



Postgraduate Bosowa University Publishing (PBUP)

Indonesian Journal of Business and Management

e-ISSN: 2460-3767 p-ISSN: 2656-6885

<https://postgraduate.universitasbosowa.ac.id/index.php/jbm>



OPTIMALISASI SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN HOTEL HARPER PERINTIS MAKASSAR

Optimization of Human Resources To Performance of Harper Pioneer Hotel Employees Makassar

Dwi Rahmasari¹, Hasanuddin Remmang², Miah Said²

¹Hotel Harper Kota Makassar

²Program Studi Manajemen Program Pascasarjana Universitas Bosowa

Email: dwe.rachmasari@gmail.com

Diterima: 22 Januari 2022/Disetujui: 30 Juni 2022

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, mengetahui pengaruh pelatihan karyawan terhadap kinerja karyawan, mengetahui pengaruh motivasi karyawan terhadap kinerja karyawan, mengetahui manakah yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel Harper Perintis Makassar. Teknik dari pengumpulan data ini yang digunakan pada penelitian ini yaitu menggunakan data Primer. Pengumpulan data dilakukan dengan cara studi lapangan yang berupa observasi secara langsung, membagikan kuesioner serta interview kepada karyawan di Hotel Harper Perintis Makassar. Adapun Hasil dari penelitian ini menunjukkan adanya budaya organisasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Sumber Daya Manusia, Hotel, Kinerja, Karyawan

ABSTRACT

The purpose of this study is to find out how the performance of the employees of the Hotel Harper Perintis Makassar; knowing how much influence Organizational Culture has on employee performance at Harper Perintis Makassar Hotel; find out how much influence employee training has on employee performance at Harper Perintis Makassar Hotel; knowing how much influence employee motivation has on employee performance at Harper Perintis Makassar Hotel; knowing which one has the most influence on the performance of the employees of the Harper Perintis Makassar Hotel. The technique of collecting this data used in this study is to use primary data. This data collection was carried out by field studies in the form of direct observation, distributing questionnaires and interviews to employees at the Harper Perintis Hotel Makassar. The results of this study indicate that organizational culture has a positive and significant influence on employee performance; training has a positive and significant effect on employee performance; motivation has a positive and significant influence on employee performance.

Keywords: Human Resources, Hotel, Performance, Employees



This work is licensed under Creative Commons Attribution License 4.0 CC-BY International license

1. PENDAHULUAN

Memahami pentingnya sumber daya manusia sebagai dalam organisasi yang apapun bentuk dan tujuannya, organisasi ini dibuat untuk kepentingan manusia. Pentingnya sumber daya manusia dalam organisasi, maka harus mendapatkan tenaga kerja yang memiliki kualitas dan produktifitas yang bagus untuk dapat menjalankan organisasinya. Persaingan diluaran

saat ini sangat ketat terhadap sumber daya manusia adalah faktor terpenting dalam peran utama untuk menjaga kelanjutan organisasi, serta kepercayaan publik, sumber daya manusia adalah modal penting yang berharga dalam organisasi yang mencerminkan sumber daya tak berwujud dari yang nyata (Kalangi; 2010).

Karyawan adalah salah satu asset terpenting yang dimiliki oleh perusahaan. Karyawan adalah ujung tombak

dari sebuah organisasi yang menjadi faktor penting dalam hal keberhasilan atau kegagalan setiap organisasi. Untuk dapat memastikan kinerja dan retensi karyawan yang optimal maka perlu adanya pertimbangan dengan berbagai cara yang tepat untuk bisa memberikan penghargaan terhadap karyawan agar dapat menghasilkan visi dan target sesuai hasil yang di inginkan.

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

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

Pelatihan yaitu meningkatkan pengetahuan, keterampilan maupun keahlian setiap karyawan untuk proses pengembangan diri. Bekerja dengan baik dan sesuai standar operasional dari perusahaan merupakan pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan untuk karyawan agar kedepannya bisa mencapai target yang diinginkan. Dalam melakukan pelatihan maka perusahaan harus secara konsisten dalam pelaksanaannya agar segala jenis kebutuhan dari karyawan masing-masing dan kemampuan karyawan dalam menunjang operasional dapat dilakukan. Program pelatihan perusahaan yang dilakukan agar dapat mengukur kinerja karyawan setiap waktu dan dengan hal ini perusahaan mampu untuk mengevaluasi terhadap kinerja karyawan dengan lebih ditekankan pada program pelatihan ini. Komitmen yang di miliki secara mendalam dapat mendukung Kembali produk dan jasa yang disukai pada masa depan meski pengaruh usaha dan situasi pemasaran memiliki potensi menyebabkan beralihnya pelanggan termasuk dari Loyalitas (Kotler dan Keller, 2009).

Budaya Organisasi yaitu sikap, nilai, norma dan pengharapan Bersama yang harus dimiliki oleh anggota organisasi untuk suatu kerangka kerja kognitif. Budaya organisasi sebagai makna, sistem dan kepercayaan yang harus dianut Bersama-sama dalam suatu organisasi untuk dapat membedakan organisasi satu dengan yang lainnya.

Identitas atau karakter utama organisasi yang dipertahankan adalah budaya organisasi.

Karyawan Hotel Harper Perintis Makassar sangat membutuhkan adanya pelatihan kerja dimana dalam hal ini adalah menjadi peran bagi Human resources untuk memberikan training atau pelatihan terhadap karyawan terkait departemen masing masing, sehingga dapat nmeningkatkan Kinerja karyawan Hotel Harper Perintis Makassar. Selain itu motivasi atau kiat – kiat yang di berikan oleh HRD sangat berpengaruh terhadap semangat kerja setiap karyawan. Dalam hal ini peran HRD sangatlah penting untuk mengontrol dan memantau kinerja karyawan serta memberikan ide ide yang bisa membuat karyawan Hotel Harper Perintis Makassar berkembang.

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

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, mengetahui pengaruh pelatihan karyawan terhadap kinerja karyawan , mengetahui pengaruh motivasi karyawan terhadap kinerja karyawan, mengetahui manakah yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel Harper Perintis Makassar

2. METODE

Dalam melakukan penelitian ini, peneliti memilih jenis penelitian survey dengan pendekatan kuantitatif, yaitu penelitian yang menggunakan kata-kata, kalimat, gambar serta angka-angka dengan memakai sampel dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data pokok.

Menurut Usman dan Akbar (2006) penelitian deskriptif dimaksud membuat penerimaan penyandaran secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai fakta-fakta dan sifat-sifat tertentu. Menurut Sugiyono (2016) metode penelitian kuantitatif 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.

Penelitian ini dilakukan di Hotel Harper Perintis Makassar. Adapun waktu yang dibutuhkan dalam merampungkan penelitian ini adalah kurang lebih dua bulan yaitu mulai bulan Oktober sampai November 2021.

Jumlah sampel yang digunakan adalah 43 orang sebagai responden karyawan Hotel Harper Perintis Makassar. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh, yang merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi yang digunakan sebagai sampel. Arikunto (2010) menyatakan apabila populasi penelitian berjumlah kurang dari 100 maka sampel yang digunakan adalah seluruhnya. Karena jumlah sampel kurang dari 100 karyawan maka menggunakan sampel jenuh.

Menyusun instrumen merupakan langkah penting dalam pola prosedur penelitian. Instrumen berfungsi sebagai alat bantu dalam mengumpulkan data yang diperlukan. Bentuk instrumen berkaitan dengan metode pengumpulan data, misalnya metode wawancara yang instrumennya pedoman wawancara, metode angket atau kuesioner, instrumennya berupa angket atau kuesioner, metode tes instrumennya adalah soal tes, tetapi metode observasi instrumennya bernama cek-list. Menyusun instrumen pada dasarnya adalah menyusun alat evaluasi, karena mengevaluasi adalah memperoleh data tentang sesuatu yang diteliti dan hasil yang diperoleh dapat diukur dengan menggunakan standar yang telah ditentukan sebelumnya oleh peneliti. Dalam hal ini terdapat dua macam alat evaluasi yang dapat dikembangkan menjadi instrumen penelitian, yaitu tes dan non-tes.

Dalam penelitian ini, instrumen yang digunakan adalah angket atau kuisisioner yang merupakan metode pengumpulan data dari angket atau kuesioner. Angket atau kuesioner yang bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengetahuan responden tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di Hotel Harper Perintis Makassar, yakni berupa sejumlah pertanyaan tertulis, dengan menggunakan skala bertingkat, jawaban responden, dilengkapi dengan pernyataan bertingkat, biasanya menunjukkan skala sikap yang mencakup rentang dari sangat setuju sampai sangat tidak setuju terhadap pernyataannya.

Variabel dalam penelitian ini adalah variabel bebas dan variabel terikat. a. Variabel Bebas (Independent Variable) yaitu variabel yang menyebabkan dan mempengaruhi berubahnya atau timbulnya variabel terikat. Variabel bebas yang dipakai dalam penelitian ini yaitu budaya organisasi (X1), pelatihan (X2) dan motivasi (X3). b. Variabel Terikat (Dependent Variable) yaitu variabel yang dipengaruhi dengan adanya variabel bebas.

Variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kinerja karyawan (Y).

Pengumpulan data ini dapat dilakukan dengan beberapa cara untuk membaca, mengumpulkan, serta mempelajari beberapa buku dan referensi yang relevan dengan permasalahan yang akan dikaji. Salah satunya yaitu dengan dilakukan melalui studi pustaka terutama yang dapat berhubungan dengan data sekunder. untuk mendapatkan kejelasan konsep dalam upaya penyusunan landasan teori yang berguna dalam pembahasan.

Sementara itu, ada beberapa teknik pengumpulan data yang akan digunakan pada penelitian ini, yaitu menggunakan data primer. Data primer yang dilakukan melalui studi lapangan berupa observasi secara langsung, interview, dan membagikan kuisisioner secara langsung kepada karyawan di Hotel Harper Perintis Makassar.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Analisis statistik menggunakan SPSS (Statistical Package for Social Science). Peneliti terlebih dahulu melakukan pengujian ketepatan alat ukur dalam mengukur objek yang diteliti yaitu pengujian validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner dan pengujian reliabilitas digunakan untuk mengukur jawaban kuesioner yang diperoleh dari responden. Kemudian diuji asumsi klasik sebelum melakukan pengujian hipotesis. Pengujian asumsi klasik yang digunakan pada penelitian ini, yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi.
2. Analisis regresi linier berganda (Multiple Linear Regression Analysis). Menurut Purbayu (2005) bahwa korelasi berganda adalah hubungan dari beberapa variabel independen dengan satu variabel dependen. Jika suatu variabel dependen bergantung pada lebih dari satu variabel independen, hubungan kedua variabel tersebut disebut analisis regresi berganda (Wahid Sulaiman, 2004:).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Persepsi Variabel Penelitian mengenai Determinan Kinerja Karyawan (Budaya Organisasi, Pelatihan, Motivasi)

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

1) Persepsi Responden mengenai Budaya Organisasi

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

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

dapat diketahui bahwa persepsi responden mengenai budaya organisasi, maka diperoleh rata-rata indeks variabel budaya organisasi sebesar 4,80 dan dipersepsikan sangat tinggi. Hal ini berarti bahwa rata-rata karyawan yang bekerja pada Hotel Harper Perintis Makassar sudah memiliki budaya organisasi yang sangat tinggi sehingga memudahkan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

2) Persepsi Responden mengenai Pelatihan

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

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

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

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

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

3) Persepsi Responden mengenai Motivasi

Motivasi kerja adalah suatu dorongan psikologis seorang yang menentukan arah dari perilaku (*direction of behavior*) seseorang didalam organisasi, tingkat kegigihan, tingkat usaha (*level of effort*), atau ketahanan dalam menghadapi suatu tantangan atau permasalahan (*level of persistence*). Oleh karena itu, motivasi kerja dapat diartikan juga sebagai semangat kerja yang dimiliki karyawan untuk membuat karyawan tersebut bekerja dalam mencapai tujuan yang diinginkan. (George & Jones, 2005). unsur motivasi kerja dibagi menjadi tiga yaitu: arah perilaku (*direction of behavior*), tingkat kegigihan (*level of persistence*), tingkat usaha (*level of effort*).

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

Dapat diketahui bahwa persepsi responden mengenai pelatihan, maka diperoleh rata-rata indeks variabel pelatihan sebesar 4,83 dan dipersepsikan sangat tinggi. Hal ini berarti bahwa rata-rata karyawan yang bekerja pada Hotel Harper Perintis Makassar memiliki motivasi

sangat tinggi dalam meningkatkan kinerjanya sebagai karyawan.

4) Persepsi Responden mengenai Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan gambaran mengenai sejauhmana keberhasilan atau kegagalan organisasi dalam menjalankan tugas dan fungsi pokoknya dalam rangka mewujudkan saran, tujuan, visi dan misi. Menurut Wibowo (2016), kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi ekonomi. Kinerja dapat dipandang sebagai proses maupun hasil pekerjaan. Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja.

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

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

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

b. Uji Validitas dan Realibitas

1) Uji Validitas

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

Sugiyono (2016), validitas adalah alat ukur yang digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu instrumen (kuisisioner), dimana dalam penentuan layak atau tidaknya suatu item yang akan digunakan maka perlu ditetapkan suatu batas nilai standar ukuran nilai korelasi, sehingga suatu instrumen penelitian dapat dikatakan valid, apabila memiliki nilai korelasi sebesar 0,30. Dapat

diketahui bahwa hasil uji validitas dengan menggunakan SPSS versi 25 menunjukkan bahwa 21 item pertanyaan telah diuji, dan ternyata dari semua item pertanyaan tersebut mempunyai nilai *corrected item total correction* diatas nilai *r* standar yakni 0,30. Dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan sah (valid), sehingga setiap butir pertanyaan untuk budaya organisasi, pelatihan, motivasi layak untuk dianalisis.

2) Uji Reliabilitas

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

Sebagaimana uji validitas, uji reliabilitas juga dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS versi 25, hasil selengkapnya dapat diketahui bahwa hasil uji reliabilitas dengan menggunakan SPSS versi 25 menunjukkan dari 21 item pertanyaan yang sudah diuji, ternyata semua item tersebut mempunyai nilai koefisien alpha diatas nilai standar yakni 0,60. Dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan reliabel, sehingga setiap butir pertanyaan untuk budaya organisasi, pelatihan, motivasi reliabel dianalisis.

c. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

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

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

d. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan

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

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

e. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

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

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

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel Harper Perintis-Makassar. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel Harper Perintis-Makassar.

DAFTAR PUSTAKA

- Amron. 2010. Pengetahuan dan Produktivitas Skill Tenaga Kerja, Jakarta, Indonesia.
Daya, S. 1996. Manajemen Sumber Daya Manusia. Universitas Gunadarma.
Dessler, G. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Index.
Fadhilah Rahmawati, dkk, 2011. Efektivitas Pengalokasian Sumber Daya Manusia, Jakarta, Indonesia.

- George, J.M. & Jones, G.R. 2005. Understanding And Managing organizational behavior (4th ed.). New Jersey: Upper Saddle River Whetten, D.A., and Cameron, K.S. (2011). Developing Management skills (8th ed.). New Jersey: Upper Saddle River.
Handoko, T. Hani. 2012. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
Leonardo Agusta dan Eddy Madiono Sutanto . 2013. Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Haragon Surabaya. Jurnal AGORA Vol. 1, No. 3, 2013, hal 01-09.
Leonsheon Hasudungan .2017. Pengaruh Faktor Pendidikan, Umur dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Pekerjaan Umum Penata Ruang, Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kapuas Kalimantan Tengah. Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis, Vol 3, No 3, November 2017, hal 301 – 310.
Maksy Hassibuan S.P. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara: Jakarta.
Mangkunegara, A.P. 2005. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Cetakan I. Bandung: PT Refika Aditama.
Manusia, S.D., 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Mengelola Perekrutan, Administrasi, Laporan Kinerja, Pelatihan Internal dan Rapat Kerja Guru dan Karyawan.
Mohammad Muspawi. 2016. Menata Pengembangan Karier Sumber Daya Manusia Organisasi. Bumi Aksara: Jakarta.
Noe, Raymond A., John R., Hollenbeck., Barry G. & Patrick M.W. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia Mencapai Keunggulan Bersaing. Jakarta: Salemba Empat.
Riani, Asri Laksmi. 2011. Budaya Organisasi. Yogyakarta : Graha Ilmu.
Rifki Faisal. 2016. Pengaruh Fungsi Manajemen terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Home Industri Astri Rahayu di Majalengka. Jurnal Ilmu Pertanian dan Peternakan . Universitas Majalengka.
Riny Chandra. 2017. Pengaruh Beban dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang di Langsa. Jurnal manajemen dan Keuangan . Universitas Samudra.
Robins, Stephen P. 2004. Manajemen. Jakarta: Indeks
Siagian, Sondang P. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
Suharjo, 2007. Program Kerja Perusahaan. Jakarta. Indonesia
Sunnyoto, D. 2012. Teori, Kuisioner Dan Analisis Data Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: CAPS.
Wibowo. 2016. Manajemen Kinerja. Edisi Kelima. Penerbit: Rja Grafindo Persada. Jakarta.
Yuniadi Mayowan . Rodiathul Kusuma Wardani dan M. Djudi Mukzam 2016. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan