

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

The Influence Of Motivation, Job Training, And Information Technology To Performance Of Employee Maxone Hotel & Delia Resort Makassar

Azhar Asy'ari Azis¹, A Muhibuddin², Muhammad Yusuf Saleh³

¹Mahasiswa Program Studi Manajemen Program Pascasarjana Universitas Bosowa

²Program Studi Perencanaan Wilayah dan Kota Program Pascasarjana Universitas Bosowa

³Program Studi Manajemen Program Pascasarjana Universitas Bosowa

E-mail: azz.hertz@gmail.com

Diterima 10 Juli 2018/Disetujui 4 Desember 2018

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, pelatihan kerja dan teknologi informasi terhadap kinerja karyawan Maxone Hotel & Resort Delia Makassar. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif, data penelitian ini dianalisis menggunakan *software* SPSS 24. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 73 karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan *unstandardized coefficients* 0,371 dengan t-hitung 3,428 > t-tabel 0,235 dengan tingkat signifikansi 0,001 < 0,05; pelatihan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dengan *unstandardized coefficients* 0,168 dengan t-hitung sebesar 1,549 > t-tabel 0,235 dengan tingkat signifikansi 0,126 > 0,05; teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan *unstandardized coefficients* 1,549 dengan t-hitung sebesar 3,727 > t-tabel 0,235 dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05; motivasi, pelatihan kerja dan teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan F-hitung 46,734 > F-tabel 2,74 dengan tingkat signifikansi 0,000 < α 0,05.

Kata Kunci: Motivasi, pelatihan kerja, teknologi informasi, kinerja karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of motivation, job training and information technology on the performance of employees of Maxone Hotel & Resort Delia Makassar. The research method used is a quantitative method, the data of this study were analyzed using SPSS 24 software. The number of samples in this study were 73 employees. The results showed that motivation had a positive and significant effect on employee performance with unstandardized coefficients 0,371 with t-count 3,428 > t-table 0,235 with a significance level of 0,001 < 0,05; Job training has a positive but not significant effect on employee performance with unstandardized coefficients 0.168 with t-count of 1.549 > t-table 0.235 with a significance level of 0.126 > 0.05; Information technology has a positive and significant effect on employee performance with unstandardized coefficients 1,549 with t-count 3,727 > t-table 0,235 with a significance level of 0,000 < 0,05; motivation, job training and information technology have a positive and significant effect on employee performance with F-count 46.734 > F-table 2.74 with a significance level of 0.000 < α 0.05.

Keyword: Motivation, job training, information technology and employee performance.

1. PENDAHULUAN

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). Perkembangan bisnis yang pesat mendorong perusahaan atau organisasi untuk mengoptimalkan sumber daya manusia yang dimiliki guna menghadapi persaingan, khususnya di sektor pariwisata. Pertumbuhan industri ini juga menyebabkan meningkatnya permintaan tenaga kerja sektor pariwisata. 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.

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. 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.

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 (Abdurrahman, 2006). Kegiatan pelatihan kerja memberikan deviden kepada karyawan dan perusahaan, berupa keahlian dan keterampilan yang selanjutnya akan menjadi aset berharga bagi perusahaan. 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.

Teknologi informasi selain sebagai komputer (*hardware* dan *software*) untuk pemrosesan dan penyimpanan informasi, juga berfungsi sebagai teknologi komunikasi untuk penyebaran informasi (Anita Rahmawaty, 2004). 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. 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 produktivitas 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 menjadikan karyawan lebih terampil dan terlatih dalam mengerjakan tugasnya, sedangkan teknologi informasi merupakan alat yang membantu dalam pengoperasiannya. Dari uraian tersebut, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul, "Pengaruh Motivasi, Pelatihan Kerja dan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Maxone Hotel & Resort Delia Makassar".

2. METODE PENELITIAN

2.1. 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. 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).

2.2. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Maxone Hotel & Resort Delia Makassar dengan jumlah total karyawan sebanyak 82 orang yang terbagi dalam beberapa divisi

kerja yang terdiri dari *General Manager, Acoounting & General (A&G), Sales & Marketing, Front Office, Food & Beverage Service (F&B Service), Food & Beverage Product (F&B Product), Housekeeping, Engineering, dan Security*. Peneliti mengambil sampel 73 orang dari total populasi. Hal ini dikarenakan 9 orang dari total populasi merupakan *Head of Departement* dan *General Manager* di luar kriteria sam-pel yang akan digunakan.

2.3. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *Purposive 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.

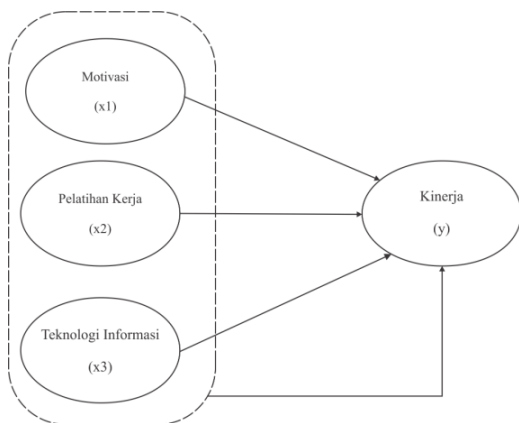
2.4. Teknik Pengumpulan Data

Dalam upaya mengumpulkan data yang akurat tentang variabel yang akan diteliti, maka digunakan teknik wawancara atau *interview*, penggunaan kuisioner, dan studi pustaka.

2.5. Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel ekso-genus yaitu motivasi, pelatihan kerja, teknologi informasi dan variabel endogenus yaitu kinerja karyawan. Variabel motivasi diukur melalui indikator yang diungkapkan oleh (Reksohadiprodo dan Handoko, 2001) yaitu : a) Kebutuhan akan prestasi; b) Kebutuhan akan afiliasi; dan c) Kebutuhan akan kekuasaan. Selanjutnya variabel pelatihan kerja diukur melalui indikator yang diungkapkan oleh (Anwar Prabu Mangkunegara, 2013) yaitu : a) Instruktur/Pengajar; b) Peserta; c) Materi Pelatihan; d) Metode Pelatihan; dan e) Tujuan Pelatihan.

Variabel teknologi informasi akan diukur melalui indikator yang diungkapkan oleh (Anak Agung Sagung dan I Nyoman Wijaya, 2008) yaitu : a) Faktor sosial; b) Perasaan (*affect*); c) Kesesuaian tugas; d) Konsekuensi jangka panjang; e) Kondisi yang memfasilitasi; dan f) Kompleksitas. Kemudian variabel kinerja karyawan akan diukur melalui indikator yang diungkapkan oleh (Wilson Bangun, 2012) yaitu : a) Jumlah pekerjaan; b) Kualitas pekerjaan; c) Ketepatan waktu; d) Kehadiran; dan e) Kemampuan kerjasama. Selanjutnya variabel tersebut akan ditransformasikan dengan bentuk pertanyaan yang akan diberikan kepada responden yang akan diukur dengan menggunakan skala Likert (Sugiyono, 2015).



Gambar 1. Model Penelitian

2.6. Teknik Analisis Data

Penelitian ini merupakan penelitian kausal komparatif atau sebab akibat yang bertujuan untuk membandingkan suatu variabel (objek penelitian) antara subjek yang berbeda dan menemukan hubungan sebab akibatnya. Penelitian ini Di-analisis dengan menggunakan metode *cross sectional method* melalui program statistik SPSS 24 *for windows*.

3. HASIL

3.1. Deskripsi Karakteristik Responden

Dari jumlah responden sebanyak 73 orang, karyawan pria sebanyak 48 orang dengan persentase 65,8 %, sedangkan karyawan wanita sebanyak 25 orang dengan persentase 34,2 %. Responden tersebut rata-rata berada di interval usia 25–30 tahun merupakan responden sebanyak 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.

Tingkat pendidikan responden bervariasi, 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).

Dalam *job description* 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 %.

3.2. Analisis Uji Instrumen Penelitian

3.2.1. Uji Validitas

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

3.2.2. Uji Realibilitas

Pengujian realibilitas dilakukan berpatokan pada nilai *Cronbach Alpha* (α). Suatu kuisioner dinyatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2006). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,70$.

Tabel 1 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel Penelitian	<i>Cronbach's Alpha</i>	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

Hasil 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 %. 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.

3.2.3. 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.

1. 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.

Tabel 2 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

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.

2. 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. 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.

Tabel 3 Hasil Pengujian Heterokedastisitas

Model	Coefficients ^a				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	.847	.184			4.614	.000
1 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

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 in-

dependen, karena nilai masing-masing variabel telah lebih dari 0,05.

3. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Ghozali (2006) 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 *unstandar-dized residual*

berada di atas 0,50. Nilai signifikansi hasil pengujian sebesar *Asymp. Sig. (2-tailed)* 0,200 > 0,50. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang telah di-kumpulkan berdistribusi normal atau diambil dari popu-lasi normal.

Tabel 4 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

4. Uji Linearitas

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. 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.

Tabel 5 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

3.2.4. 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. Apabila nilai *original sample* menunjukkan nilai positif dan t-hitung < α 0,05 maka hipotesis dapat diterima, namun apabila nilai *original sample* menunjukkan nilai negatif dan t-hitung > α 0,05 maka hipotesis dapat ditolak.

Tabel 6 Hasil Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	0.632	0.323		1.957	0.054	
1	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: ABS_RES

Sumber : Data hasil analisis SPSS 24, 2018

1. Pengujian Hipotesis 1

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-tabel 0,235 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,001 < 0,05. 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.

2. Pengujian Hipotesis 2

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-tabel 0,235 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,126 > 0,05. Hasil pengujian hipotesis ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja berpengaruh secara positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Maxone Hotel & Resort Delia Makassar. Dengan demikian, hipotesis kedua dinyatakan ditolak kebenarannya.

3. Pengujian Hipotesis 3

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-tabel 0,235 dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05. 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

4. 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-tabel dan nilai signifikansi < 0,05.

Tabel 7 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

Tabel 7. di atas menunjukkan bahwa nilai F-hitung yang diperoleh senilai 46,734 > F-tabel 2,74 dengan tingkat signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari tingkat signifikansi α 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.

3.2.5. 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 :

$$KK = 0,632 + 0,367x_1 + 0,177x_2 + 0,373x_3$$

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 0,367 menyatakan bahwa setiap terjadi kenaikan 1 skor motivasi, maka akan diikuti oleh kenaikan kinerja karyawan Maxone Hotel & Resort Delia Makassar sebesar 0,367 satuan.
3. Nilai koefisien pelatihan kerja sebesar 0,177 menyatakan bahwa setiap terjadi kenaikan 1 skor pelatihan kerja, maka akan diikuti oleh kenaikan kinerja karyawan Maxone Hotel & Resort Delia Makassar sebesar 0,177 satuan.
4. Nilai koefisien teknologi informasi sebesar 0,373 menyatakan bahwa setiap terjadi kenaikan 1 skor teknologi informasi, maka akan diikuti oleh kenaikan kinerja karyawan Maxone Hotel & Resort Delia Makassar sebesar 0,373 satuan.

3.2.6. 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.

Tabel 8 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

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.

4. PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dijelaskan pada bagian sebelumnya, maka pada bagian ini akan diuraikan pembahasan antara variabel yang telah dihubungkan dengan teori dan hasil penelitian sebelumnya.

4.1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa 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.

4.2. Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Maxone Hotel & Resort Delia Makassar. Hasil pengujian berpengaruh positif dikarenakan dengan adanya pelatihan kerja membuat karyawan lebih mampu menghadapi dan memecahkan persoalan yang terjadi di lapangan. Materi pelatihan kerja yang berulang atau materi yang sudah pernah diberikan sebelumnya membuat hasil pengujian menjadi tidak signifikan pada Maxone Hotel & Resort Delia Makassar. 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.

Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian sebelumnya, karena berpengaruh positif namun tidak signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa pemberian pelatihan yang

dipantau perkembangannya dapat meningkatkan kinerja pegawai secara signifikan.

4.3. Pengaruh Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji 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.

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

Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan 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 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.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dianalisis dan diinterpretasi, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Maxone Hotel & Resort Delia Makassar.
2. Pelatihan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Maxone Hotel & Resort Delia Makassar.
3. Teknologi Informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Maxone Hotel & Resort Delia Makassar.

Motivasi, pelatihan kerja dan teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan Maxone Hotel & Resort Delia Makassar.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, Wilson. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi dan Penelitian. Salemba Empat. Jakarta.
- Darmini, A. A. S. R., dan Putra, I. N. W. A. 2008. Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Pengaruh-nya Pada Kinerja Individual Pada Bank Per-kreditasi Rakyat Di Kabupaten Tabanan <https://ojs.unud.ac.id/index.php/jiab/article/download/2584/1796>.
- Fatoni, Abdurahman. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. PT Rineka Cipta: Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2006. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Cetakan Keempat. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Mangkunegara, A. P. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Remaja RosdaKarya. Bandung.
- Nawawi, H. Hadafi. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ketiga. Yogyakarta: Gama Press.
- 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.
- Sugiyono. 2015. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D, Alfabeta, Bandung.
- T. Hani, Handoko dan Reksohadiprodjo. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perusahaan, Edisi Kedua, BPFE, Yogyakarta.