

**PENGARUH MOTIVASI, PELATIHAN KERJA DAN
TEKNOLOGI INFORMASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA MAXONE HOTEL
& RESORT DELIA MAKASSAR**

TESIS

**AZHAR ASY'ARI AZIS
MEM 4616104009**



**Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Guna Memperoleh Gelar
Magister**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS BOSOWA MAKASSAR
2018**

HALAMAN PENGESAHAN

Judul : Pengaruh Motivasi, Pelatihan Kerja, dan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Maxone Hotel & Resort Delia Makassar

Nama Mahasiswa : Azhar Asy'ari Azis

NIM : 4616104009

Program Studi : Manajemen

Menyetujui
Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Pembimbing II

Prof. Dr. Ir. A. Muhibuddin, MS

Dr. H. Muhammad Yusuf Saleh, SE, M.Si

Mengetahui:

Direktur Program Pascasarjana
Universitas Bosowa Makassar

Prof. Dr. Ir. Batara Surya, M.Si
NIDN: 0913017402

Ketua Program Studi Manajemen
Magister Manajemen

Dr. Hasanuddin Rammang, SE, M.Si
NIDN: 0901026301

PERNYATAAN KEORISINILAN TESIS

HALAMAN PENERIMAAN

Pada hari/tanggal :
Tesis atas nama : Azhar Asy'ari Azis
NIM : 4616104009

Telah Diterima oleh Panitia Ujian Tesis Program Pascasarjana untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Magister Pada Program Studi Manajemen.

PANITIA UJIAN TESIS

Ketua : Prof. Dr. Ir. A. Muhibuddin, MS.

Sekretaris : Dr. H. Muhammad Yusuf Saleh, S.E., M.Si.

Anggota Penguji : 1. Dr. Muhlis Ruslan, S.E., M.Si.

2. Dr. Herminawaty Abubakar, S.E., M.Si.

Makassar, 31 Juli 2019

Direktur
Program Pascasarjana

Prof. Dr. H. Batara Surya, S.T., M.Si.
NIDN: 0913017402

PERNYATAAN KEORISINILAN TESIS

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, di dalam naskah Tesis ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah Tesis ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia Tesis (MAGISTER) dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No.20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Makassar, 29 September 2018
Mahasiswa,



AZHAR ASY'ARI AZIS

PRAKATA

Dengan memanjatkan puji syukur kehadiran Allah S.W.T atas limpahan rahmat dan anugerah-Nya, penulis dapat menyajikan Tesis yang berjudul “Pengaruh Motivasi, Pelatihan Kerja dan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Maxone Hotel & Resort Delia Makassar”.

Dalam Tesis ini disajikan pembahasan mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan, pengaruh teknologi informasi terhadap kinerja karyawan dan pengaruh motivasi, pelatihan kerja dan teknologi informasi terhadap kinerja karyawan Maxone Hotel & Resort Delia Makassar.

Penulis menyadari dalam Tesis ini masih terdapat kekurangan dan keterbatasan meskipun penulis telah mengerahkan segala kemampuan yang dimiliki, maka penulis berharap saran dan kritik yang konstruktif sehingga Tesis ini dapat berguna bagi perkembangan ilmu pengetahuan.

Makassar, 31 Juli 2019
Penulis,



AZHAR ASY'ARI AZIS

ABSTRAK

AZHAR ASY'ARI AZIS. *Pengaruh Motivasi, Pelatihan Kerja, dan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan Maxone Hotel & Delia Makassar.* (Dibimbing oleh Muhibuddin & Yusuf Saleh).

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan membuktikan secara empiris: (1) Apakah motivasi karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan; (2) Apakah pelatihan kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan; (3) Apakah teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; (4) Apakah motivasi, pelatihan kerja dan teknologi informasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya dan melengkapi ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia sehingga dapat bermanfaat bagi para akademisi dan praktisi.

Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, data dianalisis dengan *software* SPSS 24. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 73 karyawan. Metode pengumpulan data dilakukan dengan cara penyebaran kuisioner, wawancara dan studi pustaka.

Hasil penelitian ini yakni: 1) Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan; 2) Pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan; 3) Teknologi informasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan; 4) Motivasi, pelatihan kerja, dan teknologi informasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Pelatihan Kerja, Teknologi Informasi, dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

AZHAR ASY'ARI AZIS. *The Influence of Motivation, Job Training, and Information Technology to Performance of Employee Maxone Hotel & Resort Delia Makassar (Guided by Muhibuddin and Yusuf Saleh).*

This study aims to test and prove empirically: (1) Is the motivation affect the employee performance; (2) Is the job training affect the employee performance; (3) Is the information technology affect the employee performance; (4) Are motivation, job training and information technology affects simultaneously to employee performance. Theoretically the result of this study are expected to enrich and complement the knowledge in the field of human resource management, especially regarding the performance of employees as to be useful of academics and practitioners.

This research method uses quantitative method the data is analyzed with SPSS 24 software. The number of samples in this research is 73 employees. Method data collection is done by distributing questionnaires interviews and literature study.

The research result is: 1) Motivation has positive and significant influence to the employee performance; 2) Job Training has positive and significant influence to the employee performance; 3) Information Technology has positive and significant influence to the employee performance; 4) Motivation, Job Training, and Information Technology have positive and significant influence simultaneously to employee performance.

Keywords: *Motivation, Job Training, Information Technology and Employee Performance.*

DAFTAR ISI

| | |
|-------------------------------|------|
| HALAMAN SAMPUL | i |
| HALAMAN PENGESAHAN..... | ii |
| HALAMAN PENERIMAAN | iii |
| PERNYATAAN KEORISINILAN | iv |
| PRAKATA..... | v |
| ABSTRAK | vi |
| <i>ABSTRACT</i> | vii |
| DAFTAR ISI..... | viii |
| DAFTAR TABEL..... | xiii |
| DAFTAR GAMBAR | xiv |
| DAFTAR LAMPIRAN..... | xv |

BAB I PENDAHULUAN

| | |
|--------------------------------|----|
| A. Latar Belakang..... | 1 |
| B. Rumusan Masalah..... | 10 |
| C. Tujuan Penelitian | 10 |
| D. Manfaat Penelitian | 11 |
| E. Lingkup Penelitian..... | 11 |
| F. Sistematika Pembahasan..... | 12 |

BAB II KAJIAN TEORI DAN KERANGKA PIKIR

| | |
|--|----|
| A. Deskripsi Teori | 14 |
| 1. Manajemen Sumber Daya Manusia | 14 |
| a) Definisi Sumber Daya Manusia | 14 |
| b) Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia..... | 19 |
| c) Fungsi Sumber Daya Manusia | 20 |
| 2. Motivasi | 26 |
| a) Definisi Motivasi..... | 26 |
| b) Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi..... | 30 |

| | | |
|----|---|----|
| c) | Tujuan Motivasi | 31 |
| d) | Teori-Teori Motivasi..... | 32 |
| e) | Indikator Motivasi..... | 35 |
| 3. | Pelatihan Kerja | 37 |
| a) | Definisi Pelatihan Kerja | 37 |
| b) | Jenis Pelatihan Kerja..... | 38 |
| c) | Tahapan Proses Pelatihan..... | 39 |
| d) | Tujuan dan Manfaat Pelatihan | 41 |
| e) | Indikator Pelatihan | 43 |
| 4. | Teknologi Informasi..... | 46 |
| a) | Definisi Teknologi Informasi..... | 46 |
| b) | Tujuan dan Fungsi Teknologi Informasi..... | 49 |
| c) | Komponen-Komponen Teknologi Informasi..... | 51 |
| d) | Peranan Teknologi Informasi Bagi Perusahaan | 52 |
| e) | Keuntungan Penerapan Teknologi Informasi | 54 |
| f) | Pemanfaatan Teknologi Informasi | 55 |
| g) | Indikator Teknologi Informasi | 56 |
| 5. | Kinerja Karyawan | 58 |
| a) | Definisi Kinerja..... | 58 |
| b) | Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja..... | 60 |
| c) | Indikator Kinerja Karyawan..... | 61 |
| B. | Penelitian Terdahulu | 63 |
| 1. | Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja | 63 |
| 2. | Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja..... | 64 |
| 3. | Pengaruh Teknologi Informasi Terhadap Kinerja..... | 66 |
| 4. | Pengaruh Motivasi, Pelatihan Kerja dan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja..... | 67 |
| C. | Kerangka Pikir | 67 |
| D. | Hipotesis | 73 |

BAB III METODE PENELITIAN

| | |
|--|----|
| A. Jenis Penelitian | 74 |
| B. Lokasi dan Jadwal Penelitian | 74 |
| C. Populasi dan Sampel..... | 75 |
| 1. Populasi..... | 75 |
| 2. Sampel | 76 |
| 3. Teknik Pengambilan Sampel | 76 |
| D. Variabel Penelitian | 76 |
| 1. Variabel Motivasi | 76 |
| 2. Variabel Pelatihan Kerja..... | 77 |
| 3. Variabel Teknologi Informasi..... | 77 |
| 4. Variabel Dependen Kinerja Karyawan | 77 |
| E. Instrumen Penelitian | 81 |
| F. Jenis dan Sumber Data | 82 |
| 1. Jenis Data | 82 |
| 2. Sumber Data | 82 |
| G. Teknik Pengumpulan Data | 83 |
| H. Teknik Analisis Data | 84 |
| 1. Analisis Deskriptif..... | 84 |
| 2. Analisis Kuantitatif..... | 85 |
| a) Analisis Regresi Linier Berganda | 85 |
| b) Koefisien determinasi (R^2) | 86 |
| c) Pengujian Hipotesa | 86 |
| I. Validitas dan Realibilitas Data | 88 |
| 1. Uji Validitas dan Reabilitas Instrumen..... | 88 |
| a) Uji Validitas | 88 |
| b) Uji Realibilitas | 89 |
| 2. Uji Asumsi Klasik..... | 90 |
| a) Uji Normalitas..... | 90 |
| b) Uji Multikolinearitas | 89 |
| c) Uji Heterokedastisitas | 90 |

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

| | |
|--|-----|
| A. Gambaran Umum Maxone Hotel & Delia Resort Makassar..... | 92 |
| B. Hasil Pengujian Hipotesis | 93 |
| 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin..... | 93 |
| 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia | 94 |
| 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan... | 95 |
| 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Divisi Kerja..... | 96 |
| 5. Deskripsi Variabel Penelitian | 98 |
| a) Deskripsi Variabel Motivasi (X_1)..... | 98 |
| b) Deskripsi Variabel Pelatihan Kerja (X_2)..... | 100 |
| c) Deskripsi Variabel Teknologi Informasi (X_3) | 102 |
| d) Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y) | 104 |
| 6. Analisis Uji Instrumen Penelitian..... | 107 |
| a) Uji Validitas..... | 107 |
| b) Uji Reliabilitas..... | 109 |
| 7. Uji Asumsi Klasik | 110 |
| a) Uji Multikolinearitas..... | 111 |
| b) Uji Heterokedastisitas..... | 112 |
| c) Uji Normalitas | 113 |
| d) Uji Linearitas | 114 |
| 8. Pengujian Hipotesis | 115 |
| 8.1 Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t) | 115 |
| a) Pengujian Hipotesis 1 | 116 |
| b) Pengujian Hipotesis 2 | 117 |
| c) Pengujian Hipotesis 3 | 118 |
| d) Pengujian Hipotesis 4 | 118 |
| 8.2 Analisis Regresi Linear Berganda..... | 120 |
| 8.3 Pengujian Koefisien Determinasi..... | 121 |
| C. Pembahasan Hasil Penelitian | 122 |
| 1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan | 123 |

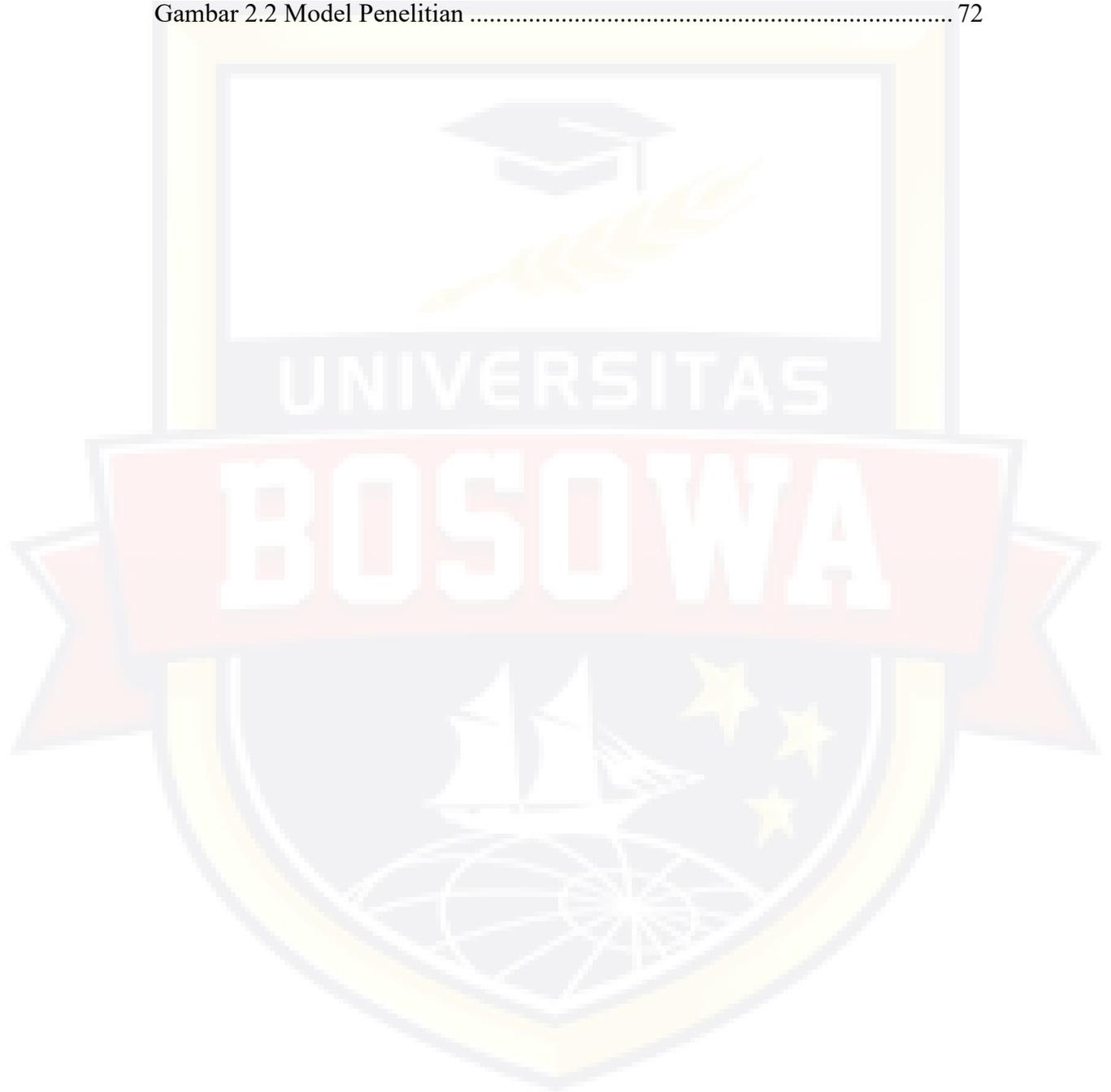
| | |
|---|--------------|
| 2. Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan..... | 124 |
| 3. Pengaruh Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan | 127 |
| 4. Pengaruh Motivasi, Pelatihan Kerja dan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan..... | 129 |
| 5. Implikasi Penelitian..... | 130 |
| 6. Keterbatasan Penelitian..... | 130 |
| BAB V PENUTUP | |
| A. Kesimpulan..... | 132 |
| B. Saran..... | 133 |
| DAFTAR PUSTAKA..... | 136 |
| LAMPIRAN-LAMPIRAN..... | |

DAFTAR TABEL

| | | |
|------|---|-----|
| 3.1 | Populasi Berdasarkan Divisi Kerja | 75 |
| 3.2 | Penjabaran Variabel, Indikator, Dan Sumber Acuan Penelitian | 78 |
| 4.1 | Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin | 94 |
| 4.2 | Karakteristik Responden Berdasarkan Usia..... | 94 |
| 4.3 | Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan..... | 95 |
| 4.4 | Karakteristik Responden Berdasarkan Divisi Kerja | 96 |
| 4.5 | Deskripsi Variabel Motivasi (X_1) | 98 |
| 4.6 | Deskripsi Variabel Pelatihan Kerja (X_2)..... | 101 |
| 4.7 | Deskripsi Variabel Teknologi Informasi (X_3)..... | 103 |
| 4.8 | Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y)..... | 105 |
| 4.9 | Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian..... | 108 |
| 4.10 | Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian..... | 110 |
| 4.11 | Hasil Pengujian Multikolinearitas..... | 111 |
| 4.12 | Hasil Pengujian Heterokedastisitas | 113 |
| 4.13 | Hasil Pengujian Normalitas..... | 114 |
| 4.14 | Hasil Pengujian Linearitas | 115 |
| 4.15 | Hasil Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)..... | 116 |
| 4.16 | Hasil Pengujian Hipotesis Secara Simultan | 119 |
| 4.17 | Hasil Analisis Koefisien Determinasi | 121 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|-----------------------------------|----|
| Gambar 2.1 Kerangka Pikir..... | 70 |
| Gambar 2.2 Model Penelitian | 72 |



DAFTAR LAMPIRAN

| | |
|--|-----|
| Lampiran 1 Tabulasi Jawaban Responden..... | 141 |
| Lampiran 2 Mapping Jurnal..... | 147 |
| Lampiran 3 Kuisisioner Penelitian | 152 |
| Lampiran 4 Hasil Analisis Frekuensi..... | 158 |
| Lampiran 5 Uji Validitas..... | 173 |
| Lampiran 6 Uji Realibilitas..... | 178 |
| Lampiran 7 Uji Multikolinearitas..... | 179 |
| Lampiran 8 Uji Heterokedastisitas..... | 180 |
| Lampiran 9 Uji Normalitas | 181 |
| Lampiran 10 Uji Linearitas | 182 |
| Lampiran 11 Uji Parsial (Uji t) | 183 |

BOSOWA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Era globalisasi berdampak terhadap dunia usaha dan persaingan yang ketat di antara perusahaan-perusahaan untuk mendapatkan pangsa pasar yang dibidiknya. Globalisasi menciptakan peluang dan keuntungan yang besar dalam dunia usaha, terutama saat Indonesia mulai memasuki era liberalisasi kawasan ASEAN melalui pembentukan Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) atau ASEAN *Economic Community* (AEC) yang mulai berlaku pada tanggal 31 Desember 2015. MEA merupakan tonggak bagi penerapan liberalisasi ASEAN sebagai pasar dan basis produksi tunggal (*single market and production base*). Pembentukan MEA dilakukan melalui empat kerangka strategis, yaitu pencapaian pasar tunggal dan kesatuan basis produksi, kawasan ekonomi yang berdaya saing, pertumbuhan ekonomi yang merata dan terintegrasi dengan perekonomian global. Untuk itu perlu ada kesiapan dari masing-masing negara dalam menghadapi MEA.

Untuk beberapa hal, Indonesia dinilai masih belum siap menghadapi persaingan MEA, terutama dari sisi kemampuan sumber daya manusia (SDM). Berdasarkan data Bappenas (2013), kesiapan tenaga kerja Indonesia menurut *Asian Productivity Organization* (APO) menunjukkan dari setiap 1.000 tenaga kerja Indonesia hanya sekitar 4,3% yang terampil, sedangkan untuk tenaga kerja Filipina, Malaysia dan Singapura dari 1.000 tenaga kerja komposisinya masing-masing 8,3%, 32,6%, 34,7% tenaga kerja yang terampil. Begitu pula hasil survei yang

dilakukan oleh Bisnis Indonesia (2014) terhadap 200 responden para pelaku bisnis di Indonesia, juga menunjukkan rendahnya daya saing SDM Indonesia. Hasil survei menyebutkan bahwa 43,6% responden menilai kualitas SDM di Indonesia tidak kompetitif. Selain itu, 3,6% responden merasa SDM di Indonesia sangat tidak kompetitif. Sementara terdapat 30,8% responden yang merasa SDM asal Indonesia sudah kompetitif dan 4,1% sangat kompetitif.

Dewasa ini, perkembangan bisnis yang pesat mendorong perusahaan atau organisasi untuk mengoptimalkan sumber daya manusia yang dimiliki guna menghadapi persaingan, khususnya di sektor pariwisata. Pertumbuhan sektor pariwisata berbanding lurus dengan pertumbuhan industri-industri yang ada didalamnya. Pertumbuhan industri ini juga menyebabkan meningkatnya permintaan tenaga kerja sektor pariwisata. Dari tahun 2008 hingga 2013, terjadi peningkatan jumlah tenaga kerja yang bekerja di sektor pariwisata. Pada tahun 2008 jumlah tenaga kerja di sektor pariwisata sebesar 7,02 juta orang dan pada tahun 2013 sebesar 10,18 juta orang. Pada tahun 2013 kontribusi sektor pariwisata terhadap tenaga kerja nasional mencapai 8,89% dari seluruh tenaga kerja nasional. Apabila dibandingkan dengan tahun 2008, dimana pada saat itu tenaga kerja sektor ini berada pada angka 7,02 juta tenaga kerja, maka tercatat pertumbuhan yang telah dicapai oleh tenaga kerja sektor ini adalah 45,01% di tahun 2013.

Agar dapat mempertahankan posisi kompetitif di tengah ketatnya persaingan usaha, perusahaan harus mempersiapkan strategi yang kuat melalui penentuan visi dan misi yang jelas serta bekerja dengan efisien, efektif dan produktif. Pencapaian tujuan suatu perusahaan sangat berpedoman pada potensi sumber daya

manusia yang dimiliki oleh perusahaan itu sendiri. Sumber daya manusia yang kompeten dan berdaya saing dibutuhkan Indonesia dalam menghadapi MEA. Oleh sebab itu, perusahaan harus mempunyai sumber daya manusia yang baik. Sebab sumber daya manusia bukan hanya aktivasi strategi belaka, melainkan juga merupakan sesuatu yang pokok dalam pencapaian tujuan organisasi.

Guna mencapai tujuan organisasi tersebut, setiap organisasi atau perusahaan harus selalu berusaha meningkatkan kinerja para karyawannya. Menciptakan sumber daya manusia yang kompeten dan berdaya saing tinggi dapat dilakukan perusahaan dengan cara memberikan pelatihan kerja dan sertifikasi kompetensi bidang pariwisata (SKKNI). Beberapa pelatihan yang dapat diberikan seperti penguasaan Bahasa asing, pelatihan *tour guide*, pelatihan tenaga kerja di bidang kepariwisataan lainnya seperti tenaga *housekeeping*, *front office*, *bell boy*, *room service* dan sertifikasi usaha di bidang kepariwisataan lainnya. Pelatihan tersebut bertujuan agar sumber daya manusia di sektor pariwisata Indonesia memiliki daya saing sekaligus meminimalisir sumber daya manusia dari kawasan ASEAN lain yang memiliki keterampilan di bidang pariwisata dan kemampuan bahasa asing yang lebih mumpuni dan hendak bekerja di Indonesia.

Kinerja yang baik bagi perusahaan tergantung dari sumber daya manusiannya. Selain itu juga diperlukan penelitian dan pengawasan oleh pihak perusahaan agar dapat menghasilkan informasi yang akurat tentang perilaku dan kinerja para karyawannya. Dengan demikian, keberlangsungan suatu perusahaan tergantung oleh kinerja karyawannya.

Kinerja pada dasarnya mengacu pada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja juga merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, banyak faktor yang mempengaruhi, misalnya pendidikan, teknologi, motivasi, lingkungan kerja yang kondusif dan sebagainya.

Dalam kinerja dikenal dengan adanya penilaian kinerja yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan. Penilaian kinerja merupakan mekanisme penting bagi manajemen untuk digunakan dalam menjelaskan tujuan dan standar kinerja. Penilaian kinerja dapat dibagi menjadi 2 yaitu penilaian kinerja secara objektif yang digunakan untuk mengevaluasi kinerja terhadap standar-standar spesifik dan penilaian kinerja secara subjektif yang digunakan untuk mengevaluasi seberapa baik seorang karyawan bekerja secara keseluruhan (Simamora, 2006).

Semangat kerja karyawan akan lebih meningkat, manakala perusahaan selalu memotivasi karyawan untuk berprestasi dan tidak menutup kemungkinan perusahaan akan memberikan penghargaan terhadap karyawan yang berprestasi. Motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi penyebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan, yang berlangsung secara sadar (Nawawi, 2000). Hal tersebut merupakan satu langkah untuk mempertinggi motivasi dan disiplin kerja karyawan sehingga akan berdampak pada disiplin kerja yang tinggi.

Menurut McClelland dalam Reksohadiprodjo dan Handoko T. Hani (2001), motivasi adalah keadaan dalam diri seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Motivasi yang ada pada seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan

mencapai sasaran kepuasan. Dikemukakan bahwa motivasi terdiri dari tiga kebutuhan, yaitu: 1) Kebutuhan prestasi ialah keinginan melakukan dan mengerjakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya agar mempunyai arti bagi diri sendiri, orang lain maupun lingkungan perusahaan, 2) Kebutuhan afiliasi yaitu keinginan untuk memiliki kebutuhan untuk berhubungan, sosialisasi dan interaksi dengan individu lain, serta 3) Kebutuhan kekuasaan yaitu keinginan mempunyai pengaruh atas orang lain, memasuki organisasi-organisasi yang mempunyai prestasi dan ingin membuat berkesan pada orang lain.

Herzberg mengklaim telah menemukan penjelasan dua faktor motivasi yaitu: 1) *Hygiene Factors*, yang meliputi gaji, kehidupan pribadi, kualitas supervisi, kondisi kerja, jaminan kerja, hubungan antar pribadi, kebijaksanaan dan administrasi perusahaan, 2) *Motivation Factors*, yang dikaitkan dengan isi pekerjaan mencakup keberhasilan, pengakuan, pekerjaan yang menantang, peningkatan dan pertumbuhan dalam pekerjaan. (Koontz, 2005)

Karyawan pada hakekatnya adalah manusia biasa yang tidak lepas dari rasa malas, jenuh serta kurang puas terhadap keadaan. Jika sikap demikian dibiarkan dan berlanjut, maka akan berpengaruh terhadap perusahaan, yaitu menurunkan kinerja serta citra perusahaan. Manajemen perlu mengadakan seleksi karyawan sesuai standar perusahaan untuk mendapatkan sumber daya manusia yang diharapkan agar setiap tenaga kerja dalam menjalankan roda perusahaan, mengedepankan disiplin dan dapat memberikan andil positif terhadap semua kegiatan perusahaan. Beberapa peneliti telah menguji hubungan antara motivasi dengan kinerja karyawan, antara lain Suharto dan Cahyono (2005), Hakim (2006).

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja menunjukkan hasil yang sama bahwa hubungan antara motivasi dengan kinerja karyawan menunjukkan hubungan positif dan signifikan.

Salah satu upaya yang dilakukan untuk memperoleh sumber daya manusia yang handal yaitu melalui program pelatihan kerja. Pelatihan merupakan faktor yang mendorong tercapainya kinerja sumber daya manusia sehingga dapat memberikan kinerja yang terbaik pada perusahaan. Untuk itu, perusahaan perlu mengidentifikasi kebutuhan karyawan sehingga perusahaan dapat menerapkan jenis program pelatihan yang sesuai yang akan diberikan kepada karyawan. Kesesuaian kebutuhan karyawan dan tugas dengan program pelatihan karyawan akan mendukung peningkatan kinerja karyawan, penyesuaian diri terhadap lingkungan kerja, menyesuaikan kemampuan diri terhadap pengembangan teknologi, sehingga karyawan lebih handal dalam menjalankan tugasnya.

Menurut Abdurahman (2006:97) yang dimaksud dengan pelatihan kerja merupakan upaya untuk mentransfer keterampilan dan pengetahuan kepada para peserta pelatihan sedemikian rupa sehingga para peserta menerima dan melakukan pelatihan pada saat melaksanakan pekerjaan. Kegiatan pelatihan kerja memberikan deviden kepada karyawan dan perusahaan, berupa keahlian dan keterampilan yang selanjutnya akan menjadi aset berharga bagi perusahaan. Melalui pelatihan kerja, karyawan akan bertambah kemampuannya dan demikian pula bagi perusahaan, yakni dalam rangka memenuhi tuntutan para pimpinan dan departemen sumber daya manusia.

Setelah diadakannya pelatihan kerja, perusahaan harus tetap memantau perkembangan karyawan untuk mengetahui apakah pelatihan yang diberikan sudah sesuai dengan kebutuhan karyawan atau tidak. Pembuatan laporan setelah pelatihan juga diperlukan untuk menganalisis perkembangan karyawan terhadap target yang diberikan sekaligus menjadi acuan penilaian terhadap kinerja karyawan.

Selain motivasi dan pelatihan kerja, kemajuan perusahaan saat ini juga didukung oleh pertumbuhan teknologi informasi (TI). Salah satu yang mendukung adalah *smartphone*. Dimana *smartphone* adalah alat bantu yang mutlak diperlukan. Mendukung pendapat Halim dalam Anita Rahmawaty (2004:121) yang mengemukakan bahwa teknologi informasi selain sebagai komputer (*hardware* dan *software*) untuk pemrosesan dan penyimpanan informasi, juga berfungsi sebagai teknologi komunikasi untuk penyebaran informasi. Tidak terbayangkan bagaimana perusahaan dapat tumbuh dan berkembang tanpa adanya komputer maupun *smartphone*. Di lain pihak untuk memperlancar penyampaian dan penerimaan informasi dalam suatu organisasi diperlukan alat-alat komunikasi yang sesuai dengan kebutuhan organisasi, agar dapat meraih keunggulan kompetitif, sehingga hal ini mendapat prioritas yang tinggi. Terlebih lagi apabila didukung oleh sumber daya manusia yang baik dan terlatih, sehingga penggunaan perangkat teknologi informasi mampu secara efektif berjalan.

Dengan digunakannya teknologi informasi dalam suatu perusahaan, maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (*user*), dimana karyawan dituntut dapat menggunakan fasilitas teknologi informasi yang cepat berubah. Bila karyawan mampu menguasai teknologi informasi, maka akan meningkatkan

kinerjanya. Sebaliknya, bila karyawan kurang menguasai teknologi informasi dengan baik, maka kinerjanya akan terganggu.

Berdasarkan penjelasan di atas, penelitian ini memfokuskan pada pelatihan kerja dan motivasi kerja serta bagaimana penerapan teknologi informasi pada sebuah perusahaan. Mengingat dengan adanya pelatihan kerja, motivasi kerja dan teknologi informasi yang baik di sebuah perusahaan, akan menciptakan hasil kinerja karyawan yang maksimal.

Tidak terkecuali pada Maxone Hotel & Resort Delia Makassar, yang merupakan hotel pertama di tengah kota Makassar yang berkonsep Resort. Kesuksesan perusahaan dalam menjalankan aktivitas dan mencapai tujuannya sangat ditentukan oleh kinerja karyawan sebagai salah satu sumber daya yang dimiliki perusahaan serta teknologi informasi yang berkembang. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan antara lain adanya motivasi, pelatihan kerja dan teknologi informasi.

Untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas membutuhkan dukungan dan motivasi dari dalam diri pegawai tersebut. Motivasi dapat memacu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan mereka. Hal ini akan meningkatkan produktifitas kinerja karyawan sehingga berpengaruh pada pencapaian tujuan perusahaan. Selain dengan memotivasi karyawan, perusahaan juga dituntut untuk memberikan pelatihan kerja guna mengembangkan kemampuan karyawan dalam menghadapi permasalahan di lapangan, serta dapat membantu peningkatan karir karyawan di masa yang akan datang.

Guna memaksimalkan kinerja karyawan, perusahaan memfasilitasi teknologi informasi. Dengan adanya teknologi informasi, pekerjaan karyawan menjadi lebih efisien dan efektif, apalagi saat ini teknologi informasi sudah menjadi kebutuhan setiap individu. Kemudahan penggunaan teknologi informasi, membuat karyawan memanfaatkannya dalam berkomunikasi antar divisi, sehingga penyampaian informasi lebih cepat dan akurat. Selain itu, penggunaan teknologi informasi memudahkan karyawan dalam *follow up* permintaan tamu, guna memberikan pelayanan yang maksimal.

Dengan demikian kemampuan sumber daya manusia sangat penting diperhatikan oleh manajemen perusahaan dalam kaitannya untuk meningkatkan daya saing perusahaan dalam memberikan pelayanan jasa kepada tamu di Maxone Hotel & Resort Delia Makassar.

Pentingnya pelatihan kerja, motivasi kerja dan teknologi informasi bagi karyawan, karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, agar mau bekerja giat dan antusias demi mencapai hasil kerja yang optimal. Pelatihan kerja dilaksanakan untuk dapat menjadikan karyawan lebih terampil dan terlatih dalam mengerjakan tugasnya, sedangkan teknologi informasi merupakan alat yang membantu dalam pengoperasiannya.

Berdasarkan penjelasan terkait di atas, maka dilakukan penelitian terhadap, “Pengaruh Motivasi, Pelatihan Kerja dan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Karyawan pada Maxone Hotel & Resort Delia Makassar”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka permasalahan yang dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah motivasi karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Maxone Hotel & Resort Delia Makassar?
2. Apakah pelatihan kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Maxone Hotel & Resort Delia Makassar?
3. Apakah teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Maxone Hotel & Resort Delia Makassar?
4. Apakah motivasi, pelatihan kerja dan teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Maxone Hotel & Resort Delia Makassar?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk:

1. Menganalisis dan mengetahui apakah motivasi kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Maxone Hotel & Resort Delia Makassar
2. Menganalisis dan mengetahui apakah pelatihan kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Maxone Hotel & Resort Delia Makassar
3. Menganalisis dan mengetahui apakah teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Maxone Hotel & Resort Delia Makassar

4. Menganalisis dan mengetahui apakah motivasi kerja, pelatihan kerja dan teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Maxone Hotel & Resort Delia Makassar.

D. Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian ini, diharapkan dapat memberikan informasi yang bermanfaat dan masukan, sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Memberi tambahan bukti empiris tentang pengaruh motivasi kerja, pelatihan kerja dan teknologi informasi terhadap kinerja karyawan.
 - b. Sebagai dasar penelitian selanjutnya. Sehingga apa yang menjadi kekurangan dalam penelitian ini dapat dikembangkan kembali pada penelitian selanjutnya
2. Manfaat praktis
 - a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan sekaligus masukan bagi pimpinan perusahaan untuk meningkatkan pembinaan terhadap karyawan Maxone Hotel & Resort Delia Makassar.
 - b. Manfaat bagi penulis, yakni penulis dapat membandingkan, menambah dan mengembangkan ilmu manajemen sumber daya manusia yang telah penulis dapatkan di bangku kuliah, khususnya mengenai motivasi kerja, pelatihan kerja dan teknologi informasi terhadap kinerja karyawan.

E. Lingkup Penelitian

Metode analisis penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Yang mana dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat

positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2014 : 13). Penelitian ini mengkaji Pengaruh Motivasi, Pelatihan Kerja dan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan. Objek penelitian ini adalah Maxone Hotel & Resort Delia Makassar dan subjeknya adalah karyawan dari Maxone Hotel & Resort Delia Makassar yang berstatus kontrak.

F. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan yang menjadi langkah-langkah dalam proses penyusunan tesis ini yaitu:

1. BAB I. PENDAHULUAN.

Bab ini berisi tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, lingkup penelitian, sistematika penelitian.

2. BAB II. KAJIAN TEORI DAN KERANGKA PIKIR.

Kajian teori memuat uraian berisikan teori yang berupa definisi yang diambil dari kutipan buku serta beberapa literature review yang berhubungan dengan penelitian. Kerangka pikir menjelaskan secara garis besar alur logika berjalannya penelitian ini.

3. BAB III. METODE PENELITIAN.

Bab III memuat secara rinci metode penelitian penelitian yang digunakan peneliti beserta justifikasi/alasannya, jenis penelitian, lokasi, populasi dan sampel, variabel penelitian, instrument penelitian, jenis dan

sumber data, teknik pengumpulan data, teknik analisis data, serta analisis data yang digunakan.

4. BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.

Hasil penelitian memuat klasifikasi bahasan yang disesuaikan dengan pendekatan, sifat penelitian, dan rumusan masalah atau fokus penelitiannya. Pembahasan memuat pengaruh masing-masing variabel dependen terhadap variabel independen, implikasi penelitian dan keterbatasan penelitian.

5. BAB V. PENUTUP

Bab terakhir berisi kesimpulan, saran-saran atau rekomendasi. Kesimpulan menyajikan secara ringkas seluruh penemuan penelitian yang ada hubungannya dengan masalah penelitian.

Kesimpulan diperoleh berdasarkan hasil analisis dan interpretasi data yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya.

Saran-saran dirumuskan berdasarkan hasil penelitian, berisi uraian mengenai langkah-langkah apa yang perlu diambil oleh pihak-pihak terkait dengan hasil penelitian yang bersangkutan

BAB II

KAJIAN TEORI DAN KERANGKA PIKIR

A. Deskripsi Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia pada umumnya untuk memperoleh perkembangan karyawan yang setinggi-tingginya, hubungan kerja yang serasi diantara para karyawan dan penyatupaduan sumber daya manusia secara efektif atau tujuan efisiensi dan kerja sama sehingga diharapkan akan meningkatkan produktivitas kerja. Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan melalui pengertian manajemen personalia.

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang penting dalam suatu organisasi atau perusahaan, di samping faktor lain seperti aktiva dan modal. Oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi, sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan yang di kenal dengan manajemen sumber daya manusia.

Manajemen sumber daya manusia sebelumnya di kenal sebagai manajemen personalia, dan perubahan nama ini menggambarkan perluasan peran manajemen personalia dan peningkatan kesadaran bahwa sumber daya manusia adalah kunci bagi suksesnya suatu perusahaan. Seorang manajer sumber daya manusia dalam kapasitasnya sebagai staf harus bekerja sama

dengan *line manager* dalam menangani berbagai masalah sumber daya manusia. Para *line manager* berfungsi sebagai pendorong yang memotivasi karyawan untuk bekerja produktif dan manajer sumber daya manusia berfungsi menyediakan tenaga kerja bagi divisi atau departemen yang dipimpin oleh *line manager* tersebut dengan sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan divisi atau departemen tersebut.

Manajemen sumber daya manusia merupakan penerapan pendekatan sumber daya manusia di mana secara bersama-sama terdapat dua tujuan yang ingin dicapai, yaitu: (1) tujuan untuk perusahaan, (2) untuk karyawan, (Mangkuprawira, 2013). Kepentingan tujuan tersebut tidak dapat dipisahkan dalam kesatuan kebersamaan yang utuh. Jika kepentingan yang satu tercapai sedangkan yang lain tidak, pendekatan manajemen sumber daya manusia ini dinilai gagal. Pendekatan ini terbilang baru dan diperkenalkan sekitar dekade 1970-an. Latar belakangnya, sumber daya manusia tidak saja dipandang sebagai unsur produksi, tetapi juga sebagai kekuatan untuk menggerakkan perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan pengelolaan manusia melalui aktivitas-aktivitas organisasi dan fungsi-fungsi operasionalnya. Bangun (2012:6) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu proses perencanaan, pengorganisasian, penyusunan staf, penggerakan, dan pengawasan, terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi.

Orang yang melaksanakan aktivitas tersebut adalah manajer sumber daya manusia, yang memperoleh kewenangan dari manajer umum untuk mengelola manusia dalam suatu organisasi.

Sumber daya manusia merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen lain seperti modal, teknologi, dan uang. Sebab manusia itu sendiri yang mengendalikan yang lain. Manusia yang mencari modal, manusia yang menggunakan dan memeliharanya di samping manusia dapat menjadi salah satu sumber keunggulan bersaing dan sumber keunggulan bersaing yang langgeng. Karena itu, pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi menjadi suatu yang penting.

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses yang mencakup evaluasi terhadap kebutuhan sumber daya manusia, mendapatkan orang-orang untuk memenuhi kebutuhan itu, dan mengoptimalkan pendayagunaan sumber daya yang penting tersebut dengan cara memberikan insentif dan penugasan yang tepat, agar sesuai dengan kebutuhan dan tujuan organisasi di mana sumber daya manusia itu berada (Widodo, 2016).

Fokus manajemen sumber daya manusia terletak pada upaya mengelola sumber daya manusia di dalam dinamika interaksi antara organisasi pekerja yang acap kali memiliki kepentingan berbeda. Manajemen sumber daya meliputi penggunaan sumber daya secara produktif dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi dan pemuasan kebutuhan pekerja secara individual.

Manajemen sumber daya manusia mempunyai peranan penting yang dimainkan oleh sumber daya manusia dalam suatu organisasi yang menuntut

pengelolaan sumber daya manusia yang semakin efektif sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan profesionalisme dalam bidang manajemen personalia dan manajemen sumber daya manusia dalam suatu organisasi guna mencapai tujuan bisnis atau sebagai suatu mekanisme pengintegrasian antara kebijakan-kebijakan organisasi dengan penerapannya dalam mengelola sumber daya manusia dan kaitannya dengan strategi organisasi.

Bila pengelolaan sumber daya manusia dapat dilaksanakan secara profesional, diharapkan sumber daya manusia dapat bekerja produktif. Pengelolaan sumber daya manusia secara professional ini harus dimulai sejak perekrutan, seleksi, pengklasifikasian, penempatan sesuai dengan kemampuan, penataran/pelatihan dan pengembangan karirnya. Dalam suatu perusahaan, masalah di atas merupakan mutlak perlu ada. Alangkah janggalnya jika dalam perusahaan banyak sumber daya manusia yang sesungguhnya potensial yang memiliki kemampuan tinggi, akan tetapi tidak memiliki kemampuan bekerja secara produktif. Handoko yang dikutip dari Syafri dan Alwi (2014:78) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan penarikan, seleksi pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi dengan efektif.

Mengingat pentingnya peran sumber daya manusia dalam organisasi agar tetap *survive* dalam iklim persaingan bebas tanpa batas, maka peran sumber daya manusia tidak lagi hanya menjadi tanggung jawab pimpinan

organisasi. Pengelolaan manajemen sumber daya manusia tentu saja harus dilaksanakan oleh pimpinan yang profesional. Dengan demikian, manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (karyawan).

Sumber daya manusia selalu dibutuhkan oleh setiap organisasi, baik itu organisasi kecil maupun besar. Meskipun sumber daya manusia merupakan salah satu faktor produksi yang ada pada organisasi akan tetapi peranannya dalam pencapaian tujuan sangat besar.

Dalam suatu organisasi, sumber daya manusia bukan hanya sebagai alat dalam produksi, tetapi juga peran aktif dalam kegiatan produksi. Hartatik (2014:12) mengemukakan bahwa definisi sumber daya manusia merupakan asset yang sangat vital. Peran dan fungsinya tidak dapat digantikan oleh sumber daya lainnya. Saat ini, kedudukan sumber daya manusia bukan hanya sebagai alat produksi tetapi juga penggerak dalam penentu berlangsungnya proses produksi serta aktivitas suatu organisasi.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli di atas, dapat dikatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah aktivitas yang dilakukan dengan mendayagunakan manusia untuk menunjang tercapainya tujuan organisasi itu sendiri. Fokus utama manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan karyawan, yaitu mengarahkan perilaku karyawan bagi kepentingan organisasi atau instansi.

b. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Cushway dalam Edy Sutrisno (2012:7-8) mengemukakan tujuan dari manajemen sumber daya manusia, sebagai berikut:

1. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan sumber daya manusia untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja tinggi, pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.
2. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur sumber daya manusia yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
3. Membantu dalam pengembangan keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.
4. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuan.
5. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
6. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.
7. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen SDM.

Setiap organisasi menetapkan tujuan-tujuan tertentu yang ingin dicapai dalam manajemen sumber dayanya termasuk sumber daya manusia.

Tujuan dari SDM umumnya bervariasi dan bergantung pada penahapan perkembangan yang terjadi pada masing-masing organisasi.

c. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Guna mencapai tujuan sumber daya manusia yang telah dikemukakan di atas, maka sumber daya manusia harus dikembangkan dan dipelihara agar semua fungsi organisasi dapat berjalan seimbang. Kegiatan sumber daya manusia merupakan bagian proses manajemen sumber daya manusia yang paling sentral, dan merupakan suatu rangkaian dalam mencapai tujuan organisasi. Kegiatan tersebut akan berjalan lancar, apabila memanfaatkan fungsi-fungsi manajemen.

Menurut Yuniarsih dan Suwatno (2008:82), fungsi manajemen sumber daya manusia, yaitu:

1. Fungsi perencanaan (*planning*)

Fungsi *planning* merupakan langkah awal yang dilakukan dalam proses manajemen sumber daya manusia, yaitu dengan menyusun rancangan sekitar kebutuhan sumber daya manusia organisasi. Perencanaan sumber daya manusia menyangkut penetapan jumlah kualifikasi yang dibutuhkan untuk melaksanakan semua program kerja dalam rangka mencapai visi, misi dan tujuan organisasi. Dalam hal ini dirancang atas dasar *job analysis*, *job description*, *job specification* dan *job evaluation*. Atas dasar rancangan tersebut kemudian dirumuskan *job evaluation*, untuk keperluan penetapan pengadaan karyawan.

Para manajer yang efektif menyadari bahwa bagian terbesar dari waktu mereka harus disediakan untuk perencanaan. Bagi manajer personalia, perencanaan berarti penentuan program personalia yang akan membantu tercapainya sasaran yang telah disusun untuk perusahaan itu. Dengan perkataan lain, proses penentuan sasaran akan melibatkan partisipasi aktif dan kesadaran penuh dari manajer personalia, dengan keahliannya dalam bidang sumber daya manusia.

2. Fungsi *staffing*

Aktivitas terpenting dalam fungsi *staffing* yaitu mendesain struktur organisasi yang menggambarkan interelasi antar pekerjaan, antar personal dan faktor-faktor fisik lainnya, yang kesemuanya dijadikan dasar untuk menempatkan orang-orang di dalam struktur tersebut sesuai keahlian masing-masing, '*Put the right men in the right job*'. Seiring dengan perjalanan waktu, posisi personil dalam organisasi akan mengalami perubahan dan perkembangan.

3. Fungsi penggerakkan (*directing*)

Fungsi *directing* yaitu menggerakkan orang-orang untuk bekerja dan berpartisipasi sesuai bidang tugasnya secara efektif dan efisien, menuju arah yang diinginkan organisasi. Dalam implementasinya fungsi ini didukung oleh program *motivating*, *leading*, *communicating*, and *deployment*. *Motivating* berkaitan erat dengan upaya organisasi untuk menumbuhkan semangat kerja personil. *Leading* merupakan program yang difokuskan untuk mempengaruhi dan memberi inspirasi kepada

orang-orang agar mereka bisa menampilkan kinerja produktif yang bermutu. *Communicating* merupakan media untuk menciptakan kerjasama dan koordinasi dalam menjalankan tugas pokok masing-masing personil, sehingga target organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien. *Deployment* adalah pemanfaatan personil dengan cara-cara yang membuat orang betah bekerja, terutama berkaitan dengan upaya menciptakan suasana kerja yang ergonomis dalam rangka implementasi tugas (*job*) masing-masing.

4. Fungsi pembinaan (*supervising*)

Fungsi *supervising* dimaksudkan untuk menjaga moral kerja dan komitmen personil terhadap organisasi, sehingga mereka memiliki loyalitas dan dedikasi yang tinggi. Dalam implementasinya, pimpinan organisasi tidak hanya berorientasi pada pemberian hukuman (sanksi) kepada personil yang melakukan kesalahan, melainkan lebih mengutamakan pendekatan kemanusiaan melalui pemberian stimulus untuk selalu memperbaiki diri dalam menampilkan kinerja yang bertanggung jawab.

5. Fungsi pengendalian (*controlling*)

Fungsi *controlling* diarahkan untuk mengukur dan menilai sejauh mana rencana dapat dilaksanakan dan tujuan dapat direalisasikan. Jika terdapat penyimpangan segera dilakukan tindakan perbaikan. Melalui fungsi ini manajer sumber daya manusia dapat menentukan di mana tindakan perbaikan dilakukan dan bagaimana cara terbaik untuk

menyempurnakannya, apakah dengan menyusun *replanning*, mereposisi personil, memberi arahan yang lebih jelas dan tegas, atau melaksanakan pengendalian secara transparan dan profesional.

6. Fungsi Pengadaan (*procurement*)

Fungsi pengadaan dalam manajemen sumber daya manusia dimaksudkan untuk memperoleh sejumlah orang dengan kualifikasi yang tepat sesuai kebutuhan organisasi, sebagaimana dirancang dalam perencanaan sumber daya manusia. Fungsi ini meliputi empat kegiatan awal, yaitu: penarikan (*recruitment*), seleksi (*selection*), orientasi dan pembekalan (*orientation and induction*) dan penempatan (*placement*).

Penarikan karyawan bisa dilakukan dari sumber internal (misal melalui mutasi, promosi) dan sumber eksternal (misal dari biro penyalur tenaga kerja atau pelamar yang datang). Seleksi dilaksanakan untuk mendapatkan personil yang benar-benar sesuai dengan kebutuhan berbasis *job analysis*. Langkah orientasi dan pembekalan bertujuan untuk memotivasi individu karyawan agar memiliki pemahaman yang benar tentang organisasinya dengan melakukan berbagai penyesuaian, sehingga mereka menjadi bagian tak terpisahkan dalam interaksi organisasi. Hal ini didukung dengan mengembangkan kesepakatan bersama antar karyawan dengan organisasi.

7. Fungsi Pengembangan (*development*)

Fungsi pengembangan (*development*) merupakan upaya untuk memperbaiki kapasitas produktif manusia agar lebih kompetitif dan

unggul. Hal ini dapat dilakukan melalui jalur pengembangan karir yang jelas (*career path development*), pelaksanaan pendidikan dan latihan (*training and educating*) untuk lebih meningkatkan penguasaan wawasan, konsep, dan keterampilan teknis.

8. Fungsi kompensasi (*compensation*)

Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Fungsi kompensasi (*compensation*) bertujuan untuk menetapkan sistem remunerasi yang tepat sesuai kontribusi masing-masing personil terhadap upaya pencapaian tujuan organisasi. Kompensasi dapat diberikan melalui pembayaran upah (*wage*), gaji (*salary*) dan manfaat lainnya (*benefits*).

9. Fungsi integrasi (*integration*)

Fungsi integrasi (*integration*) dimaksudkan untuk membangkitkan kesadaran personil bahwa mereka merupakan bagian penting dalam organisasi secara keseluruhan, sehingga perlu diciptakan komitmen dan rasa memiliki (*sense of belongingness*) yang tinggi.

Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan keutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan sulit dalam manajemen

sumber daya manusia, karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.

10. Fungsi perawatan (*maintenance*)

Fungsi perawatan (*maintenance*) berkaitan dengan upaya untuk memelihara dan mempertahankan personil yang produktif, agar mereka tetap setia (*sense of loyalty*) terhadap organisasi. Fungsi perawatan dapat dilakukan melalui berbagai program-program, misalnya perlindungan K3 (Kesehatan dan Keselamatan Kerja), kesejahteraan, pembagian kerja dan pemberdayaan kompetensi yang adil (*deployment program*), perencanaan karier yang dikomunikasikan secara jelas untuk merangsang peningkatan kinerja (*job performance*).

11. Fungsi pemutusan hubungan kerja (*separation*)

Fungsi pemutusan hubungan kerja (*separation*) atau disebut juga dengan penghentian (*termination*) merupakan salah satu program dalam manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan penetapan berakhirnya masa bakti personil bagi organisasinya. Ada dua alasan utama yang menyebabkan terjadinya pemutusan hubungan kerja, yaitu (1) atas dasar permohonan karyawan untuk mengundurkan diri, pensiun dini (*early retirement*), meninggal dunia, berhalangan tetap (misalnya sakit yang berkepanjangan), pindah bekerja, melakukan pelanggaran atau kesalahan, dan (2) berdasarkan pertimbangan/keputusan organisasi, seperti rasionalisasi dan perampangan (*downsizing*), retensi berdasarkan

hasil evaluasi kinerja, pemensiunan (*retirement*), terkait keputusan pengadilan, terkait alasan politis, dan sebagainya.

2. Motivasi

a. Definisi Motivasi

Motivasi berasal dari bahasa latin yaitu *movere*, yang artinya menggerakkan. Sedangkan dalam bahasa inggris dikenal dengan kata *motivation* yang berarti dorongan. Dengan demikian pengertian dari kata motivasi adalah suatu dorongan yang datang dari dalam individu maupun luar individu. Dengan adanya motivasi atau suatu dorongan seseorang diharapkan akan dapat terus berusaha untuk dapat meningkatkan semangat dalam bekerja pada suatu organisasi. Organisasi menyadari bahwa motivasi kerja karyawan sangat berpengaruh terhadap laju pertumbuhan organisasi. Banyak faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seseorang. Salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan satu organisasi adalah terhadap mengolah sumber daya manusia. Sumber daya manusia ini merupakan penggerak utama dalam operasional organisasi, terhadap kata lain sumber daya manusia ini sangat berperan dalam memajukan organisasi.

Pihak organisasi tidak hanya mengharapakan karyawan yang mampu, cakap, dan terampil akan tetapi yang terpenting adalah mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Sehingga pihak manajemen organisasi perlu memotivasi karyawan agar

karyawan meningkatkan disiplin kerja dan meningkatkan kepuasan kerjanya.

Motivasi bagi karyawan sangat penting untuk meningkatkan gairah dan semangat kerja, karyawan akan memiliki motivasi sesuai terhadap kemampuannya apabila organisasi dapat memenuhi kebutuhan karyawan. Usaha untuk memotivasi berarti memunculkan faktor-faktor (motif) yang mendorong orang berperilaku tertentu.

Motivasi oleh Brophy yang di sadur dari Darsono dan Siswandoko (2011:149) menjelaskan tentang motivasi adalah suatu gagasan hipotesis yang digunakan untuk menerangkan inisiatif atau prakarsa pemula, arah, intensitas, dan ketekunan perilaku mencapai tujuan yang telah ditentukan. Ini memasukkan konsep-konsep seperti kebutuhan untuk keberhasilan (saya ingin bekerja baik sampai akhir), kebutuhan keanggotaan atau afiliasi (saya ingin bekerja dengan teman-teman saya), imbalan atau insentif (hadiah atau hukuman), kebiasaan, ketidakcocokan, dan keingintahuan, yang nampak seperti itu, tetapi saya tidak tahu mengapa.

Untuk keperluan ini, seseorang manajer harus mengetahui dorongan atau kebutuhan seseorang yang mengundangnya untuk mau mengerjakan suatu aktivitas tertentu. Perilaku seseorang itu sebenarnya dapat dikaji sebagai saling interaksinya atau ketergantungannya beberapa unsur yang merupakan suatu lingkaran. Unsur-unsur itu secara pokok terdiri dari motivasi dan tujuan atau terdiri dari tiga unsur yakni kebutuhan (*need*), dorongan (*drive*), dan tujuan (*goals*).

Motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan. Untuk memahami lebih dalam definisi motivasi ada baiknya kita melihat pendapat Fahmi (2013: 190) bahwa motivasi dirumuskan sebagai perilaku yang ditujukan pada sasaran. Motivasi berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam mengejar suatu tujuan, kepuasan dan performansi pekerjaan.

Untuk lebih jelasnya pengertian motivasi dikemukakan oleh Rivai (2014:455) bahwa motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan.

Dorongan tersebut terdiri dari dua komponen yaitu, arah perilaku (kerja untuk mencapai tujuan), dan kekuatan perilaku (seberapa kuat usaha individu dalam bekerja). Motivasi meliputi perasaan unik, pikiran dan pengalaman masa lalu yang merupakan bagian dari hubungan internal dan eksternal organisasi. Selain itu motivasi dapat pula diartikan sebagai dorongan individu untuk melakukan tindakan karena mereka ingin melakukannya. Apabila individu termotivasi, mereka akan membuat pilihan yang positif untuk melakukan sesuatu, karena dapat memuaskan keinginan mereka.

Moorhead dan Griffin (2013:86) mengemukakan bahwa motivasi (*motivation*) adalah serangkaian kekuatan yang menyebabkan orang untuk terlibat dalam suatu perilaku, bukan beberapa perilaku lainnya.

Feriyanto dan Triana (2015:71) menyatakan bahwa motivasi adalah suatu sugesti atau dorongan yang muncul karena diberikan oleh seseorang kepada orang lain atau dari diri sendiri. Dorongan itu dimaksudkan agar orang tersebut menjadi orang yang lebih baik dari sebelumnya.

Sedangkan motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau pendorong semangat kerja. Sementara motif adalah daya dorong atau tenaga pendorong yang mendorong manusia untuk bertindak atau suatu tenaga di dalam diri manusia yang menyebabkan manusia bertindak. *Incentive* adalah alat motivasi, sarana motivasi, atau sarana yang menimbulkan dorongan. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja adalah atasan, rekan, sarana fisik, kebijaksanaan dan peraturan, imbalan jasa uang dan non uang, jenis pekerjaan dan tantangan.

Perilaku manusia sebenarnya hanyalah cerminan yang paling sederhana motivasi dasar mereka. Agar perilaku manusia sesuai dengan tujuan organisasi, maka harus ada perpaduan antara motivasi akan pemenuhan kebutuhan mereka sendiri dan permintaan organisasi. Perilaku manusia ditimbulkan atau dimulai dengan adanya motivasi.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja

Motivasi kerja yang ada pada diri karyawan berbeda-beda yaitu antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain, karena banyak faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan.

Yunus (2007), mengemukakan sejumlah faktor-faktor dalam pekerjaan yang mempengaruhi motivasi kerja individu sebagai berikut:

- 1) Rasa aman (*security*), yaitu adanya kepastian karyawan untuk memperoleh pekerjaan tetap, memegang jabatan di perusahaan selama mungkin seperti yang mereka harapkan.
- 2) Tipe pekerjaan (*type of work*), yaitu adanya pekerjaan yang sesuai dengan latar belakang pendidikan, pengalaman, bakat, dan minat karyawan.
- 3) Nama baik tempat bekerja (*company*), yaitu perusahaan (sekolah) yang memberikan kebanggaan karyawan bila bekerja di perusahaan atau sekolah tersebut.
- 4) Rekan kerja (*Co worker*), yaitu rekan kerja yang sepaham, yang cocok untuk kerjasama.
- 5) Upah (*pay*), yaitu penghasilan yang diterima.
- 6) Penyelia (*Supervisor*), yaitu pemimpin atau atasan yang mempunyai hubungan baik dengan bawahannya, mengenal bawahannya, dan mempertimbangkan pendapat-pendapat yang dikemukakan oleh bawahannya.

- 7) Jam kerja (*work hours*), yaitu jam kerja yang teratur atau tertentu dalam sehari.
- 8) Kondisi kerja (*working condition*), yaitu seperti kebersihan tempat kerja, suhu, ruangan kerja, ventilasi, kegaduhan suara, bau, dan sebagainya.
- 9) Fasilitas (*benefit*), yaitu kesempatan cuti, jaminan kesehatan, pengobatan dan sebagainya.

c. Tujuan Motivasi

Motivasi kerja memiliki beberapa tujuan dalam pelaksanaannya, dimana tujuan motivasi menggambarkan suatu individu yang efektif dan efisien, ada beberapa tujuan motivasi sesuai yang dikemukakan Malayu S.P Hasibuan (2013), yaitu:

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- 3) Mempertahankan kesetabilan karyawan perusahaan.
- 4) Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
- 5) Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- 7) Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan.
- 8) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
- 9) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
- 10) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

d. Teori-Teori Motivasi

1. Teori Maslow

Salah satu teori motivasi yang paling banyak diacu adalah teori "Hirarki Kebutuhan" yang dikemukakan oleh Abraham Maslow. Maslow memandang kebutuhan manusia berdasarkan suatu hirarki kebutuhan dari kebutuhan yang paling rendah hingga kebutuhan yang paling tinggi. Kebutuhan pokok manusia yang diidentifikasi Maslow dalam urutan kadar pentingnya adalah sebagai berikut:

- a. Kebutuhan Fisiologis (*Basic Needs*) misalnya sandang, pangan, papan dan kesejahteraan individu.
- b. Kebutuhan akan Rasa Aman (*Security Needs*) dikaitkan dengan kerja maka kebutuhan akan keamanan sewaktu bekerja, perasaan aman yang menyangkut masa depan karyawan.
- c. Kebutuhan Afiliasi atau Akseptansi (*Social Needs*)
 - 1) Kebutuhan akan perasaan diterima di mana ia bekerja
 - 2) Kebutuhan akan perasaan dihormati
 - 3) Kebutuhan untuk bisa berprestasi
 - 4) Kebutuhan untuk bisa ikut serta,
- d. Kebutuhan penghargaan (*Esteem Needs*) jenis kebutuhan ini menghasilkan kepuasan seperti kekuasaan, prestasi, status dan keyakinan akan diri sendiri.

- e. Kebutuhan Perwujudan Diri (*Self-Actualization*) kebutuhan ini merupakan kebutuhan paling tinggi, yakni kebutuhan untuk menjadi orang yang dicita-citakan dan dirasakan mampu mewujudkannya.

2. Teori Dua Faktor Herzberg

Herzberg mengklaim telah menemukan penjelasan dua faktor motivasi yaitu:

1. *Hygiene Factors*, yang meliputi gaji, kehidupan pribadi, kualitas supervisi, kondisi kerja, jaminan kerja, hubungan antar pribadi, kebijaksanaan dan administrasi perusahaan (Eksternal)
2. *Factors*, yang dikaitkan dengan isi pekerjaan mencakup keberhasilan, pengakuan, pekerjaan yang menantang, peningkatan dan pertumbuhan dalam pekerjaan (Internal).

3. Teori Kebutuhan ERG Alderfer

Teori ERG Alderfer (*Existence, Relatedness, Growth*) adalah teori motivasi yang dikemukakan oleh Clayton P. Alderfer. Teori Alderfer menemukan adanya 3 kebutuhan pokok manusia:

- 1) *Existence Needs* (Kebutuhan Keadaan) adalah suatu kebutuhan akan tetap bisa hidup sesuai dengan tingkat kebutuhan. Tingkat rendah dari Maslow yaitu meliputi kebutuhan fisiologis dan kebutuhan akan rasa aman serta *Hygiene Factors* dari Herzberg.
- 2) *Relatedness Needs* (Kebutuhan Berhubungan), mencakup kebutuhan untuk berinteraksi dengan orang lain. Kebutuhan ini

sesuai dengan kebutuhan afiliasi dari Maslow dan *Hygiene Factors* dari Herzberg.

3) *Growth Needs* (Kebutuhan Pertumbuhan) adalah kebutuhan yang mendorong seseorang untuk memiliki pengaruh yang kreatif dan produktif terhadap diri sendiri atau lingkungan. Realisasi dari kebutuhan penghargaan dan perwujudan diri dari Maslow dan *Motivation Factors* dari Herzberg.

4. Teori Motivasi Ekspektasi

Teori pengharapan dari Victor Vroom (Robbins, 2007:238) memberikan suatu pernyataan tentang adanya suatu hubungan antara motivasi dan kinerja, pernyataan tersebut sebagai berikut: “Bahwa seorang karyawan akan bersedia melakukan upaya yang lebih besar apabila diyakininya bahwa upaya itu akan berakibat pada penilaian kinerja yang baik, dan bahwa penilaian kinerja yang baik akan berakibat pada kenaikan gaji serta promosi, dan kesemuanya itu memungkinkan yang bersangkutan untuk mencapai tujuan pribadinya”. Orang-orang akan termotivasi untuk melakukan hal-hal tertentu guna mencapai tujuan apabila mereka yakin bahwa tindakan mereka akan mengarah pada pencapaian tujuan tersebut.

5. Teori Motivasi Klasik

Teori motivasi ini diungkapkan oleh Frederick Taylor yang menyatakan bahwa pekerja hanya termotivasi semata-mata karena uang. Konsep ini menyatakan bahwa seseorang akan menurun

semangat kerjanya bila upah yang diterima dirasa terlalu sedikit atau tidak sebanding dengan pekerjaan yang harus dilakukan. Griffin, (1998:259)

6. Teori X dan Y

Teori ini dikemukakan oleh Douglas McGregor. Ia membedakan 2 tipe pekerja yaitu X dan Y.

- Teori X, menyatakan bahwa orang-orang sesungguhnya malas dan tidak mau bekerja sama.
- Teori Y, menyatakan bahwa orang-orang sesungguhnya energik, berorientasi kepada perkembangan, memotivasi diri sendiri, dan tertarik untuk menjadi produktif.

e. Indikator Motivasi

Motivasi yang ada pada seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran kepuasan. Indikator tersebut di bagi menjadi tiga dimensi yaitu, kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan afiliasi, maupun kebutuhan akan kekuasaan. Tiga dimensi kebutuhan ini diperkuat oleh McClelland dalam Reksohadiprodjo dan T. Hani Handoko (2001). Dikemukakan bahwa motivasi terdiri dari tiga kebutuhan, yaitu:

1. Kebutuhan prestasi

Kebutuhan prestasi ialah keinginan melakukan dan mengerjakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya agar mempunyai arti bagi diri sendiri, orang lain maupun lingkungan perusahaan, seperti:

- 1) Membuat target pekerjaan sendiri
 - 2) Mencari inovasi cara kerja baru
 - 3) Menyukai pekerjaan dengan resiko yang telah diperhitungkan.
 - 4) Menyukai pekerjaan yang menarik dan menantang.
 - 5) Ingin mengetahui hasil atas pekerjaan yang telah diselesaikan.
2. Kebutuhan afiliasi
- Kebutuhan afiliasi yaitu keinginan untuk memiliki kebutuhan untuk berhubungan, sosialisasi dan interaksi dengan individu lain, seperti:
- 1) Lebih menyukai pekerjaan yang dapat berinteraksi dengan teman sekerja.
 - 2) Menjadi anggota perkumpulan.
 - 3) Aktivitas dalam pekerjaan membuat senang.
 - 4) Berbahagia jika mengerjakan sesuatu yang menyenangkan.
 - 5) Suka menolong meskipun tidak diminta.
3. Kebutuhan kekuasaan
- Kebutuhan kekuasaan yaitu keinginan mempunyai pengaruh atas orang lain, memasuki organisasi-organisasi yang mempunyai prestasi dan ingin membuat berkesan pada orang lain, seperti:
- 1) Ingin orang yang sejalan dengan kemauannya.
 - 2) Pengendali di lingkungan kerja.
 - 3) Bekerja keras untuk memperoleh penghargaan.

3. Pelatihan Kerja

a. Definisi Pelatihan

Pelatihan merupakan bagian dari sumber daya manusia (*human investment*). Semakin lama waktu yang digunakan seseorang untuk pendidikan dan pelatihan, semakin tinggi kemampuan atau kompetensinya melakukan pekerjaan, dan dengan demikian semakin tinggi kinerjanya. Pelatihan (*training*) merupakan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan, atau sikap untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Sedarmayanti (2013:164) pelatihan adalah bagian dari pendidikan menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku, dalam waktu yang relatif singkat dan dengan metode yang lebih mengutamakan praktek dari pada teori.

Menurut Pramudyo (2007:16) pelatihan yaitu proses pembelajaran yang dirancang untuk mengubah kinerja orang dalam melakukan pekerjaannya. Yang dimaksud dalam hal ini yaitu hal-hal yang harus diperhatikan yaitu proses pelatihan, kinerja, peserta pelatihan dan pekerjaan. Harus dipahami bahwa proses pelatihan mengacu kepada suatu perubahan yang harus terjadi pada peserta pelatihan. Dalam proses pelatihan, kinerja yang kurang baik dibenahi sedemikian rupa sehingga menjadi lebih baik. Sehingga sekumpulan tugas-tugas yang menanti dapat dikerjakan dengan

baik oleh pekerja yang telah mengikuti pelatihan. Sedangkan menurut Gomes (2003:197) pelatihan yaitu setiap usaha untuk memperbaiki prestasi kerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawab, idealnya, pelatihan harus dirancang untuk mewujudkan tujuan-tujuan para pekerja secara perorangan. Pelatihan sering dianggap sebagai aktivitas yang paling umum dan para pimpinan mendukung adanya pelatihan karena melalui pelatihan para pekerja akan menjadi lebih terampil dan karenanya akan lebih produktif sekalipun manfaat-manfaat tersebut harus diperhitungkan dengan waktu yang tersita ketika pekerja sedang dilatih.

Sjafri Mangkuprawira dalam Yani (2012:82) menambahkan bahwa pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar.

Dari beberapa definisi yang diuraikan diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pelatihan adalah proses mengajarkan keterampilan bagi pegawai di luar sistem pendidikan yang berlaku dengan tujuan untuk meningkatkan keterampilan yang dimiliki pegawai.

b. Jenis Pelatihan Kerja

Pelatihan dalam suatu organisasi dapat dirancang untuk memenuhi tujuan yang berbeda sehingga dapat diklasifikasikan dalam berbagai cara. Berikut adalah jenis-jenis pelatihan berdasarkan Mathis and Jackson dalam Yani (2012: 83):

1. Pelatihan yang dibutuhkan dan rutin

Pelatihan ini dilakukan untuk memenuhi berbagai syarat hukum yang diharuskan dan berlaku sebagai pelatihan untuk semua karyawan atau dalam hal ini yaitu orientasi karyawan baru.

2. Pelatihan pekerjaan atau teknis

Pelatihan ini memungkinkan karyawan untuk melakukan pekerjaan, tugas, dan tanggung jawab mereka dengan baik

3. Pelatihan antar pribadi dan pemecahan masalah

Pelatihan ini dimaksudkan untuk mengatasi masalah operasional dan antar pribadi serta meningkatkan hubungan dalam pekerjaan organisasional.

4. Pelatihan perkembangan dan inovatif

Pelatihan ini menyediakan fokus jangka panjang untuk meningkatkan kapabilitas individual dan organisasional untuk masa depan.

c. Tahapan Proses Pelatihan

Pelatihan sangat perlu direncanakan dari jauh hari sebelumnya agar kegiatan pelatihan tidak menjadi tidak efektif. Adapun tahap-tahap dalam melaksanakan perencanaan pelatihan bagi sumber daya manusia menurut Yani (2012:91):

1. Analisis Kebutuhan Pelatihan (*Training Need Analysis*)

Tahap ini adalah tahap pertama dimana organisasi memerlukan fase penilaian yang ditandai dengan satu kegiatan utama yaitu analisis kebutuhan

pelatihan. Ada tiga situasi dimana organisasi diharuskan melakukan analisis tersebut, yaitu:

Situasi pertama, berkaitan dengan *performace problem* atau kinerja dimana karyawan dalam suatu organisasi mengalami degradasi kualitas atau kesenjangan antara penampilan kerja dengan standar kerja yang telah ditetapkan.

Situasi kedua, berkaitan dengan *new system and technology* atau penggunaan komputer, dan teknologi baru yang digunakan untuk memperbaiki efisiensi operasional perusahaan.

Situasi ketiga, berkaitan dengan *automatic and habitual training* atau pelatihan yang dilakukan secara tradisional berdasarkan persyaratan-persyaratan tertentu misalnya seperti masalah kesehatan dan keselamatan kerja.

Analisis Kebutuhan Pelatihan adalah sebuah analisis kebutuhan *workplace* yang secara spesifik dimaksudkan untuk menentukan kebutuhan apa yang harus menjadi prioritas. Analisis kebutuhan pelatihan ini juga dapat dipahami sebagai sebuah investigasi sistematis dan komprehensif tentang berbagai masalah dengan tujuan. Mengidentifikasi secara tepat persoalan yang terjadi sehingga pada akhirnya organisasi dapat mengetahui apakah masalah tersebut perlu dipecahkan melalui program pelatihan atau tidak. Masalah yang membutuhkan pelatihan pasti berkaitan dengan *lack of skill or knowledge* sehingga kinerja standar tidak dapat dicapai.

2. Perencanaan dan Pembuatan Desain Pelatihan

Desain pelatihan adalah esensi dari pelatihan, karena pada tahap ini bagaimana kita dapat meyakinkan bahwa pelatihan akan dilaksanakan. Pelatihan yang dilakukan dapat dilaksanakan melalui identifikasi dari sasaran, metode, dan materi pelatihan itu sendiri.

3. Implementasi Pelatihan

Tahap berikutnya untuk membentuk sebuah kegiatan pelatihan yang efektif adalah implementasi dari program pelatihan. Keberhasilan implementasi program pelatihan sumber daya manusia tergantung pada pemilihan program untuk memperoleh *the right people under the right conditions*.

4. Evaluasi Pelatihan

Untuk memastikan keberhasilan pelatihan, dapat dilakukan melalui evaluasi. Secara sistematis manajemen pelatihan meliputi tahap perencanaan yaitu *training need analysis*, tahap implementasi dan tahap evaluasi.

d. Tujuan dan Manfaat Pelatihan

Program pelatihan yang dilaksanakan oleh organisasi memiliki sejumlah tujuan dan manfaat. Menurut Sikula dalam Priansa (2014: 176), tujuan pelatihan adalah:

1. Produktivitas (*Productivity*)

Dengan pelatihan akan dapat meningkatkan kemampuan, pengetahuan, keterampilan, dan perubahan tingkah laku. Hal ini diharapkan dapat meningkatkan produktivitas organisasi.

2. Kualitas (*Quality*)

Penyelenggaraan pelatihan tidak hanya dapat memperbaiki kualitas pegawai namun diharapkan dapat memperkecil kemungkinan terjadinya kesalahan dalam bekerja. Dengan demikian kualitas dari output yang dihasilkan akan tetap terjaga bahkan meningkat.

3. Perencanaan Tenaga Kerja (*Human Resources Planning*)

Pelatihan akan memudahkan pegawai untuk mengisi kekosongan jabatan dalam suatu organisasi, sehingga perencanaan pegawai dapat dilakukan sebaik-baiknya.

4. Moril (*Morale*)

Diharapkan dengan adanya pelatihan, dapat meningkatkan prestasi kerja dari pegawai sehingga akan dapat menimbulkan peningkatan upah pegawai. Hal tersebut akan meningkatkan moril kerja pegawai untuk lebih bertanggung jawab terhadap tugasnya.

5. Kompensasi Tidak Langsung (*Indirect Compensation*)

Pemberian kesempatan pada pegawai untuk mengikuti pelatihan dapat diartikan sebagai pemberian balas jasa atau prestasi yang telah dicapai pada waktu lalu, dengan mengikuti program tersebut pegawai yang

bersangkutan mempunyai kesempatan untuk lebih dapat mengembangkan diri.

6. Keselamatan dan Kesehatan (*Health and Safety*)

Merupakan langkah terbaik dalam rangka mencegah atau mengurangi terjadinya kecelakaan kerja dalam suatu organisasi sehingga akan menciptakan suasana kerja yang tenang, aman, dan adanya stabilitas pada sikap mental mereka.

7. Pencegahan Kadaluarsa (*Obsolescence Prevention*)

Pelatihan akan mendorong inisiatif dan kreatifitas pegawai, langkah ini diharapkan akan dapat mencegah pegawai dari sifat kadaluarsa. Artinya kemampuan yang dimiliki oleh pegawai dapat menyesuaikan diri dengan perkembangan teknologi.

8. Perkembangan Pribadi (*Personal Growth*)

Memberikan kesempatan bagi pegawai untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki pegawai termasuk meningkatkan perkembangannya.

e. Indikator pelatihan

Banyak hal yang menjadi suatu pemicu dalam perusahaan untuk terjadinya kebutuhan akan pelatihan, dimana perusahaan butuh untuk meningkatkan kemampuan kerja karyawan, sehingga menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2013:50), terdapat beberapa indikator atau komponen-komponen yang dapat mempengaruhi pelatihan diperusahaan berupa:

1. Instruktur/Pengajar

Instruktur atau pengajar yaitu seseorang atau tim yang memberikan latihan atau pendidikan kepada para karyawan. Pelatih memberikan peran penting terhadap kemajuan kemampuan para karyawan yang akan dikembangkan. Pelatih yang akan melaksanakan pelatihan adalah pelatih internal, pelatih eksternal, serta gabungan internal dan eksternal. Pelatih internal adalah seorang atau suatu tim pelatih yang ditugaskan dari perusahaan memberikan latihan atau pendidikan kepada karyawan. Pelatih eksternal adalah seseorang atau tim pelatih dari luar perusahaan diminta untuk memberikan pengembangan kepada para karyawan. Pelatih gabungan internal dan eksternal adalah suatu tim gabungan pelatih internal dan eksternal yang memberikan pelatihan kepada para karyawan.

2. Peserta

Peserta merupakan suatu penerapan syarat-syarat yang ditentukan, dimana peserta sendiri berupa jumlah peserta yang dapat mengikuti pelatihan yang mempunyai latar belakang yang relatif *homogeny* dan jumlahnya ide, supaya kelancaran pelatihan dapat terjamin biasanya pada rekomendasi dari perusahaan. Maka peserta yang mengikuti pelatihan dari suatu perusahaan adalah baik karyawan baru dan lama, baik tenaga operasional atau karyawan manajerial.

2. Materi Pelatihan

Pada materi pelatihan yang dibuat biasanya harus sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai yakni pelatihan yang dilakukan untuk membangun karyawan, pertama harus melihat terlebih dahulu hal-hal apa saja yang menjadi tujuan utama pengadaan pelatihan yang hendak dicapai dengan membuat prosedur-prosedur, materi apa saja yang dapat membangkitkan semangat karyawan serta apa yang menjadi acuan pelatihan yang biasanya perusahaan akan peroleh dari pelaksanaan pelatihan dan biasanya materi yang diberikan selama pelatihan harus secara sistematis dan berdasarkan tahapan-tahapan yang disesuaikan dengan tujuan yang diberikan bisa memotivasi dan membangkitkan respon positif dari peserta pelatihan untuk pembentukan perilaku.

3. Metode Pelatihan

Metode pelatihan akan menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif apabila sesuai dengan jenis materi dan komponen peserta pelatihan.

4. Tujuan Pelatihan

Pelatihan merupakan tujuan yang ditentukan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi (*action plan*) dan penetapan sasaran, serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang akan diselenggarakan, selain itu tujuan pelatihan pula harus disosialisasikan sebelumnya pada para peserta agar peserta dapat memahami pelatihan tersebut.

4. Teknologi Informasi

a. Definisi Teknologi Informasi

Teknologi informasi (TI) dilihat dari kata penyusunannya adalah teknologi dan informasi. Kata teknologi bermakna dan berkembang dan penerapan berbagai peralatan atau sistem untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang dihadapi manusia dalam kehidupan sehari-hari, kata teknologi berdekatan artinya dengan istilah tata cara. Menurut Azmi, Yan (2009:2) informasi adalah data yang diproses kedalam bentuk yang lebih berarti bagi penerima dan berguna dalam pengambilan keputusan, sekarang atau untuk masa yang akan datang.

Christiansen dan Mouritsen (1995) menyatakan bahwa Teknologi Informasi merupakan tantangan bagi akuntan manajemen. Pertama, Teknologi Informasi digunakan untuk mekanisasi tugas-tugas departemen akuntansi, seperti pelaporan, pengumpulan data. Teknologi Informasi dalam bentuk yang berbeda diintegrasikan ke dalam peralatan produksi, dimana data yang dihasilkan akan disimpan secara otomatis, hal ini dapat mempercepat laporan-laporan yang berhubungan dengan produksi. Kedua, Teknologi Informasi saat ini memungkinkan untuk menyediakan database yang lebih kompleks, sehingga informasi non keuangan dapat tersedia, misalnya informasi yang berkaitan dengan produk, konsumen, proses produksi. Informasi ini, memudahkan para manajer dalam memonitor dan menganalisa operasi mereka. Ketiga, Teknologi Informasi memungkinkan dibuatnya rencana yang disesuaikan dengan situasi. Simulasi dan skenario bagaimana jika (*what if*)

yang dapat disajikan oleh Teknologi Informasi dapat menyediakan berbagai alternatif dari konsekuensi suatu keputusan.

Pengertian teknologi informasi adalah suatu teknologi yang digunakan untuk mengolah data, termasuk memproses, mendapatkan, menyusun, menyimpan, memanipulasi data, dalam berbagai cara untuk menghasilkan informasi yang berkualitas, yaitu informasi yang relevan, akurat dan tepat waktu, yang digunakan untuk keperluan pribadi, bisnis, dan pemerintahan dan merupakan informasi yang strategis untuk pengambilan keputusan. Untuk lebih jelasnya berikut ini penulis kemukakan beberapa definisi mengenai teknologi informasi.

Menurut Williams and Sawyer yang dikutip oleh Seesar (2010:6) Teknologi informasi merupakan sebuah bentuk umum yang menggambarkan setiap teknologi yang membantu, menghasilkan, memanipulasi, menyimpan, mengkomunikasikan, dan atau menyampaikan informasi.

Menurut Suyanto (2005:4), teknologi informasi adalah sistem informasi berbasis komputer memainkan peranan penting dan makin luas dalam bisnis teknologi informasi dapat membantu segala jenis bisnis meningkatkan efisiensi dan efektifitas proses bisnis mereka, pengambilan keputusan manajerial, dan kerjasama kelompok kerja hingga dapat memperkuat posisi kompetitif kerjasama mereka dalam pasar yang cepat sekali kembali.

Menurut Christine Wibhowo & Ridwan Sanjaya (2011), teknologi informasi adalah hasil rekayasa manusia terhadap proses penyampaian informasi dari bagian pengirim ke penerima sehingga pengiriman informasi

tersebut akan lebih cepat, lebih luas penyebarannya, dan lebih lama penyimpanannya.

Menurut Saurip Kadi & Siok Lian Liem (2008), “Teknologi informasi merupakan alat bagi kesetaraan akses informasi (dan kemudian akses kekuasaan) bagi manusia di belahan bumi mana pun”.

Menurut Jogiyanto (2008:7), “Teknologi informasi merupakan alat yang digunakan dalam penyelesaian tugas mereka. Dalam konteks sistem informasi, teknologi terkait dengan sistem komputer (perangkat keras, perangkat lunak, dan penggunaan jasa pendukung (*training*) yang memberikan panduan penggunaan dalam penyelesaian tugas”.

Selain pendapat di atas, *Information Technology Association of America (ITAA)* yang dikutip oleh Sutarman (2009: 13) menyatakan bahwa, “Teknologi informasi adalah suatu studi, perancangan, pengembangan, implementasi, dukungan atau manajemen sistem informasi berbasis komputer, khususnya aplikasi perangkat lunak dan perangkat keras komputer”.

Dengan melihat beberapa pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa pengertian dari teknologi informasi adalah suatu kombinasi antara teknologi komputer dan teknologi komunikasi yang digunakan untuk mengolah data, termasuk memproses, mendapatkan, menyusun, menyimpan, memanipulasi data dengan mendalam berbagai cara untuk menghasilkan informasi yang berkualitas, teknologi bukan hanya mencakup komputer (perangkat keras dan perangkat lunak) tetapi juga dapat dalam proses pengambilan keputusan bagi manajer.

b. Tujuan dan Fungsi Teknologi Informasi

Teknologi informasi dewasa ini menjadi hal yang sangat penting karena sudah banyak organisasi yang menerapkan teknologi informasi untuk mendukung kegiatan organisasi. Penerapan teknologi informasi pada tiap perusahaan atau organisasi tentunya memiliki tujuan yang berbeda karena penerapan teknologi informasi pada suatu organisasi adalah untuk mendukung kepentingan usahanya. Adapun yang menjadi tujuan dari adanya teknologi informasi menurut Sutarman (2009:17), “Untuk memecahkan masalah, membuka kreatifitas, dan meningkatkan efektifitas, dan efisiensi dalam melakukan pekerjaan”.

Sedangkan Fungsi Teknologi Informasi menurut Sutarman (2009: 18) ada enam fungsi, yaitu:

1. Menangkap (*Captrure*)
2. Mengolah (*Processing*)

Mengkompilasikan catatan rinci dari aktivitas, misalnya menerima input dari *keyboard, scanner, mic*, dan sebagainya. Mengolah/memproses data masukan yang diterima untuk menjadi informasi. Pengolahan/pemrosesan data dapat berupa konversi (pengubahan data ke bentuk lain), analisis (analisis kondisi), perhitungan (kalkulasi), sintesis (penggabungan) segala bentuk data dan informasi.

- a. *Data processing*, memproses dan mengolah data menjadi suatu informasi.

- b. *Information processing*, suatu aktivitas komputer yang memproses dan mengolah suatu tipe/bentuk dari informasi dan mengubahnya menjadi tipe/bentuk yang lain dari informasi.
 - c. *Multimedia system*, suatu sistem komputer yang dapat memproses berbagai tipe/bentuk dari informasi secara bersamaan (simultan).
3. Menghasilkan (*Generating*)
Menghasilkan atau mengorganisasikan informasi ke dalam bentuk yang berguna. Misalnya laporan, tabel, grafik dan sebagainya.
 4. Menyimpan (*Storage*)
Merekam atau menyimpan dan informasi dalam suatu media yang dapat digunakan untuk keperluan lainnya. Misalnya disimpan ke *harddisk*, *tape*, disket, *compact disc* (CD) dan sebagainya.
 5. Mencari kembali (*Retrieval*)
Menelusuri, mendapatkan kembali informasi atau menyalin (*copy*) data dan informasi yang sudah tersimpan, misalnya mencari *supplier* yang sudah lunas dan sebagainya.
 6. Transmisi (*Transmission*)
Mengirimkan data dan informasi dari suatu lokasi ke lokasi lain melalui jaringan komputer. Misalnya mengirimkan data penjualan dari *user* A ke user lainnya dan sebagainya.

Dari uraian di atas, dapat diketahui bahwa teknologi informasi memiliki tujuan dan fungsi yang berbeda bagi suatu perusahaan dan itu semua tergantung pada bidang usaha masing-masing perusahaan.

c. Komponen-Komponen Teknologi Informasi

Menurut Sutarman (2009:14) komponen Teknologi Informasi adalah sebagai berikut:

1. *Hardware* (Perangkat keras);
2. *Software* (Perangkat lunak);
3. *Database* (Fasilitas jaringan dan komunikasi);
4. *Network* (Basis data);
5. *People*.

Adapun penjelasan dari kelima komponen tersebut adalah sebagai berikut:

1. *Hardware* (Perangkat Keras)
2. Kumpulan peralatan seperti *processor*, *monitor*, *keyboard*, dan *printer* yang menerima data dan informasi, memproses data tersebut dan menampilkan data tersebut.
3. *Software* (Perangkat Lunak)
Kumpulan program-program komputer yang memungkinkan *hardware* memproses data.
4. *Database* (Fasilitas jaringan dan komunikasi)
Sekumpulan file yang saling berhubungan dan terorganisasi atau kumpulan *record-record* yang menyimpan data dan hubungan diantaranya.
5. *Network* (Basis data)

Sebuah sistem yang terhubung yang menunjang adanya pemakaian bersama sumber di antara komputer-komputer yang berbeda.

6. *People*

Elemen yang paling penting dalam teknologi informasi, termasuk orang-orang yang bekerja menggunakan *output*-nya.

d. Peranan Teknologi Informasi Bagi Perusahaan

Peranan teknologi informasi bagi perusahaan sangatlah penting. Teknologi informasi berperan penting untuk meningkatkan kualitas informasi dan juga sebagai alat bantu maupun strategi yang tangguh untuk mengintegrasikan dan mengolah data dengan cepat dan akurat serta untuk penciptaan produk layanan baru sebagai daya saing untuk menghadapi kompetisi. Selain itu teknologi informasi juga berperan penting bagi perusahaan untuk mengefisiensi waktu dan biaya yang secara jangka panjang akan memberikan keuntungan ekonomis yang sangat tinggi.

Penerapan teknologi informasi pada tiap perusahaan atau organisasi tentunya memiliki tujuan yang berbeda karena penerapan TI pada suatu organisasi adalah untuk mendukung kepentingan usahanya. Apalagi dengan kondisi saat ini, dengan persaingan dan fluktuasi dunia bisnis yang tinggi sehingga penerapan TI bukan hanya sebagai *supporting tools* saja, tetapi menjadi *strategic tools*, dimana fungsi dan perannya lebih komprehensif dan lebih luas terkait pada visi, misi dan tujuan perusahaan. Peran teknologi informasi bagi suatu perusahaan dapat dilihat dengan menggunakan kategori yang diperkenalkan oleh G.R. Terry yang dikutip oleh Perdana (2009: 3), yaitu:

1. Fungsi Operasional akan membuat struktur organisasi menjadi lebih ramping telah diambil alih fungsinya oleh teknologi informasi. Karena sifat

penggunaannya yang menyebar di seluruh fungsi organisasi, unit terkait dengan manajemen teknologi informasi akan menjalankan fungsinya sebagai *supporting agency* yakni teknologi informasi dianggap sebagai sebuah *firm infrastructure*.

2. Fungsi *Monitoring and Control* mengandung arti bahwa keberadaan teknologi informasi akan menjadi bagian yang tidak terpisahkan dengan aktivitas di level *managerial embedded* di dalam setiap fungsi manajer, sehingga struktur organisasi unit terkait dengannya harus dapat memiliki *span of control* atau *peer relationship* yang memungkinkan terjadinya interaksi efektif dengan para manajer di perusahaan terkait.
3. Fungsi *Planning and Decision* mengangkat teknologi informasi ke tataran peran yang lebih strategis lagi karena keberadaannya sebagai *enabler* dari rencana bisnis perusahaan dan merupakan sebuah *knowledge generator* bagi para pimpinan perusahaan yang dihadapkan pada realitas untuk mengambil sejumlah keputusan penting sehari-harinya. Tidak jarang perusahaan yang pada akhirnya memilih menempatkan unit teknologi informasi sebagai bagian dari fungsi perencanaan dan/atau pengembangan korporat karena fungsi strategis tersebut di atas.
4. Fungsi *Communication* secara prinsip termasuk ke dalam *firm infrastructure* dalam era organisasi moderen dimana teknologi informasi ditempatkan posisinya sebagai sarana atau media individu perusahaan dalam berkomunikasi, berkolaborasi, berkooperasi, dan berinteraksi.

5. Fungsi *Interorganisational* merupakan sebuah peranan yang cukup unik karena dipicu oleh semangat globalisasi yang memaksa perusahaan untuk melakukan kolaborasi atau menjalin kemitraan dengan sejumlah perusahaan lain. Konsep kemitraan strategis atau *partnerships* berbasis teknologi informasi seperti pada implementasi *Supply Chain Management* atau *Enterprise Resource Planning* membuat perusahaan melakukan sejumlah terobosan penting dalam mendesain struktur organisasi unit teknologi informasinya. Bahkan tidak jarang ditemui perusahaan yang cenderung melakukan kegiatan pengalihdayaan atau *outsourcing* sejumlah proses bisnis terkait dengan manajemen teknologi informasinya ke pihak lain demi kelancaran bisnisnya.

Dari uraian di atas dapat diketahui bahwa suatu teknologi informasi dapat berperan di dalam beberapa fungsi yaitu fungsi operasional, fungsi *monitoring* dan kontrol, fungsi *planning and decision*, fungsi *communication* dan fungsi *interorganisational*.

e. Keuntungan Penerapan Teknologi Informasi

Keuntungan dari penerapan teknologi informasi menurut Sutarman (2009:19) adalah sebagai berikut:

1. Kecepatan (*Speed*)
2. Konsistensi (*Consistency*)
3. Ketepatan (*Precision*)
4. Keandalan (*Reliability*)

Penjelasan keuntungan dari penerapan teknologi informasi di atas adalah sebagai berikut:

1. Kecepatan (*Speed*)

Komputer dapat mengerjakan sesuatu perhitungan yang kompleks dalam hitungan detik, sangat cepat, jauh lebih cepat dari yang dapat dikerjakan oleh manusia.

2. Konsistensi (*Consistency*)

Hasil pengolahan lebih konsisten tidak berubah-ubah karena formatnya (bentuknya) sudah standar, walaupun dilakukan berulang kali, sedangkan manusia sulit menghasilkan yang persis sama.

3. Ketepatan (*Precision*)

Komputer tidak hanya cepat, tetapi juga lebih akurat dan tepat (presisi). Komputer dapat mendeteksi suatu perbedaan yang sangat kecil, yang tidak dapat dilihat dengan kemampuan manusia, dan juga dapat melakukan perhitungan yang sulit.

4. Keandalan (*Reliability*)

Apa yang dihasilkan lebih dapat dipercaya dibandingkan dengan dilakukan oleh manusia, kesalahan yang terjadi lebih kecil kemungkinannya jika menggunakan computer.

f. Pemanfaatan Teknologi Informasi

Pemanfaatan teknologi juga berhubungan dengan perilaku menggunakan teknologi tersebut untuk menyesuaikan tugas. Teori sikap dan perilaku (*theory of attitudes and behaviour*) dari Triandis (1980) menyatakan

bahwa pemanfaatan *personal computer* (PC) oleh pekerja yang memiliki pengetahuan di lingkungan yang dapat memilih (*optional*) akan dipengaruhi oleh perasaan individual (*affect*) terhadap penggunaan komputer personal, norma sosial (*social norm*) dalam tempat kerja yang memperhatikan penggunaan komputer personal, kebiasaan (*habit*) sehubungan dengan penggunaan komputer, konsekuensi individual yang diharapkan (*consequencies*) dari penggunaan komputer personal dan kondisi yang memfasilitasi (*facilitation conditions*) dalam lingkungan yang kondusif dalam penggunaan PC.

Pemanfaatan teknologi informasi merupakan sesuatu yang umum disegala bidang, perkembangan pemanfaatan teknologi informasi telah banyak membantu meningkatkan sistem informasi perusahaan. Peningkatan penggunaan teknologi informasi komputer telah banyak mengubah kegiatan pemrosesan data yang awalnya secara manual menjadi otomatis.

g. Indikator Teknologi Informasi

Menurut model yang dikembangkan Thompson et al. (1991), yang mengadopsi sebagian teori yang diusulkan oleh Triandis (1980) dalam Darmini & Putra (2008). Faktor-faktor yang mempengaruhi pemanfaatan teknologi informasi adalah sebagai berikut:

1. Faktor Sosial

Faktor sosial diartikan sebagai tingkat dimana seorang individu menganggap bahwa orang lain menyakinkan dirinya bahwa dia harus menggunakan teknologi informasi.

2. Perasaan (*Affect*)

Perasaan individu dapat diartikan bagaimana perasaan individu, apakah menyenangkan atau tidak menyenangkan dalam melakukan pekerjaan dengan menggunakan teknologi informasi.

3. Kesesuaian Tugas

Kesesuaian tugas dengan teknologi informasi secara lebih spesifik menunjukkan hubungan pemanfaatan teknologi informasi dengan kebutuhan tugas.

4. Konsekuensi jangka panjang

Konsekuensi jangka panjang diukur dari *output* yang dihasilkan apakah mempunyai keuntungan pada masa yang akan datang, seperti peningkatan karier dan peningkatan kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih penting.

5. Kondisi yang memfasilitasi

Menurut Triandis (1980) dalam Jogiyanto (2008) kondisi yang memfasilitasi pemanfaatan teknologi informasi meliputi faktor objektivitas yang ada di lingkungan kerja yang memudahkan pemakai dalam melakukan suatu pekerjaan.

6. Kompleksitas

Kompleksitas didefinisikan sebagai tingkat inovasi yang dipersepsikan sesuatu yang relatif sulit untuk dimengerti dan digunakan.

Pemanfaatan dari penggunaan teknologi informasi itu sendiri dapat diketahui dari kepercayaan pengguna teknologi informasi dalam memutuskan

penerimaan teknologi informasi dengan satu kepercayaan bahwa penggunaan teknologi informasi tersebut dapat memberikan kontribusi positif bagi penggunaannya.

5. Kinerja Karyawan

a. Definisi Kinerja

Kinerja berasal dari pengertian *performance*, ada pula memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Menurut Wilson Bangun (2012), menjelaskan bahwa peningkatan kinerja merupakan hal yang diinginkan baik dari pihak pemberi kerja maupun para pekerja. Pemberi kerja menginginkan kinerja karyawannya baik untuk kepentingan peningkatan hasil kerja dan keuntungan perusahaan. Di sisi lain para pekerja berkepentingan untuk pengembangan diri dan promosi pekerjaan. Secara umum dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan yang baik bertujuan untuk meningkatkan produktivitas.

Kinerja merupakan prestasi kerja atau hasil kerja, baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sutrisno (2010).

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2013), kinerja adalah hasil kerja secara berkualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang

diberikan kepadanya. Menurut Hall TL dan Meija (dalam Iiyas, 2001) menyebutkan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor internal individu yang terdiri dari:

1. Karakteristik individu seperti umur, pendapatan, status perkawinan, pengalaman kerja dan masa kerja.
2. Sikap atas tugas yang terdiri dari persepsi, pengetahuan, motivasi, tanggung jawab dan kebutuhan terhadap imbalan, sedangkan faktor eksternal meliputi sosial, ekonomi, demografi, geografi, lingkungan kerja, aseptabilitas, aksesabilitas, beban kerja dan organisasi yang terdiri pembinaan, pengawasan, koordinasi dan fasilitas.

Menurut Hasibuan (2013), prestasi kerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Performance atau kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses (Nurlaila, 2010). Menurut pendekatan perilaku dalam manajemen, kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan (Luthans, 2005).

Kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan (Dessler, 2000). Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2013).

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama (Rivai dan Basri, 2005).

b. Faktor-Faktor yang mempengaruhi kinerja

1. Efektifitas dan efisiensi

Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien. Sebaliknya, bila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efisien (Prawirosentono, 1999).

2. Otoritas (wewenang)

Otoritas menurut adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya (Prawirosentono, 1999). Perintah tersebut mengatakan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dalam organisasi tersebut.

3. Disiplin

Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku (Prawirosentono, 1999). Jadi, disiplin karyawan adalah kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi tempat dia bekerja.

4. Inisiatif

Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

c. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Wilson Bangun (2012) menyatakan bahwa standar pekerjaan dapat ditentukan dari isi suatu pekerjaan, dapat dijadikan sebagai dasar penilaian setiap pekerjaan. Untuk memudahkan penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas. Suatu pekerjaan dapat diukur melalui dimensi-dimensi diantaranya:

1. Jumlah Pekerjaan

Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga menuntut karyawan harus memenuhi persyaratan baik pengetahuan, keterampilan maupun kemampuan yang sesuai.

2. Kualitas Pekerjaan

Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Setiap pekerjaan mempunyai standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan untuk dapat mengerakannya sesuai ketentuan.

3. Ketetapan Waktu

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karna memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Jadi, bila pekerjaan pada suatu bagian tertentu tidak selesai tepat waktu akan menghambat pekerjaan pada bagian lain, sehingga memengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan.

4. Kehadiran

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan. Ada tipe pekerjaan yang menuntut kehadiran karyawan delapan jam sehari untuk lima hari kerja seminggu. Kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya.

5. Kemampuan kerjasama

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang karyawan saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih, sehingga membutuhkan kerjasama

antar karyawan sangat dibutuhkan. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerjasama dengan rekan sekerja lainnya.

B. Penelitian Terdahulu

1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Salah satu hal yang perlu dilakukan untuk dapat meningkatkan kinerja para pegawai yaitu para pegawai membutuhkan motivasi kerja yang baik agar dalam menjalankan setiap tugas dan pekerjaan yang diberikan mereka dapat mengerjakan dengan kepercayaan diri yang tinggi, disertai dengan semangat kerja yang tinggi pula. Semakin mereka termotivasi maka akan membuat totalitas mereka dalam bekerja akan semakin meningkat dan akan berdampak positif bagi peningkatan kinerja yang dicapai.

Penelitian mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja pernah dilakukan. Misalnya penelitian Hendra Taufik Farid (2016), penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kedisiplinan dan kinerja pegawai PT. PLN Distribusi Jawa Timur area Malang. Penelitian ini menggunakan analisis data linier sederhana. Hasilnya ditemukan bahwa motivasi kerja yang tinggi dapat diiringi oleh peningkatan kedisiplinan dan kinerja pegawai.

Selanjutnya penelitian Tanto Wijaya dan Fransisca Andreani (2015) yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Jaya Abadi Bersama. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 39 karyawan di PT. Sinar Jaya Abadi Bersama. Hasil dari penelitian didapatkan bahwa motivasi dan kompensasi

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Diantara kedua variabel tersebut, motivasi memiliki pengaruh lebih dominan terhadap kinerja karyawan dibandingkan kompensasi sebesar 54,9%.

Hasil penelitian Ronny Hardiansyah Wicaksana (2017) yang menganalisis pengaruh lingkungan kerja, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja. Metode analisis yang di pakai adalah analisis linier berganda. Dari 80 sampel yang diambil diketahui bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai CV. Panca Putra di Karanganyar dengan kontribusi sebesar 39,3%.

2. Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja

Putu Mudiantara (2016) dalam penelitian berjudul “Pengaruh Pelatihan Kerja, Reward Terhadap Kemampuan Kerja dan Kinerja (Studi Pada Karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat Hasamitra Provinsi Sulawesi Selatan)”, meneliti pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif yang didukung analisis deskriptif kualitatif, penelitian ini dianalisis melalui *Structural Equation Modeling (SEM)* dengan bantuan *software SmartPLS2* berbasis varians. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh terhadap kemampuan kerja karyawan dengan koefisien jalur 0,0218 dengan t-statistik $3,51 > t\text{-tabel } 1,96$; reward berpengaruh terhadap kemampuan kerja dengan koefisien jalur 0,2793 dengan t-statistik $49,40 > t\text{-tabel } 1,96$.

Nazar et al. (2014) dalam penelitian berjudul Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan (Studi Pada

Karyawan PT. BTPN Cabang Pakis Malang) meneliti pengaruh metode dan materi pelatihan terhadap motivasi, pengaruh metode dan materi pelatihan terhadap kinerja karyawan, dan pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. BTPN Cabang Pakis Malang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa metode dan materi pelatihan berpengaruh signifikan terhadap motivasi, metode dan materi pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Otuko, et al. (2013) dalam penelitian berjudul "*Effect of Training Dimensions On Employee's Work Performance: A Case of Mumias Sugar Company in Kakamega County*" meneliti pengaruh dimensi pelatihan yang terdiri dari *training need assessment*, *training content*, dan *training evaluation* terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa seluruh dimensi pelatihan yang terdiri dari *training need assessment*, *training content*, dan *training evaluation* mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa pemberian pelatihan dapat meningkatkan kinerja pegawai secara signifikan.

Hasil penelitian yang berbeda ditunjukkan oleh beberapa peneliti. Achmad Ihwan Mashuri (2014) dalam penelitiannya yang berjudul "Pengaruh Pelatihan, Kepribadian Ekstraversi Dan Kepribadian Ketelitian Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Mekanik" menunjukkan bahwa pelatihan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Erma Safitri (2013) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Dapat dijelaskan bahwa variabel belum menjadi variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan dan terdapat variabel lain yang dapat mempengaruhi atau meningkatkan kinerja karyawan dinas Apron Move Control PT. Angkasa Pura 1 (Persero) Cabang Bandar Udara Internasional Juanda - Surabaya berdasarkan pengamatan saat observasi misalnya lingkungan kerja.

3. Pengaruh teknologi informasi terhadap kinerja.

Irine Chintya (2015) yang melakukan penelitian mengenai pengaruh pemanfaatan teknologi informasi dan sistem pengendalian intern pemerintah terhadap kinerja instansi pemerintah Kota Solok. Penelitian ini dilakukan pada 27 Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Solok. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemanfaatan teknologi informasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja instansi pemerintah dengan nilai koefisien regresi sebesar 3,676 dengan signifikansi 0,001 (alpha 0,05).

Penelitian Kadek Chendi (2015) dengan judul ‘Pengaruh Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi dan Penggunaan Teknologi Informasi Pada Kinerja Individual dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi, dari hasil penelitiannya menunjukkan bahwa penggunaan teknologi informasi berpengaruh positif terhadap kinerja individu.

4. Pengaruh motivasi, pelatihan kerja dan teknologi informasi terhadap kinerja

Patricia (2014) yang melakukan penelitiannya mengenai pengaruh pelatihan kerja, motivasi dan disiplin kerja terhadap karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat Dana Raya. Metode analisis menggunakan analisis regresi berganda, populasi penelitian 52 karyawan dengan sampel 50 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja, motivasi, dan disiplin kerja secara bersama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Senada dengan Patricia, Retria (2011) yang meneliti pengaruh faktor motivasi dan teknologi informasi terhadap kinerja karyawan pada Bank Central Asia Tbk Cab. Borobudur Malang. Dari sampel sebanyak 54 responden dan metode analisis menggunakan analisis Regresi Linier berganda. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Motivasi dan Teknologi Informasi secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

C. Kerangka Pikir

Sumber daya manusia merupakan hal yang paling penting utama dalam perusahaan, karena manusia selalu ada dalam suatu organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia merupakan tantangan tersendiri bagi manajer karena keberhasilan manajer tergantung pada kualitas sumber daya manusia. Apabila masing-masing individu dalam perusahaan dapat berjalan efektif dengan kata lain, kelangsungan karyawan tergantung pada kinerja karyawan. Dalam usaha

untuk mencapai tujuan, perusahaan sangat mengharapkan adanya kinerja yang tinggi dari setiap karyawannya.

Dalam penelitian ini, peneliti mencoba melihat sebuah fenomena perilaku organisasi berupa pengaruh motivasi, pelatihan kerja dan teknologi informasi terhadap kinerja karyawan Maxone Hotel & Resort Delia Makassar. Sebagai suatu perusahaan yang bergerak di bidang jasa, Maxone Hotel & Resort Delia Makassar dituntut untuk dapat meningkatkan kualitas pelayanan terhadap tamu-tamunya. Segala aktivitas banyak tertumpu pada pemanfaatan sumber daya manusia sehingga perlu kiranya perusahaan juga harus memberikan banyak perhatian kepada karyawan sebagai cerminan dari prinsip kerjasama yang saling mendukung dan saling menguntungkan.

Menurut McClelland dalam Reksohadiprodjo dan T. Hani Handoko (2001), motivasi adalah keadaan dalam diri seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Motivasi yang ada pada seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran kepuasan. Dikemukakan bahwa motivasi terdiri dari tiga kebutuhan, yaitu kebutuhan prestasi, kebutuhan afiliasi, dan kebutuhan kekuasaan. Kebutuhan ini sesuai dengan salah satu dimensi motivasi.

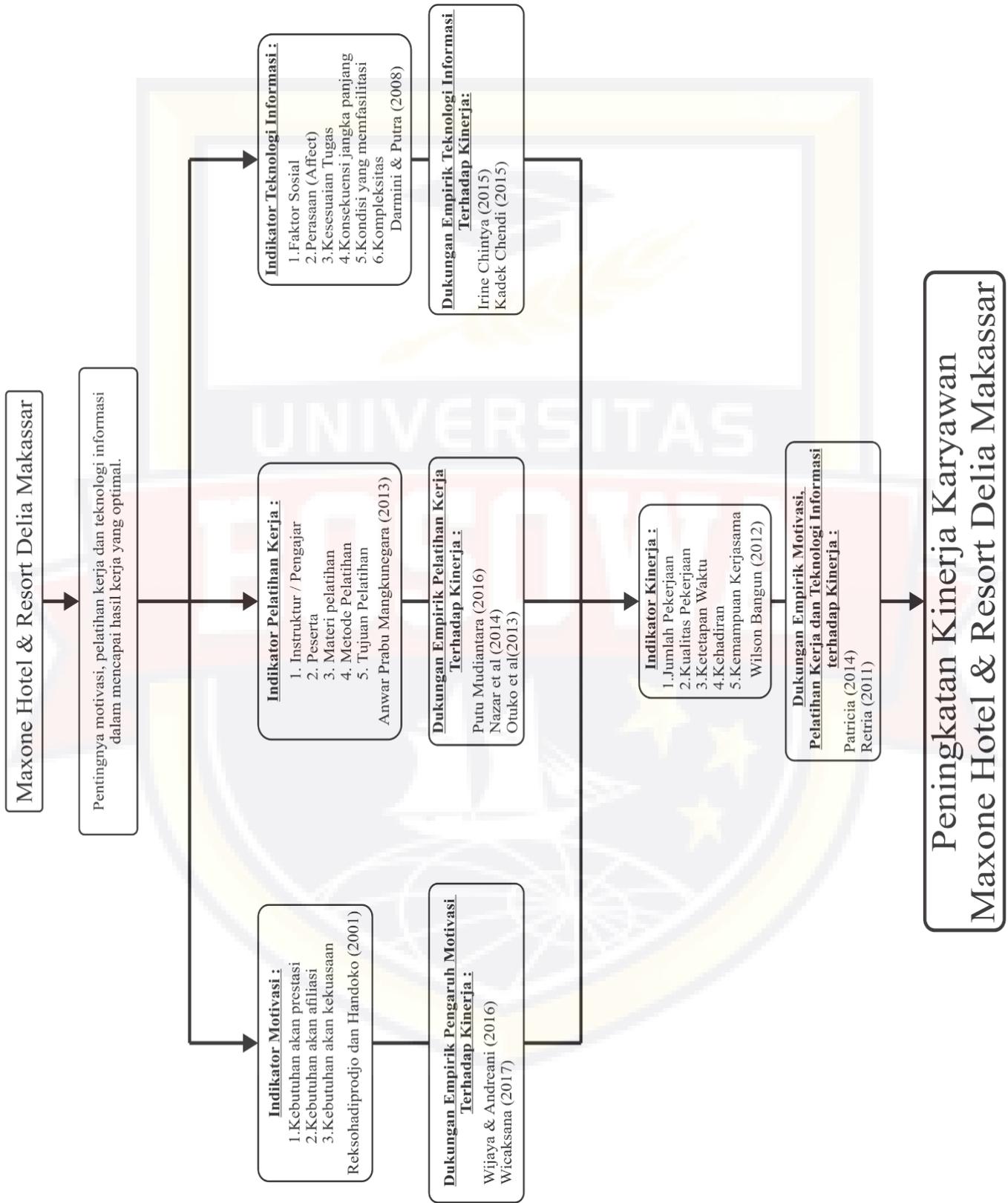
Peningkatan kinerja dapat dipengaruhi dengan memberikan motivasi, pelatihan pada karyawan dan teknologi informasi. Dalam kinerja karyawan, agar seseorang bekerja lebih baik lagi perlu adanya pelatihan. Tetapi pelatihan bukan merupakan satu-satunya agar kinerja karyawan baik. Menurut

Sedarmayanti (2013:164), pelatihan adalah bagian dari pendidikan menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku, dalam waktu yang relatif singkat dan dengan metode yang lebih mengutamakan praktek dari pada teori.

Menurut Williams and Sawyer yang dikutip oleh Seesar (2010:6), “Teknologi informasi merupakan sebuah bentuk umum yang menggambarkan setiap teknologi yang membantu, menghasilkan, memanipulasi, menyimpan, mengkomunikasikan, dan atau menyampaikan informasi”.

Banyak perusahaan yang mengimplementasikan Teknologi Informasi yang moderen dan canggih untuk mendukung sistem informasi mereka. Teknologi Informasi memungkinkan suatu perusahaan untuk memproses data menghasilkan informasi secara tepat dan akurat. Dengan teknologi informasi, yang merupakan perpaduan antara teknologi komputer dan teknologi komunikasi, membantu dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab karyawan. Kesemua hasil kajian menunjukkan bahwa motivasi, pelatihan kerja, dan teknologi informasi mempengaruhi kinerja.

Berdasarkan uraian tersebut maka kerangka pikir penelitian ini dapat dilihat dari gambar berikut ini:



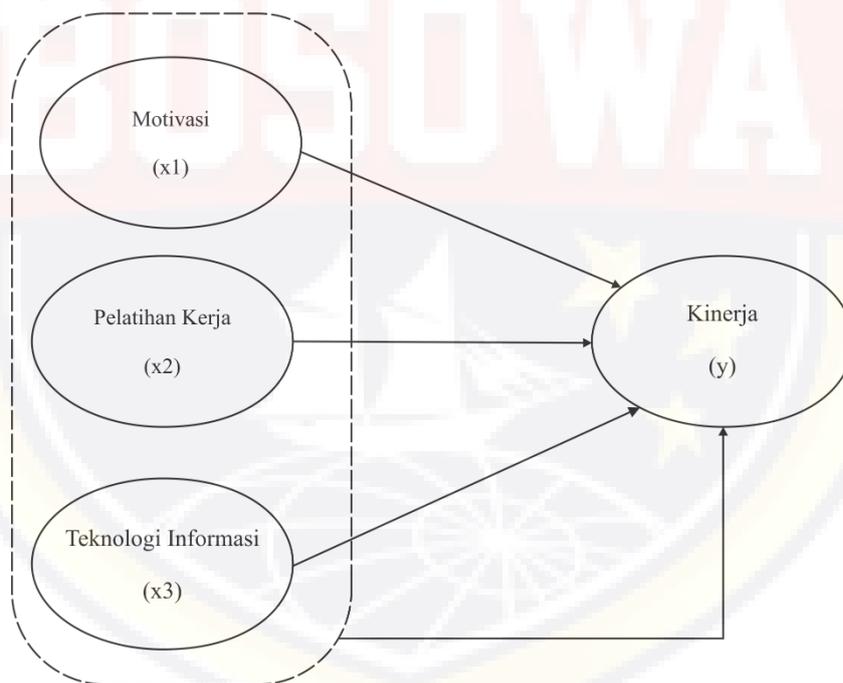
Gambar 2.1 Kerangka Pikir Penelitian

Hasil kajian empiris telah menunjukkan bahwa kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, misalnya motivasi, pelatihan kerja dan teknologi informasi. Penelitian mengenai pengaruh motivasi salah satunya pernah dilakukan oleh Hendra Taufik Farid, Djamhur Hamid, Gunawan Eko Nurtjahjono (2016) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kedisiplinan dan Kinerja Pegawai PT. PLN Distribusi Jawa Timur Area Malang”. Hasilnya mengungkapkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin dan juga kinerja perusahaan. Motivasi kerja yang tinggi dapat diiringi oleh peningkatan kedisiplinan dan kinerja pegawai dan pada saat yang sama kedisiplinan yang tinggi turut menentukan peningkatan kinerja pegawai.

Putu Mudiantara (2016) dalam penelitian berjudul “Pengaruh Pelatihan Kerja, Reward Terhadap Kemampuan Kerja dan Kinerja (Studi Pada Karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat Hasamitra Provinsi Sulawesi Selatan)”, meneliti pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif yang didukung analisis deskriptif kualitatif, penelitian ini dianalisis melalui *Structural Equation Modeling (SEM)* dengan bantuan *software SmartPLS2* berbasis varians. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh terhadap kemampuan kerja karyawan dengan koefisien jalur 0,0218 dengan t-statistik 3,51 > t-tabel 1,96; reward berpengaruh terhadap kemampuan kerja dengan koefisien jalur 0,2793 dengan t-statistik 49,40 > t-tabel 1,96.

Selanjutnya penelitian Irine Chintya (2015) yang melakukan penelitian mengenai pengaruh pemanfaatan teknologi informasi dan sistem pengendalian intern pemerintah terhadap kinerja instansi pemerintah Kota Solok. Penelitian ini dilakukan pada 27 Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Solok. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemanfaatan teknologi informasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja instansi pemerintah dengan nilai koefisien regresi sebesar 3,676 dengan signifikansi 0,001 (alpha 0,05).

Berdasarkan kajian empiris tersebut model penelitian Pengaruh Motivasi, Pelatihan Kerja dan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Karyawan pada Maxone Hotel & Resort Makassar dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.2 Model Penelitian

D. Hipotesis

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

1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Maxone Hotel & Resort Delia Makassar
2. Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Maxone Hotel & Resort Delia Makassar
3. Teknologi Informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Maxone Hotel & Resort Delia Makassar
4. Motivasi, pelatihan kerja dan teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan Maxone Hotels & Resort Delia Makassar

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kausalitas, yaitu penelitian yang ingin mencari penjelasan dalam bentuk hubungan sebab-akibat (*cause-effect*) antar beberapa konsep atau beberapa variabel atau beberapa strategi yang dikembangkan dalam manajemen. Kausalitas dibangun oleh hubungan antara suatu kejadian (sebab) dan kejadian kedua (akibat atau dampak), yang mana kejadian kedua dipahami sebagai konsekuensi dari yang pertama.

Penelitian ini diarahkan untuk menggambarkan adanya hubungan sebab-akibat antara beberapa situasi yang digambarkan dalam variabel, dan atas dasar itu ditariklah sebuah kesimpulan umum (Sugiyono, 2015). Penelitian ini dilakukan dalam kurun waktu kurang dari satu tahun, sehingga metode yang digunakan adalah *cross sectional method*.

B. Lokasi dan Jadwal Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di Maxone Hotel & Resort Delia Makassar. Penelitian ini dilakukan pada objek karyawan yang secara resmi telah diterima menjadi karyawan yang berstatus kontrak. Ruang lingkup dalam penelitian ini membahas masalah manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam hal pengaruh motivasi, pelatihan kerja dan teknologi informasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Maret hingga Juni 2018.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah satu kesatuan individu atau objek pada wilayah dan waktu dengan kualitas tertentu yang akan diamati atau diteliti. Menurut Sugiyono (2016:80), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari kemudian ditarik kesimpulan. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 82 orang karyawan yang bekerja pada Maxone Hotel & Resort Delia Makassar yang terbagi dalam beberapa divisi kerja yang terdiri dari *General Manager*, *Accounting & General (A&G)*, *Sales & Marketing*, *Front Office*, *Food & Beverage Service (F&B Service)*, *Food & Beverage Product (F&B Product)*, *Housekeeping*, *Engineering*, dan *Security*.

Tabel 3.1
Populasi Berdasarkan Divisi Kerja

| NO | Divisi Kerja | Jumlah Karyawan |
|---------------------|------------------------------------|------------------------|
| 1 | <i>General Manager</i> | 1 Orang |
| 2 | <i>Accounting & General</i> | 13 Orang |
| 3 | <i>Sales & Marketing</i> | 9 Orang |
| 4 | <i>Front Office</i> | 12 Orang |
| 5 | <i>Food & Beverage Service</i> | 11 Orang |
| 6 | <i>Food & Beverage Product</i> | 9 Orang |
| 7 | <i>Housekeeping</i> | 13 Orang |
| 8 | <i>Security</i> | 8 Orang |
| 9 | <i>Engineering</i> | 6 Orang |
| JUMLAH TOTAL | | 82 Orang |

2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki dan dianggap bisa mewakili keseluruhan dari populasi. Total populasi pada penelitian ini sebanyak 82 orang. Peneliti mengambil 73 orang dari total populasi. Hal ini dikarenakan 9 orang dari total populasi merupakan *Head of Departement* dan *General Manager* di luar kriteria sampel yang akan digunakan.

3. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *Purpose Sampling*. Menurut Sugiyono (2015) teknik *Purpose Sampling* merupakan teknik untuk menentukan sampel penelitian dengan beberapa pertimbangan tertentu yang bertujuan agar data yang diperoleh nantinya bisa lebih representatif. Metode ini menggunakan kriteria yang telah dipilih oleh peneliti dalam memilih sampel. Kriteria pemilihan sampel terbagi menjadi kriteria inklusi dan eksklusi. Kriteria inklusi merupakan kriteria sampel yang diinginkan peneliti berdasarkan tujuan penelitian, sedangkan kriteria eksklusi merupakan kriteria khusus yang menyebabkan calon responden yang memenuhi kriteria inklusi harus dikeluarkan dari kelompok penelitian.

D. Variabel Penelitian

1. Variabel Motivasi

Menurut McClelland dalam Reksodiprodjo dan T. Hani Handoko (2001), motivasi adalah keadaan dalam diri seseorang yang mendorong

keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Variabel ini dapat diukur melalui: 1) Kebutuhan akan prestasi; 2) Kebutuhan akan afiliasi; 3) Kebutuhan akan kekuasaan (Reksohadiprodo & T. Hani Handoko, 2001)

2. Variabel Pelatihan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2013:164), pelatihan adalah bagian dari pendidikan menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku, dalam waktu yang relatif singkat dan dengan metode yang lebih mengutamakan praktek dari pada teori. Pelatihan kerja memiliki lima indikator yang dapat diukur menurut Mangkunegara, yaitu: 1) Instruktur; 2) Peserta; 3) Materi Pelatihan; 4) Metode Pelatihan; 5) Tujuan.

3. Variabel Teknologi informasi

Menurut model yang dikembangkan Thompson et al. (1991), yang mengadopsi sebagian teori yang diusulkan oleh Triandis (1980) dalam Anak Agung Sagung Rai Darmi & I Nyoman Wijana Asmara Putra (2008). Faktor-faktor yang mempengaruhi pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja yang dapat diukur yaitu: 1) Faktor Sosial; 2) Perasaan (*Affect*); 3) Kesesuaian Tugas; 4) Konsekuensi; 5) Kondisi yang memfasilitasi; 6) Kompleksitas.

4. Variabel Dependen Kinerja karyawan

Peningkatan kinerja merupakan hal yang diinginkan baik dari pihak pemberi kerja maupun para pekerja (Wilson Bangun, 2012). Indikator

penelitian ini didasarkan pada penelitian Riani Nitasari (2016) dan pendapat Wilson Bangun (2012), yaitu:

- 1) Jumlah pekerjaan menurut uraian pekerjaan sesuai dengan hasil kerja yang diselesaikan.
- 2) Kualitas kerja, terkait dengan hasil kerja yang diselesaikan sesuai dengan standar kerja.
- 3) Ketepatan waktu dari hasil, terkait dengan waktu penyelesaian pekerjaan yang ditugaskan.
- 4) Kehadiran, terkait dengan kehadiran atau keberadaan di tempat kerja.
- 5) Kemampuan bekerja sama, terkait dengan kemampuan melakukan kerjasama dengan rekan kerja.

Tabel 3.2
Penjabaran Variabel, Indikator, dan Sumber Acuan Penelitian

| Nama Variabel/Symbol | Indikator | Item | Sumber |
|----------------------|-------------------------|--|--|
| (1) | (2) | (3) | (4) |
| Motivasi (X_1) | Kebutuhan akan prestasi | 1) Membuat target pekerjaan sendiri | Reksohadiprodjo dan T. Hani Handoko (2001) |
| | | 2) Mencari inovasi cara kerja baru | |
| | | 3) Menyukai pekerjaan dengan resiko yang telah diperhitungkan | |
| | | 4) Menyukai pekerjaan yang menarik dan menantang | |
| | Kebutuhan akan afiliasi | 1) Lebih menyukai pekerjaan yang dapat berinteraksi dengan teman sekerja | |
| | | 2) Menjadi anggota perkumpulan | |
| | | 3) Aktivitas dalam pekerjaan membuat senang | |
| | | 4) Suka menolong meskipun tidak diminta | |

| (1) | (2) | (3) | (4) |
|---------------------------------------|----------------------------|---|--|
| Pelatihan Kerja (X ₂) | Kebutuhan akan kekuasaan | 1) Ingin orang yang sejalan dengan kemauannya 2) Pengendali di lingkungan kerja 3) Bekerja keras untuk memperoleh penghargaan | Anwar Prabu Mangkunegara (2013) |
| | Instruktur/ Pengajar | 1) Instruktur training merupakan orang yang ahli pada bidangnya 2) Instruktur sangat menguasai materi dan metode yang digunakan | |
| | Peserta | 1) Kualifikasi peserta memenuhi ketentuan maupun persyaratan yang ditetapkan perusahaan | |
| | Materi Pelatihan | 1) Materi pelatihan yang diberikan merupakan materi yang sudah pernah diketahui sebelumnya 2) Materi pelatihan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab saya di lapangan | |
| | Metode Pelatihan | 1) Metode yang digunakan instruktur dapat dipahami karyawan 2) Metode pelatihan sesuai dengan <i>job description</i> karyawan | |
| | Tujuan Pelatihan | 1) Pelatihan yang diadakan telah disosialisasikan sebelumnya 2) Pelatihan membantu karyawan dalam melaksanakan <i>job description</i> -nya | |
| Teknologi Informasi (X ₃) | Faktor Sosial | 1) Penggunaan perangkat komputer dalam bekerja 2) Dukungan penggunaan teknologi informasi | Anak Agung Sagung dan I Nyoman Wijaya (2008) |
| | Perasaan (<i>affect</i>) | 1) Senang atau nyaman dalam menggunakan teknologi informasi | |

| (1) | (2) | (3) | (4) |
|----------------------|----------------------------|--|----------------------|
| | Kesesuaian Tugas | 1) Kemudahan akses data 2) Ketersediaan sistem informasi | |
| | Konsekuensi Jangka Panjang | 1) Peningkatan kualitas hasil pekerjaan 2) Efisiensi dan efektifitas pekerjaan 3) Peningkatan jenjang karir | |
| | Kondisi Yang Memfasilitasi | 1) Panduan penggunaan teknologi informasi | |
| | Kompleksitas | 1) Tingkat kerumitan 2) Waktu penggunaan 3) Pemahaman istilah asing | |
| | Jumlah Pekerjaan | 1) Bekerja dengan cekatan, teliti, terampil dan tepat sasaran 2) Skill yang dimiliki sesuai dengan job description saya | |
| | Kualitas Pekerjaan | 1) Hasil kerja sesuai dengan harapan 2) Hasil kerja mendapatkan apresiasi dari rekan kerja saya dan pimpinan | |
| Kinerja Karyawan (Y) | Ketepatan Waktu | 1) Pekerjaan yang dibebankan harus selesai tepat waktu dan tanpa ada kesalahan 2) Tepat waktu membuat saya mampu mengatur jadwal pekerjaan | Wilson Bangun (2012) |
| | Kehadiran | 1) Berada di tempat kerja sesuai jam kerja, kecuali ada dinas luar 2) Tidak suka membuang-buang waktu untuk kegiatan yang tidak penting | |
| | Kemampuan Kerjasama | 1) Dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, mampu bekerjasama dengan rekan kerja 2) Dalam menyelesaikan suatu pekerjaan mampu bekerjasama dengan atasan | |

E. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian merupakan alat ukur atau fasilitas yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data agar pekerjaannya lebih mudah dan hasilnya lebih baik. Di sini peneliti menggunakan skala interval dalam mengukur suatu variabel yang menyatakan kategori, peringkat dan jarak konstruk yang diukur dan dinyatakan dengan angka 1 sampai dengan 5. Instrumen dalam penelitian ini berupa kuesioner atau angket yang berisikan butir-butir pertanyaan untuk dijawab oleh responden.

Indikator ukuran skor tersebut yaitu: 1) Jawaban sangat setuju dengan nilai skor 5 menggunakan notasi SS; 2) Jawaban setuju dengan nilai skor 4 menggunakan notasi S; 3) Jawaban netral dengan nilai skor 3 menggunakan notasi N; 4) Jawaban tidak setuju dengan nilai skor 2 menggunakan notasi TS; 5) Jawaban sangat tidak setuju dengan nilai skor 1 menggunakan notasi STS.

Adapun kisi-kisi instrumen tersebut meliputi instrumen disiplin kerja dengan 10 item soal, instrumen pengawasan kerja dengan 10 item soal, instrumen motivasi kerja dengan 10 item soal dan Kinerja karyawan dengan 10 item soal.

Instrumen penelitian (kuisisioner) yang baik harus memenuhi persyaratan yaitu valid dan reliabel. Untuk mengetahui validitas dan reliabilitas kuisisioner perlu dilakukan pengujian atas kuisisioner dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Karena validitas dan reliabilitas ini bertujuan untuk menguji apakah kuisisioner yang disebarakan untuk mendapatkan data penelitian adalah

valid dan reliabel. Maka untuk itu, penulis juga akan melakukan kedua uji ini terhadap instrumen penelitian (kuisisioner).

F. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Jenis data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah:

a) Data Kuantitatif

Data kuantitatif adalah data yang dinyatakan dalam bentuk angka-angka yang sifatnya dapat dihitung. Dalam penelitian ini yang termasuk data kuantitatif adalah jumlah populasi, sampel, dan hasil analisis data penelitian.

b) Data Kualitatif

Data kualitatif adalah data yang tidak dapat dinyatakan dalam bentuk angka-angka. Dalam penelitian ini yang termasuk data kualitatif adalah gambaran umum lokasi penelitian dan deskripsi hasil penelitian

2. Sumber Data

Sumber data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a) Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumber pertama baik individu ataupun perseorangan seperti hasil wawancara dari narasumber dan hasil pengisian kuesioner yang diberikan oleh peneliti kepada responden yang terpilih sebagai sampel. Data primer dalam penelitian ini adalah data hasil pengisian kuesioner yang berisi pernyataan yang dibagikan kepada responden.

b) Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari instansi atau lembaga yang menjadi tempat penelitian dilakukan sehingga peneliti tinggal menggunakan data tersebut. Data sekunder yang dimaksud dalam penelitian ini adalah buku-buku literatur yang berkaitan dengan variabel yang diteliti, hasil penelitian, jurnal, dokumentasi. Data sekunder digunakan untuk mempermudah langkah-langkah dalam penelitian.

G. Teknik Pengumpulan Data

Teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Teknik wawancara atau interview, teknik ini adalah proses komunikasi langsung untuk memperoleh keterangan dengan tanya jawab dan tatap muka antara pewawancara dengan responden di Maxone Hotel & Resort Delia Makassar. Data yang diperoleh dari wawancara adalah mengetahui hal-hal yang berhubungan dengan perusahaan baik mengenai sejarah berdirinya, struktur organisasi, kegiatan-kegiatan yang dilakukan, kebijakan-kebijakan maupun hal-hal yang diperlukan dalam kinerja perusahaan.
2. Penggunaan Kuesioner, merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara membagikan daftar pernyataan kepada responden yang merupakan karyawan untuk mendapatkan data yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

3. Studi Pustaka, merupakan studi yang dilakukan di perpustakaan dengan membaca buku-buku atau literatur yang berhubungan dengan hipotesis atau pokok permasalahan.
4. Setelah ditetapkan item-item dari variabel yang diteliti, maka langkah selanjutnya dilakukan pengukuran atas variabel-variabel tersebut. Adapun pengukuran yang digunakan untuk mengukur jawaban responden adalah menggunakan skala Likert (Sugiyono, 2015). Caranya menghadapkan responden dengan daftar pertanyaan sebagai alat untuk pengumpulan data atau informasi dari responden.

H. Teknik Analisis Data

Arikunto (2006: 236) menjelaskan bahwa yang dimaksudkan dengan analisis data adalah pengolahan data yang diperoleh dengan menggunakan rumus-rumus atau aturan-aturan yang ada sesuai dengan pendekatan penelitian atau desain yang diambil. Terkait dengan hal itu maka diperlukan adanya tehnik analisis data. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Analisis Deskriptif

Teknik analisis statistik deskriptif yaitu teknik analisis statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2015: 169). Analisis deskriptif dimaksudkan

untuk mendapatkan gambaran penyebaran hasil penelitian masing-masing variabel secara kategorikal.

2. Analisis Kuantitatif

a) Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda menurut Sugiyono (2015) digunakan oleh peneliti bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Analisis regresi berganda diolah dengan melalui program statistik SPSS 24 *for windows*. Dengan menggunakan regresi akan diperoleh nilai koefisien regresi yang digunakan untuk menuliskan persamaan regresinya. Dari persamaan regresi tersebut akan diketahui pengaruh dari variabel bebas (*independent variable*) terhadap variabel terikatnya (*dependent variable*). Dengan teori sebagai berikut:

$$KK = a + \beta_1 MK + \beta_2 PK + \beta_3 TI + e$$

Keterangan:

KK = Variabel Kinerja Karyawan

a = Konstanta

β_1 = Koefisien Regresi Variabel Motivasi Kerja

β_2 = Koefisien Regresi Variabel Pelatihan Kerja

β_3 = Koefisien Regresi Variabel Teknologi Informasi

MK = Variabel Motivasi Kerja

PK = Variabel Pelatihan Kerja

TI = Variabel Teknologi Informasi

e = Variabel Lain Diluar Penelitian/kesalahan pengganggu

b) Koefisien determinasi (R^2)

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu.

Nilai yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2006).

Dalam penggunaannya, koefisien determinasi ini dinyatakan dalam persentase (%) dengan rumus sebagai berikut:

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

Kd = Koefisien Determinasi

r = Koefisien korelasi (Sugiyono, 2015:231)

c) Pengujian Hipotesa

1) Uji Parsial (Uji T)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri berpengaruh secara

signifikan terhadap variabel terikatnya. Dengan rumus hipotesis sebagai berikut:

$H_0 : i = 0$, artinya variable bebas secara parsial tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel tidak bebas.

$H_a : i \neq 0$, artinya variable bebas secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel tidak bebas.

$T \text{ hitung} > T \text{ tabel}$ atau probabilitas kesalahan kurang dari 10% maka membuktikan variabel bebas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel tidak bebasnya, H_a diterima dan H_0 ditolak.

$T \text{ hitung} < T \text{ tabel}$ atau probabilitas kesalahan lebih dari 10% maka membuktikan variabel bebas secara parsial tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel tidak bebasnya, H_0 diterima dan H_a ditolak.

Untuk mendapatkan hasil dari metode perhitungan analisis ini maka digunakan bantuan komputer dengan program “*SPSS for Windows*”.

2) Uji simultan (uji F)

Uji ini digunakan untuk mengetahui pengaruh bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat. Dinyatakan dengan rumus hipotesis sebagai berikut:

$H_0 : i = 0$, artinya variabel bebas secara simultan tidak dapat menjelaskan variabel tidak bebas.

$H_a : i \neq 0$, artinya variabel bebas secara simultan dapat menjelaskan variabel tidak bebas.

F hitung $>$ F tabel atau probabilitas kesalahan kurang dari 5% maka H_0 ditolak dan H_a diterima membuktikan variabel bebas secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel tidak bebasnya.

F hitung $<$ F tabel atau probabilitas kesalahan lebih dari 5% maka H_0 diterima dan H_a ditolak membuktikan variabel bebas secara bersama-sama tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel tidak bebasnya.

I. Validitas dan Reliabilitas Data

Sebelum dilakukan analisis regresi linear berganda, maka terlebih dahulu dilakukan pengujian instrumen penelitian maupun data penelitian sebagai syarat utama regresi yang dapat dijelaskan sebagai berikut ini:

1. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Agar instrumen yang dipakai dalam penelitian ini dapat berfungsi dengan baik sebagaimana yang diharapkan, maka instrumen tersebut perlu diuji validitas dan reliabilitasnya.

a) Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2006). Untuk mengukur validitas

dapat dilakukan dengan melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Uji validitas dilakukan dengan melakukan korelasi bivariante antara masing – masing skor indikator dengan total skor konstruk. Uji signifikansi dapat juga dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk *degree of freedom* (df) = n – 2 dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Sedangkan untuk mengetahui skor masing – masing item pertanyaan valid atau tidak, maka ditetapkan kriteria statistik sebagai berikut:

- 1) Jika r hitung > r tabel dan bernilai positif, maka variabel tersebut valid.
- 2) Jika r hitung < r tabel dan bernilai negatif, maka variabel tersebut tidak valid.

b) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisioner yang mempunyai indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisioner dinyatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2006). Pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan dua cara yaitu:

- 1) *Repeated measure* atau pengukuran ulang, yaitu seseorang akan disodori pertanyaan yang sama pada waktu yang berbeda, dan kemudian dilihat apakah ia tetap konsisten dengan jawabannya.

2) *One shot* atau pengukuran sekali saja kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan yang lain atau mengukur korelasi antara jawaban dengan pertanyaan.

Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS yang akan memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,70$.

2. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis regresi, perlu dilakukan pengujian asumsi klasik sebelumnya. Hal ini dilakukan agar data sampel yang diolah dapat benar-benar mewakili populasi secara keseluruhan.

a) Uji Normalitas

Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik (Ghozali, 2006). Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan grafik histogram dan grafik *normal probability plot*.

b) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah ada hubungan atau korelasi diantara variabel independen. Multikolinieritas menyatakan hubungan antar sesama variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi kolerasi diantara variabel independen (Ghozali, 2009). Deteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi dapat dilihat dari

besaran VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *tolerance*. Regresi bebas dari multikolinieritas jika besar nilai VIF < 10 dan nilai *tolerance* $> 0,10$ (Ghozali, 2009).

c) Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas ini dilakukan untuk mengetahui apakah dalam suatu model regresi terdapat persamaan atau perbedaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah homokedastisitas. Deteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilihat dengan ada atau tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot*. Jika ada pola tertentu maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Tetapi jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2009).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Maxone Hotel & Resort Delia Makassar

Maxone Hotel & Resort Delia Makassar, adalah hotel resort pertama di Makassar yang diresmikan pada bulan Februari 2016 di atas lahan seluas 2,4 hektare. Nama Maxone berasal dari kata *Max* dan *One* yang digabung menjadi satu. *Max* berarti maksimal dan *One* berarti satu, yang jika didefinisikan memiliki makna “Bernilai maksimal dan nomor satu dalam pelayanan”. Makna ini sejalan dengan filosofi perusahaan yaitu “*The best value hotel, Design with feeling* (Berdiri atas nilai maksimal, dibangun dengan perasaan)”, karena Maxone Hotel & Resort Delia Makassar tidak hanya dibangun berdasarkan nilai properti semata tapi juga dibentuk dengan karakteristik, kreativitas, dan kepribadian yang menunjukkan perbedaan. Itulah mengapa Maxone Hotel & Resort Delia Makassar memiliki tujuan untuk memberikan pengalaman menginap terbaik yang ada di Kota Makassar.

Hotel berpredikat bintang 3+ ini menawarkan konsep yang unik, artistik serta lekat dengan nuansa alam. Konsep hotel bertema laut dengan nuansa hijau dan biru di setiap ruangnya. Selain itu, hotel ini juga memiliki desain konsep terbuka dan menyatu dengan alam, itu terlihat dengan banyaknya ruang terbuka hijau.

Maxone Hotel & Resort Delia Makassar beroperasi 3 lantai dan menyediakan 155 kamar dengan 6 tipe sesuai dengan perasaan hati yaitu,

Happiness, Max Happiness, Warmth, Max Warmth, Love dan Max Love berkonsep apartemen serta seluruh interior ruangan yang *full colour*.

Hotel ini juga menawarkan fasilitas lengkap lainnya seperti *Ballroom* berkapasitas hingga 1500 orang, *meeting room, Bistro, kid's playground, 2* kolam renang, *fitness center, outside jogging track, dan wedding chapel*.

Maxone Hotel & Dellia Resort Makassar membidik pasar *middle up* dengan mengandalkan program MICE (*Meeting, Incentive, Convention, and Exhibition*) dan *wedding*. Hal ini dikarenakan saat ini hotel menjadi pilihan tempat mengadakan pertemuan, rapat dan sejenisnya. Maxone Hotel & Resort Delia Makassar mengusung konsep *wedding outdoor, outbound, dan garden party*.

B. Hasil Pengujian Hipotesis

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 73 orang karyawan Maxone Hotel & Resort Delia Makassar terjaring data variatif mengenai data karakteristik responden yang meliputi jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan dan divisi kerja.

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jumlah responden dalam penelitian ini berjumlah 73 orang, dengan jenis kelamin berupa pria dan wanita yang bekerja secara aktif dan produktif sesuai beban kerja yang dimiliki, karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 4.1.

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| NO | Jenis Kelamin | Frekuensi | Presentase (%) |
|---------------------|---------------|-----------|----------------|
| 1 | Pria | 48 Orang | 65,8 % |
| 2 | Wanita | 25 Orang | 34,2 % |
| JUMLAH TOTAL | | 73 Orang | 100 % |

Sumber: Hasil analisis data SPSS 24, 2018 (Lampiran 4.2)

Tabel 4.1 menunjukkan bahwa distribusi responden dalam penelitian ini, jumlah karyawan pria sebanyak 48 orang dengan persentase 65,8 %, sedangkan karyawan wanita sebanyak 25 orang dengan persentase 34,2 %. Jadi dapat disimpulkan bahwa jumlah karyawan berjenis kelamin pria lebih banyak daripada karyawan berjenis kelamin wanita yang menjadi responden.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia adalah umur responden yang matang dan menunjukkan pengalamannya dalam melakukan aktivitas sesuai beban kerja yang dimilikinya. Usia karyawan dinyatakan dalam interval sesuai dengan kondisi usia karyawan yang berusia muda sampai tua, yang selanjutnya dapat dilihat pada tabel 4.2.

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

| NO | Usia | Frekuensi | Presentase (%) |
|---------------------|---------------|-----------|----------------|
| 1 | < 25 Tahun | 27 Orang | 36.99 % |
| 2 | 25 -30 Tahun | 39 Orang | 53.42 % |
| 3 | 31 - 35 Tahun | 5 Orang | 6.85 % |
| 4 | 35 - 40 Tahun | 1 Orang | 1.37 % |
| 5 | > 40 Tahun | 1 Orang | 1.37 % |
| JUMLAH TOTAL | | 73 Orang | 100.00% |

Sumber: Hasil analisis data SPSS 24, 2018 (Lampiran 4.2)

Tabel 4.2 menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan usia diperoleh data variatif. Data menunjukkan bahwa interval usia 25 – 30 tahun merupakan responden terbanyak 39 orang dengan persentasenya 53,42%, kemudian di susul oleh usia < 25 tahun dengan jumlah responden 27 orang dengan persentasenya 36,99%, selanjutnya interval usia 31 – 35 tahun dengan responden 5 orang dengan persentasenya 6,85%, interval usia 36 – 40 tahun menunjukkan responden 1 orang dengan persentase 1,37%, hal tersebut sama dengan usia > 40 tahun dengan jumlah persentase dan responden yang sama.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan adalah jenjang pendidikan yang telah diamati oleh responden sesuai latar belakang dan disiplin ilmu yang dimilikinya. Tingkat pendidikan formal responden akan membentuk cara berpikir dan bertindak dengan baik terutama dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya. Karakteristik responden menurut tingkat pendidikan pada Maxone Hotel & Resort Delia Makassar dapat dilihat pada tabel 4.3:

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

| NO | Tingkat Pendidikan | Frekuensi | Presentase (%) |
|---------------------|--------------------|-----------------|----------------|
| 1 | SMA/SMK | 49 Orang | 67.12 % |
| 2 | DIPLOMA | 7 Orang | 9.59 % |
| 3 | SARJANA (S1) | 16 Orang | 21.92 % |
| 4 | MAGISTER (S2) | 1 Orang | 1.37 % |
| 5 | DOKTOR (S3) | 0 Orang | 0.00 % |
| JUMLAH TOTAL | | 73 Orang | 100.00% |

Sumber: Hasil analisis data SPSS 24, 2018 (Lampiran 4.2)

Tabel 4.3 menunjukkan karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan diperoleh data variatif. Data menunjukkan bahwa tingkat pendidikan SMA/SMK merupakan responden terbanyak dengan frekuensi 49 orang dengan persentase 67,12%, pendidikan S1 dengan frekuensi 16 orang dengan persentase 21,92%, pendidikan Diploma dengan frekuensi 7 orang dengan persentase 9,59%, kemudian pendidikan S2 dengan frekuensi 1 orang dengan persentase 1,37% dan tidak satupun berpendidikan Doktor (S3).

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Divisi Kerja

Divisi kerja yaitu *job description* karyawan atau pembagian tugas karyawan sesuai dengan kemampuan dan *skill* yang dimilikinya. *Job description* karyawan terbagi dalam beberapa divisi atau departemen kerja sesuai yang dapat dilihat pada tabel 4.4 berikut.

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Divisi Kerja

| NO | Divisi Kerja | Frekuensi | Presentase (%) |
|---------------------|------------------------------|-----------------|----------------|
| 1 | <i>A & G</i> | 12 Orang | 16.44% |
| 2 | <i>Sales & Marketing</i> | 8 Orang | 10.96% |
| 3 | <i>Front Office</i> | 11 Orang | 15.07% |
| 4 | <i>F&B Service</i> | 10 Orang | 13.70% |
| 5 | <i>F&B Product</i> | 8 Orang | 10.96% |
| 6 | <i>Housekeeping</i> | 12 Orang | 16.44% |
| 7 | <i>Security</i> | 7 Orang | 9.59% |
| 8 | <i>Engineering</i> | 5 Orang | 6.85% |
| JUMLAH TOTAL | | 73 Orang | 100.00% |

Sumber: Hasil analisis data SPSS 24, 2018 (Lampiran 4.2)

Dari data tersebut dapat diperoleh informasi yang variatif. Responden yang bekerja di sektor atau pada divisi *A&G* dan *Housekeeping* merupakan responden terbanyak yang masing-masing menunjukkan

frekuensi yang sama dengan frekuensi 12 orang dengan persentase 16,44%, disusul oleh responden yang bekerja pada divisi *front office* dengan frekuensi 11 orang dengan persentase 15,07%, pada divisi *F&B Service* menunjukkan frekuensi 10 orang dengan persentase 13,70%, sementara untuk divisi *Sales & Marketing* dan *F&B Product* menunjukkan frekuensi yang sama dengan frekuensi 8 orang dengan persentase 10,96%, untuk divisi *Security* menunjukkan frekuensi 7 orang dengan persentase 9,59%. Penyebaran responden yang paling sedikit berasal dari divisi *Engineering* dengan frekuensi 5 orang dengan persentase 6,85%.

5. Deskripsi Variabel Penelitian

Analisis deskripsi variabel bertujuan untuk menginterpretasikan makna masing-masing variabel penelitian, indikator variabel dan item pernyataan penelitian berdasarkan distribusi frekuensi, persentase dan rerata (rata-rata skor) jawaban responden. Variabel-variabel yang dianalisis dalam penelitian ini terdiri atas motivasi (X_1), pelatihan kerja (X_2), teknologi informasi (X_3) dan kinerja karyawan (Y).

Skala pengukuran data menggunakan skala interval dalam mengukur suatu variabel yang menyatakan kategori, peringkat dan jarak konstruk yang diukur dan dinyatakan dengan angka 1 sampai dengan 5 yang artinya dimulai dari: 1) Jawaban sangat setuju dengan nilai skor 5 menggunakan notasi {SS}; 2) Jawaban setuju dengan nilai skor 4 menggunakan notasi {S}; 3) Jawaban netral dengan nilai skor 3 menggunakan notasi {N}; 4) Jawaban tidak setuju dengan nilai skor 2 menggunakan notasi {TS}; 5)

Jawaban sangat tidak setuju dengan nilai skor 1 menggunakan notasi {STS}.

a) Deskripsi Variabel Motivasi (X₁)

Menurut McClelland dalam Reksohadiprojjo dan Handoko (2001), motivasi adalah keadaan dalam diri seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan pada Maxone Hotel & Resort Delia Makassar. Variabel ini telah diukur melalui indikator yaitu: 1) Kebutuhan akan prestasi; 2) Metode yang digunakan; 3) Kebutuhan akan kekuasaan.

Data distribusi jawaban responden terhadap variabel motivasi dapat dilihat pada tabel 4.5 berikut ini:

TABEL 4.5
Deskripsi Variabel Motivasi (X₁)

| KODE | Persepsi Responden (Orang) | | | | | Rata-Rata Skor |
|-------------------|----------------------------|--------|--------|--------------|---------------------|----------------|
| | Sangat Setuju | Setuju | Netral | Tidak Setuju | Sangat Tidak Setuju | |
| X _{1.1} | 48 | 21 | 4 | - | - | 4.60 |
| X _{1.2} | 27 | 37 | 7 | 1 | 1 | 4.34 |
| X _{1.3} | 48 | 21 | 3 | 1 | - | 4.59 |
| X _{1.4} | 57 | 11 | 5 | - | - | 4.71 |
| X _{1.5} | 38 | 21 | 9 | 4 | 1 | 4.25 |
| X _{1.6} | 29 | 21 | 18 | 3 | 2 | 3.99 |
| X _{1.7} | 29 | 19 | 15 | 7 | 3 | 3.88 |
| X _{1.8} | 50 | 21 | 1 | 1 | - | 4.64 |
| X _{1.9} | 55 | 14 | 3 | 1 | - | 4.68 |
| X _{1.10} | 35 | 32 | 5 | 1 | - | 4.38 |

Sumber : Hasil analisis data SPSS 24, 2018 (Lampiran 3)

Keterangan:

| No. | Daftar Pernyataan | SS | S | N | TS | STS |
|-------|--|----|---|---|----|-----|
| X1.1 | Saya merasa senang dapat beraktivitas dalam pekerjaan | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| X1.2 | Saya merasa nyaman dan termotivasi dalam melakukan tugas yang dibebankan | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| X1.3 | Saya melaksanakan pekerjaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang dibebankan | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| X1.4 | Saya perlu berprestasi dalam pekerjaan dengan harapan akan mendapatkan hasil yang lebih baik | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| X1.5 | Saya ingin mengetahui hasil pekerjaan atau umpan balik dengan segera | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| X1.6 | Perusahaan memberikan peluang imbalan yang adil kepada semua karyawan | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| X1.7 | Saya bekerja keras untuk memperoleh penghargaan | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| X1.8 | Saya bersedia bertanggungjawab terhadap hasil kerja yang dicapai | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| X1.9 | Saya berusaha untuk memperbaiki kesalahan pada tugas yang telah dibebankan | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| X1.10 | Saya menyukai pekerjaan dengan risiko yang telah diperhitungkan | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |

Tabel 4.5 menunjukkan bahwa variabel dominan yang paling berpengaruh dalam membentuk variabel motivasi adalah indikator X_{1.4} (Saya perlu berprestasi dalam pekerjaan saya dengan harapan akan mendapatkan hasil yang lebih baik), dengan rata-rata skor mencapai 4.71. Berprestasi memang menjadi salah satu motivasi terbesar bagi seorang karyawan untuk menunjukkan eksistensi dan sumbangsuhnya bagi perusahaan serta menjadi tolak ukur kemampuan kerja yang ia miliki. Sedangkan bagi perusahaan, prestasi karyawan menjadi tolak ukur penilaian untuk memberikan benefit pada karyawannya, entah itu berupa upah, bonus, tunjangan, penghargaan, promosi jabatan, dan lain-lain.

Variabel dominan berpengaruh berikutnya adalah indikator X_{1.9} (memperbaiki kesalahan) dengan rata-rata skor 4.68, indikator X_{1.8}

(bertanggung jawab) dengan rata-rata skor 4.64, indikator $X_{1.1}$ (merasa senang) dengan rata-rata skor 4.60, indikator $X_{1.3}$ (melaksanakan pekerjaan) dengan rata-rata skor 4.59, indikator $X_{1.10}$ (menyukai pekerjaan) dengan rata-rata skor 4.38, indikator $X_{1.2}$ (merasan nyaman) dengan rata-rata skor 4.34, indikator $X_{1.5}$ (umpan balik) dengan rata-rata skor 4.25, dan indikator $X_{1.6}$ (imbalan yang adil) dengan rata-rata skor 3.99. Sementara indikator terkecil dalam variabel motivasi yaitu $X_{1.7}$ (penghargaan) dengan rata-rata skor 3.88. Hal ini justru menunjukkan bahwa kondisi perusahaan yg menciptakan kenyamanan bagi karyawan Maxone Hotel & Resort Delia menjadi motivasi untuk berprestasi dan menunjukkan kemampuan kerja dibanding memperoleh penghargaan.

b) Deskripsi Variabel Pelatihan Kerja (X_2)

Menurut Sedarmayanti (2013:164), pelatihan adalah bagian dari pendidikan menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku, dalam waktu yang relatif singkat dan dengan metode yang lebih mengutamakan praktek dari pada teori pada Maxone Hotel & Resort Delia Makassar. Variabel ini telah diukur melalui indikator yaitu: 1) Instruktur/Pengajar; 2) Peserta; 3) Materi Pelatihan; 4) Metode Pelatihan; 5) Tujuan Pelatihan.

Data distribusi jawaban responden terhadap variabel pelatihan kerja dapat dilihat pada tabel 4.6 berikut ini:

TABEL 4.6
Deskripsi Variabel Pelatihan Kerja (X₂)
Persepsi Responden (Orang)

| KODE | Sangat Setuju | Setuju | Netral | Tidak Setuju | Sangat Tidak Setuju | Rata-Rata Skor |
|-------------------|---------------|--------|--------|--------------|---------------------|----------------|
| X _{2.1} | 32 | 32 | 9 | - | - | 4.32 |
| X _{2.2} | 31 | 32 | 8 | 2 | - | 4.26 |
| X _{2.3} | 28 | 33 | 10 | 2 | - | 4.19 |
| X _{2.4} | 20 | 32 | 18 | 2 | 1 | 3.93 |
| X _{2.5} | 30 | 37 | 5 | 1 | - | 4.32 |
| X _{2.6} | 36 | 32 | 4 | 1 | - | 4.41 |
| X _{2.7} | 35 | 29 | 9 | - | - | 4.36 |
| X _{2.8} | 28 | 32 | 12 | 1 | - | 4.19 |
| X _{2.9} | 43 | 24 | 6 | - | - | 4.51 |
| X _{2.10} | 45 | 24 | 3 | 1 | - | 4.55 |

Sumber: Hasil analisis data SPSS 24, 2018 (Lampiran 3)

Keterangan:

| No. | Daftar Pernyataan | SS | S | N | TS | STS |
|-------------------|--|----|---|---|----|-----|
| X _{2.1} | instruktur training merupakan orang yang ahli pada bidangnya | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| X _{2.2} | instruktur sangat menguasai materi dan metode yang digunakan | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| X _{2.3} | Kualifikasi peserta pelatihan memenuhi ketentuan maupun persyaratan yang ditetapkan perusahaan | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| X _{2.4} | Materi pelatihan yang diberikan merupakan materi yang sudah pernah diketahui sebelumnya | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| X _{2.5} | Materi pelatihan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab di lapangan | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| X _{2.6} | Metode yang digunakan instruktur dapat dipahami karyawan sepenuhnya | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| X _{2.7} | metode pelatihan sesuai dengan job description saya | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| X _{2.8} | Pelatihan yang diadakan telah disosialisasikan sebelumnya | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| X _{2.9} | Pelatihan membantu dalam melaksanakan job description saya | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| X _{2.10} | Pelatihan membantu saya memecahkan persoalan di lapangan | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |

Tabel 4.6 menunjukkan variabel dominan yang paling berpengaruh dalam membentuk variabel pelatihan kerja adalah indikator X_{2.10} (pelatihan membantu saya memecahkan persoalan di

lapangan), hal ini membuktikan bahwa pelatihan kerja yang diberikan perusahaan sangat membantu karyawan dalam menghadapi dan menemukan solusi atas berbagai persoalan dan kendala yang terjadi di lapangan.

Variabel dominan berpengaruh selanjutnya adalah indikator X_{2.9} (melaksanakan *job description*) dengan rata-rata skor 4.51, indikator X_{2.6} (metode yang digunakan) dengan rata-rata skor 4.41, indikator X_{2.7} (metode pelatihan) dengan rata-rata skor 4.36, indikator X_{2.1} (instruktur training) dan indikator X_{2.5} (materi pelatihan) memiliki rata-rata skor yg sama yaitu 4.32, indikator X_{2.2} (penguasaan materi) dengan rata-rata skor 4.26, indikator X_{2.3} (kualifikasi peserta) dan X_{2.8} (sosialisasi) juga memiliki rata-rata skor yang sama yaitu 4.19. Sementara untuk indikator berpengaruh terkecil adalah indikator X_{2.4} (materi yang telah diketahui) dengan rata-rata skor 3.93, hal ini menunjukkan bahwa materi pelatihan yang diberikan adalah materi yang sudah pernah diberikan sebelumnya dan tidak membawa dampak yang berarti bagi kinerja karyawan Maxone Hotel & Resort Delia Makassar.

c) Deskripsi Variabel Teknologi Informasi (X₃)

Menurut model yang dikembangkan Thompson et al. (1991), yang mengadopsi sebagian teori yang diusulkan oleh Triandis (1980) dalam Anak Agung Sagung Rai Darmini & I Nyoman Wijana Asmara Putra (2008). Faktor-faktor yang mempengaruhi pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja yang dapat diukur yaitu: 1) Faktor Sosial; 2)

Perasaan (*Affect*); 3) Kesesuaian Tugas; 4) Konsekuensi; 5) Kondisi yang memfasilitasi; 6) Kompleksitas.

Data distribusi jawaban responden terhadap variabel teknologi informasi dapat dilihat pada tabel 4.7 berikut:

TABEL 4.7
Deskripsi Variabel Teknologi Informasi (X₃)

| KODE | Persepsi Responden (Orang) | | | | | Rata-Rata Skor |
|-------------------|----------------------------|--------|--------|--------------|---------------------|----------------|
| | Sangat Setuju | Setuju | Netral | Tidak Setuju | Sangat Tidak Setuju | |
| X _{3.1} | 42 | 22 | 7 | 1 | 1 | 4.41 |
| X _{3.2} | 41 | 23 | 8 | 1 | - | 4.42 |
| X _{3.3} | 44 | 25 | 3 | 1 | - | 4.53 |
| X _{3.4} | 22 | 28 | 20 | - | 1 | 3.90 |
| X _{3.5} | 25 | 35 | 11 | 1 | 1 | 4.12 |
| X _{3.6} | 41 | 27 | 4 | 1 | - | 4.48 |
| X _{3.7} | 43 | 21 | 8 | 1 | - | 4.45 |
| X _{3.8} | 32 | 25 | 14 | 2 | - | 4.19 |
| X _{3.9} | 10 | 20 | 29 | 7 | 7 | 3.26 |
| X _{3.10} | 21 | 40 | 10 | 2 | - | 4.10 |

Sumber : Hasil analisis data SPSS 24, 2018 (Lampiran 3)

Keterangan:

| No. | Daftar Pernyataan | SS | S | N | TS | STS |
|-------|--|----|---|---|----|-----|
| X3.1 | Saya mendapatkan kemudahan penggunaan komputer dalam bekerja | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| X3.2 | Saya mendapatkan dukungan penggunaan teknologi informasi dalam bekerja | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| X3.3 | Saya senang menggunakan teknologi informasi dalam bekerja | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| X3.4 | Saya mendapatkan kemudahan untuk mendapatkan mengakses data perusahaan | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| X3.5 | Ketersediaan sistem informasi perusahaan sudah memadai | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| X3.6 | Penggunaan teknologi informasi meningkatkan kualitas hasil kerja saya | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| X3.7 | Teknologi informasi membantu dalam efisiensi dan kualitas hasil pekerjaan saya | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| X3.8 | Tersedia panduan dalam penggunaan teknologi informasi digunakan dalam bekerja | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| X3.9 | Penggunaan teknologi informasi terasa rumit dalam pengoperasiannya | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| X3.10 | Saya mengerti dengan istilah yang digunakan dalam teknologi yang disediakan | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |

Tabel 4.7 menunjukkan variabel dominan yang paling berpengaruh membentuk variabel teknologi informasi adalah indikator $X_{3.3}$ (merasa senang) dengan rata-rata skor 4.53, hal ini dikarenakan karyawan merasa senang bekerja dengan menggunakan teknologi informasi serta penggunaan teknologi informasi yang sangat membantu dan memberi kemudahan dalam menyelesaikan pekerjaan. Variabel berpengaruh selanjutnya adalah indikator $X_{3.6}$ (meningkatkan kualitas kerja) dengan rata-rata skor 4.48, indikator $X_{3.7}$ (efisiensi dan kualitas) dengan rata-rata skor 4.45, indikator $X_{3.2}$ (dukungan penggunaan) dengan rata-rata skor 4.42, indikator $X_{3.1}$ (kemudahan penggunaan komputer) dengan rata-rata skor 4.41, indikator $X_{3.8}$ (panduan penggunaan) dengan rata-rata skor 4.19, indikator $X_{3.5}$ (sistem informasi) dengan rata-rata skor 4.12, indikator $X_{3.10}$ (istilah teknologi) dengan rata-rata skor 4.10, dan indikator $X_{3.4}$ (akses data perusahaan) dengan rata-rata skor 3.90.

Sementara untuk variabel berpengaruh terkecil berada pada indikator $X_{3.9}$ (penggunaan yang rumit) dengan rata-rata skor 3.26, hal ini menunjukkan bahwa karyawan Maxone Hotel & Resort Delia Makassar telah memahami penggunaan teknologi informasi dalam bekerja.

d) Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Menurut Rivai dan Basri (2005), kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu

dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama pada Maxone Hotel & Resort Delia Makassar. Variabel ini telah diukur melalui indikator sebagai berikut: 1) Jumlah pekerjaan; 2) Kualitas pekerjaan; 3) Ketepatan Waktu; 4) Kehadiran; dan 5) Kemampuan kerjasama.

Data distribusi jawaban responden terhadap variabel kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel 4.8 berikut:

TABEL 4.8
Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

| KODE | Persepsi Responden (Orang) | | | | | Rata-Rata Skor |
|-----------------|----------------------------|--------|--------|--------------|---------------------|----------------|
| | Sangat Setuju | Setuju | Netral | Tidak Setuju | Sangat Tidak Setuju | |
| Y ₁ | 36 | 31 | 5 | 1 | - | 4.40 |
| Y ₂ | 44 | 22 | 6 | 1 | - | 4.49 |
| Y ₃ | 29 | 28 | 13 | 3 | - | 4.14 |
| Y ₄ | 47 | 22 | 3 | 1 | - | 4.58 |
| Y ₅ | 57 | 13 | 3 | - | - | 4.74 |
| Y ₆ | 35 | 29 | 9 | - | - | 4.36 |
| Y ₇ | 37 | 29 | 7 | - | - | 4.41 |
| Y ₈ | 38 | 29 | 5 | - | 1 | 4.41 |
| Y ₉ | 30 | 29 | 12 | 2 | - | 4.19 |
| Y ₁₀ | 26 | 29 | 15 | 1 | 2 | 4.04 |

Sumber : Hasil analisis data SPSS 24, 2018 (Lampiran 3)

Keterangan:

| No. | Daftar Pernyataan | SS | S | N | TS | STS |
|-----------------|---|----|---|---|----|-----|
| Y ₁ | Kemampuan dalam meningkatkan jumlah pekerjaan menandakan bahwa kinerja semakin baik | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| Y ₂ | Pekerjaan yang dibebankan sesuai dengan tingkat kemampuan yang dimiliki | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| Y ₃ | Kualitas pekerjaan yang saya hasilkan membuat saya merasa puas dan bangga | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| Y ₄ | Hasil kerja saya senantiasa mendapat apresiasi dari rekan kerja dan pimpinan | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| Y ₅ | Saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| Y ₆ | Tepat waktu dalam memulai suatu pekerjaan dapat meningkatkan hasil pekerjaan | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| Y ₇ | Saya senantiasa berada di tempat kerja sesuai jam kerja, kecuali ada dinas luar | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| Y ₈ | Hadir lebih awal sebelum jam kerja, membuat saya bisa membuat persiapan kerja yang lebih matang | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| Y ₉ | Adanya saling kerjasama antar karyawan dapat mempercepat proses penyelesaian pekerjaan | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| Y ₁₀ | Dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, saya bekerjasama dengan rekan kerja maupun dengan pimpinan | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |

Tabel 4.8 menunjukkan variabel dominan yang paling berpengaruh dalam membentuk variabel kinerja karyawan adalah indikator Y₅ (tepat waktu menyelesaikan pekerjaan) dengan rata-rata skor 4.74, hal ini menunjukkan bahwa dengan bekerja secara tepat waktu memungkinkan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan yang lain lebih cepat dan pasti akan mempengaruhi profit perusahaan menjadi lebih menguntungkan. Variabel berpengaruh selanjutnya adalah indikator Y₄ (mendapat apresiasi) dengan rata-rata skor 4.58, indikator Y₂ (tingkat kemampuan) dengan rata-rata skor 4.49, indikator Y₇ (berada di tempat kerja) dan Y₈ (hadir lebih awal) memiliki rata-rata skor yang sama yaitu 4.41, indikator Y₁ (meningkatkan jumlah pekerjaan) dengan rata-rata skor 4.40, indikator Y₆ (tepat waktu

memulai pekerjaan) dengan rata-rata skor 4.36, indikator Y₉ (kerjasama antar karyawan) dengan rata-rata skor 4.19, dan indikator Y₃ (perasaan puas dan bangga) dengan rata-rata skor 4.14.

Sementara variabel terkecil yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah indikator Y₁₀ (bekerjasama dengan rekan dan pimpinan) dengan rata-rata skor 4,04, hal ini dikarenakan sebagian besar karyawan Maxone Hotel & Resort Delia bekerja secara individu dengan tanggung jawab yang telah dibebankan kepada masing-masing karyawan serta telah berkordinasi terlebih dahulu dengan pimpinan.

6. Analisis Uji Instrumen Penelitian

a) Uji Validitas

Untuk mengukur validitas dapat dilakukan dengan melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Uji validitas dilakukan dengan melakukan korelasi bivariate antara masing – masing skor indikator dengan total skor konstruk. Teknik pengujiannya menggunakan teknik korelasi *product moment* dan *pearson* dengan menggunakan tingkat signifikansi 5%, untuk mengetahui keeratan pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat. Untuk menguji validitas maka terlebih dahulu harus menentukan r-tabelnya dengan cara:

$$r - \text{tabel} = 73 - 2$$

$$= 71$$

$$= 71 \text{ (pada taraf signifikansi 0,05)}$$

= 0,230

Penelitian ini merupakan penelitian satu arah/satu sisi, sehingga jika dilihat pada tabel r (korelasi *pearson*) nilai r-tabel 71 pada uji satu sisi adalah 0,230. Hasil pengujian validitas selengkapnya dapat dilihat pada tabel 4.9 berikut ini:

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

| Variabel | Kode | <i>Pearson Correlation</i> (r-hitung) | (r-tabel) | Keterangan |
|--------------------|-------|--|-----------|------------|
| Motivasi | X1.1 | 0,588 | 0,230 | Valid |
| | X1.2 | 0,607 | 0,230 | Valid |
| | X1.3 | 0,649 | 0,230 | Valid |
| | X1.4 | 0,557 | 0,230 | Valid |
| | X1.5 | 0,754 | 0,230 | Valid |
| | X1.6 | 0,607 | 0,230 | Valid |
| | X1.7 | 0,539 | 0,230 | Valid |
| | X1.8 | 0,724 | 0,230 | Valid |
| | X1.9 | 0,557 | 0,230 | Valid |
| | X1.10 | 0,672 | 0,230 | Valid |
| Pelatihan Kerja | X2.1 | 0,702 | 0,230 | Valid |
| | X2.2 | 0,778 | 0,230 | Valid |
| | X2.3 | 0,764 | 0,230 | Valid |
| | X2.4 | 0,579 | 0,230 | Valid |
| | X2.5 | 0,748 | 0,230 | Valid |
| | X2.6 | 0,695 | 0,230 | Valid |
| | X2.7 | 0,816 | 0,230 | Valid |
| | X2.8 | 0,682 | 0,230 | Valid |
| | X2.9 | 0,702 | 0,230 | Valid |
| | X2.10 | 0,708 | 0,230 | Valid |
| Teknologi Infomasi | X3.1 | 0,611 | 0,230 | Valid |
| | X3.2 | 0,843 | 0,230 | Valid |
| | X3.3 | 0,733 | 0,230 | Valid |
| | X3.4 | 0,663 | 0,230 | Valid |
| | X3.5 | 0,764 | 0,230 | Valid |
| | X3.6 | 0,673 | 0,230 | Valid |

| | | | | |
|---------------------|-------------------|-------|-------|-------|
| | X _{3.7} | 0,797 | 0,230 | Valid |
| | X _{3.8} | 0,773 | 0,230 | Valid |
| | X _{3.9} | 0,296 | 0,230 | Valid |
| | X _{3.10} | 0,769 | 0,230 | Valid |
| Kinerja Karyawan | Y ₁ | 0,584 | 0,230 | Valid |
| | Y ₂ | 0,745 | 0,230 | Valid |
| | Y ₃ | 0,734 | 0,230 | Valid |
| | Y ₄ | 0,584 | 0,230 | Valid |
| | Y ₅ | 0,560 | 0,230 | Valid |
| | Y ₆ | 0,747 | 0,230 | Valid |
| | Y ₇ | 0,700 | 0,230 | Valid |
| | Y ₈ | 0,630 | 0,230 | Valid |
| | Y ₉ | 0,771 | 0,230 | Valid |
| | Y ₁₀ | 0,593 | 0,230 | Valid |

Sumber: Hasil analisis data SPSS 24, 2018 (Lampiran 5)

Tabel 4.9 menunjukkan bahwa hasil uji validitas instrument variabel independen dan dependen menunjukkan semua indikator instrument penelitian adalah valid, sehingga dapat dilakukan ke tahapan pengujian selanjutnya.

b) Uji Reliabilitas

Pengujian realibilitas dilakukan berpatokan pada nilai *Cronbach Alpha* (α). Suatu kuisisioner dinyatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2006). Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS yang akan memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α) Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,70$.

Pengujian reliabilitas ini selengkapnya dapat dilihat pada tabel 4.10 berikut ini:

Tabel 4.10
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

| Variabel Penelitian | Cronbach's Alpha | N Of Items | Kategori |
|---------------------|------------------|------------|----------|
| Motivasi | 0,806 | 10 | Reliable |
| Pelatihan Kerja | 0,892 | 10 | Reliable |
| Teknologi Informasi | 0,859 | 10 | Reliable |
| Kinerja Karyawan | 0,857 | 10 | Reliable |

Sumber : Hasil analisis data SPSS 24, 2018 (Lampiran 6)

Berdasarkan tabel 4.10 dapat disimpulkan bahwa uji realibilitas variabel motivasi mampu mengukur model (*konstruk*) sebesar 80,6%, variabel pelatihan kerja mampu mengukur model (*konstruk*) sebesar 89,2%, variabel teknologi informasi mampu mengukur model (*konstruk*) sebesar 85,9%, dan variabel kinerja karyawan mampu mengukur model (*konstruk*) sebesar 85,7%.

Kesimpulannya adalah hasil uji reliabilitas instrumen ke semua variabel penelitian menunjukkan bahwa, penelitian mempunyai koefisien keadaan/*Cronbach Alpha* > 0,7 sehingga semua instrument dinyatakan *reliabel*. Dengan demikian, data penelitian tersebut bersifat valid dan layak digunakan untuk pengujian hipotesis.

7. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linear berganda yang berbasis *Ordinary Least Square* (OLS). Pengujian ini bertujuan untuk memperoleh nilai penduga yang tidak bias dan efisien dari suatu persamaan regresi berganda, maka datanya harus memenuhi kriteria asumsi klasik sebagai berikut:

a) Uji Multikolinearitas

Tujuan dilakukannya Uji Multikolinearitas adalah untuk menguji apakah model regresi terdapat korelasi antar variabel independen. Suatu model regresi yang baik seharusnya bebas dari masalah multikolinearitas dan tidak terdapat korelasi antar variabel independen. Pengujian ini dilakukan dengan cara melihat VIF (*Variance Inflation Factors*) dan nilai *tolerance*. Jika *tolerance* > 0,10 dan nilai VIF < 10 maka dinyatakan tidak terjadi kolerasi sempurna antara variabel independen dan sebaliknya.

Data dari hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel 4.11 berikut ini:

Tabel 4.11

Hasil Pengujian Multikolinearitas

| Variabel Bebas | <i>Tolerance</i> | VIF | Keterangan |
|-----------------------|-------------------------|------------|-------------------|
| Motivasi | 0.417 | 2.398 | Non Multikol |
| Pelatihan Kerja | 0.366 | 2.734 | Non Multikol |
| Teknologi Informasi | 0.478 | 2.094 | Non Multikol |

Sumber: Hasil Analisis Data SPSS 24, 2018 (Lampiran 7)

Berdasarkan tabel 4.11 diketahui bahwa angka *tolerance* dan variabel independen semuanya menunjukkan angka > 0,10, hal ini berarti bahwa tidak terjadi korelasi antar variabel independen. Kemudian angka *Variabel Inflation Factor* (VIF) tidak ada satupun variabel independen yang menunjukkan angka > 10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen tersebut.

b) Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika *variance* dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas. Kebanyakan data *cross section* mengandung situasi heterokedastisitas karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran (kecil, sedang dan besar), (Ghozali, 2013).

Uji heterokedastisitas akan dilakukan dengan metode Uji *Glejser*. Duwi Priyatno (2016) menyatakan Uji *Glejser* yaitu meregresikan *absolute residual* dengan masing-masing variabel independen. Jika pada Uji t nilai signifikansi antara variabel independen dengan *absolute residual* lebih dari 0,05, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

Data dari hasil uji heterokedastisitas dapat dilihat pada tabel 4.12 berikut:

Tabel 4.12
Hasil Pengujian Heterokedastisitas
Coefficients^a

| Model | Unstandardized | | Standardized | | t | Sig. |
|---------------------|----------------|------------|--------------|--|--------|------|
| | Coefficients | | Coefficients | | | |
| | B | Std. Error | Beta | | | |
| 1 (Constant) | .847 | .184 | | | 4.614 | .000 |
| Motivasi | -.094 | .061 | -.262 | | -1.524 | .132 |
| Pelatihan_Kerja | -.029 | .062 | -.086 | | -.469 | .641 |
| Teknologi_Informasi | -.022 | .050 | -.070 | | -.434 | .666 |

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Hasil Analisis SPSS 24, 2018 (Lampiran 8)

Berdasarkan hasil uji heterokedastisitas dapat dinyatakan bahwa nilai signifikansi variabel motivasi (0.132), signifikansi variabel pelatihan kerja (0.641), dan signifikansi variabel teknologi informasi (0.666). Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas antar variabel independen, karena nilai masing-masing variabel telah lebih dari 0,05.

c) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Ghozali (2013) menyatakan bahwa model regresi yang baik adalah model yang berdistribusi normal. Metode ini akan dilakukan dengan uji *kolmogrov smirnov*. Hasil penelitian ini dikategorikan berdistribusi normal jika nilai signifikansi *unstandardized residual* berada di atas 0,50.

Data dari hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel 4.13 berikut:

Tabel 4.13
Hasil Pengujian Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Unstandardized Residual |
|--|----------------|----------------------------|
| N | | 73 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Rata-rata skor | 0.0000000 |
| | Std. Deviation | 0.27886108 |
| Most Extreme Differences | Absolute | 0.075 |
| | Positive | 0.075 |
| | Negative | -0.050 |
| Test Statistic | | 0.075 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .200 ^{c,d} |
| a. Test distribution is Normal. | | |
| b. Calculated from data. | | |
| c. Lilliefors Significance Correction. | | |
| d. This is a lower bound of the true significance. | | |

Sumber: Hasil analisis data SPSS 24, 2018 (Lampiran 9)

Tabel 4.13 menunjukkan bahwa nilai signifikansi hasil pengujian sebesar *Asymp. Sig. (2-tailed)* $0,200 > 0,50$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal atau diambil dari populasi normal.

d) Uji Linearitas

Uji linearitas merupakan uji prasyarat yang biasanya dilakukan jika akan melakukan analisis korelasi pearson atau regresi linear, (Duwi Prayitno, 2016). Uji linearitas ini bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel secara signifikan mempunyai hubungan yang linear atau tidak. Dua variabel dinyatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi (*Deviation from Linearity*) $< 0,05$.

Data dari hasil uji linearitas dapat dilihat pada tabel 4.14 berikut:

Tabel 4.14
Hasil Uji Linearitas

| Hubungan Variabel Penelitian | <i>Deviation from Linearity</i> | Kesimpulan |
|--|--|-------------------|
| Motivasi → Kinerja Karyawan | 0,360 | Linear Signifikan |
| Pelatihan Kerja → Kinerja Karyawan | 0,659 | Linear Signifikan |
| Teknologi Informasi → Kinerja Karyawan | 0,695 | Linear Signifikan |

Sumber : Hasil data analisis SPSS 24, 2018 (Lampiran 10)

Berdasarkan tabel di atas dapat dinyatakan bahwa nilai signifikansi hasil pengujian masing-masing variabel independen dan dependen telah berada di atas 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal atau diambil dari populasi normal.

8. Pengujian Hipotesis

8.1 Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Pengujian hipotesis secara parsial digunakan untuk melihat pengaruh variabel independen secara parsial, apakah berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel dependen. Model hipotesis dalam penelitian ini adalah satu arah/satu sisi, sehingga nilai signifikansinya 0,05. Untuk melakukan pengujian hipotesis, peneliti akan menentukan terlebih dahulu t-tabel pada signifikansi 0,05 melalui rumus berikut ini:

Df = Jumlah sampel – (Jumlah variabel independen + variabel independen) – 1

Df = 73 - 4 - 1

Df = 68 pada taraf signifikansi 0,05

t-tabel = 0,235

Data hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat pada tabel berikut 4.15 berikut ini:

Tabel 4.15
Hasil Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)
Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | Std. Error | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|---------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|
| 1 (Constant) | 0.632 | 0.323 | | 1.957 | 0.054 |
| Motivasi | 0.371 | 0.108 | 0.367 | 3.428 | 0.001 |
| Pelatihan_Kerja | 0.168 | 0.108 | 0.177 | 1.549 | 0.126 |
| Teknologi_Informasi | 0.331 | 0.089 | 0.373 | 3.727 | 0.000 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data hasil analisis SPSS 24, 2018 (Lampiran 11)

Untuk mengetahui besarnya masing-masing variabel motivasi, pelatihan kerja dan teknologi informasi secara parsial terhadap variabel dependen kinerja karyawan, dapat dilakukan dengan cara melihat t-hitung (0,235) dan $\alpha \leq 0,05$. Hasilnya dapat dilihat pada pengujian hipotesis di bawah ini:

a) Pengujian Hipotesis 1

Hipotesis pertama dinyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Maxone Hotel & Resort Delia Makassar. Hasil pengujian terhadap variabel motivasi menunjukkan bahwa nilai *unstandardized coefficients* (β) motivasi

terhadap kinerja sebesar 0,371 kemudian nilai t-hitung sebesar $3,428 > t\text{-tabel } 0,235$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$.

Kesimpulan pengujian hipotesis menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Maxone Hotel & Resort Delia Makassar. Dengan demikian, hipotesis pertama dinyatakan dapat diterima kebenarannya.

b) Pengujian Hipotesis 2

Hipotesis kedua dinyatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Maxone Hotel & Resort Delia Makassar. Hasil pengujian terhadap variabel pelatihan kerja menunjukkan bahwa nilai *unstandardized coefficients* (β) pelatihan kerja terhadap kinerja sebesar 0,168 kemudian nilai t-hitung sebesar $1,549 > t\text{-tabel } 0,235$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,126 > 0,05$.

Kesimpulan dari hasil pengujian hipotesis ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja berpengaruh secara negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Maxone Hotel & Resort Delia Makassar. Dengan demikian, hipotesis kedua dinyatakan ditolak kebenarannya.

c) Pengujian Hipotesis 3

Hipotesis ketiga dinyatakan bahwa teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Maxone Hotel & Resort Delia Makassar. Hasil pengujian terhadap variabel menunjukkan bahwa nilai *unstandardized coefficients* (β) teknologi informasi terhadap kinerja sebesar 1,549 kemudian nilai t-hitung sebesar $3,727 > t\text{-tabel } 0,235$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$.

Kesimpulan dari hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel teknologi informasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Maxone Hotel & Resort Delia Makassar. Dengan demikian, hipotesis ketiga ini dinyatakan dapat diterima kebenarannya.

d) Pengujian Hipotesis 4

Pengujian hipotesis secara simultan bertujuan untuk melihat semua variabel independen motivasi, pelatihan kerja dan teknologi informasi terhadap variabel dependen kinerja karyawan. Variabel independen dinyatakan berpengaruh secara simultan apabila nilai F-hitung $> F\text{-tabel}$ dan nilai signifikansi $< 0,05$. Untuk menentukan F-tabel digunakan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Df 1 (pembilang)} &= ((\text{Jumlah variabel bebas} + \text{terikat}) - 1) \\ &= (4-1) \\ &= 3 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Df 2 (Penyebut)} &= \text{Jumlah sampel} - (\text{jumlah variabel bebas} + \\ &\quad \text{terikat}) - 1 \\ &= 73-(3+1)-1 \\ &= 73-4-1 \\ &= 68 \end{aligned}$$

Jadi F-tabelnya adalah 2,74.

Hasil pengujian hipotesis secara simultan dapat dilihat pada tabel berikut 4.16 berikut ini:

Tabel 4.16
Hasil Pengujian Hipotesis Secara Simultan
ANOVA^a

| Model | Sum of Squares | df | Rata-rata skor Square | F | Sig. |
|--------------|----------------|----|-----------------------|--------|-------------------|
| 1 Regression | 11.377 | 3 | 3.792 | 46.734 | .000 ^b |
| Residual | 5.599 | 69 | 0.081 | | |
| Total | 16.976 | 72 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Teknologi_Informasi, Motivasi, Pelatihan_Kerja

Sumber: Data hasil analisis SPSS 24, 2018 (Lampiran 11)

Tabel 4.16 menunjukkan bahwa nilai F-hitung yang diperoleh senilai $46,734 > F\text{-tabel } 2,74$ dengan tingkat signifikansi $0,000$ yang lebih kecil dari tingkat signifikansi $\alpha 0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian bahwa secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel independen motivasi, pelatihan

kerja, dan teknologi informasi secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen kinerja karyawan Maxone Hotel & Resort Delia Makassar.

8.2 Analisis Regresi Linear Berganda

Pengujian pengaruh motivasi, pelatihan kerja, dan teknologi informasi terhadap kinerja karyawan menggunakan teknik analisis linear berganda. Teknik ini digunakan untuk meramalkan pengaruh dua variabel atau lebih variabel bebas (x) terhadap sebuah variabel terkait (y) atau untuk membuktikan bahwa terdapat atau tidak terdapatnya hubungan antara dua variabel atau lebih, variabel bebas dengan sebuah variabel terkait. Berdasarkan hal tersebut maka dapat dirumuskan persamaan regresi linear sebagai berikut:

$$KK = 0,632 + 0,371X_1 + 0,168X_2 + 0,331X_3$$

Berdasarkan hasil persamaan regresi linear berganda tersebut dapat diuraikan bahwa:

1. Nilai konstanta sebesar 0,632 menyatakan bahwa jika variabel motivasi, pelatihan kerja dan teknologi informasi tidak ada, maka kinerja karyawan Maxone Hotel & Resort Delia Makassar hanya akan sebesar 0,632 satuan.
2. Nilai koefisien motivasi sebesar 0,371 menyatakan bahwa setiap terjadi kenaikan 1 skor motivasi, maka akan diikuti oleh kenaikan kinerja karyawan Maxone Hotel & Resort Delia Makassar sebesar 0,371 satuan.

3. Nilai koefisien pelatihan kerja sebesar 0,168 menyatakan bahwa setiap terjadi kenaikan 1 skor pelatihan kerja, maka akan diikuti oleh kenaikan kinerja karyawan Maxone Hotel & Resort Delia Makassar sebesar 0,168 satuan.
4. Nilai koefisien teknologi informasi sebesar 0,331 menyatakan bahwa setiap terjadi kenaikan 1 skor teknologi informasi, maka akan diikuti oleh kenaikan kinerja karyawan Maxone Hotel & Resort Delia Makassar sebesar 0,331 satuan.

8.3 Pengujian Koefisien Determinasi

Pengujian koefisien determinasi digunakan untuk menerangkan seberapa besar pengaruh dari seluruh variabel independen motivasi, pelatihan kerja, teknologi informasi terhadap variabel dependen kinerja karyawan.

Data dari hasil analisis koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 4.17 berikut ini:

Tabel 4.17
Hasil Analisis Koefisien Determinasi
Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .819 ^a | 0.670 | 0.656 | 0.2849 |

a. Predictors: (Constant), Teknologi_Informasi, Motivasi, Pelatihan Kerja

Sumber : Hasil analisis data SPSS 24, S018 (Lampiran 11)

Tabel 4.17 menunjukkan bahwa hasil pengujian koefisien determinasi adalah sebesar 0,670. Nilai tersebut menunjukkan bahwa pengaruh variabel independen motivasi, pelatihan kerja, dan teknologi

informasi terhadap variabel dependen kinerja karyawan Maxone Hotel & Resort Delia Makassar adalah sebesar 67,0 %, sedangkan sisanya 33,0 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Angka R sebesar 0,819^a menggambarkan korelasi atau hubungan variabel terikat dengan variabel bebas artinya adanya hubungan yang positif dan erat antara motivasi, pelatihan kerja, dan teknologi informasi dengan kinerja karyawan pada Maxone Hotel & Resort Delia Makassar sebesar 81,9 %, kekuatan korelasi tersebut termasuk kategori kuat.

C. Pembahasan Hasil Penelitian

Pembahasan ini berisi uraian-uraian guna menjawab semua rumusan masalah yang telah diajukan. Sebelumnya telah dilakukan pengujian hipotesis sesuai dengan dukungan data dan kajian teoritis. Pengujian yang telah dipaparkan, akan dikaji untuk mengetahui makna sesungguhnya dan mengapa hal itu terjadi, kemudian dikaitkan relevansinya dengan data empirik, teori-teori yang ada, dan penelitian terdahulu sebagai kajian empirik. Konsekuensinya, alur pembahasan hasil penelitian ini, akan mengacu pada alur hipotesis yang telah diajukan.

Berdasarkan kerangka teoritis, hipotesis, hasil penelitian dan pengujiannya, maka selanjutnya dapat diuraikan pembahasan dan penalaran mengenai:

1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu, (Rivai, 2014:455). Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertindak laku dalam mencapai tujuan.

Kesimpulan dari hasil pengujian hipotesis menunjukkan motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Maxone Hotel & Resort Delia Makassar. Dengan demikian, hipotesis pertama dapat diterima kebenarannya. Nilai koefisien motivasi sebesar 0,367 berarti bahwa setiap terjadi kenaikan 1 skor motivasi, maka akan diikuti oleh kenaikan kinerja karyawan Maxone Hotel & Resort Delia Makassar sebesar 0,367 satuan.

Secara teoritis motivasi berhubungan dengan kinerja pegawai, seperti pernyataan Victor Vroom (Robbins, 2006:238) menyatakan bahwa seorang karyawan akan bersedia melakukan upaya yang lebih besar apabila diyakininya bahwa upaya itu akan berakibat pada penilaian kinerja yang baik, dan bahwa penilaian kinerja yang baik akan berakibat pada kenaikan gaji serta promosi, dan kesemuanya itu memungkinkan yang bersangkutan untuk mencapai tujuan pribadinya. Orang-orang akan termotivasi untuk melakukan hal-hal tertentu guna mencapai tujuan apabila mereka yakin bahwa tindakan mereka akan mengarah pada pencapaian tujuan tersebut.

Secara empirikal penelitian ini telah didukung oleh hasil penelitian sebelumnya, misalnya hasil penelitian Tanto Wijaya dan Fransisca Andreani (2016) yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Jaya Abadi Bersama. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 54,9 %.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh hasil penelitian Ronny Hardiansyah Wicaksana (2017) yang menemukan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Panca Putra di Karanganyar dengan kontribusi sebesar 39,3 %.

2. Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Pramudyo (2007:16) pelatihan yaitu proses pembelajaran yang dirancang untuk mengubah kinerja orang dalam melakukan pekerjaannya. Yang dimaksud dalam hal ini yaitu hal-hal yang harus diperhatikan yaitu proses pelatihan, kinerja, peserta pelatihan dan pekerjaan. Harus dipahami bahwa proses pelatihan mengacu kepada suatu perubahan yang harus terjadi pada peserta pelatihan. Dalam proses pelatihan, kinerja yang kurang baik dibenahi sedemikian rupa sehingga menjadi lebih baik. Sehingga sekumpulan tugas-tugas yang menanti dapat dikerjakan dengan baik oleh pekerja yang telah mengikuti pelatihan.

Kesimpulan dari hasil pengujian hipotesis ini menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Maxone Hotel & Resort Delia Makassar. Materi pelatihan kerja

yang berulang atau materi yang sudah pernah diberikan sebelumnya membuat hasil pengujian menjadi tidak signifikan pada Maxone Hotel & Resort Delia Makassar. Tidak sesuainya materi pelatihan yang diberikan dengan divisi kerja karyawan, membuat karyawan merasa kurang puas. Kurangnya pemantauan mengenai perkembangan hasil dari pelatihan kerja membuat perusahaan tidak mengetahui apakah materi yang diberikan sudah sesuai dengan kebutuhan karyawan atau tidak. Dengan demikian, hipotesis kedua ditolak kebenarannya. Nilai koefisien pelatihan kerja sebesar 0,177 berarti bahwa setiap terjadi kenaikan 1 skor pelatihan kerja, maka akan diikuti oleh kenaikan kinerja karyawan pada Maxone Hotel & Delia Makassar sebesar 0,177 satuan.

Secara teoritis menurut Gomes (2003:197) menyatakan bahwa pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki prestasi kerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawab, idealnya, pelatihan harus dirancang untuk mewujudkan tujuan-tujuan pekerja secara perorangan. Pelatihan sering dianggap sebagai aktivitas yang paling umum dan para pimpinan mendukung adanya pelatihan, karena melalui pelatihan para pekerja akan menjadi lebih terampil dan karenanya akan lebih produktif, sekalipun manfaat tersebut harus diperhitungkan dengan waktu yang tersita ketika pekerja sedang dilatih.

Secara empiris penelitian ini telah didukung oleh hasil penelitian Putu Mudiantara (2016) dalam penelitian berjudul “Pengaruh Pelatihan Kerja, Reward, Terhadap Kemampuan Kerja dan Kinerja (Studi Pada

Karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat Hasamitra Provinsi Sulawesi Selatan), menunjukkan hasil bahwa pelatihan kerja berpengaruh terhadap kemampuan kerja karyawan dengan koefisien jalur 0,0218 dengan t-statistik $3,51 > t\text{-tabel } 1,96$. Hal ini juga didukung oleh penelitian Otuko, et al. (2013) dalam penelitian berjudul “*Effect of Training Dimensions On Employee’s Work Performance: A Case of Mumias Sugar Company in Kakamega County*” yang meneliti pengaruh dimensi pelatihan yang terdiri dari *training need assessment*, *training content*, dan *training evaluation* terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian yang berbeda ditunjukkan oleh beberapa peneliti. Achmad Ihwan Mashuri (2014) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Pelatihan, Kepribadian Ekstraversi Dan Kepribadian Ketelitian Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Mekanik” menunjukkan bahwa pelatihan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal serupa dinyatakan dalam penelitian Erma Safitri (2013) yang berjudul “Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Dapat dijelaskan bahwa variabel pelatihan belum menjadi variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan dan terdapat variabel lain yang dapat mempengaruhi atau meningkatkan kinerja karyawan dinas Apron Move Control PT. Angkasa Pura 1 (Persero) Cabang Bandar Udara Internasional Juanda - Surabaya berdasarkan pengamatan saat observasi misalnya lingkungan kerja.

Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian sebelumnya, karena berpengaruh negatif dan tidak signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa pemberian pelatihan kerja dengan materi yang berbeda serta dipantau perkembangannya dapat meningkatkan kinerja pegawai secara signifikan.

3. Pengaruh Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan

Azmi, Yan (1995), menyatakan bahwa informasi adalah data yang diproses ke dalam bentuk yang lebih berarti bagi penerima dan pengguna dalam pengambilan keputusan, sekarang atau untuk masa yang akan datang. Teknologi informasi adalah suatu teknologi yang digunakan untuk mengolah data, termasuk memproses, mendapatkan, menyusun, menyimpan, memanipulasi data, dalam berbagai cara untuk menghasilkan informasi yang berkualitas, yaitu informasi yang relevan, akurat dan tepat waktu, yang digunakan untuk keperluan pribadi, bisnis dan pemerintahan dan merupakan informasi yang strategis untuk pengambilan keputusan.

Kesimpulan dari pengujian hipotesis menunjukkan bahwa teknologi informasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Maxone Hotel & Resort Delia Makassar. Dengan demikian hipotesis ketiga dapat diterima kebenarannya. Kemampuan karyawan Maxone Hotel & Resort Delia Makassar dalam memahami penggunaan teknologi informasi sangat dibutuhkan di era globalisasi dan teknologi saat ini. Nilai koefisien teknologi informasi sebesar 0,373 yang berarti bahwa setiap terjadi kenaikan 1 skor teknologi informasi, maka akan diikuti oleh

kenaikan kinerja karyawan Maxone Hotel & Resort Delia Makassar sebesar 0,373 satuan.

Hasil penelitian ini didukung oleh kajian teoritis yang disampaikan oleh Triandis (1980) yang menyatakan bahwa pemanfaatan *Personal Computer* (PC) oleh pekerja yang memiliki pengetahuan di lingkungan dapat memilih (*optional*) akan dipengaruhi oleh perasaan individual (*affect*) terhadap penggunaan komputer personal, norma social (*social norm*) dalam tempat kerja yang memperhatikan penggunaan komputer personal, kebiasaan (*habit*) sehubungan dengan penggunaan komputer, konsekuensi individual yang diharapkan (*consequencies*) dari penggunaan komputer personal dan kondisi yang memfasilitasi (*facilitation conditions*) dalam lingkungan yang kondusif dalam penggunaan PC.

Hasil penelitian ini didukung oleh kajian empiris yang pernah dilakukan oleh Irene Chintya (2015) bahwa pemanfaatan teknologi informasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja instansi pemerintah Kota Solok dengan nilai koefisien regresi sebesar 3,676 dengan signifikansi 0,001 (α 0,05). Penelitian Kadek Chendi Antasari (2015) dengan judul 'Pengaruh Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi dan Penggunaan Teknologi Informasi Pada Kinerja Individual dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi', dari hasil penelitiannya menunjukkan bahwa penggunaan teknologi informasi berpengaruh positif terhadap kinerja individu.

4. Pengaruh Motivasi, Pelatihan Kerja, dan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan

Secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel independen motivasi, pelatihan kerja, dan teknologi informasi secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen kinerja karyawan pada Maxone Hotel & Resort Delia Makassar.

Kontribusi variabel independen motivasi, pelatihan kerja, dan teknologi informasi terhadap variabel dependen kinerja karyawan pada Maxone Hotel & Resort Delia Makassar adalah sebesar 67,0 %, sedangkan sisanya 33,0% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hubungan yang positif dan erat antara motivasi, pelatihan kerja dan teknologi informasi dengan kinerja karyawan pada Maxone Hotel & Resort Delia Makassar sebesar 81,9%, kekuatan korelasi tersebut termasuk kategori sangat kuat.

Secara empiris penelitian ini juga didukung oleh penelitian Patricia (2014) yang menunjukkan bahwa pelatihan kerja, motivasi dan disiplin kerja secara bersama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat Dana Raya. Senada dengan Patricia, Retria (2011) yang meneliti pengaruh faktor motivasi dan teknologi informasi terhadap kinerja karyawan pada Bank Central Asia Tbk Cab. Borobudur Malang, hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Motivasi dan Teknologi Informasi secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. Implikasi Penelitian

Implikasi hasil penelitian yakni telah membuktikan bahwa motivasi, pelatihan kerja, dan teknologi informasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Maxone Hotel & Resort Delia Makassar. Sehingga untuk meningkatkan kinerja karyawan, maka ketiga variabel ini harus diperhitungkan keadaannya.

Hasil penelitian ini memberikan gambaran secara umum mengenai motivasi, pelatihan kerja dan teknologi informasi pada Maxone Hotel & Resort Delia Makassar sehingga dapat menjadi literatur teori terbaru bagi peneliti selanjutnya.

Hasil penelitian ini juga telah mendukung literatur teori dan literatur empiris yang telah dibahas sebelumnya, sehingga mampu memperkaya ilmu pengetahuan di bidang ilmu manajemen sumber daya manusia yang dapat diterapkan di instansi pemerintah.

6. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah dilakukan dengan mengikuti langkah-langkah penelitian ilmiah secara baik. Namun demikian masih ditemukan beberapa keterbatasan penelitian, baik dari segi kajian teori, kajian empirik maupun peneliti itu tersendiri, sehingga berdasarkan pengamatan peneliti, keterbatasan penelitian ini antara lain:

1. Pengaruh variabel independen motivasi, pelatihan kerja, dan teknologi informasi terhadap variabel dependen kinerja karyawan Maxone Hotel & Resort Delia Makassar adalah sebesar 67,0% sedangkan sisanya 33%

dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, sehingga masih kurang memberikan gambaran yang jelas mengenai kinerja pegawai.

2. Ada kemungkinan responden dalam mengisi kuisisioner tidak mencerminkan realitas yang sesungguhnya, sehingga juga berpengaruh terhadap hasil penelitian yang mencerminkan realitas yang sesungguhnya.
3. Variabel independen yang digunakan dalam mengukur variabel dependen kinerja karyawan hanya tiga saja, namun sebenarnya masih banyak variabel independen yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
4. Waktu penelitian yang relatif terbatas membuat peneliti tidak mampu memahami secara utuh mengenai implementasi motivasi, pelatihan kerja dan teknologi informasi pada perusahaan ini.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dianalisis dan diinterpretasi, maka penulis menyatakan kesimpulan sebagai berikut ini :

1. Motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Maxone Hotel & Resort Delia Makassar. Benefit yang diberikan perusahaan bagi karyawan berprestasi menjadi motivasi bagi karyawan untuk berprestasi dengan lebih meningkatkan kinerjanya.
2. Pelatihan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Maxone Hotel & Resort Delia Makassar. Materi pelatihan kerja yang berulang atau materi yang sudah pernah diberikan sebelumnya membuat hasil pengujian menjadi tidak signifikan pada Maxone Hotel & Resort Delia Makassar. Tidak sesuainya materi pelatihan dengan divisi kerja membuat karyawan merasa kurang puas. Kurangnya pemantauan mengenai perkembangan hasil dari pelatihan kerja membuat perusahaan tidak mengetahui apakah materi yang diberikan sudah sesuai dengan kebutuhan karyawan atau tidak.
3. Teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Maxone Hotel & Resort Delia Makassar. Tingkat pemahaman karyawan terhadap penggunaan teknologi informasi membuat setiap pekerjaan menjadi lebih efisien dan efektif.

4. Motivasi, pelatihan kerja, dan teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan Maxone Hotel & Resort Delia Makassar. Kombinasi ketiga variabel ini semakin meningkatkan kemampuan karyawan, bekerja secara efisien, fleksibel dan lebih efektif dalam menyelesaikan pekerjaan ataupun memecahkan persoalan yang timbul di lapangan.

B. Saran

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi dan teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Maxone Hotel & Resort Delia Makassar, akan tetapi menunjukkan hasil yang berbeda pada pelatihan kerja, dimana pelatihan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Maxone Hotel & Resort Delia Makassar. Oleh karenanya, untuk memaksimalkan pengaruh positif tersebut, peneliti menyampaikan saran sebagai berikut:

1. Sebaiknya manajemen Maxone Hotel & Resort Delia Makassar lebih memperhatikan kesejahteraan karyawannya, salah satunya memberikan reward secara konsisten bagi karyawan yang berprestasi. Hal ini tentu saja akan memotivasi karyawan untuk lebih berprestasi dengan cara meningkatkan kinerjanya.
2. Memperbarui materi pelatihan kerja di setiap jadwal pelatihan kerja untuk karyawan, agar pengetahuan karyawan semakin bertambah dan untuk meningkatkan kinerja karyawan menjadi lebih produktif dan efisien. Materi pelatihan kerja yang berulang, tidak signifikan terhadap

kinerja karyawan, membuat karyawan merasa bosan dengan materi pelatihan yang diberikan serta tidak memberi dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Materi pelatihan yang sesuai dengan divisi kerja akan membuat karyawan merasa puas dan dapat mengukur batas kemampuan kinerjanya. Hal tersebut dapat membantu karyawan untuk mengatasi berbagai permasalahan yang timbul di lapangan, seperti mampu membuat keputusan yang tepat dan bagaimana menghadapi komplain tamu secara tepat.
4. Sangat penting bagi perusahaan untuk memastikan bahwa materi pelatihan yang diberikan sudah tepat sasaran dan sesuai dengan kebutuhan karyawan. Salah satu masalah yang sering dihadapi ketika memberikan pelatihan adalah terlalu besarnya tujuan pelatihan sehingga terasa sulit tercapai bagi karyawan. Sebaiknya perusahaan membuat daftar target yang mudah dicapai dan tepat untuk karyawan agar dapat terealisasi dalam batas waktu yang ditentukan. Dengan sasaran yang lebih efektif, maka akan lebih efektif pula pelatihan yang diberikan.
5. Pantau perkembangan karyawan, buatlah laporan untuk mengetahui perkembangan karyawan setelah pelatihan diberikan. Perusahaan perlu memastikan bahwa para karyawan telah menyelesaikan target dan memberikan ulasan terhadap pelatihan tersebut. Hal ini perlu dilakukan berulang selama karyawan tersebut masih bekerja di perusahaan untuk

memastikan perkembangan mereka, juga sebagai acuan penilaian terhadap kinerja karyawan.

6. Diharapkan kepada karyawan untuk lebih disiplin dalam kehadiran, lebih tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan dan meningkatkan kerjasama dengan rekan kerja atau pimpinan dibandingkan bekerja secara individual.
7. Peneliti selanjutnya yang akan meneliti dengan judul yang sama diharapkan agar meneliti dengan tidak menggunakan kuisisioner tapi dengan metode wawancara langsung, sehingga hasilnya dapat lebih akurat dan akuntabel.

BOSOWA

DAFTAR PUSTAKA

- Antasari, Kadek Chendi. 2015. Pengaruh Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi dan Penggunaan Teknologi Informasi Pada Kinerja Individual Dengan Kepuasan Kinerja Sebagai Variabel Pemoderasi. E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana.
- Andrian, Geraldus G. 2015. Kesiapan Sumber Daya Manusia Bidang Pariwisata Indonesia Dalam Menghadapi Masyarakat Ekonomi Asean 2015. Jakarta: Kementerian Pariwisata Dan Ekonomi Kreatif.
- Arikunto, S. 2006. *Prosedur Penelitian : Suatu pendekatan Praktik*. Penerbit: Rineka Cipta, Jakarta.
- Arikunto, S. 2006. *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Azmi, Yan. 2009. *Pengertian Informasi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi dan Penelitian*. Salemba Empat. Jakarta.
- Basri, A. F. M., dan Rivai, V. 2005. *Performance Appraisal*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Chintya, I. 2015. Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi Dan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah Terhadap Kinerja Instansi Pemerintah Di Kota Solok (Studi pada SKPD Kota Solok). *Jurnal Akuntansi*, 3(1).
- Christiansen, J.K. dan Jan Mouritsen. 1995. "*Management Information Systems, Computer Technology and Management Accounting, Dalam Ashton et al.*", *Issues in Management Accounting, Second Ed., Prentice Hall*.
- Darmini, A. A. S. R., dan Putra, I. N. W. A. 2008. Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Pengaruhnya Pada Kinerja Individual Pada Bank Perkreditan Rakyat Di Kabupaten Tabanan
<https://ojs.unud.ac.id/index.php/jiab/article/download/2584/1796>.
- Darsono dan Siswandoko, Tjatjuk. 2011. *Sumber Daya Manusia Abad 21*. Jakarta: Nusantara Consulting.
- Dessler, Gary. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Terjemahan. Jakarta: PT. Prenhallindo.

- Eko, Widodo Suparno. 2015. Manajemen Pengembangan. Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR. Gomes, Faustino Cardoso. 2003.
- Farid, H. T., Hamid, D., dan Nurtjahjono, G. E. 2016. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kedisiplinan Dan Kinerja Pegawai PT. PIn Distribusi Jawa Timur Area Malang. Jurnal Administrasi Bisnis, 32(1), 75-81.
- Fatoni, Abdurahman. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. PT Rineka Cipta: Jakarta.
- Febrian, Martinus. 2014. Pengaruh Faktor-Faktor Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Individual Pada KPP Pratama Salatiga. Tesis; Salatiga. Universitas Kristen Satya Wacana.
- Feriyanto, Andri dan Endang Shyta Triana. 2015. Pengantar Manajemen (3 in 1). Kebumen: Meditera.
- Ghozali, Imam. 2006. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Cetakan Keempat. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Handoko, T. Hani. 2001. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. BPFE. Yogyakarta.
- Hartatik, Indah Puji. 2014. Buku Praktis Mengembangkan SDM. Yogyakarta: Laksana.
- Hasibuan Malayu S.P, 2014, Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi revisi, cetakan kedelapan belas, Penerbit : Bumi Aksara, Jakarta.
- Ilyas, Y. 2001. Kinerja Teori Penilaian & Penelitian. Depok: Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan FKM UI.
- Jogiyanto, H. M. 2008. Metodologi Penelitian Sistem Informasi. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Koontz and O Donnel, 2006, Principles of Management and Analysis of Management Function, 5th ed, Mc Graw Hill, Booy Coy.
- Mangkunegara, A. P. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Remaja RosdaKarya. Bandung.

- Mashuri, A. I. 2014. Pengaruh Pelatihan, Kepribadian Extraversi Dan Kepribadian Ketelitian Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Mekanik. *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Negeri Surabaya*. Vol. 2 No. 3 Juli 2014.
- Moorhead, G. and Griffin, R. W. 1998. *Organizational Behavior*. Boston, New York: Houghton Mifflin Company.
- Moorhead, Gregory dan Ricky W. Griffin. 2013. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Mudiantara, Putu. 2016. Pengaruh Pelatihan Kerja, Reward, Terhadap Kemampuan Kerja dan Kinerja (Studi Pada Karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat Hasmitra Provinsi Sulawesi Selatan). Tesis: Makassar, Universitas Bosowa Makassar.
- Nawawi, H. Hadafi. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ketiga. Yogyakarta: Gama Press.
- Nazar, F. et al. 2016. Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. BTPN Cabang Pakis Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol.13 No. 1.
- Nitasari, Riani. 2016. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumiputera 1912 Jember.
- Nurlaila. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia I*. Ternate: Penerbit LepKhair.
- Otuko, A. H. et al. 2013. Effect of Training Dimensions On Employee's WorkPerformance: A Case of Mumias Sugar Company in Kakamega County. *International Journal of Business and Management Invention*. Volume 2 Issue 9.
- Perdana, Gustitia Putri. 2009. Paper Analisis dan Perancangan Perusahaan: Peran Teknologi Informasi didalam Perusahaan. iniputri.blog.uns.ac.id/files/2010/05/paper-manajemen-dan-ti.pdf. 25/2/2011.
- Pramudyo, Chrisogonus. D. 2007. *Cara Pinter Jadi Trainer*, Percetakan GalangPress, Jakarta.
- Prawirosentono, Suyadi. 1999. *Manajemen sumber Daya Manusia (Kebijakan Kinerja Karyawan)*, Kiat membangun Organisasi Kompetitif Menjelang Perdagangan Bebas Dunia Edisi Pertama. Yogyakarta: BPFE.
- Priansa, Donni Junni. 2014. *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.

- Priyatno, Duwi. 2016. *SPSS Handbook. Analisis Data & Penyelesaian Kasus-Kasus Statistik*. MediaKom. Yogyakarta
- Rahmawaty, Anita. 2016. Perempuan dan Pemanfaatan Teknologi Internet Dengan Pendekatan UTAUT. *PALASTREN*, Vol. 9, No. 1, Juni 2016.
- Retria. 2011. Pengaruh Motivasi dan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Bank Central Asia Tbk Cab. Borobudur Malang) Tesis ; Malang. Universitas Brawijaya.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Cetakan Pertama, Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Rivai, Veithzal dkk. 2014. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari teori ke Praktik*, Penerbit : Raja Grafindo, Jakarta.
- Safitri, Erma. 2013. Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Negeri Surabaya*. Vol. 1 No. 4 Juli 2013.
- Sedarmayanti. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Seesar, Yolivia Astrianiez. 2010. Perbandingan Implementasi *Insourcing*, *Cosourcing*, dan *Outsourcing* dalam Pengembangan Sistem Informasi. Bogor: Magister Manajemen dan Bisnis Institut Pertanian Bogor.
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen sumber daya manusia*: Yogyakarta: STIE YKPN.
- S. P. Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Alfabeta, Bandung.
- Sutarman. 2009. *Pengantar Teknologi Informasi*. Jakarta: Sinar Grafika Offset.
- Sutrisno, Edy. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Suyanto, M. 2005. *Multimedia Alat untuk Meningkatkan Keunggulan Bersaing*. Yogyakarta: Penerbit Andi.

- Syafri Wirman dan Alwi 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik*, edisi pertama, cetakan pertama, Penerbit: IPDN Press, Bandung.
- Tjutju Yuniarsih dan Suwatno. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- T. Hani, Handoko dan Reksohadiprodjo. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perusahaan*, Edisi Kedua, BPFE, Yogyakarta
- Triandis, H. C. (1980). *Values, Attitudes, and Interpersonal Behavior*. In *University of Nebraska (Lincoln campus). Dept. of Psychology. (Ed.), Nebraska Symposium on Motivation (pp. 196-259)*. [Lincoln, Neb.]: University of Nebraska Press.
- Usman, Fajar. 2016. Masyarakat Ekonomi Asean (MEA) Dan Daya Saing Investasi Indonesia. Jakarta: Jurnal Lingkar Widyaaiswara.
- Victor H. Vroom. 2007. *Work and Motivation*. New York: John Wiley & Son, Inc., 1964. Dikutip tidak langsung oleh Malayu S.P. Hasibuan. 2007. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wibhowo, Christine dan Ridwan Sanjaya. 2011. “Stimulasi Kecerdasan Anak Menggunakan Teknologi Informasi”. Jakarta: ElexMedia Komputindo.
- Wicaksana, R. H., Suddin, A., dan Rahadhini, M. D. 2017. Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja. *Ekonomi dan Kewirausahaan*, 17(3).
- Wijaya, Tanto dan Andreani, Fransisca. 2015. Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sinar Jaya Abadi Bersama. *AGORA*.3(2)

LAMPIRAN 1

TABULASI JAWABAN RESPONDEN

| Sampel | X _{1.1} | X _{1.2} | X _{1.3} | X _{1.4} | X _{1.5} | X _{1.6} | X _{1.7} | X _{1.8} | X _{1.9} | X _{1.10} | Motivasi | X _{2.1} | X _{2.2} | X _{2.3} | X _{2.4} | X _{2.5} | X _{2.6} | X _{2.7} | X _{2.8} | X _{2.9} | X _{2.10} | Pelatihan Kerja |
|--------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|-------------------|----------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|-------------------|-----------------|
| 1 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4.3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| 2 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4.6 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4.8 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4.9 |
| 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4.9 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4.9 |
| 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4.6 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4.2 |
| 6 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 1 | 5 | 5 | 5 | 4.2 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4.4 |
| 7 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4.4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 5 | 5 | 3.8 |
| 8 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 9 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4.6 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 10 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4.9 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 11 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4.4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4.8 |
| 12 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4.3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4.7 |
| 13 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4.9 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 14 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4.9 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 15 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4.4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4.5 |
| 16 | 4 | 5 | 4 | 5 | 2 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4.1 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 17 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4.5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4.2 |
| 18 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4.3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3.5 |
| 19 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4.5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4.4 |
| 20 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4.7 |
| 21 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3.1 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3.6 |
| 22 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4.8 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 23 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 24 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4.3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 25 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 5 | 4 | 3.8 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 26 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4.9 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4.5 |
| 27 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4.9 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4.7 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|-----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|-----|
| 60 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4.2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3.8 |
| 61 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4.4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3.9 |
| 62 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 63 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 64 | 5 | 1 | 2 | 5 | 2 | 2 | 5 | 5 | 5 | 2 | 3.4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 |
| 65 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4.6 |
| 66 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4.7 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 67 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4.5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4.8 |
| 68 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 5 | 4 | 3.6 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 3.8 |
| 69 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3.8 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3.7 |
| 70 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3.9 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3.7 |
| 71 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4.7 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4.6 |
| 72 | 3 | 2 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2.9 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3.1 |
| 73 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4.3 |



LAMPIRAN 1

TABULASI JAWABAN RESPONDEN

| Sampel | X _{3.1} | X _{3.2} | X _{3.3} | X _{3.4} | X _{3.5} | X _{3.6} | X _{3.7} | X _{3.8} | X _{3.9} | X _{3.10} | Teknologi Informasi | Y ₁ | Y ₂ | Y ₃ | Y ₄ | Y ₅ | Y ₆ | Y ₇ | Y ₈ | Y ₉ | Y ₁₀ | Kinerja Karyawan | |
|--------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|-------------------|---------------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|-----------------|------------------|-----|
| 1 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3.2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3.6 |
| 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4.7 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4.6 |
| 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 2 | 4 | 4.2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4.9 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 4.6 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4.9 |
| 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4.3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4.7 |
| 6 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4.4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 7 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 4 | 4.3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4.6 |
| 8 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 9 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 10 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4.9 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4.9 |
| 11 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4.4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4.4 |
| 12 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4.1 |
| 13 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4.9 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 14 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4.9 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 15 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 | 3 | 4.1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4.1 |
| 16 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4.5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4.8 |
| 17 | 5 | 3 | 3 | 1 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3.2 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4.6 |
| 18 | 4 | 3 | 4 | 1 | 1 | 4 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2.8 | 2 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 1 | 3.6 |
| 19 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4.2 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4.5 |
| 20 | 1 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4.9 |
| 21 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3.1 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3.8 |
| 22 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4.3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4.4 |
| 23 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 24 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 4.6 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4.8 |
| 25 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4.1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 26 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4.3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4.6 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|-----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|-----|
| 27 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4.4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4.4 |
| 28 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4.2 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4.3 |
| 29 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4.5 | 4 | 5 | 2 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| 30 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4.3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4.7 |
| 31 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4.7 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4.8 |
| 32 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3.1 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3.9 |
| 33 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4.1 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4.5 |
| 34 | 3 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3.4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3.7 |
| 35 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3.6 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3.9 |
| 36 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4.5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4.2 |
| 37 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4.6 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3.5 |
| 38 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 1 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 |
| 39 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4.3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4.2 |
| 40 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 4.2 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4.7 |
| 41 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4.8 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4.7 |
| 42 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4.5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4.9 |
| 43 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3.4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3.4 |
| 44 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4.7 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4.7 |
| 45 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4.6 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 46 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4.4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 47 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 2 | 5 | 4.3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4.3 |
| 48 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 1 | 4 | 3.9 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3.8 |
| 49 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4.1 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4.6 |
| 50 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4.3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4.7 |
| 51 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 4 | 4.4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 1 | 4.3 |
| 52 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 53 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3.7 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4.1 |
| 54 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3.6 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4.5 |
| 55 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3.9 | 4 | 5 | 3 | 3 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 |
| 56 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4.1 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4.1 |
| 57 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4.1 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4.3 |
| 58 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4.3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4.3 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|-----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|-----|
| 59 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4.9 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 60 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3.9 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4.6 |
| 61 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4.4 |
| 62 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 63 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 64 | 4 | 4 | 5 | 3 | 2 | 5 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3.6 | 4 | 2 | 2 | 5 | 5 | 4 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3.2 |
| 65 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4.8 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4.7 |
| 66 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3.9 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4.2 |
| 67 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4.7 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4.6 |
| 68 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3.6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3.4 |
| 69 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3.9 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3.6 |
| 70 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 2 | 2 | 4 | 3.6 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3.7 |
| 71 | 3 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4.3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4.6 |
| 72 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2.5 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3.5 |
| 73 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4.6 |



LAMPIRAN 2

MAPPING JURNAL

| NO | PENELITI/ TAHUN | JUDUL | SUMBER | HASIL |
|----|-------------------------------------|---|--|---|
| 1 | Kadek Chendi Antasari. (2015) | Pengaruh Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi dan Penggunaan Teknologi Informasi Pada Kinerja Individual Dengan Kepuasan Kinerja Sebagai Variabel Pemoderasi. | E-Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana Bali | Efektivitas sistem informasi akuntansi berpengaruh positif pada kinerja individual, penggunaan teknologi informasi berpengaruh positif pada kinerja individual, kepuasan kerja tidak memoderasi pengaruh efektivitas sistem informasi akuntansi pada kinerja individual, kepuasan kerja tidak memoderasi pengaruh penggunaan teknologi informasi pada kinerja individual. |
| 2 | Irene Chintya. (2015) | Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi Dan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah Terhadap Kinerja Instansi Pemerintah Di Kota Solok (Studi pada SKPD Kota Solok) | Jurnal Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Padang | Pemanfaatan teknologi informasi dan sistem pengendalian intern pemerintah berpengaruh signifikan terhadap kinerja instansi pemerintah di Kota Solok. Koefisien pemanfaatan teknologi informasi sebesar 0,608 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan pemanfaatan teknologi informasi satu satuan maka kinerja instansi pemerintah akan meningkat sebesar 0,608 satuan. Nilai koefisien β dari variabel X2 bernilai positif yaitu 0,147. Koefisien sistem pengendalian intern pemerintah sebesar 0,147 mengindikasikan bahwa setiap sistem pengendalian intern pemerintah satu satuan maka kinerja instansi pemerintah akan meningkat sebesar 0,147 satuan. |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 3 | Hendra Taufik Farid, Djamhur Hamid, & Gunawan Eko Nurtjahjono. (2015) | Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kedisiplinan Dan Kinerja Pegawai PT. PLN Distribusi Jawa Timur Area Malang | Jurnal Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang | Motivasi berpengaruh sangat signifikan terhadap kinerja dan kedisiplinan pegawai. |
| 4 | Martinus Febrian. (2014) | Pengaruh Faktor-Faktor Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Individual Pada KPP Pratama Salatiga. | Jurnal Fakultas Ekonomika dan Bisnis Program Studi Akuntansi Universitas Kristen Satya Wacana Salatiga. | Secara simultan semua faktor pemanfaatan teknologi informasi yaitu faktor sosial (<i>social norm</i>), perasaan pengguna (<i>affect</i>), kompleksitas (<i>complexity</i>), kesesuaian tugas (<i>job fit</i>), konsekuensi jangka panjang (<i>long-term consequences</i>), kondisi yang memfasilitasi (<i>facilitating condition</i>) berpengaruh terhadap kinerja individual. sedangkan secara parsial hanya faktor perasaan pengguna (<i>affect</i>) yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja individual. hal ini berarti semakin pegawai senang dan nyaman dalam pemanfaatan teknologi informasi, maka semakin tinggi kinerja individualnya. |
| 5 | Anak Agung Sagung Rai Darmini dan I Nyoman Wijana Asmara Putra (2008) | Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Pengaruhnya Pada Kinerja Individual Pada Bank Perkreditan Rakyat Di Kabupaten Tabanan | Jurnal Akuntansi Universitas Udayana Bali | Pemanfaatan teknologi informasi dan kepercayaan terhadap teknologi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja individual pada BPR di Kabupaten Tabanan. Secara simultan pemanfaatan teknologi informasi dan kepercayaan kepada system informasi yang baru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja individual pada BPR di Kabupaten Tabanan. |

| | | | | |
|---|--------------------------------|---|--|---|
| 6 | Riani Nitasari. (2016) | Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumiputera 1912 Jember. | Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Jember 2016 | Motivasi, lingkungan kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada AJB Bumiputera 1912 Jember. |
| 7 | Gustitia Putri Perdana. (2009) | Peran Tekenologi Informasi Dalam Perusahaan. Paper Analisis Dan Perancangan Perusahaan | Jurnal Universitas Sebelas Maret Surakarta | Perananan teknologi informasi dalam perusahaan besar, sedang maupun kecil, baik itu swasta, BUMN maupun pemerintahan, semuanya membutuhkan sistem teknologi informasi yang dapat mengintegrasikan informasi sehingga dapat mendukung infrastruktur perusahaannya. |
| 8 | Anita Rahmawaty. (2016) | Perempuan Dan Pemanfaatan Teknologi Internet Dengan Pendekatan UTAUT | Jurnal Jurusan Syariah dan Ekonomi Islam Stain Kudus | Perilaku pemanfaatan teknologi internet pada kaum perempuan di Kabupaten Kudus menunjukkan bahwa sebagian besar responden tergolong familiar dan sudah terbiasa menggunakan fasilitas teknologi informasi, seperti komputer, laptop dan internet, bahkan semua responden sudah menggunakan handphone. |
| 9 | Retria. (2011) | Pengaruh Motivasi dan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Bank Central Asia Tbk Cab. Borobudur Malang) | Tesis Program Magister Manajemen Minat Manajemen Sumber Daya Manusia Pascasarjana Fakultas Ekonomi Universitas Brawijaya Malang 2011 | Motivasi dan Teknologi Informasi mempengaruhi tingkat Kinerja Karyawan pada PT. Bank Central Asia Tbk. Cab. Borobudur. Yang artinya apabila Motivasi dan Teknologi Informasi ditingkatkan, maka Kinerja Karyawan pun akan meningkat. Begitu pula sebaliknya, jika Motivasi dan Teknologi Informasi secara bersama-sama menurun, maka berdampak pada penurunan Kinerja Karyawan. |

| | | | | |
|----|--|---|---|---|
| 10 | Yolivia Astrianiez Seesar. (2010) | Perbandingan Implementasi <i>Insourcing</i> , <i>Cosourcing</i> , dan <i>Outsourcing</i> dalam Pengembangan Sistem Informasi. | Jurnal Magister Manajemen dan Bisnis Institut Pertanian Bogor | Sistem Informasi memiliki peranan penting dalam menentukan keberhasilan perusahaan. |
| 11 | Putu Mudiantara. (2016) | Pengaruh Pelatihan Kerja, Reward Terhadap Kemampuan Kerja dan Kinerja (Studi Pada Karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat Hasamitra Provinsi Sulawesi Selatan) | Tesis Program Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Bosowa Makassar 2016 | <p>1. Terdapat pengaruh pelatihan kerja terhadap kemampuan kerja karyawan PT. BPR Hasamitra Provinsi Sulawesi Selatan. Semakin baik kualitas pelatihan kerja maka akan meningkatkan kemampuan kerja karyawan.</p> <p>2. Terdapat pengaruh reward terhadap kemampuan kerja karyawan PT. BPR Hasamitra Provinsi Sulawesi Selatan. Semakin baik kualitas reward yang diterima karyawan akan meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja sehingga berdampak pada peningkatan kemampuan kerja karyawan.</p> |
| 12 | Ronny Hardiansyah Wicaksana, Alwi Suddin, dan Marjam Desma Rahadhini. (2017) | Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja. Ekonomi dan Kewirausahaan | Jurnal Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Slamet Riyadi Surakarta | Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi CV Panca Putra di Karanganyar. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi CV Panca Putra di Karanganyar. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi CV Panca Putra di Karanganyar. Kompensasi merupakan variabel yang dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan bagian produksi CV Panca Putra di Karanganyar. |

| | | | | |
|----|---|--|--|---|
| 13 | Fuad Nazar, Endang Siti Astuti, dan Muhammad Faisal Riza. (2014) | Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. BTPN Cabang Pakis Malang). | Jurnal Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang | 1. Metode Pelatihan dan Materi Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap motivasi. 2. Metode Pelatihan, Materi Pelatihan, dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. |
| 14 | Humphrey, Ashikhube Otuko., Kimani Chege G. & Musiega Douglas. (2013) | <i>Effect Of Training Dimension On Employee's Work Performance: A Case Of Mumias Sugar Company In Kakamega County</i> | <i>International Journal Of Bussiness and Management Invention, School of Human Resource and Development, Jomo Kenyatta University of Agriculture and Technology</i> | 1. <i>Result show that there was a positive and significant effect between training needs assessment and employee performance in Mumias Sugar Company Limited.</i> 2. <i>Training contents has a positive and significant effect on the employee performance in Mumias Sugar Company Limited and training evaluation and employee performance were positively and significantly.</i> |
| 15 | Tanto Wijaya & Andreani Fransisca. (2015) | Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Jaya Abadi | Jurnal Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra Surabaya | Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan yang lebih dominan dibandingkan dengan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar Jaya Abadi Bersama. |

LAMPIRAN 3

KUESIONER PENELITIAN PERMOHONAN MENJADI RESPONDEN

Kepada Yth.

Bapak/Ibu Karyawan Maxone Hotel & Resort Delia Makassar

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan penelitian yang saya lakukan di Hotel tempat Bapak/Ibu bekerja mengenai “Pengaruh Motivasi, Pelatihan Kerja dan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Maxone Hotel & Resort Delia Makassar”.

Berkenaan dengan penelitian tersebut diatas, saya mengharapkan peran serta dan bantuan Bapak/Ibu untuk menanggapi pernyataan yang telah tesusun dalam lembar daftar pernyataan dengan sejujurnya. Keterangan yang Bapak/Ibu berikan akan dijamin kerahasiannya dan hanya digunakan untuk kepentingan akademik.

Atas bantuan dan partisipasi yang Bapak/Ibu berikan dalam mengisi lembar pernyataan tersebut, saya mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya.

Makassar, Maret 2018

Hormat Saya,

Azhar Asy'ari Azis

KUISIONER PENELITIAN

Data Responden

1. Usia :
2. Jenis kelamin :
3. Pendidikan Terakhir :
4. Bekerja pada Departemen :

Petunjuk Pengisian Kuisisioner:

1. Bapak/Ibu/Saudara yang saya hormati, mohon kirannya agar berkenaan untuk mengisi kuisisioner dibawah ini sesuai dengan keadaan sebenarnya. Kuisisioner ini disebarakan dalam rangka untuk menyelesaikan penelitian/tesis S2 saya yang berjudul “Pengaruh Motivasi, Pelatihan Kerja dan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Karyawan”.
2. Berilah tanda checklist (\surd) pada setiap kolom jawaban yang tersedia dibawah ini sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.
3. Untuk masing-masing pernyataan, tanggapan Sangat Setuju (SS) mendapat nilai 5, Setuju (S) mendapat nilai 4, Netral (N) mendapat nilai 3, dan Tidak Setuju (TS) mendapat nilai 2 dan Sangat Tidak Setuju (STS) mendapat nilai 1.

Ucapan Terima Kasih

Peneliti sangat berterima kasih pada kesediaan Bapak/Ibu/Saudara dalam mengisi kuisisioner ini. Hasil Kuisisioner ini bersifat Rahasia dan tidak mempengaruhi jabatan/Karir Bapak/Ibu/Saudara, hanya semata untuk kepentingan karya ilmiah saja.

Peneliti,

Azhar Asy'ari Azis

A. Motivasi

| No. | Daftar Pernyataan | SS | S | N | TS | STS |
|-------|--|----|---|---|----|-----|
| X1.1 | Saya merasa senang dapat beraktivitas dalam pekerjaan | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| X1.2 | Saya merasa nyaman dan termotivasi dalam melakukan tugas yang dibebankan | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| X1.3 | Saya melaksanakan pekerjaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang dibebankan | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| X1.4 | Saya perlu berprestasi dalam pekerjaan dengan harapan akan mendapatkan hasil yang lebih baik | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| X1.5 | Saya ingin mengetahui hasil pekerjaan atau umpan balik dengan segera | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| X1.6 | Perusahaan memberikan peluang imbalan yang adil kepada semua karyawan | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| X1.7 | Saya bekerja keras untuk memperoleh penghargaan | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| X1.8 | Saya bersedia bertanggungjawab terhadap hasil kerja yang dicapai | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| X1.9 | Saya berusaha untuk memperbaiki kesalahan pada tugas yang telah dibebankan | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| X1.10 | Saya menyukai pekerjaan dengan risiko yang telah diperhitungkan | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |

B. Pelatihan Kerja

| No. | Daftar Pernyataan | SS | S | N | TS | STS |
|-------|--|----|---|---|----|-----|
| X2.1 | instruktur training merupakan orang yang ahli pada bidangnya | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| X2.2 | instruktur sangat menguasai materi dan metode yang digunakan | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| X2.3 | Kualifikasi peserta pelatihan memenuhi ketentuan maupun persyaratan yang ditetapkan perusahaan | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| X2.4 | Materi pelatihan yang diberikan merupakan materi yang sudah pernah diketahui sebelumnya | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| X2.5 | Materi pelatihan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab di lapangan | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| X2.6 | Metode yang digunakan instruktur dapat dipahami karyawan sepenuhnya | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| X2.7 | metode pelatihan sesuai dengan job description saya | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| X2.8 | Pelatihan yang diadakan telah disosialisasikan sebelumnya | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| X2.9 | Pelatihan membantu dalam melaksanakan job description saya | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| X2.10 | Pelatihan membantu saya memecahkan persoalan di lapangan | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |

C. Teknologi Informasi

| No. | Daftar Pernyataan | SS | S | N | TS | STS |
|-------|--|----|---|---|----|-----|
| X3.1 | Saya mendapatkan kemudahan penggunaan komputer dalam bekerja | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| X3.2 | Saya mendapatkan dukungan penggunaan teknologi informasi dalam bekerja | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| X3.3 | Saya senang menggunakan teknologi informasi dalam bekerja | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| X3.4 | Saya mendapatkan kemudahan untuk mendapatkan mengakses data perusahaan | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| X3.5 | Ketersediaan sistem informasi perusahaan sudah memadai | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| X3.6 | Penggunaan teknologi informasi meningkatkan kualitas hasil kerja saya | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| X3.7 | Teknologi informasi membantu dalam efisiensi dan kualitas hasil pekerjaan saya | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| X3.8 | Tersedia panduan dalam penggunaan teknologi informasi digunakan dalam bekerja | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| X3.9 | Penggunaan teknologi informasi terasa rumit dalam pengoperasiannya | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| X3.10 | Saya mengerti dengan istilah yang digunakan dalam teknologi yang disediakan | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |

D. Kinerja Karyawan

| No. | Daftar Pernyataan | SS | S | N | TS | STS |
|------|---|----|---|---|----|-----|
| Y1. | Kemampuan dalam meningkatkan jumlah pekerjaan menandakan bahwa kinerja semakin baik | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| Y2. | Pekerjaan yang dibebankan sesuai dengan tingkat kemampuan yang dimiliki | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| Y3. | Kualitas pekerjaan yang saya hasilkan membuat saya merasa puas dan bangga | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| Y4. | Hasil kerja saya senantiasa mendapat apresiasi dari rekan kerja dan pimpinan | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| Y5. | Saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| Y6. | Tepat waktu dalam memulai suatu pekerjaan dapat meningkatkan hasil pekerjaan | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| Y7. | Saya senantiasa berada di tempat kerja sesuai jam kerja, kecuali ada dinas luar | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| Y8. | Hadir lebih awal sebelum jam kerja, membuat saya bisa membuat persiapan kerja yang lebih matang | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| Y9. | Adanya saling kerjasama antar karyawan dapat mempercepat proses penyelesaian pekerjaan | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| Y10. | Dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, saya mampu bekerjasama dengan rekan kerja maupun dengan pimpinan | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |

LAMPIRAN 4

ANALISIS FREKUENSI JAWABAN RESPONDEN

```

FREQUENCIES VARIABLES=x1.1 x1.2 x1.3 x1.4 x1.5 x1.6 x1.7 x1.8 x1.9 x1.10 Motivasi x2.1
x2.2 x2.3
x2.4 x2.5 x2.6 x2.7 x2.8 x2.9 x2.10 Pelatihan_Kerja x3.1 x3.2 x3.3 x3.4 x3.5 x3.6
x3.7 x3.8 x3.9
x3.10 Teknologi_Informasi y1 y2 y3 y4 y5 y6 y7 y8 y9 y10 Kinerja
/STATISTICS=MEAN
/ORDER=ANALYSIS.
    
```

FREQUENCIES

| | | x1.1 | x1.2 | x1.3 | x1.4 | x1.5 | x1.6 | x1.7 |
|------|---------|------|------|------|------|------|------|------|
| N | Valid | 73 | 73 | 73 | 73 | 73 | 73 | 73 |
| | Missing | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Mean | | 4.60 | 4.34 | 4.59 | 4.71 | 4.25 | 3.99 | 3.88 |

Statistic

Statistics

| | | x1.8 | x1.9 | x1.10 | x2.1 | x2.2 | x2.3 | x2.4 |
|------|---------|------|------|-------|------|------|------|------|
| N | Valid | 73 | 73 | 73 | 73 | 73 | 73 | 73 |
| | Missing | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Mean | | 4.64 | 4.68 | 4.38 | 4.32 | 4.26 | 4.19 | 3.93 |

Statistics

| | | X2.5 | X2.6 | X2.7 | X2.8 | X2.9 | X2.10 | X3.1 |
|------|---------|------|------|------|------|------|-------|------|
| N | Valid | 73 | 73 | 73 | 73 | 73 | 73 | 73 |
| | Missing | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Mean | | 4.32 | 4.41 | 4.36 | 4.19 | 4.51 | 4.55 | 4.41 |

Statistics

| | | X3.2 | X3.3 | X3.4 | X3.5 | X3.6 | X3.7 | X3.8 |
|------|---------|------|------|------|------|------|------|------|
| N | Valid | 73 | 73 | 73 | 73 | 73 | 73 | 73 |
| | Missing | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Mean | | 4.32 | 4.41 | 4.36 | 4.19 | 4.51 | 4.55 | 4.41 |

Statistics

| | | x3.9 | x3.10 | y1 | y2 | y3 | y4 | y5 |
|------|---------|------|-------|------|------|------|------|------|
| N | Valid | 73 | 73 | 73 | 73 | 73 | 73 | 73 |
| | Missing | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Mean | | 3.26 | 4.10 | 4.40 | 4.49 | 4.14 | 4.58 | 4.74 |

Statistics

| | | y6 | y7 | y8 | y9 | y10 | y4 |
|------|---------|------|------|------|------|------|------|
| N | Valid | 73 | 73 | 73 | 73 | 73 | 73 |
| | Missing | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Mean | | 4.36 | 4.41 | 4.41 | 4.19 | 4.04 | 4.58 |

UNIVERSITAS

BOSOWA



LAMPIRAN 4.2

DISTRIBUSI KARAKTERISTIK RESPONDEN

| | | Statistic | | | |
|---|---------|---------------|------|--------------------|--------------|
| | | Jenis Kelamin | Usia | Tingkat Pendidikan | Divisi Kerja |
| N | Valid | 73 | 73 | 73 | 73 |
| | Missing | 0 | 0 | 0 | 0 |

| | | Jenis Kelamin | | | Cumulative Percent |
|-------|--------|---------------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | |
| Valid | Pria | 48 | 65.8 | 65.8 | 65.8 |
| | Wanita | 25 | 34.2 | 34.2 | 100.0 |
| | Total | 73 | 100.0 | 100.0 | |

| | | Usia | | | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | |
| Valid | 20 | 1 | 1.4 | 1.4 | 1.4 |
| | 21 | 12 | 16.4 | 16.4 | 17.8 |
| | 22 | 5 | 6.8 | 6.8 | 24.7 |
| | 23 | 7 | 9.6 | 9.6 | 34.2 |
| | 24 | 2 | 2.7 | 2.7 | 37.0 |
| | 25 | 13 | 17.8 | 17.8 | 54.8 |
| | 26 | 9 | 12.3 | 12.3 | 67.1 |
| | 27 | 6 | 8.2 | 8.2 | 75.3 |
| | 28 | 5 | 6.8 | 6.8 | 82.2 |
| | 29 | 3 | 4.1 | 4.1 | 86.3 |
| | 30 | 3 | 4.1 | 4.1 | 90.4 |
| | 31 | 4 | 5.5 | 5.5 | 95.9 |
| | 33 | 1 | 1.4 | 1.4 | 97.3 |
| | 36 | 1 | 1.4 | 1.4 | 98.6 |
| | 51 | 1 | 1.4 | 1.4 | 100.0 |
| | Total | 73 | 100.0 | 100.0 | |

Tingkat Pendidikan

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Diploma | 7 | 9.6 | 9.6 | 9.6 |
| | S1 | 16 | 21.9 | 21.9 | 31.5 |
| | S2 | 1 | 1.4 | 1.4 | 32.9 |
| | SMA/SMK | 49 | 67.1 | 67.1 | 100.0 |
| | Total | 73 | 100.0 | 100.0 | |

Divisi Kerja

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|--------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | A&G | 12 | 16.4 | 16.4 | 16.4 |
| | Engineering | 5 | 6.8 | 6.8 | 23.3 |
| | F&B_Product | 8 | 11.0 | 11.0 | 34.2 |
| | F&B_Service | 10 | 13.7 | 13.7 | 47.9 |
| | Front_Office | 11 | 15.1 | 15.1 | 63.0 |
| | Housekeeping | 12 | 16.4 | 16.4 | 79.5 |
| | S&M | 8 | 11.0 | 11.0 | 90.4 |
| | Security | 7 | 9.6 | 9.6 | 100.0 |
| | Total | 73 | 100.0 | 100.0 | |

LAMPIRAN 4.3

Distribusi Frekuensi Jawaban Responden

x1.1

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3 | 4 | 5.5 | 5.5 | 5.5 |
| | 4 | 21 | 28.8 | 28.8 | 34.2 |
| | 5 | 48 | 65.8 | 65.8 | 100.0 |
| | Total | 73 | 100.0 | 100.0 | |

x1.2

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 1 | 1 | 1.4 | 1.4 | 1.4 |
| | 2 | 1 | 1.4 | 1.4 | 2.7 |
| | 3 | 7 | 9.6 | 9.6 | 12.3 |
| | 4 | 27 | 37.0 | 37.0 | 49.3 |
| | 5 | 37 | 50.7 | 50.7 | 100.0 |
| | Total | 73 | 100.0 | 100.0 | |

x1.3

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2 | 1 | 1.4 | 1.4 | 1.4 |
| | 3 | 3 | 4.1 | 4.1 | 5.5 |
| | 4 | 21 | 28.8 | 28.8 | 34.2 |
| | 5 | 48 | 65.8 | 65.8 | 100.0 |
| | Total | 73 | 100.0 | 100.0 | |

x1.4

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3 | 5 | 6.8 | 6.8 | 6.8 |
| | 4 | 11 | 15.1 | 15.1 | 21.9 |
| | 5 | 57 | 78.1 | 78.1 | 100.0 |
| Total | | 73 | 100.0 | 100.0 | |

x1.5

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 1 | 1 | 1.4 | 1.4 | 1.4 |
| | 2 | 4 | 5.5 | 5.5 | 6.8 |
| | 3 | 9 | 12.3 | 12.3 | 19.2 |
| | 4 | 21 | 28.8 | 28.8 | 47.9 |
| | 5 | 38 | 52.1 | 52.1 | 100.0 |
| Total | | 73 | 100.0 | 100.0 | |

x1.6

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 1 | 2 | 2.7 | 2.7 | 2.7 |
| | 2 | 3 | 4.1 | 4.1 | 6.8 |
| | 3 | 18 | 24.7 | 24.7 | 31.5 |
| | 4 | 21 | 28.8 | 28.8 | 60.3 |
| | 5 | 29 | 39.7 | 39.7 | 100.0 |
| Total | | 73 | 100.0 | 100.0 | |

x1.7

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 1 | 3 | 4.1 | 4.1 | 4.1 |
| | 2 | 7 | 9.6 | 9.6 | 13.7 |
| | 3 | 15 | 20.5 | 20.5 | 34.2 |
| | 4 | 19 | 26.0 | 26.0 | 60.3 |
| | 5 | 29 | 39.7 | 39.7 | 100.0 |
| Total | | 73 | 100.0 | 100.0 | |

x1.8

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|-----------------------|
| Valid | 2 | 1 | 1.4 | 1.4 | 1.4 |
| | 3 | 1 | 1.4 | 1.4 | 2.7 |
| | 4 | 21 | 28.8 | 28.8 | 31.5 |
| | 5 | 50 | 68.5 | 68.5 | 100.0 |
| | Total | 73 | 100.0 | 100.0 | |

x1.9

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|-----------------------|
| Valid | 2 | 1 | 1.4 | 1.4 | 1.4 |
| | 3 | 3 | 4.1 | 4.1 | 5.5 |
| | 4 | 14 | 19.2 | 19.2 | 24.7 |
| | 5 | 55 | 75.3 | 75.3 | 100.0 |
| | Total | 73 | 100.0 | 100.0 | |

x1.10

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|-----------------------|
| Valid | 2 | 1 | 1.4 | 1.4 | 1.4 |
| | 3 | 5 | 6.8 | 6.8 | 8.2 |
| | 4 | 32 | 43.8 | 43.8 | 52.1 |
| | 5 | 35 | 47.9 | 47.9 | 100.0 |
| | Total | 73 | 100.0 | 100.0 | |

x2.1

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|-----------------------|
| Valid | 3 | 9 | 12.3 | 12.3 | 12.3 |
| | 4 | 32 | 43.8 | 43.8 | 56.2 |
| | 5 | 32 | 43.8 | 43.8 | 100.0 |
| | Total | 73 | 100.0 | 100.0 | |

x2.2

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|-----------------------|
| Valid | 2 | 2 | 2.7 | 2.7 | 2.7 |
| | 3 | 8 | 11.0 | 11.0 | 13.7 |
| | 4 | 32 | 43.8 | 43.8 | 57.5 |
| | 5 | 31 | 42.5 | 42.5 | 100.0 |
| | Total | 73 | 100.0 | 100.0 | |

x2.3

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|-----------------------|
| Valid | 2 | 2 | 2.7 | 2.7 | 2.7 |
| | 3 | 10 | 13.7 | 13.7 | 16.4 |
| | 4 | 33 | 45.2 | 45.2 | 61.6 |
| | 5 | 28 | 38.4 | 38.4 | 100.0 |
| | Total | 73 | 100.0 | 100.0 | |

x2.4

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|-----------------------|
| Valid | 1 | 1 | 1.4 | 1.4 | 1.4 |
| | 2 | 2 | 2.7 | 2.7 | 4.1 |
| | 3 | 18 | 24.7 | 24.7 | 28.8 |
| | 4 | 32 | 43.8 | 43.8 | 72.6 |
| | 5 | 20 | 27.4 | 27.4 | 100.0 |
| | Total | 73 | 100.0 | 100.0 | |

x2.5

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|-----------------------|
| Valid | 2 | 1 | 1.4 | 1.4 | 1.4 |
| | 3 | 5 | 6.8 | 6.8 | 8.2 |
| | 4 | 37 | 50.7 | 50.7 | 58.9 |
| | 5 | 30 | 41.1 | 41.1 | 100.0 |
| | Total | 73 | 100.0 | 100.0 | |

x2.6

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2 | 1 | 1.4 | 1.4 | 1.4 |
| | 3 | 4 | 5.5 | 5.5 | 6.8 |
| | 4 | 32 | 43.8 | 43.8 | 50.7 |
| | 5 | 36 | 49.3 | 49.3 | 100.0 |
| | Total | 73 | 100.0 | 100.0 | |

x2.7

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3 | 9 | 12.3 | 12.3 | 12.3 |
| | 4 | 29 | 39.7 | 39.7 | 52.1 |
| | 5 | 35 | 47.9 | 47.9 | 100.0 |
| | Total | 73 | 100.0 | 100.0 | |

x2.8

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2 | 1 | 1.4 | 1.4 | 1.4 |
| | 3 | 12 | 16.4 | 16.4 | 17.8 |
| | 4 | 32 | 43.8 | 43.8 | 61.6 |
| | 5 | 28 | 38.4 | 38.4 | 100.0 |
| | Total | 73 | 100.0 | 100.0 | |

x2.9

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3 | 6 | 8.2 | 8.2 | 8.2 |
| | 4 | 24 | 32.9 | 32.9 | 41.1 |
| | 5 | 43 | 58.9 | 58.9 | 100.0 |
| | Total | 73 | 100.0 | 100.0 | |

x2.10

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2 | 1 | 1.4 | 1.4 | 1.4 |
| | 3 | 3 | 4.1 | 4.1 | 5.5 |
| | 4 | 24 | 32.9 | 32.9 | 38.4 |
| | 5 | 45 | 61.6 | 61.6 | 100.0 |
| | Total | 73 | 100.0 | 100.0 | |

x3.1

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 1 | 1 | 1.4 | 1.4 | 1.4 |
| | 2 | 1 | 1.4 | 1.4 | 2.7 |
| | 3 | 7 | 9.6 | 9.6 | 12.3 |
| | 4 | 22 | 30.1 | 30.1 | 42.5 |
| | 5 | 42 | 57.5 | 57.5 | 100.0 |
| | Total | 73 | 100.0 | 100.0 | |

x3.2

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2 | 1 | 1.4 | 1.4 | 1.4 |
| | 3 | 8 | 11.0 | 11.0 | 12.3 |
| | 4 | 23 | 31.5 | 31.5 | 43.8 |
| | 5 | 41 | 56.2 | 56.2 | 100.0 |
| | Total | 73 | 100.0 | 100.0 | |

**x3.4**

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 1 | 3 | 4.1 | 4.1 | 4.1 |
| | 3 | 20 | 27.4 | 27.4 | 31.5 |
| | 4 | 28 | 38.4 | 38.4 | 69.9 |
| | 5 | 22 | 30.1 | 30.1 | 100.0 |
| | Total | 73 | 100.0 | 100.0 | |

x3.5

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent | Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|---------|
| Valid | 1 | 1 | 1.4 | 1.4 | 1.4 | 1.4 |
| | 2 | 1 | 1.4 | 1.4 | 2.7 | 5.5 |
| | 3 | 11 | 15.1 | 15.1 | 17.8 | 39.7 |
| | 4 | 35 | 47.9 | 47.9 | 65.8 | 100.0 |
| | 5 | 25 | 34.2 | 34.2 | 100.0 | |
| | Total | 73 | 100.0 | 100.0 | | |

x3.6

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2 | 1 | 1.4 | 1.4 | 1.4 |

| | | | | |
|-------|----|-------|-------|-------|
| 3 | 4 | 5.5 | 5.5 | 6.8 |
| 4 | 27 | 37.0 | 37.0 | 43.8 |
| 5 | 41 | 56.2 | 56.2 | 100.0 |
| Total | 73 | 100.0 | 100.0 | |

x3.7

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2 | 1 | 1.4 | 1.4 | 1.4 |
| | 3 | 8 | 11.0 | 11.0 | 12.3 |
| | 4 | 21 | 28.8 | 28.8 | 41.1 |
| | 5 | 43 | 58.9 | 58.9 | 100.0 |
| | Total | 73 | 100.0 | 100.0 | |

x3.8

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2 | 2 | 2.7 | 2.7 | 2.7 |
| | 3 | 14 | 19.2 | 19.2 | 21.9 |
| | 4 | 25 | 34.2 | 34.2 | 56.2 |
| | 5 | 32 | 43.8 | 43.8 | 100.0 |
| | Total | 73 | 100.0 | 100.0 | |

x3.9

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|----|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 1 | 7 | 9.6 | 9.6 | 9.6 |
| | 2 | 7 | 9.6 | 9.6 | 19.2 |
| | 3 | 29 | 39.7 | 39.7 | 58.9 |
| | 4 | 20 | 27.4 | 27.4 | 86.3 |
| | 5 | 10 | 13.7 | 13.7 | 100.0 |
| Total | 73 | 100.0 | 100.0 | | |

x3.10

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2 | 2 | 2.7 | 2.7 | 2.7 |
| | 3 | 10 | 13.7 | 13.7 | 16.4 |
| | 4 | 40 | 54.8 | 54.8 | 71.2 |
| | 5 | 21 | 28.8 | 28.8 | 100.0 |
| | Total | 73 | 100.0 | 100.0 | |

y1

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2 | 1 | 1.4 | 1.4 | 1.4 |
| | 3 | 5 | 6.8 | 6.8 | 8.2 |
| | 4 | 31 | 42.5 | 42.5 | 50.7 |
| | 5 | 36 | 49.3 | 49.3 | 100.0 |
| | Total | 73 | 100.0 | 100.0 | |

y2

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2 | 1 | 1.4 | 1.4 | 1.4 |
| | 3 | 6 | 8.2 | 8.2 | 9.6 |
| | 4 | 22 | 30.1 | 30.1 | 39.7 |
| | 5 | 44 | 60.3 | 60.3 | 100.0 |
| | Total | 73 | 100.0 | 100.0 | |

y3

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2 | 3 | 4.1 | 4.1 | 4.1 |
| | 3 | 13 | 17.8 | 17.8 | 21.9 |
| | 4 | 28 | 38.4 | 38.4 | 60.3 |
| | 5 | 29 | 39.7 | 39.7 | 100.0 |
| | Total | 73 | 100.0 | 100.0 | |

y4**y5**

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3 | 3 | 4.1 | 4.1 | 4.1 |
| | 4 | 13 | 17.8 | 17.8 | 21.9 |
| | 5 | 57 | 78.1 | 78.1 | 100.0 |
| | Total | 73 | 100.0 | 100.0 | |

y6

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3 | 9 | 12.3 | 12.3 | 12.3 |
| | 4 | 29 | 39.7 | 39.7 | 52.1 |
| | 5 | 35 | 47.9 | 47.9 | 100.0 |
| | Total | 73 | 100.0 | 100.0 | |

y7

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3 | 7 | 9.6 | 9.6 | 9.6 |
| | 4 | 29 | 39.7 | 39.7 | 49.3 |
| | 5 | 37 | 50.7 | 50.7 | 100.0 |
| | Total | 73 | 100.0 | 100.0 | |

y8

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 1 | 1 | 1.4 | 1.4 | 1.4 |
| | 3 | 5 | 6.8 | 6.8 | 8.2 |
| | 4 | 29 | 39.7 | 39.7 | 47.9 |
| | 5 | 38 | 52.1 | 52.1 | 100.0 |
| | Total | 73 | 100.0 | 100.0 | |

y9

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2 | 2 | 2.7 | 2.7 | 2.7 |
| | 3 | 12 | 16.4 | 16.4 | 19.2 |
| | 4 | 29 | 39.7 | 39.7 | 58.9 |
| | 5 | 30 | 41.1 | 41.1 | 100.0 |
| | Total | 73 | 100.0 | 100.0 | |

y10

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 1 | 2 | 2.7 | 2.7 | 2.7 |
| | 2 | 1 | 1.4 | 1.4 | 4.1 |
| | 3 | 15 | 20.5 | 20.5 | 24.7 |
| | 4 | 29 | 39.7 | 39.7 | 64.4 |
| | 5 | 26 | 35.6 | 35.6 | 100.0 |
| | Total | 73 | 100.0 | 100.0 | |

LAMPIRAN 5

UJI VALIDITAS

CORRELATIONS

```

/VARIABLES=x1.1 x1.2 x1.3 x1.4 x1.5 x1.6 x1.7 x1.8 x1.9 x1.10 Motivasi
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
    
```

Correlations

| | | Correlations | |
|----------|-----------------|--------------|--------|
| | | Motivasi | |
| x1.1 | Pearson | | .588** |
| | Correlation | | |
| | Sig. (2-tailed) | | 0.000 |
| | N | | 73 |
| x1.2 | Pearson | | .607** |
| | Correlation | | |
| | Sig. (2-tailed) | | 0.000 |
| | N | | 73 |
| x1.3 | Pearson | | .649** |
| | Correlation | | |
| | Sig. (2-tailed) | | 0.000 |
| | N | | 73 |
| x1.4 | Pearson | | .557** |
| | Correlation | | |
| | Sig. (2-tailed) | | 0.000 |
| | N | | 73 |
| x1.5 | Pearson | | .754** |
| | Correlation | | |
| | Sig. (2-tailed) | | 0.000 |
| | N | | 73 |
| x1.6 | Pearson | | .607** |
| | Correlation | | |
| | Sig. (2-tailed) | | 0.000 |
| | N | | 73 |
| x1.7 | Pearson | | .539** |
| | Correlation | | |
| | Sig. (2-tailed) | | 0.000 |
| | N | | 73 |
| x1.8 | Pearson | | .724** |
| | Correlation | | |
| | Sig. (2-tailed) | | 0.000 |
| | N | | 73 |
| x1.9 | Pearson | | .557** |
| | Correlation | | |
| | Sig. (2-tailed) | | 0.000 |
| | N | | 73 |
| x1.10 | Pearson | | .672** |
| | Correlation | | |
| | Sig. (2-tailed) | | 0.000 |
| | N | | 73 |
| Motivasi | Pearson | | 1 |
| | Correlation | | |
| | Sig. (2-tailed) | | |
| | N | | 73 |

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

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



CORRELATIONS

```
/VARIABLES=x2.1 x2.2 x2.3 x2.4 x2.5 x2.6 x2.7 x2.8 x2.9 x2.10 Pelatihan_Kerja  
/PRINT=TWOTAIL NOSIG  
/MISSING=PAIRWISE.
```

Correlations

| | | Correlations |
|-----------------|---------------------|-----------------|
| | | Pelatihan_Kerja |
| x2.1 | Pearson Correlation | .702** |
| | Sig. (2-tailed) | 0.000 |
| | N | 73 |
| x2.2 | Pearson Correlation | .778** |
| | Sig. (2-tailed) | 0.000 |
| | N | 73 |
| x2.3 | Pearson Correlation | .764** |
| | Sig. (2-tailed) | 0.000 |
| | N | 73 |
| x2.4 | Pearson Correlation | .579** |
| | Sig. (2-tailed) | 0.000 |
| | N | 73 |
| x2.5 | Pearson Correlation | .748** |
| | Sig. (2-tailed) | 0.000 |
| | N | 73 |
| x2.6 | Pearson Correlation | .695** |
| | Sig. (2-tailed) | 0.000 |
| | N | 73 |
| x2.7 | Pearson Correlation | .816** |
| | Sig. (2-tailed) | 0.000 |
| | N | 73 |
| x2.8 | Pearson Correlation | .682** |
| | Sig. (2-tailed) | 0.000 |
| | N | 73 |
| x2.9 | Pearson Correlation | .702** |
| | Sig. (2-tailed) | 0.000 |
| | N | 73 |
| x2.10 | Pearson Correlation | .708** |
| | Sig. (2-tailed) | 0.000 |
| | N | 73 |
| Pelatihan_Kerja | Pearson Correlation | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | |
| | N | 73 |

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

CORRELATIONS

```

/VARIABLES=x3.1 x3.2 x3.3 x3.4 x3.5 x3.6 x3.7 x3.8 x3.9 x3.10 Teknologi_Informasi
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

Correlations

Correlations

| | | Teknologi_Informasi |
|---------------------|---------------------|---------------------|
| x3.1 | Pearson Correlation | .611** |
| | Sig. (2-tailed) | 0.000 |
| | N | 73 |
| x3.2 | Pearson Correlation | .843** |
| | Sig. (2-tailed) | 0.000 |
| | N | 73 |
| x3.3 | Pearson Correlation | .733** |
| | Sig. (2-tailed) | 0.000 |
| | N | 73 |
| x3.4 | Pearson Correlation | .663** |
| | Sig. (2-tailed) | 0.000 |
| | N | 73 |
| x3.5 | Pearson Correlation | .764** |
| | Sig. (2-tailed) | 0.000 |
| | N | 73 |
| x3.6 | Pearson Correlation | .673** |
| | Sig. (2-tailed) | 0.000 |
| | N | 73 |
| x3.7 | Pearson Correlation | .797** |
| | Sig. (2-tailed) | 0.000 |
| | N | 73 |
| x3.8 | Pearson Correlation | .773** |
| | Sig. (2-tailed) | 0.000 |
| | N | 73 |
| x3.9 | Pearson Correlation | .296* |
| | Sig. (2-tailed) | 0.011 |
| | N | 73 |
| x3.10 | Pearson Correlation | .769** |
| | Sig. (2-tailed) | 0.000 |
| | N | 73 |
| Teknologi_Informasi | Pearson Correlation | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | |
| | N | 73 |

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

CORRELATIONS

```

/VARIABLES=y1 y2 y3 y4 y5 y6 y7 y8 y9 y10 Kinerja
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

Correlations

| | | Correlations |
|---------|---------------------|--------------|
| | | Kinerja |
| y1 | Pearson Correlation | .584** |
| | Sig. (2-tailed) | 0.000 |
| | N | 73 |
| y2 | Pearson Correlation | .745** |
| | Sig. (2-tailed) | 0.000 |
| | N | 73 |
| y3 | Pearson Correlation | .734** |
| | Sig. (2-tailed) | 0.000 |
| | N | 73 |
| y4 | Pearson Correlation | .584** |
| | Sig. (2-tailed) | 0.000 |
| | N | 73 |
| y5 | Pearson Correlation | .560** |
| | Sig. (2-tailed) | 0.000 |
| | N | 73 |
| y6 | Pearson Correlation | .747** |
| | Sig. (2-tailed) | 0.000 |
| | N | 73 |
| y7 | Pearson Correlation | .700** |
| | Sig. (2-tailed) | 0.000 |
| | N | 73 |
| y8 | Pearson Correlation | .630** |
| | Sig. (2-tailed) | 0.000 |
| | N | 73 |
| y9 | Pearson Correlation | .771** |
| | Sig. (2-tailed) | 0.000 |
| | N | 73 |
| y10 | Pearson Correlation | .593** |
| | Sig. (2-tailed) | 0.000 |
| | N | 73 |
| Kinerja | Pearson Correlation | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | |
| | N | 73 |

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

LAMPIRAN 6

UJI RELIABILITAS

RELIABILITY

```
/VARIABLES=x1.1 x1.2 x1.3 x1.4 x1.5 x1.6 x1.7 x1.8 x1.9 x1.10  
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL  
/MODEL=ALPHA  
/STATISTICS=DESCRIPTIVE  
/SUMMARY=TOTAL.
```

Reliability

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .806 | 10 |

RELIABILITY

```
/VARIABLES=x2.1 x2.2 x2.3 x2.4 x2.5 x2.6 x2.7 x2.8 x2.9 x2.10  
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL  
/MODEL=ALPHA  
/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE  
/SUMMARY=TOTAL.
```

Reliability

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .892 | 10 |

RELIABILITY

```
/VARIABLES=x3.1 x3.2 x3.3 x3.4 x3.5 x3.6 x3.7 x3.8 x3.9 x3.10  
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL  
/MODEL=ALPHA  
/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE  
/SUMMARY=TOTAL.
```

Reliability

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .859 | 10 |

RELIABILITY

```
/VARIABLES=y1 y2 y3 y4 y5 y6 y7 y8 y9 y10  
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL  
/MODEL=ALPHA  
/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE  
/SUMMARY=TOTAL.
```

Reliability

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .857 | 10 |

LAMPIRAN 7

UJI MULTIKOLINEARITAS

REGRESSION

/MISSING LISTWISE

/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL

/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)

/NOORIGIN

/DEPENDENT Kinerja

/METHOD=ENTER Motivasi Pelatihan_Kerja Teknologi_Informasi.

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|-------|---------------------|-----------------------------|------------|----------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | | B | Std. Error | Coefficients Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | .632 | .323 | | 1.957 | .054 | | |
| | Motivasi | .371 | .108 | .367 | 3.428 | .001 | .417 | 2.398 |
| | Pelatihan_Kerja | .168 | .108 | .177 | 1.549 | .126 | .366 | 2.734 |
| | Teknologi_Informasi | .331 | .089 | .373 | 3.727 | .000 | .478 | 2.094 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Collinearity Diagnostics^a

| Model | Dimension | Eigenvalue | Condition Index | Variance Proportions | | | |
|-------|-----------|------------|-----------------|----------------------|----------|-----------------|---------------------|
| | | | | (Constant) | Motivasi | Pelatihan_Kerja | Teknologi_Informasi |
| 1 | 1 | 3.983 | 1.000 | .00 | .00 | .00 | .00 |
| | 2 | .009 | 21.306 | .81 | .00 | .04 | .24 |
| | 3 | .005 | 27.915 | .14 | .23 | .21 | .74 |
| | 4 | .003 | 35.455 | .05 | .77 | .76 | .02 |

a. Dependent Variable: Kinerja

LAMPIRAN 8

UJI HETEROKEDASTISITAS

```

COMPUTE ABS_RES=ABS (RES_1) .
EXECUTE.
REGRESSION
  /MISSING LISTWISE
  /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
  /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
  /NOORIGIN
  /DEPENDENT ABS_RES
  /METHOD=ENTER Motivasi Pelatihan_Kerja Teknologi_Informasi.
  
```

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized | t | Sig. |
|-------|---------------------|-----------------------------|------------|----------------------|--------|------|
| | | B | Std. Error | Coefficients Beta | | |
| 1 | (Constant) | .847 | .184 | | 4.614 | .000 |
| | Motivasi | -.094 | .061 | -.262 | -1.524 | .132 |
| | Pelatihan_Kerja | -.029 | .062 | -.086 | -.469 | .641 |
| | Teknologi_Informasi | -.022 | .050 | -.070 | -.434 | .666 |

a. Dependent Variable: ABS_RES

Residuals Statistics^a

| | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation | N |
|----------------------|---------|---------|-------|----------------|----|
| Predicted Value | 3.056 | 4.981 | 4.375 | .3975 | 73 |
| Residual | -.7486 | .6147 | .0000 | .2789 | 73 |
| Std. Predicted Value | -3.319 | 1.524 | .000 | 1.000 | 73 |
| Std. Residual | -2.628 | 2.158 | .000 | .979 | 73 |

a. Dependent Variable: Kinerja

LAMPIRAN 9

NPAR TESTS

/K-S (NORMAL) =RES_2

/MISSING ANALYSIS.

NParTests

UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 73 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | .27886108 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .075 |
| | Positive | .075 |
| | Negative | -.050 |
| Test Statistic | | .075 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .200 ^{c,d} |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

LAMPIRAN 10

UJI LINEARITAS

Kinerja *Motivasi

ANOVA Table

| | | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|--------------------|----------------|--------------------------|----------------|----|-------------|--------|------|
| Kinerja * Motivasi | Between Groups | (Combined) | 11.163 | 17 | .657 | 6.213 | .000 |
| | | Linearity | 9.266 | 1 | 9.266 | 87.673 | .000 |
| | | Deviation from Linearity | 1.896 | 16 | .119 | 1.121 | .360 |
| | Within Groups | | 5.813 | 55 | .106 | | |
| | Total | | 16.976 | 72 | | | |

Kinerja *Pelatihan_Kerja

ANOVA Table

| | | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|---------------------------|----------------|--------------------------|----------------|----|-------------|--------|------|
| Kinerja * Pelatihan_Kerja | Between Groups | (Combined) | 10.294 | 18 | .572 | 4.622 | .000 |
| | | Linearity | 8.559 | 1 | 8.559 | 69.167 | .000 |
| | | Deviation from Linearity | 1.735 | 17 | .102 | .825 | .659 |
| | Within Groups | | 6.682 | 54 | .124 | | |
| | Total | | 16.976 | 72 | | | |

Kinerja *Teknologi_Informasi

ANOVA Table

| | | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------------------------------|----------------|--------------------------|----------------|----|-------------|--------|------|
| Kinerja * Teknologi_Informasi | Between Groups | (Combined) | 10.685 | 18 | .594 | 5.096 | .000 |
| | | Linearity | 9.118 | 1 | 9.118 | 78.280 | .000 |
| | | Deviation from Linearity | 1.567 | 17 | .092 | .791 | .695 |
| | Within Groups | | 6.290 | 54 | .116 | | |
| | Total | | 16.976 | 72 | | | |

LAMPIRAN 11

UJI PARSIAL (UJI T)

REGRESSION

```
/MISSING LISTWISE  
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA  
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)  
/NOORIGIN  
/DEPENDENT Kinerja  
/METHOD=ENTER Motivasi Pelatihan_Kerja Teknologi_Informasi  
/SAVE RESID.
```

Regression

Variables Entered/Removed^a

| Model | Variables Entered | Variables Removed | Method |
|-------|---|-------------------|--------|
| 1 | Teknologi_Informasi, Motivasi, Pelatihan_Kerja ^b | . | Enter |

a. Dependent Variable: Kinerja

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .819 ^a | .670 | .656 | .2849 |

a. Predictors: (Constant), Teknologi_Informasi, Motivasi, Pelatihan_Kerja

b. Dependent Variabel : Kinerja

ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 11.377 | 3 | 3.792 | 46.734 | .000 ^b |
| | Residual | 5.599 | 69 | .081 | | |
| | Total | 16.976 | 72 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Teknologi_Informasi, Motivasi, Pelatihan_Kerja

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized | t | Sig. |
|-------|---------------------|-----------------------------|------------|----------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Coefficients Beta | | |
| 1 | (Constant) | .632 | .323 | | 1.957 | .054 |
| | Motivasi | .371 | .108 | .367 | 3.428 | .001 |
| | Pelatihan_Kerja | .168 | .108 | .177 | 1.549 | .126 |
| | Teknologi_Informasi | .331 | .089 | .373 | 3.727 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Residuals Statistics^a

| | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation | N |
|----------------------|---------|---------|-------|----------------|----|
| Predicted Value | 3.056 | 4.981 | 4.375 | .3975 | 73 |
| Residual | -.7486 | .6147 | .0000 | .2789 | 73 |
| Std. Predicted Value | -3.319 | 1.524 | .000 | 1.000 | 73 |
| Std. Residual | -2.628 | 2.158 | .000 | .979 | 73 |

a. Dependent Variable: Kinerja

UCAPAN TERIMA KASIH

Peneliti menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Ketua Komisi Pembimbing Prof. Dr. Ir. A. Muhibuddin, MS dan anggota Komisi Pembimbing Dr. H. Muhammad Yusuf Saleh, SE, M.Si atas arahan bimbingannya selama penulis melakukan konsultasi.
2. Prof. Dr. Ir. Batara Surya, M.Si selaku Direktur Pascasarjana Universitas Bosowa
3. Dr. Hasanuddin Rammang, SE, M.Si selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen.
4. Prof. Dr. Ir. H. M. Saleh Pallu, M. Eng selaku Rektor Universitas Bosowa yang telah memberikan fasilitas kepada penulis untuk menyelesaikan tesis ini.
5. Penguji Dr. Muhlis Ruslan, SE, M.Si dan Dr. Herminawaty Abubakar, SE, M.Si atas saran dan kritik yang konstruktif secara ilmiah dalam penyempurnaan karya ilmiah ini.
6. General Manager Maxone Hotel & Resort Delia Makassar yang telah memberikan kesempatan melakukan penelitian diinstansinya.
7. Seluruh karyawan Maxone Hotel & Resort Delia Makassar yang telah berkontribusi dalam memberikan informasinya terhadap penelitian ini.
8. Seluruh dosen program Pascasarjana Universitas Bosowa Makassar yang selama ini telah mentransfer ilmunya dalam proses perkuliahan.
9. Kepada kedua orang tua tercinta, Ir. Abd. Azis Yunus dan Ir. Yulia Ranreng atas dukungan dan doa yang tiada hentinya untuk penulis.
10. Anita Chandra Kasih yang senantiasa memberikan semangat dan perhatiannya selama penyusunan tesis ini.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP PENULIS

Nama Lengkap : Azhar Asy'ari Azis
 Tempat dan Tanggal Lahir : Ujung Pandang, 16 April 1992
 Jenis Kelamin : Laki-Laki
 Alamat : Jl. Toddopuli 5 Stp 1 No. 5,
 90322, Makassar
 No. Handphone : +6281 – 241 – 038 – 771
 E-mail : azzhertz@gmail.com



| Riwayat Pendidikan | | |
|---------------------------|--------------------------------------|----------------|
| Formal | | |
| Periode | Sekolah/ Universitas | Jurusan |
| 1998 – 2004 | SD Inpres Makassar | - |
| 2004 – 2007 | SMP Negeri 6 Makassar | - |
| 2007 – 2010 | SMK Telkom Sandhy Putra I Makassar | Perhotelan |
| 2010 – 2014 | Universitas Indonesia Timur Makassar | Manajemen |
| 2016 – 2018 | Universitas Bosowa Makassar | Manajemen |
| Non Formal | | |
| 2005 - 2006 | Kursus di Briton English School | - |

| Pengalaman Organisasi | | |
|------------------------------|------------------|----------------|
| Nama Organisasi | Jabatan | Periode |
| Kaskus Regional Makassar | Aktivis Regional | 2014 - 2015 |
| Bereng – Bereng Malam | Administrator | 2015 - 2018 |

| Pengalaman Kerja | | |
|---|----------------------------|--------------|
| Nama Instansi | Jabatan | Tahun |
| Hotel Sahid Jaya Makasar | <i>Room Attendant</i> | 2008 |
| Anugrah Hotel Makassar | <i>Receptionist</i> | 2011 |
| Singgasana Hotel Makassar | <i>Receptionist</i> | 2015 |
| Novotel Makassar Grand Shayla City Centre | <i>Guest Service Agent</i> | 2015 |
| Maxone Hotel@Resort Delia Makassar | <i>Front Desk Agent</i> | 2017 |