasilitas Di Hotel Harper Perintis Makassar

1. Kamar SUPERIOR

Tingkatkan pengalaman Anda di kamar seluas 28 meter persegi yang dirancang dengan gaya yang membuat tamu merasa seperti berada di rumah sendiri. Benamkan diri dalam dekorasi modern yang disempurnakan dengan warna eklektik dan fasilitas cerdas seperti TV LCD 43 inci dengan 60 Saluran, Pengering Rambut, Brankas, Lemari Pakaian Terbuka dengan gantungan, fasilitas Kopi & Teh, Outlet Universal, Akses Internet WiFi, Mini Bar, Sandal, Rak bagasi, Senter yang dipasang di dinding, AC yang dapat dikontrol sendiri, Sofa yang nyaman dan pancuran hujan berdiri, Kamar Terhubung. Kamar pilihan ini dilengkapi dengan pilihan tempat tidur Queen atau Twin. Adapun fasilitas yang terdapat pada ruangan ini adalah:

- Pemandangan Parkir
- Kamar modern bergaya 28 meter persegi
- Pilihan tempat tidur Queen atau Twin.
- Dilengkapi dengan TV LCD 43"
- Sofa untuk bersantai



Gambar 4.1 Kamar Tipe Superior di Hotel Harper Perintis Makassar

2. Kamar Deluxe - Double & Twin

Tipe kamar ini memiliki pemandangan pegunungan di Kamar Deluxe di mana elemen desain yang luar biasa berpadu dengan teknologi dan fasilitas yang memanjakan. Setiap kamar memiliki desain eklektik yang menyalurkan semangat gaya hidup yang luar biasa bersama dengan fasilitas cerdas dan perabotan yang nyaman, seperti TV LCD 43 inci dengan 60 Saluran, Pengereng Rambut, Brankas, Lemari Pakaian Terbuka dengan gantungan, fasilitas Kopi & Teh, Stopkontak Universal, Akses Internet WiFi, Mini Bar, Sandal, Rak bagasi, Senter yang dipasang di dinding, AC yang dapat dikontrol sendiri, Sofa yang nyaman, dan Pancuran hujan berdiri, Kamar Terhubung. Kamar pilihan ini dilengkapi dengan pilihan tempat tidur Queen atau Twin. Adapun fasilitas – fasilitas yang ada pada ruangan ini yaitu:

- Sekitar Jalan Utama & Panggung Tengah/Pemandangan Mini Plaza Hotel untuk Lantai 1 (Pemandangan Lantai 2 - 6 adalah Pemandangan Gunung)
- Kamar modern bergaya 28 meter persegi
- Pilihan tempat tidur Queen atau Twin.
- Dilengkapi dengan TV LCD 43"



Gambar 4.2 Kamar Tipe Deluxe (Double&Twin)
di Hotel Harper Perintis Makassar

3. Kamar SUITE JUNIOR

Bersiaplah untuk kehidupan yang luar biasa di kamar Junior Suite seluas 44 meter persegi ini, dilengkapi dengan fasilitas dan fasilitas yang apik termasuk dapur kecil dan kamar mandi lengkap dengan bathtub. Setiap kamar memiliki desain eklektik yang menyalurkan semangat gaya hidup yang luar biasa bersama dengan fasilitas cerdas dan perabotan yang nyaman, seperti TV LCD inci 49" dengan 60 Saluran, Pengering Rambut, Brankas, Lemari Pakaian Terbuka dengan gantungan, fasilitas Kopi & Teh , Outlet Universal, Akses Internet WiFi, Mini Bar, Sandal, Rak bagasi, Senter yang terpasang di dinding, AC yang dapat dikontrol sendiri, Sofa Nyaman & Standing Shower & Bathup Di Kamar Suite, PlayStation 4 untuk semua Kamar Suite. Adapun fasilitas – fasilitas yang ada pada ruangan ini yaitu:

- Lantai 1 Garden View & Rotan Fabrique
- Kamar bergaya modern seluas 44 meter persegi

- Tipe Tempat Tidur Queen.
- Dilengkapi dengan TV LCD 49"
- Sofa Besar untuk bersantai di Kamar Suite
- PS4 untuk Kamar Suite
- Pemandian di Suite



Gambar 4.3 Kamar tipe Suite Junior di Hotel Harper Perintis Makassar

4. Kamar SUITE DELUXE

Tipe kamar ini didesain dengan perpaduan warna yang eklektik untuk menciptakan nuansa hunian, fasilitas termasuk dapur getaran dan kamar mandi lengkap dengan bathtub. Setiap kamar memiliki desain eklektik yang menyalurkan semangat gaya hidup yang luar biasa bersama dengan fasilitas cerdas dan perabotan yang nyaman, seperti TV LCD inci 49" dengan 60 Saluran, Pengering Rambut, Brankas, Lemari Pakaian Terbuka dengan gantungan, fasilitas Kopi & Teh , Outlet Universal, Akses Internet WiFi, Mini Bar, Sandal, Rak bagasi, Senter yang terpasang di dinding, AC yang dapat dikontrol sendiri, Sofa Nyaman & Standing Shower & Bathup Di Kamar Suite, PlayStation 4 untuk semua

Kamar Suite. Adapun fasilitas – fasilitas yang ada pada ruangan ini yaitu:

- Sekitar Jalan Utama & Pemandangan Gunung
- Kamar bergaya modern seluas 44 meter persegi
- Tipe Tempat Tidur Queen.
- Dilengkapi dengan TV LCD 49"
- Ruang Tamu dengan Sofa Besar & Meja Santai yang terpisah dengan Kamar
- PS4 untuk Kamar Suite
- Pemandian di Suite



Gambar 4.4 Kamar tipe Suite Deluxe di Hotel Harper Perintis Makassar

5. Kolam Renang

Sempurna untuk menikmati akhir pekan dengan musik live Akustik, bersantai, dan menyaksikan matahari terbenam. Area kolam buka mulai pukul 06:00 hingga 18:00 di luar/luar ruangan. Ada satu kolam besar untuk orang dewasa dan satu kolam kecil hanya untuk anak-anak.

- Satu Besar untuk kolam Dewasa 140 m
- Satu Kolam Kecil untuk Anak 60 m
- Buka dari jam 6 pagi – 6 sore

- D'Veranda Terrace Pool adalah tempat terbaik untuk menikmati kolamrenang dan musik akustik live setiap minggu.



Gambar 4.5 Kolam renang (*Swimming Pool*)
di Hotel Harper Perintis Makassar

6. RUSTIK Bistro & Bar

Restoran khas ini adalah hotel dengan fitur sepanjang hari yang dapat menyelenggarakan perayaan dan pertemuan bisnis kasual untuk semua pertemuan, Ulang Tahun, dan acara lainnya. Rustik Bistro & Bar juga di setiap akhir pekan FridayNight menghadirkan pertunjukan Live Music Acoustic Band dan memiliki view D'Veranda Terrace Pool & Swimming Pool.

- Hingga 100 orang
- Kolam Renang & Kolam Renang Teras D'Veranda Luar hingga 30 .
- Menghadap Kolam Renang & Kolam Renang Teras D'Veranda

- Menawarkan: hidangan Asia, Barat, Timur, Italia, dan Indonesia.
- Buka untuk sarapan, makan siang dan makan malam
- Buka dari: 06.30 – 00.00
- Layanan Kamar Tersedia 24 Jam



Gambar 4.6 RUSTIK Bistro & Bar

7. ARTHA Spa

Rasakan ketenangan dengan sentuhan perawatan pijat kami setelah seharian rapat dan aktivitas. Artha Spa sebagai perawatan Indonesia, berpadu dengan akupresur tradisional dan peregangan akan membantu Anda untuk rileks. Layanan pijat ini tersedia mulai pukul 09.00 hingga 22.00.



Gambar 4.7 ARTHA Spa di Hotel Harper Perintis Makassar

8. Gym & Pusat Kebugaran

Tetap Sehat di Gym Hotel kami. Pertahankan rutinitas olahraga Anda di pusat kebugaran lantai 1, gratis untuk semua tamu. Gym & Fitness Center buka mulai pukul 08.00 – 20.00.



Gambar 4.8 Gym dan Pusat Kebugaran
di Hotel Harper Perintis Makassar

BAB IV

STUDI OPTIMALISASI SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

A. Gambaran Umum Responden

Bagian ini akan diuraikan dan dijelaskan mengenai hasil dari penelitian yang telah dilakukan melalui kuisisioner dan selanjutnya diolah dengan menggunakan sistem komputerisasi paket SPSS 24 dan Microsoft Excel 2016 untuk mengetahui faktor-faktor apa yang mempengaruhi kinerja karyawan Hotel Harper Perintis Makassar.

Adapun yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada Hotel Harper Perintis Makassar sebanyak 43 orang. Deskriptif demografi responden dengan memberikan gambaran mengenai karakteristik responden yang diukur dengan skala nominal yang menunjukkan besarnya frekuensi absolut dan persentase dilihat dari: umur responden, pendidikan terakhir, masa kerja dan status pernikahan.

Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuisisioner sebanyak 43 eksemplar dan semua kuisisioner dikembalikan dan diisi dengan benar sehingga memudahkan peneliti untuk melakukan analisis tahap selanjutnya. Berikut penjelasan secara detail mengenai karakteristik responden:

1. Umur Responden

Umur tenaga kerja cukup menentukan keberhasilan dalam melakukan suatu pekerjaan, baik sifatnya fisik maupun non fisik. Pada umumnya, tenaga kerja yang berumur tua mempunyai tenaga fisik yang lemah dan terbatas, sebaliknya tenaga kerja yang berumur muda mempunyai kemampuan fisik yang kuat (Amron, 2010). Menurut Badan Pusat Statistik penduduk yang berpotensi sebagai modal dalam pembangunan yaitu penduduk usia produktif atau yang berusia 15-64 tahun.

Umur responden menggambarkan tingkat pengalaman dan kedewasaan pola pikir yang akan mempengaruhi pengalaman kerja yang dimiliki. Berikut disajikan deskripsi responden berdasarkan umur yakni:

Tabel 4.3

Identitas Responden Berdasarkan Umur pada Hotel Harper Perintis-Makassar

No	Uraian	Frekuensi Responden	
		(orang)	(%)
1	21-30 tahun	34	79,07
2	31-50 tahun	9	20,93
3		43	100,00

Sumber: Olahan Data Primer, 2021

Berdasarkan dari Tabel 4.3 diatas, bahwa dapat diketahui dari 43 orang responden yang telah menjadi sampel di dalam penelitian yang terbesar adalah rentangumur 21-30 tahun sebanyak 34 orang, sedangkan sisanya sebanyak 9 orang berada dalam rentang umur 31-40 tahun. Sehingga dapat dikatakan bahwa mayoritas karyawandi Hotel Harper Perintis Makassar berada pada umur produktif yang

selanjutnya akan mempengaruhi kinerja karyawan tersebut dalam menjalankan segala aktivitasnya.

2. Pendidikan terakhir

Pendidikan dianggap sebagai sarana untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas. Karena, pendidikan dianggap mampu untuk menghasilkan tenaga kerja yang bermutu tinggi, mempunyai pola pikir dan cara bertindak yang modern. Sumber daya manusia seperti inilah yang diharapkan mampu menggerakkan roda pembangunan ke depan. Salah satu upaya dalam mewujudkan relevansi pendidikan dengan kebutuhan pembangunan ini dikenal dengan kebijakan link and match. Kebijakan ini bertujuan untuk mengoptimalkan dan mengefisienkan sumber daya manusia dengan sistem pendidikan. Semakin selaras struktur tenaga kerja yang disediakan oleh sistem pendidikan dengan struktur lapangan kerja maka semakin efisienlah system pendidikan yang ada. Karena dalam pengalokasian sumber daya manusia akan diserap oleh lapangan kerja (Fadhilah Rahmawati, dkk, 2011).

Tingkat pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai dan kemauan yang dikembangkan. Tingkat pendidikan berpengaruh terhadap perubahan sikap dan perilaku hidup sehat. Tingkat pendidikan yang lebih tinggi akan memudahkan seseorang atau masyarakat untuk menyerap informasi dan mengimplementasikannya dalam perilaku dan gaya hidup sehari-hari, khususnya dalam hal kesehatan. Pendidikan formal membentuk nilai bagi

seseorang terutama dalam menerima hal baru (Suhardjo, 2007).

Pendidikan terakhir adalah tingkat pendidikan yang telah berhasil diselesaikan oleh responden melalui sekolah formal yang telah ditetapkan oleh pemerintah, yakni: SMA/SMK, Diploma 1 (D1), Diploma 3 (D3), Diploma 4(D4)/Sarjana (S1), Pascasarjana (S2). Berikut disajikan deskripsi responden berdasarkan pendidikan terakhir yang telah ditempuh yakni:

Tabel 4.4
Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir pada
Hotel Harper Perintis Makassar

No	Uraian	Frekuensi Responden (orang)	Persentase (%)
1	SMA/SMK	25	58,15
2	Diploma 1 (D1)	2	4,65
3	Diploma 3 (D3)	3	6,97
4	Diploma 4(D4)/ Sarjana (S1)	11	25,58
5	Pascasarjana (S2)	2	4,65
		43	100,00

Sumber: Olahan Data Primer, 2021

Berdasarkan Tabel 4.4, dapat diketahui bahwa dari 43 orang rseponden yang menjadi sampel dalam penelitian, mayoritas nya adalah berpendidikan SMA/SMK sebanyak 25 orang, diikuti oleh berpendidikan D4/S1 sebanyak 11 orang. Sehingga dapat dikatakan bahwa karyawan Hotel Harper Perintis Makassar bervariasi sesuai dengan kompetensi/ keahlian yang dimiliki.

3. Masa Kerja

Masa kerja karyawan dapat terlihat dari seberapa lama karyawan bekerja padaposisi jabatan tertentu. Perusahaan akan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk

menduduki kesempatan untuk bekerja dalam membuktikan apakah karyawan mampu bekerja sesuai dengan yang diharapkan. Menurut (Siagian, 2012) masa kerja menunjukkan berapa lama seseorang bekerja pada masing-masing pekerjaan atau jabatan.

Selanjutnya menurut (T. Hani Handoko, 2012) Faktor-faktor yang mempengaruhi masa kerja ini meliputi tingkat kepuasan kerja seorang karyawan, stress yang ditimbulkan dari pekerjaan serta program pengembangan karir terakhir kompensasi yang diterima para karyawan.

Dengan pengalaman kerja, calon pencari kerja lebih sanggup untuk mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan bidang yang pernah dialaminya. Saat seorang pekerja memiliki pekerjaan sesuai dengan pengalaman kerja dan keahliannya, pekerja tersebut dapat memaksimalkan pengetahuan dan skillnya sehingga meningkatkan input dan produktivitasnya (Amron, 2010)

Masa kerja berkaitan dengan lamanya responden mengabdikan pada suatu tempat/instansi. Berikut disajikan deskripsi responden berdasarkan lama kerja di Hotel Harper Perintis-Makassar :

Tabel 4.5

Identitas Responden Berdasarkan Masa Kerja pada Hotel Harper Perintis Makassar

No	Uraian	Frekuensi Responden (orang)	Persentase (%) (%)
1	1-2	16	37,21
2	3-4	3	6,98
3	5-6	24	55,81
		43	100,00

Sumber: Olahan Data Primer, 2021

Berdasarkan Tabel 4.5, dapat diketahui bahwa

mayoritas responden telah bekerja di Hotel Harper Perintis Makassar yakni 24 orang, diikuti oleh responden dengan pengalaman bekerja 1-2 tahun. Sehingga dapat dikatakan bahwa karyawan Hotel Harper Perintis-Makassar telah berpengalaman di bidangnya sehingga dianggap kompeten berpartisipasi dalam meningkatkan kinerja karyawan.

4. Status Pernikahan

Status pernikahan dalam penelitian ini dibagi menjadi dua kategori yaitu: kategori dari responden yang telah menikah dan belum menikah. Berikut disajikan deskripsi responden berdasarkan lama kerja di Hotel Harper Perintis-Makassar:

Tabel 4.6
Identitas Responden Berdasarkan Status Pernikahan pada
Hotel Harper Perintis Makassar

No	Uraian	Frekuensi Responden (orang)	(%)
1	Menikah	18	41,86
2	Belum menikah	25	58,14
		43	100,00

Sumber: Olahan Data Primer, 2021

Berdasarkan Tabel 4.6, dapat diketahui bahwa mayoritas responden belum menikah dengan jumlah 25 orang, sedangkan responden yang menikah sebanyak 18 orang. Sehingga dapat dikatakan bahwa karyawan Hotel Harper Perintis-Makassar pada umumnya belum menikah.

B. Deskripsi Variabel Pelatihan menurut Determinan Kinerja Karyawan

Persepsi variabel penelitian bertujuan untuk menggambarkan persepsi responden dengan sejumlah indikator yang digunakan dalam penelitian ini, sehingga diperlukan adanya skor nilai rata-rata dari setiap indikator dari masing-masing variabel yang diteliti dengan mengacu pada perhitungan kelas interval skor dari skor 5 (sangat setuju) sampai dengan skor 1 (sangat tidak setuju). Dari perhitungan kelas interval, maka dibuatkan kriteria skor sebagai berikut: $1 < 1,80$ (sangat rendah); $1,80 < 2,60$ (rendah); $2,60 < 3,40$ (sedang); $3,40 < 4,20$ (tinggi); $4,20 < 5,00$ (sangat tinggi). Dari hasil penentuan panjang kelas interval yang telah diuraikan, selanjutnya akan disajikan deskripsi variabel penelitian yang diuraikan sebagai berikut:

1. Persepsi Responden mengenai Budaya Organisasi

Budaya organisasi sebagai suatu pola dari asumsi-asumsi dasar yang ditemukan, diciptakan, atau dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu dengan maksud agar organisasi belajar mengatasi atau menanggulangi masalah-masalahnya yang timbul akibat adaptasi eksternal dan integrasi internal yang sudah berjalan dengan cukup baik, sehingga perlu diajarkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang benar untuk memahami, memikirkan dan merasakan berkenaan dengan masalah-masalah tersebut. Budaya organisasi dibentuk sendiri oleh suatu kelompok organisasi untuk bergerak dalam mengatasi tantangan-tantangan dimasa depan (Riani, 2011).

Pentingnya budaya organisasi dalam hubungannya dengan kinerja karyawan dikuatkan oleh pernyataan Robbins (2004) bawasanya dalam kenyataannya, salah satu kajian budaya organisasi mengemukakan bahwa para karyawan diperusahaan yang budayanya kuat lebih komitmen pada perusahaan mereka daripada karyawan di perusahaan yang budayanya lemah. Dan semakin banyak bukti yang mengemukakan bahwa budaya kuat berkaitan dengan kinerja organisasi yang tinggi.

Tabel 4. 7
Persepsi Responden mengenai Budaya Organisasi

Pernyataan	Jawaban Responden					Rata-rata/ Keterangan
	SS	S	RR	TS	STS	
Seluruh karyawan wajib menghafal Ten Step, Golden Rules dan Visi Misi Hotel	38 (88,37)	5 (11,63)	0	0	0	4,88
Secara berkala Human Resources memberikan training kepada karyawan	31 (72,09)	12 (27,91)	0	0	0	4,72
Karyawan diberikan kesempatan untuk mengambil keputusan dalam tugasnya	38 (88,37)	5 (11,63)	0	0	0	4,88
Karyawan saling membantu di departemen lain (lateran service) jika dibutuhkan	27 (62,79)	16 (37,21)	0	0	0	4,63
Manajemen selalu memberikan reward (hadiah) kepada karyawan yang unggul	40 (93,02)	3 (6,98)	0	0	0	4,91
Rata-rata indeks variabel budaya organisasi						4,80

Sumber: Olahan Data Primer, 2021.

Berdasarkan Tabel 4.7, dapat diketahui bahwa persepsi responden mengenai budaya organisasi, maka diperoleh rata-rata indeks variabel budaya organisasi sebesar 4,80 dan dipersepsikan sangat tinggi. Hal ini berarti bahwa rata-rata karyawan yang bekerja pada Hotel Harper Perintis Makassar

sudah memiliki budaya organisasi yang sangat tinggi sehingga memudahkan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

2. Persepsi Responden mengenai Pelatihan

Pelatihan menurut Dessler adalah “proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, ketrampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka”. Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja. Karyawan, baik yang baru ataupun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi, dan lain sebagainya. (Dessler, 2009).

Pelatihan yang baik juga membawa manfaat antara lain yang dikemukakan oleh Noe, Hollenbeck, Gerhart, Wright yaitu: meningkatkan pengetahuan para karyawan atas budaya dan para pesaing luar, membantu para karyawan yang mempunyai keahlian untuk bekerja dengan teknologi baru, membantu para karyawan untuk memahami bagaimana bekerja secara efektif dalam tim untuk menghasilkan jasa dan produk yang berkualitas, memastikan bahwa budaya perusahaan menekankan pada inovasi, kreativitas dan pembelajaran, menjamin keselamatan dengan memberikan cara-cara baru bagi para karyawan untuk memberikan kontribusi bagi perusahaan pada saat pekerjaan dan kepentingan mereka berubah atau pada saat keahlian mereka menjadi absolut, mempersiapkan para karyawan untuk dapat menerima dan bekerja secara lebih efektif satu

sama lainnya, terutama dengan kaum minoritas dan para wanita. (Noe et al. 2010).

Untuk menyempurnakan hasil akhir suatu pelatihan, haruslah diingat bahwa proses selama pelatihan itu berlangsung harus jelas di mata para peserta pelatihan. Maksudnya disini adalah *job specification* yang selanjutnya akan diemban harus dijelaskan terlebih dahulu kepada pekerja. Jadi para peserta pelatihan akan bersungguh-sungguh selama mengikuti program pelatihan. Hal ini dirangkum seperti yang dikatakan Mangkunegara yakni segala bentuk pelatihan yang dibuat oleh perusahaan memiliki komponen-komponen sebagai berikut: tujuan dan sasaran pelatihan harus jelas dan dapat diukur, para pelatih (trainers) harus ahlinya yang berkualifikasi memadai, materi pelatihan harus diseusaikan dengan tujuan yang hendak dicapai, metode pelatihan harus sesuai dengan kemampuan pekerja yang menjadi peserta, peserta pelatihan harus memenuhi persyaratan yang ditentukan. (Mangkunegara, 2005).

Adapun persepsi responden mengenai pelatihan di Hotel Harper Perintis Makassar, selengkapnya disajikan pada dalam Tabel berikut:

Tabel 4.8
Persepsi Responden mengenai Pelatihan

Pernyataan	Jawaban Responden					Rata-rata/ Keterangan
	SS	S	RR	TS	STS	
Prestasi kerja yang dimiliki karyawan dapat meningkatkan jenjang karir	32 (74,41)	11 (25,59)	0	0	0	4,74
Karyawan yang menonjol kinerjanya lebih diprioritaskan untuk mendapatkan kenaikan jenjang karir	35 (81,40)	8 (18,60)	0	0	0	4,82
Pelatihan yang diadakan oleh Departemen masing-masing dapat meningkatkan kinerja karyawan	33 (76,74)	10 (23,26)	0	0	0	4,76
Sertifikat training yang diberikan oleh Human Resource sangat berguna bagi karyawan	36 (88,73)	7 (11,27)	0	0	0	4,84
Setiap departemen memiliki target training	30 (69,76)	13 (30,24)	0	0	0	4,70
Selalu melibatkan seluruh karyawan jika ada training dari Departemen Human Resource	32 (74,41)	11 (25,59)	0	0	0	4,74
Rata-rata indeks variabel pelatihan						4,76

Berdasarkan Tabel 4.8, dapat diketahui bahwa persepsi responden mengenai pelatihan, maka diperoleh rata-rata indeks variabel pelatihan sebesar 4,76 dan dipersepsikan sangat tinggi. Hal ini berarti bahwa rata-rata karyawan yang bekerja pada Hotel Harper Perintis Makassar sudah memiliki kesadaran sangat tinggi akan pentingnya pelatihan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan.

3. Persepsi Responden mengenai Motivasi

Motivasi kerja dapat didefinisikan sebagai suatu dorongan secara psikologis kepada seorang yang

menentukan arah dari perilaku (*direction of behavior*) seseorang dalam organisasi, tingkat usaha (*level of effort*), dan tingkat kegigihan atau ketahanan di dalam menghadapi suatu halangan atau masalah (*level of persistence*)". Oleh karenanya, motivasi kerja dapat diartikan sebagai semangat kerja yang ada pada karyawan yang membuat karyawan tersebut dapat bekerja untuk mencapai tujuan tertentu. (George & Jones, 2005). unsur motivasi kerja terbagi menjadi tiga bagian yaitu: arah perilaku (*direction of behavior*), tingkat usaha (*level of effort*), tingkat kegigihan (*level of persistence*).

Diberikannya motivasi kepada karyawan atau seseorang tentu saja mempunyai tujuan antara lain: mendorong semangat dan gairah karyawan, meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, meningkatkan produktivitas kerja karyawan, mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan, meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan, meningkatkan kesejahteraan karyawan, mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas dan pekerjaannya. (Sunnyoto, 2012).

Adapun persepsi responden terhadap motivasi kerja di Hotel Harper Perintis Makassar, selengkapnya disajikan pada Tabel berikut:

Tabel 4.9
Persepsi Responden mengenai Motivasi

Pernyataan	Jawaban Responden					Rata-rata/ Keterangan
	SS	S	RR	TS	STS	
Saya bekerja umumnya adalah untuk belajar dan meraih karir	38 (88,37)	5	0	0	0	4,88
Pimpinan saya sangat baik dalam menciptakan hubungan kerja	35 (81,40)	8	0	0	0	4,84
Pimpinan saya selalu memberikan motivasi ketika saya sedang ada masalah terkait pekerjaan	34 (79,07)	9	0	0	0	4,80
Perhatian dan penghargaan pimpinan terhadap prestasi kerja saya	32 (74,41)	11	0	0	0	4,74
Fasilitas untuk karyawan sudah tersedia dengan baik	37 (86,05)	6	0	0	0	4,88
Rata-rata indeks variabel motivasi						4,83

Sumber: Olahan Data Primer, 2021.

Berdasarkan Tabel 4.9, dapat diketahui bahwa persepsi responden mengenai pelatihan, maka diperoleh rata-rata indeks variabel pelatihan sebesar 4,83 dan dipersepsikan sangat tinggi. Hal ini berarti bahwa rata-rata karyawan yang bekerja pada Hotel Harper Perintis Makassar memiliki motivasi sangat tinggi dalam meningkatkan kinerjanya sebagai karyawan.

4. Persepsi Responden mengenai Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan gambaran mengenai sejauhmana keberhasilan atau kegagalan organisasi dalam menjalankan tugas dan fungsi pokoknya dalam rangka mewujudkan saran, tujuan, visi dan misi, Menurut Wibowo (2016:2), kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan

konsumen, dan memberikan kontribusi ekonomi. Kinerja dapat dipandang sebagai proses maupun hasil pekerjaan. Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja.

Kinerja karyawan menjadikan salah satu tolak ukur penilaian suatu organisasi. Bagaimana melakukan segala sesuatu yang berhubungan dengan suatu pekerjaan, jabatan atau peranan dalam organisasi merupakan bentuk kinerja karyawan yang dapat terlihat langsung. Banyak faktor-faktor yang juga memiliki peran dalam mempengaruhi kinerja. Definisi kinerja karyawan menurut Kusriyanto (1991) dalam Mangkunegara (2012) adalah perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (lazimnya per jam).

Adapun hasil tanggapan responden mengenai kinerja karyawan dapat disajikan sebagai berikut:

Tabel 4.10
Persepsi Responden mengenai Kinerja Karyawan

Pernyataan	Jawaban Responden					Rata-rata/ Keterangan
	SS	S	RR	TS	STS	
Setiap karyawan memiliki tugas dan tanggung jawab masing-masing	36 (83,72)	7 (16,28)	0	0	0	4,84
Karyawan selalu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan	30 (69,76)	13 (30,24)	0	0	0	4,70
Setiap karyawan selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya	32 (74,42)	11 (25,58)	0	0	0	4,74
Karyawan tidak pernah absen dalam pekerjaannya	29 (67,44)	14 (32,56)	0	0	0	4,67
Saling menghormati antar karyawan dan selalu memberikan salam yang hangat kepada seluruh tamu hotel	35 (81,40)	8 (18,60)	0	0	0	4,81
Rata – rata dari indeks variabel motivasi						4,75

Sumber: Olahan Data Primer, 2021.

Berdasarkan Tabel 4.10 dapat diketahui bahwa persepsi responden mengenai kinerja karyawan maka diperoleh rata-rata indeks variabel kinerja karyawan sebesar 4,75 dan dipersepsikan sangat tinggi. Hal ini berarti bahwa rata-rata karyawan Hotel Harper Perintis-Makassar memiliki kinerja yang sangat tinggi dalam menjalankan aktivitas kerja sehari-hari, dimana persepsi responden yang memiliki pengaruh terbesar adalah saling menghormati antar karyawan dan selalu memberikan salam yang hangat kepada seluruh tamu hotel sehingga dapat menciptakan suasana kerja yang hangat dan membina hubungan baik antara karyawan, atasan, dan juga tamu hotel.

C. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Sebelum data dianalisis, dilakukan *Test of Validity* untuk mengetahui apakah alat ukur yang telah disusun valid atau tidak. Dari sejumlah pertanyaan yang diajukan kepada responden, kemudian dikelompokkan masing-masing variabel yakni: budaya organisasi (X1), pelatihan (X2), motivasi (X3) dan kinerja karyawan (Y). Setelah dikelompokkan item-item tersebut kemudian dilakukan pengujian untuk mengetahui apakah alat pengukur yang berupa pertanyaan-pertanyaan tersebut dapat mengukur masing-masing variabel yang digunakan dalam model penelitian ini.

Menurut Sugiyono (2016), validitas adalah alat ukur yang digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu instrumen (kuisisioner), dimana dalam penentuan layak atau

tidaknya suatu item yang akan digunakan maka perlu ditetapkan suatu batas nilai standar ukuran nilai korelasi, sehingga suatu instrumen penelitian dapat dikatakan valid, apabila memiliki nilai korelasi sebesar 0,30.

Berdasarkan Uraian tersebut, maka dapat disimpulkan hasil olahan data mengenai uji validitas dengan menggunakan SPSS versi 25 yang selengkapnya dapat disajikan sebagai berikut:

Tabel 4.11
Hasil Pengujian Validitas

Butir Pertanyaan	Corrected item total correlation	Rstandar	Status
Budaya organisasi			
-X1.1	0,32	0,30	Valid
-X1.2	0,46	0,30	Valid
-X1.3	0,32	0,30	Valid
-X1.4	0,49	0,30	Valid
-X1.5	0,29	0,30	Valid
Pelatihan			
-X2.1	0,44	0,30	Valid
-X2.2	0,39	0,30	Valid
-X2.3	0,43	0,30	Valid
-X2.4	0,37	0,30	Valid
-X2.5	0,46	0,30	Valid
-X2.6	0,44	0,30	Valid
Motivasi			
-X3.1	0,32	0,30	Valid
-X3.2	0,38	0,30	Valid
-X3.3	0,44	0,30	Valid
-X3.4	0,44	0,30	Valid
-X3.5	0,32	0,30	Valid
Kinerja karyawan			
-Y.1	0,38	0,30	Valid
-Y.2	0,46	0,30	Valid
-Y.3	0,44	0,30	Valid
-Y.4	0,47	0,30	Valid
-Y5	0,39	0,30	Valid

Sumber: Olahan Data SPSS, 2021

Berdasarkan Tabel 4.11, dapat diketahui bahwa hasil uji validitas dengan menggunakan SPSS versi 25 yang menunjukkan bahwa dari 21 item pertanyaan yang telah diuji, ternyata semua item pertanyaan memiliki nilai corrected item total correction di atas nilai r standar yakni 0,30. Dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan sah (valid), sehingga setiap butir pertanyaan untuk budaya organisasi, pelatihan, motivasi layak dianalisis.

2. Uji Reliabilitas

Pengujian ini bertujuan untuk mengukur sejauhmana konsistensi dari suatu instrumen penelitian. Suatu kuisioner dikatakan reliabel apabila jawaban responden terhadap pertanyaan tersebut konsisten dari waktu ke waktu. Hasil uji ini akan dinyatakan dalam koefisien alpha, yang berkisar antara angka 0 sampai dengan 1. Semakin mendekati nilai 1 sebuah alat ukur dikatakan reliabel dan sebaliknya. Kemudian Sekaran (2016) membagi tingkatan reliabilitas dengan kriteria sebagai berikut: (α) 0,8-1,0 dikatakan reliabilitas baik; (α) 0,6-0,79 dikatakan reliabilitas diterima; (α) $< 0,6$ dikatakan reliabilitas kurang baik.

Sebagaimana uji validitas, uji reliabilitas juga dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS versi 25, hasil selengkapnya disajikan sebagai berikut:

Tabel 4.12
Hasil Pengujian Reliabilitas

Butir Pertanyaan	Koefisien alpha	Standar	Status
Budaya organisasi			
-X1.1	0,83	0,60	Reliabel baik
-X1.2	0,87	0,60	Reliabel baik
-X1.3	0,88	0,60	Reliabel baik
-X1.4	0,89	0,60	Reliabel baik
-X1.5	0,88	0,60	Reliabel baik
Pelatihan			
-X2.1	0,86	0,60	Reliabel baik
-X2.2	0,87	0,60	Reliabel baik
-X2.3	0,85	0,60	Reliabel baik
-X2.4	0,83	0,60	Reliabel baik
-X2.5	0,86	0,60	Reliabel baik
-X2.6	0,87	0,60	Reliabel baik
Motivasi			
-X3.1	0,85	0,60	Reliabel baik
-X3.2	0,81	0,60	Reliabel baik
-X3.3	0,84	0,60	Reliabel baik
-X3.4	0,85	0,60	Reliabel baik
-X3.5	0,85	0,60	Reliabel baik
Kinerja karyawan			
-Y.1	0,88	0,60	Reliabel baik
-Y.2	0,82	0,60	Reliabel baik
-Y.3	0,87	0,60	Reliabel baik
-Y.4	0,85	0,60	Reliabel baik
-Y5	0,82	0,60	Reliabel baik

Sumber: Olahan Data SPSS, 2021

Berdasarkan Tabel 4.12, dapat diketahui bahwa hasil uji reliabilitas dengan menggunakan SPSS versi 25 yang menunjukkan bahwa dari 21 item pertanyaan yangtelah diuji, ternyata semua item pertanyaan memiliki nilai koefisien alpha diatas nilai standar yakni 0,60. Dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan reliabel, sehinggasetiap butir pertanyaan untuk budaya organisasi, pelatihan, motivasi reliabel dianalisis.

D. Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan dan Motivasi

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menguji pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun variabel dependen dalam penelitian ini adalah: budaya organisasi, pelatihan, dan motivasi. Penggunaan regresi berganda dimaksudkan untuk mengetahui pola hubungan antara variabel dependen dan independen, serta mencari variabel mana yang sesungguhnya signifikan menjelaskan variasi dari variabel independen. Sehingga dalam menganalisis data regresi yang diolah dengan menggunakan SPSS versi 25, maka dapat disajikan tabel olahan data regresi sebagai berikut:

Tabel 4.13

Hasil Olahan Data Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	0,397	1,465		0,271	0,038
Budaya organisasi	0,165	0,267	0,144	0,621	0,044
Pelatihan	0,025	0,137	0,03	0,184	0,035
Motivasi	0,09	0,19	0,09	0,472	0,024

Sumber: Olahan Data SPSS, 2021

Berdasarkan Tabel 4.13, dapat diketahui bahwa hasil olahan data regresi yang telah diuraikan, maka akan dilakukan hasil uji regresi antara budaya organisasi, pelatihan, motivasi terhadap kinerja karyawan, dimana dapat diperoleh dari persamaan regresi linear sebagai berikut:

$$Y = 0,397 b_0 + 0,165 X_1 + 0,025 X_2 + 0,09 X_3$$

Dari persamaan Regresi Linear Berganda, maka dapat diinterpretasikan hasil regresi yakni:

- $b_0 = 0,397$ merupakan nilai konstanta, ini mengandung arti bahwa dengan mengabaikan variabel budaya organisasi, pelatihan, dan motivasi maka kinerja karyawan sebesar 0,397 %
- $b_1 = 0,165$ menunjukkan nilai koefisien regresi variabel budaya organisasi, mengandung pengertian bahwa budaya organisasi berpengaruh positif, dimana apabila budaya organisasi ditingkatkan, maka akan mempengaruhi kinerja karyawan.
- $b_2 = 0,025$ menunjukkan nilai koefisien regresi pelatihan, mengandung pengertian bahwa pelatihan berpengaruh positif, dimana apabila frekuensi pelatihan ditingkatkan, maka akan mempengaruhi kinerja karyawan.
- $b_3 = 0,09$ menunjukkan nilai koefisien regresi motivasi, mengandung pengertian bahwa motivasi berpengaruh positif, dimana apabila motivasi ditingkatkan, maka akan mempengaruhi kinerja karyawan.

2. Uji Koefisien Korelasi dan Determinasi

Uji koefisien korelasi dan determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen, atau dengan kata lain untuk mengukur kuat atau lemahnya hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil pengukuran koefisien korelasi dan determinasi selanjutnya disajikan sebagai berikut:

Tabel 4.14

Model Summary

Model	R	R square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,965 a	,885	,854	,300

Sumber: Olahan Data SPSS, 2021

Berdasarkan Tabel 4.14, maka diperoleh nilai korelasi sebesar $R=0,965$ yang artinya korelasi atau hubungan antara budaya organisasi, pelatihan dan motivasi mempunyai hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan. Secara matematis, untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel beban lainnya maka dapat dilihat dari nilai Adjusted R Square $R^2 = 0,885$ yang artinya 88,5 % pengaruh variasi variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh budaya organisasi, pelatihan dan motivasi, sedangkan sisanya sebesar 11,5 % dipengaruhi oleh faktor lain di luar model yang tidak terdeteksi dalam penelitian ini.

3. Pengujian Hipotesis

a) Uji t (t-test)

Pengujian ini bertujuan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X(independen) dan variabel Y (dependen), atau menguji apakah masing-masing variabel independen yakni: budaya organisasi, pelatihan dan motivasi mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Harper Perintis Makassar.

Uji t dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel, apabila nilai t hitung $>t$ tabel, berarti memberikan pengaruh secara signifikan, selain itu dapat

dilakukan dengan membandingkan antara nilai probabilitas dengan nilai standar. Apabila nilai probabilitas < nilai standar, berarti memberikan pengaruh secara signifikan.

Tabel 4.15

Uji Parsial (Uji-t)

Variabel	Sig	(α)	Keterangan
Budaya Organisasi	0,044	0,05	Berpengaruh signifikan
Pelatihan	0,035	0,05	Berpengaruh signifikan
Motivasi	0,024	0,05	Berpengaruh signifikan

Sumber: Hasil Olahan data SPSS, 2021

Berdasarkan Tabel 4.15, diketahui bahwa hasil uji parsial (uji t) dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, dimana dari hasil pengujian regresi diperoleh nilai probabilitas $0,044 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Harper Perintis-Makassar
- 2) Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan, dimana dari hasil pengujian regresi diperoleh nilai probabilitas $0,035 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Harper Perintis-Makassar.
- 3) Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan, dimana dari hasil pengujian regresi diperoleh nilai probabilitas $0,024 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Harper Perintis-Makassar.

Dari hasil pengujian regresi, dapat diketahui bahwa variabel yang dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel Harper Perintis Makassar adalah motivasi. Hal ini dapat dilihat dari nilai standardized coefficient yang terbesar dibandingkan variabel lainnya.

b) Uji F

Untuk membuktikan sejauhmana pengaruh secara bersama-sama atau serempak antara budaya organisasi, pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan Hotel Harper Perintis Makassar maka digunakan uji F yakni dengan membandingkan antara nilai Signifikansi dengan nilai standar (0,05), selengkapnya dsajikan berikut ini:

Tabel 4.16
Hasil Pengujian Serempak ANOVA a

Model	Sum of square	Df	Mean square	F	Sig
Regression	3,426	15	0,228	2,534	0,017 b
Residual	2,434	28	0,09		
Total	5,86	43			

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, 2021

- a. Dependent variable: kinerja karyawan
- b. Predictors: (constant), budaya organisasi, pelatihan, motivasi

Dari hasil uji ANOVA atau F test didapatkan nilai Sig <0,05 (0,017)<0,05), sehingga dapat dikatakan bahwa model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan Hotel Harper Perintis Makassar. Hal ini berarti bahwa semakin baik budaya organisasi, pelatihan dan motivasi akan berpengaruh secara serempak atau bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada Hotel Harper Perintis Makassar.

E. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil olahan data Regresi maka diperoleh koefisien regresi sebesar 0,0165 untuk variabel budaya organisasi. Selain itu memiliki nilai probabilitas $0,044 < 0,05$, sehingga dapat dikatakan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa apabila budaya organisasi ditingkatkan, maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Hasil penyebaran kuisioner diperoleh tanggapan responden mengenai budaya organisasi dipersepsikan tinggi. Temuan penelitian bahwa rata-rata karyawan memiliki tingkat kepatuhan yang tinggi terhadap aturan-aturan perusahaan, kewajiban karyawan menghafal Ten Step Golden Rules serta Visi dan Misi Hotel. Selain itu, secara berkala Human Resources memberikan training kepada karyawan, sehingga karyawan diberikankesempatan untuk mengambil keputusan dalam tugasnya serta saling membantu di departemen lain jika dibutuhkan. Manajemen selalu memberikan *reward* (hadiah) kepada karyawan yang unggul. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi budaya organisasi dipahami oleh karyawan, maka kinerjanya pun akan meningkat.

Adanya hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan atau anggota organisasi dapat tercermin dalam perilaku organisasi tersebut. Saat karyawan meniru perilaku yang sesuai dengan budaya organisasinya maka akan ada kepuasan tersendiri dan bahkan ada imbalan secara langsung atau tidak langsung. Budaya organisasi menjadi

suatu pedoman perilaku bagi anggotanya yang secara tidak sadar diterapkan dalam menjalankan kegiatannya (Wardani et al, 2016).

Pentingnya budaya organisasi dalam hubungannya dengan kinerja karyawan dikuatkan oleh pernyataan Robbins (2004:60) bahwasanya dalam kenyataannya, salahsatu kajian budaya organisasi mengemukakan bahwa para karyawan diperusahaan yang budayanya kuat lebih komitmen pada perusahaan mereka daripada karyawan di perusahaan yang budayanya lemah. Perusahaan dengan budaya kuat juga akan menggunakan usaha-usaha perekrutan dan praktek sosialisasi mereka untuk membina komitmen karyawan. Dan semakin banyak bukti yang mengemukakan bahwa budaya kuat berkaitan dengan kinerja organisasi yang tinggi.

F. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil olahan data Regresi maka diperoleh koefisien regresi sebesar 0,025 untuk variabel pelatihan. Selain itu memiliki nilai probabilitas $0,035 < 0,05$, sehingga dapat dikatakan bahwa pelatihan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa apabila frekuensi pelatihatitingkatkan, maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Hasil penyebaran kuisioner diperoleh tanggapan responden mengenai pelatihatidipersepsikan tinggi. Temuan penelitian bahwa rata-rata karyawan m lebih diprioritaskan untuk mendapat kenaikan jenjang karir. Selain itu secara berkala setiap Departemen mengadakan training karyawan dan diberikan sertifikat oleh *Human Resource* dan masing-

masing training memiliki target nya sendiri-sendiri.

Pelatihan kerja sangat diperlukan dalam mengembangkan ketrampilan dari karyawan, terutama dari kinerja karyawan agar lebih meningkat dari standart yang ditetapkan oleh perusahaan. Menurut Simamora (1999:342), melalui pelatihan dilakukan segenap upaya dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan pada pekerjaan yang didudukinya sekarang. Pelatihan biasanya untuk membantu karyawan mengoreksi kelemahan-kelemahan dalam kinerjanya.

G. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil olahan data Regresi maka diperoleh koefisien regresi sebesar 0,09 untuk variabel pelatihan. Selain itu memiliki nilai probabilitas $0,024 < 0,05$, sehingga dapat dikatakan bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa apabila karyawan memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja, maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Hasil penyebaran kuisioner diperoleh tanggapan responden mengenai motivasi dipersepsikan tinggi. Temuan penelitian bahwa rata-rata karyawan menyadari bahwa mereka bekerja umumnya untuk belajar dan meraih karir dengan penyediaan fasilitas yang tersedia dengan baik. Pimpinan juga sennatiasa menjaga hubungan baik dengan bawahan, memberikan motivasi ketika karyawan sedang mengalami masalah dalam pekerjaanya, serta perhatian dan penghargaan pimpinan terhadap prestasi kerja karyawan.

Motivasi dapat dikatakan sebagai bentuk dorongan, dorongan tersebut bertujuan untuk memberikan semangat yang dapat meningkatkan suatu kinerja seseorang, sehingga untuk kedepannya dapat memiliki tingkat kinerja yang tinggi dan dapat membawa perusahaan atau organisasi pada suatu tujuan yang baik. Motivasi seseorang dalam bekerja biasanya merupakan hal yang rumit, karena motivasi meliputi faktor-faktor individual dan faktor-faktor organisasi. Adapun yang tergolong faktor individual yaitu: kebutuhan (*needs*), tujuan-tujuan (*goals*), sikap (*attitude*), dan kemampuan (*abilities*). Sedangkan yang tergolong faktor-faktor yang berasal dari organisasi meliputi: gaji (*pay*), keamanan pekerjaan (*job security*), sesama pekerja (*co-workers*), pengawasan (*supervision*), pujian (*praise*), dan pekerjaan itu sendiri (*job itself*).

Karyawan yang termotivasi atau terdorong untuk melakukan suatu pekerjaan maka karyawan tersebut akan memiliki semangat untuk mengerjakan tugasnya, dengan demikian karyawan akan dapat mencapai kinerja. Tinggi rendahnya motivasi yang diberikan pimpinan terhadap karyawan juga akan mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja yang diperoleh karyawan, dimana karyawan yang mendapatkan motivasi tinggi maka kinerja akan tinggi pula. Begitu juga sebaliknya, apabila motivasi yang diberikan kepada karyawan rendah maka kinerja juga akan berkurang (Gardjito et al, 2014)

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan dari hasil analisis secara keseluruhan yaitu sebagai berikut:

1. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, dimana dari hasil pengujian regresi diperoleh nilai probabilitas $0,044 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Harper Perintis-Makassar
2. Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan, dimana dari hasil pengujian regresi diperoleh nilai probabilitas $0,035 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Harper Perintis- Makassar.
3. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan, dimana dari hasil pengujian regresi diperoleh nilai probabilitas $0,024 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Harper Perintis- Makassar.
4. Variabel penelitian yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel Harper Perintis Makassar adalah budaya organisasi karena nilai probabilitasnya yang paling tinggi diantara variabel penelitian dan motivasi.

Dapat dikatakan bahwa manajemen Hotel Harper Perintis Makassar mampu menciptakan budaya organisasi yang baik dan kondusif serta lingkungan kerja yang ramah bagi karyawan.

B. Saran

Saran-saran yang dapat diberikan sehubungan dengan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kinerja karyawan Hotel Harper Perintis-Makassar sudah tinggi, namun perlu ditingkatkan lagi khususnya dalam peningkatan disiplin kerja serta kepribadian yang baik dalam bekerja.
2. Budaya organisasi pada Hotel Harper Perintis-Makassar sudah baik, namun masih perlu ditingkatkan dari segi keakraban antara karyawan lintas Departemen dan juga menjaga hubungan yang baik antara atasan dan bawahan.
3. Pelatihan yang diadakan oleh Hotel Harper Perintis-Makassar sudah baik, namun masih perlu ditingkatkan frekuensinya, terutama pelatihan antar departemen, sehingga karyawan dapat memahami dengan benar, tugas dan tanggung jawabnya dalam bekerja.
4. Perlunya penanaman motivasi yang tinggi terhadap karyawan Hotel Harper Perintis-Makassar dalam bekerja agar tercipta hubungan kerja yang harmonis untuk mencapai kesejahteraan mereka.

DAFTAR PUSTAKA

- Amron. 2010. Pengetahuan dan Produktivitas Skill Tenaga Kerja, Jakarta, Indonesia.
- Daya, S. 1996. Manajemen Sumber Daya Manusia. Universitas Gunadarma. Dessler, G. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Index.
- Fadhilah Rahmawati, dkk, 2011. Efektivitas Pengalokasian Sumber Daya Manusia, Jakarta, Indonesia.
- George, J.M. & Jones, G.R. 2005. Understanding And Managing organizational behavior (4th ed.). New Jersey: Upper Saddle River Whetten, D.A., and Cameron.
- K.S. (2011). Developing Management skills (8th ed.). New Jersey: Upper Saddle River.
- Handoko, T. Hani. 2012. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Leonardo Agusta dan Eddy Madiono Sutanto . 2013. Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Haragon Surabaya. Jurnal AGORA Vol. 1, No. 3, 2013, hal 01-09
- Leonshen Hasudungan .2017. Pengaruh Faktor Pendidikan, Umur dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Pekerjaan Umum Penata Ruang, Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kapuas Kalimantan Tengah. Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis, Vol 3, No 3, November 2017, hal 301 – 310.

- Maksy Hassibuan S.P. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara:Jakarta.
- Mangkunegara, A.P. 2005. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Cetakan I. Bandung: PT Refika Aditama.
- , 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Penerbit BPFE: Yogyakarta.
- Manusia, S.D., 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Mengelola Perekrutan, Administrasi, Laporan Kinerja, Pelatihan Internal dan Rapat Kerja Gurudan Karyawan.
- Mohammad Muspawi. 2016. Menata Pengembangan Karier Sumber Daya Manusia Organisasi. Bumi Aksara: Jakarta.
- Noe., Raymond A., John R., Hollenbeck., Barry G. & Patrick M.W. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia Mencapai Keunggulan Bersaing. Jakarta: Salemba Empat.
- , 2012. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Bandung : Refika Aditama.
- Riani, Asri Laksmi. 2011. Budaya Organisasi. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Rifki Faisal. 2016. Pengaruh Fungsi Manajemen terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Home Industri Astri Rahayu di Majalengka. Jurnal Ilmu Pertanian dan Peternakan . Universitas Majalengka.
- Riny Chandra. 2017. Pengaruh Beban dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang di Langsa. Jurnal manajemen dan Keuangan . Universitas Samudra.
- Robins, Stephen P. 2004. Manajemen. Jakarta: Indeks

- Siagian, Sondang P. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia . Jakarta: PenerbitPT Bumi Aksara.
- Suharjo, 2007. Program Kerja Perusahaan. Jakarta. Indonesia
2013. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.CV
- 2016. Metodologi Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif ,Kualitatif , dan R&D, Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. 2012. Teori, Kuisisioner dan Analisis Data Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: CAPS.
- Wibowo. 2016. Manajemen Kinerja. Edisi Kelima. Penerbit: Rja Grafindo Persada.
Jakarta.
- Yuniadi Mayowan . Rodiathul Kusuma Wardani dan M. Djudi Mukzam 2016. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Karya Indah Buana Surabaya) Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Universitas Brawijaya. | Vol. 31 No. 1 Februari 2016 halaman 58-65.

