

ANALISIS PENGARUH PELATIHAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA HOTEL ASTON DI PONTIANAK

Hendri Supriandi

email: hendipetrus18@gmail.com

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Widya Dharma Pontianak

ABSTRAK

Kajian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh antara pelatihan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Hotel Aston di Pontianak. Bentuk penelitian ini menggunakan metode asosiatif dengan teknik analisis data kuantitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan studi dokumenter. Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan *nonprobability sampling* dengan teknik *sampling insidental*. Sampel berjumlah 104 orang karyawan Hotel Aston di Pontianak. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif terhadap karakteristik responden dan pengujian pada kuesioner dilakukan dengan uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, pengujian model dan analisis regresi berganda. Berdasarkan hasil dari pengujian yang dilakukan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan pelatihan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Hotel Aston di Pontianak.

KATA KUNCI: Pelatihan, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan peranan penting bagi setiap perusahaan dalam menunjang keberhasilan untuk mencapai tujuannya. Pengelolaan sumber daya manusia diharapkan dapat berpengaruh pada peningkatan kinerja para karyawan yang akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk bertahan dalam persaingan bisnis. Salah satu permasalahan yang dihadapi perusahaan adalah bagaimana perusahaan bisa meningkatkan kinerja karyawannya. Moehariono (2012: 95): “Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.” Upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tanggung jawab dan tantangan bagi manajemen perusahaan karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup dari perusahaan tergantung pada kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya. Peningkatan kinerja karyawan pada suatu perusahaan dapat dilihat antara pengaruh pelatihan dan budaya organisasinya. Pelatihan diperlukan karena adanya

tuntutan kebutuhan akan persaingan perusahaan serta kesenjangan antara kemampuan pekerja dengan keterampilan yang dibutuhkan untuk menempati posisi baru sesuai dengan kapasitasnya masing-masing dalam bekerja. (Ginting, 2021)

Pelatihan pada dasarnya sebagai upaya yang dilakukan untuk memperoleh pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dapat digunakan segera untuk meningkatkan kinerja (Pribadi, 2014: 2). Budaya organisasi menjadi faktor lain dari pelatihan yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan pada perusahaan. Wibowo (2011: 19): “Budaya organisasi adalah filosofi dasar organisasi yang memuat keyakinan, norma-norma, dan nilai-nilai bersama yang menjadi karakteristik inti tentang bagaimana cara melakukan sesuatu dalam organisasi.” Peran manajemen perusahaan diharapkan tepat dalam melakukan pengelolaan karyawan agar dapat mengalami peningkatan kinerja yang dihasilkan. Permasalahan yang terjadi di dalam perusahaan jika sumber daya manusia atau karyawan memiliki pelatihan dan budaya organisasi yang rendah sehingga dapat berdampak negatif terhadap perusahaan dan menyebabkan tingginya tingkat keluar masuk karyawan dalam perusahaan. Berdasarkan dari uraian pendahuluan tersebut, maka peneliti tertarik untuk menguji Pengaruh Pelatihan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Aston di Pontianak.

KAJIAN TEORITIS

Sumber daya manusia yang handal diperlukan setiap perusahaan, khususnya perusahaan berskala besar untuk mendorong dan memajukan perusahaan tersebut menjadi perusahaan terdepan di bidangnya. Dalam menentukan kebutuhan sumber daya manusia suatu perusahaan terutama yang berkaitan dengan kinerjanya, perusahaan dapat menempatkan orang yang tepat pada jabatan yang tepat, maka harus diketahui rincian dan persoalan yang menjadi tuntutan berdasarkan analisis fungsi, tugas, wewenang, dan tanggung jawabnya dalam pekerjaan. Fungsi operasional sumber daya manusia merupakan dasar pelaksanaan proses yang efisien dan efektif dalam pencapaian perusahaan yaitu perencanaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian (Widodo, 2015: 8).

Salah satu usaha yang dapat perusahaan lakukan dalam meningkatkan kinerja karyawannya yaitu melalui pelatihan dan budaya organisasi. Adapun, pelatihan dan budaya organisasi dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pelatihan

Pelatihan merupakan salah satu komponen yang penting dalam pengembangan sumber daya manusia perusahaan. Pelatihan pada dasarnya sebagai upaya yang dilakukan untuk memperoleh pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dapat digunakan segera untuk meningkatkan kinerja (Pribadi, 2014: 2). Sedangkan Widodo (2015: 82): “Pelatihan merupakan serangkaian aktivitas dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya”. Orientasi di dalam pelatihan akan memberikan manfaat kepada karyawan serta perusahaan dalam proses pembelajaran yang memungkinkan karyawan melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar kerja yang berlaku dalam perusahaan, oleh karena itu pelatihan perlu dilaksanakan secara efektif dan efisien. Untuk dapat menciptakan pelatihan yang efektif dan efisien yaitu sesuai dengan apa yang dibutuhkan organisasi, perancangan sistem pelatihan dan pengajaran harus dilakukan dengan tepat.

Program pelatihan yang dilaksanakan secara efektif dan efisien akan memberikan kontribusi yang positif terhadap kemajuan perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2008: 69) kriteria yang dapat digunakan dalam pengukuran pelatihan sebagai berikut:

- a. Pendapat. Didasarkan pada pendapat peserta pelatihan mengenai program pelatihan yang telah dilakukan. Bagaimana pendapat peserta mengenai materi yang diberikan, pelatih, metode yang digunakan, dan situasi pelatihan.
- b. Belajar. Diperoleh dengan menggunakan tes pengetahuan, tes keterampilan yang mengukur *skill*, dan kemampuan peserta.
- c. Perilaku. Sejauh mana ada perubahan perilaku peserta sebelum pelatihan dan setelah pelatihan.
- d. Hasil. Dihubungkan dengan hasil yang diperoleh seperti menekan *turnover*, berkurangnya tingkat absen, meningkatnya produktivitas, meningkatnya penjualan, dan meningkatnya kualitas kerja dan produksi.

Kebutuhan akan pelatihan harus menekankan pada sumber daya yang tersedia di lingkungan perusahaan. Pertimbangan mengenai siapa yang harus dilatih, jenis pelatihan, dan bagaimana pelatihan akan menguntungkan harus menjadi masukan dalam penilaian. Jenis pelatihan yang dilakukan dalam perusahaan menurut Widodo (2015: 87) sebagai berikut:

- a. Pelatihan dalam kerja (*on the job training*)
- b. Magang (*apprenticeship*)
- c. Pelatihan di luar kerja (*off the job training*)
- d. Pelatihan di tempat mirip sesungguhnya (*vestibule training*)
- e. Simulasi kerja (*job simulation*).

Pelatihan yang dilakukan akan memberikan manfaat kepada karyawan dalam meningkatkan mutu hasil pekerjaan, mengoptimalkan produktivitas kerja, meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja, meningkatkan kompetensi, dan membuat percaya diri dalam melaksanakan tugas. Berdasarkan pembahasan tersebut maka dapat diartikan bahwa pelatihan merupakan proses belajar yang memungkinkan para karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan kebutuhan dan standar yang ditetapkan.

2. Budaya Organisasi

Peran dari budaya organisasi sangat menentukan bagi pencapaian dan tujuan pada setiap perusahaan. Budaya mengandung pengertian lingkup yang sangat luas dalam setiap organisasi dan mempunyai budaya masing-masing yang berbeda dengan organisasi lainnya. Budaya organisasi masih terbuka kemungkinan adanya satu atau lebih subkultur. Subkultur merupakan budaya yang ada dalam unit kerja yang menjadi bagian dari keseluruhan organisasi (Wibowo, 2011: 10). Lebih lanjut, menurut Wibowo (2011: 19): “Budaya organisasi adalah filosofi dasar organisasi yang memuat keyakinan, norma-norma, dan nilai-nilai bersama yang menjadi karakteristik inti tentang bagaimana cara melakukan sesuatu dalam organisasi.” Akar dari suatu budaya organisasi adalah serangkaian karakteristik yang secara kolektif dihargai semua anggota organisasi. Karakteristik budaya organisasi menunjukkan ciri, sifat, unsur atau elemen yang terdapat dalam suatu budaya organisasi.

Robbins dan Coulter (2010: 64) mengemukakan karakteristik budaya organisasi yaitu:

- a. Inovasi dan pengambilan risiko. Seberapa besar organisasi mendorong para karyawannya untuk bersikap inovatif dan berani mengambil risiko.
- b. Perhatian pada detail. Seberapa dalam ketelitian analisis dan perhatian pada detail yang dituntut oleh organisasi dari karyawannya.
- c. Orientasi hasil. Seberapa besar organisasi menekankan pada pencapaian sasaran (hasil), ketimbang cara mencapai sasaran (proses).

- d. Orientasi manusia. Seberapa jauh organisasi bersedia mempertimbangkan faktor manusia di dalam pengambilan keputusan manajemen.
- e. Orientasi tim. Seberapa besar organisasi menekankan pada kerja kelompok ketimbang kerja individu dalam menyelesaikan tugas-tugas.
- f. Agresivitas. Seberapa besar organisasi mendorong para karyawannya untuk saling bersaing ketimbang saling bekerja sama.
- g. Stabilitas. Seberapa besar organisasi menekankan pada pemeliharaan status quo di dalam pengambilan berbagai keputusan dan tindakan.

Berdasarkan pembahasan mengenai budaya organisasi tersebut maka dapat diartikan budaya organisasi akan memudahkan karyawan untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan perusahaan, dan membantu karyawan untuk mengetahui tindakan apa yang seharusnya dilakukan sesuai dengan nilai-nilai yang ada dalam perusahaan dan menjunjung tinggi nilai-nilai tersebut sebagai pedoman bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, dengan kata lain, sistem nilai organisasi dianut oleh anggota organisasi tersebut dapat berpengaruh pada cara bekerja dan berperilaku dari para karyawan.

3. Kinerja Karyawan

Kinerja memiliki pengertian dan makna yang sangat luas, bukan hanya sekedar dari hasil kerja namun bagaimana pelaksanaan serta penerapannya pada pekerjaan dalam proses meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Moeheriono (2012: 95): “Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi”.

Untuk mendapatkan kontribusi karyawan yang optimal, manajemen harus memahami secara mendalam strategi untuk mengelola, mengukur dan meningkatkan kinerja yang dimulai terlebih dahulu dengan menentukan ukuran-ukuran dari kinerja tersebut.

Menurut Robbins dalam Bintoro dan Daryanto (2017: 107) terdapat lima indikator untuk mengukur kinerja karyawan, sebagai berikut:

- a. Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- b. Kuantitas. Jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

- c. Ketepatan waktu. Tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- d. Efektivitas. Tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, dan bahan baku) yang dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- e. Kemandirian. Tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya sesuai komitmen kerja.

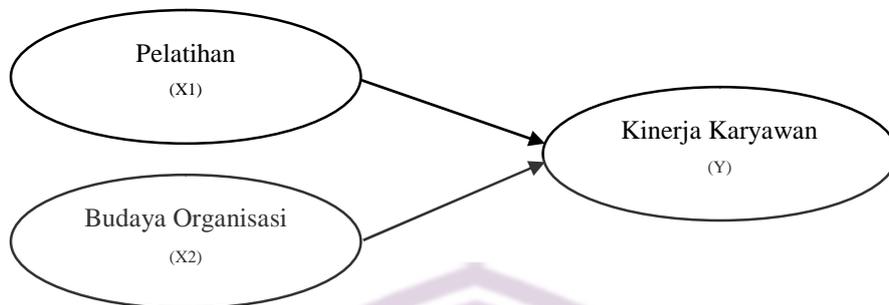
Berdasarkan penjelasan dan pembahasan mengenai kinerja karyawan maka dapat diartikan bahwa dalam pencapaian kinerja tentu harus melalui suatu usaha yang menyeluruh dan sistematis misalnya memperbaiki prosedur dan menetapkan standar-standar pencapaian dalam bekerja.

Berikut merupakan hasil dari penelitian terdahulu berkaitan dengan penelitian ini mengenai variabel pelatihan, budaya organisasi dan kinerja karyawan ditunjukkan pada Tabel 1:

TABEL 1
PENELITIAN TERDAHULU

No	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Agusta dan Sutanto (2013)	Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Haragon Surabaya.	Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2	Arianty (2014)	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai.	Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3	Marjaya dan Pasaribu (2019)	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan.	Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
4	Muis, Jufrizen dan Fahmi (2018)	Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.	Budaya berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
5	Rustiana (2010)	Evektivitas Pelatihan Bagi Peningkatan Kinerja Karyawan.	Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

GAMBAR 1
KERANGKA KONSEPTUAL



Sumber: Data Olahan, 2019

Rumusan hipotesis berdasarkan hasil dari pembahasan di atas:

- H₁: Terdapat pengaruh pelatihan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Hotel Aston di Pontianak.
- H₂: Terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Aston di Pontianak.
- H₃: Terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Hotel Aston di Pontianak.

METODE PENELITIAN

Bentuk penelitian ini menggunakan metode asosiatif dengan teknik analisis data kuantitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan studi dokumenter. Populasi penelitian sebanyak 140 orang dengan sampel diperoleh 104 orang yang dihitung menggunakan rumus slovin dengan *error tolerance* 0,05. Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan *nonprobability sampling* dengan teknik *sampling insidental*. Kuesioner diolah dengan bobot penilaian berdasarkan skala *likert* menggunakan aplikasi SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 22.

Metode analisis data yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif terhadap karakteristik responden dan pengujian pada kuesioner dilakukan dengan uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, pengujian model dan analisis regresi berganda.

PEMBAHASAN

a. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

1) Uji Validitas

Digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur dan bisa menampilkan apa yang harus ditampilkan (Sugiyono, 2015: 212). Uji validitas dinyatakan valid apabila nilai R_{hitung} lebih besar dari R_{tabel} . Hasil dari pengujian validitas ditunjukkan pada Tabel 2 berikut:

TABEL 2
UJI VALIDITAS

Variabel	Item	R_{hitung}	R_{tabel}	Hasil
Pelatihan	X1.1	0,574	0,193	Valid
	X1.2	0,462	0,193	Valid
	X1.3	0,579	0,193	Valid
	X1.4	0,412	0,193	Valid
	X1.5	0,739	0,193	Valid
	X1.6	0,424	0,193	Valid
	X1.7	0,631	0,193	Valid
	X1.8	0,569	0,193	Valid
	X1.9	0,564	0,193	Valid
	X1.10	0,382	0,193	Valid
	X1.11	0,640	0,193	Valid
	X1.12	0,446	0,193	Valid
Budaya Organisasi	X2.1	0,473	0,193	Valid
	X2.2	0,460	0,193	Valid
	X2.3	0,470	0,193	Valid
	X2.4	0,363	0,193	Valid
	X2.5	0,464	0,193	Valid
	X2.6	0,346	0,193	Valid
	X2.7	0,410	0,193	Valid
	X2.8	0,449	0,193	Valid
	X2.9	0,637	0,193	Valid
	X2.10	0,384	0,193	Valid
	X2.11	0,639	0,193	Valid
	X2.12	0,376	0,193	Valid
	X2.13	0,338	0,193	Valid
	X2.14	0,502	0,193	Valid
	X2.15	0,664	0,193	Valid
	X2.16	0,576	0,193	Valid
	X2.17	0,420	0,193	Valid
	X2.18	0,393	0,193	Valid
Kinerja Karyawan	X3.1	0,550	0,193	Valid
	X3.2	0,320	0,193	Valid
	X3.3	0,396	0,193	Valid
	X3.4	0,528	0,193	Valid

	X3.5	0,611	0,193	Valid
	X3.6	0,368	0,193	Valid
	X3.7	0,456	0,193	Valid
	X3.8	0,333	0,193	Valid
	X3.9	0,483	0,193	Valid
	X3.10	0,364	0,193	Valid
	X3.11	0,541	0,193	Valid
	X3.12	0,471	0,193	Valid
	X3.13	0,407	0,193	Valid
	X3.14	0,619	0,193	Valid
	X3.15	0,460	0,193	Valid

Sumber: Output SPSS Versi 22, 2019

Berdasarkan Tabel 2 diketahui bahwa item pernyataan pada variabel pelatihan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan lolos uji validitas karena hasil nilai R_{hitung} lebih besar dari R_{tabel} .

2) Uji Reliabilitas

Digunakan untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2015: 212). Dikatakan reliable apabila nilai dari *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,60. Hasil dari pengujian reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 3 berikut:

TABEL 3
UJI RELIABILITAS

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Variabel Pelatihan (X_1)	0,766	<i>Reliable</i>
Variabel Budaya Organisasi (X_2)	0,783	<i>Reliable</i>
Variabel Kinerja Karyawan (Y)	0,735	<i>Reliable</i>

Sumber: Output SPSS Versi 22, 2019

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada Tabel 3 dapat dilihat bahwa antara masing-masing variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60.

Uji reliabilitas *Cronbach's Alpha* untuk setiap masing-masing variabel dapat diterima dan diandalkan karena melebihi nilai standar yang telah ditetapkan yaitu 0,60.

b. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Digunakan untuk mengetahui apakah distribusi data pada tiap-tiap variabel normal atau tidak (Priyatno, 2013: 56).

Normal apabila memiliki nilai probabilitas lebih besar dari nilai signifikansi 0,05. Metode yang digunakan adalah uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov*. Berikut hasil dari uji normalitas ditunjukkan pada Tabel 4:

TABEL 4
UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		104
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,68497775
Most Extreme Differences	Absolute	,060
	Positive	,049
	Negative	-,060
Test Statistic		,060
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: Output SPSS Versi 22, 2019

Berdasarkan hasil uji normalitas pada Tabel 4 diperoleh angka signifikansi 0,200 atau lebih dari 0,05 maka model regresi dinyatakan lolos uji normalitas.

2) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas merupakan keadaan dimana antara dua variabel independen atau lebih pada model regresi terjadi hubungan linier yang sempurna atau mendekati sempurna (Priyatno, 2013: 59).

Uji multikolinieritas dilihat pada besaran *Variance Inflation Factor (VIF)* dan *Tolerance*. Model regresi bebas multikolinieritas adalah angka *tolerance* lebih dari 0,10 dan jika nilai *VIF* kurang dari 10,00 maka tidak terjadi gejala multikolinieritas. Berikut hasil uji multikolinieritas ditunjukkan pada Tabel 5:

TABEL 5
UJI MULTIKOLINIERITAS

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	15,583	3,891		4,005	,000		
PELATIHAN	,273	,096	,250	2,853	,005	,606	1,651
BUDAYA ORGANISASI	,438	,071	,544	6,198	,000	,606	1,651

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Output SPSS Versi 22, 2019

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas pada Tabel 5 nilai *tolerance* sama yaitu 0,606 lebih dari 0,10 dan VIF (*Variance Inflation Factor*) 1,651 atau kurang dari 10,00. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas.

3) Uji Heteroskedastisitas

Menurut Priyatno (2013: 60): “Heterokedastisitas adalah keadaan dimana terjadinya ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi”. Model regresi terjadi heteroskedastisitas apabila mempunyai nilai signifikansi lebih dari 0,05. Berikut hasil dari uji heteroskedastisitas ditunjukkan pada Tabel 6:

TABEL 6
UJI HETEROSKEDASTISITAS

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-1,539	2,798		-,550	,584
PELATIHAN	,054	,050	,111	1,097	,275
BUDAYA ORGANISASI	,030	,033	,091	,902	,369

a. Dependent Variable: RES_2

Sumber: Output SPSS Versi 22, 2019

Berdasarkan Tabel 6 di atas diketahui nilai signifikansi pada variabel pelatihan adalah 0,275 dan variabel budaya organisasi 0,369. Nilai signifikansi

antara kedua variabel tersebut lebih dari 0,05 atau tidak adanya masalah heteroskedastisitas.

c. Uji F

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Priyatno, 2013: 48). Apabila F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} maka H_0 ditolak dan H_a diterima lebih lanjut jika F_{hitung} lebih kecil dari F_{tabel} maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil dari uji F ditunjukkan pada Tabel 9 berikut:

TABEL 9
UJI F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1572,270	2	786,135	56,769	,000 ^b
Residual	1398,643	101	13,848		
Total	2970,913	103			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), BUDAYA ORGANISASI, PELATIHAN

Sumber: Output SPSS Versi 22, 2019

Berdasarkan Tabel 9 diketahui nilai F_{hitung} diperoleh sebesar 56,769 dan lebih besar dari nilai F_{tabel} yaitu 3,08 dengan nilai signifikansi 0,000 kurang dari 0,05, sehingga dapat dinyatakan layak dan lolos uji F.

d. Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Priyatno (2013: 56): “Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase sumbangan pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen.” Berikut hasil analisis koefisien determinasi (R^2) dilihat pada Tabel 8:

TABEL 8
ANALISIS KOEFISIEN DETERMINASI (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,727 ^a	,529	,520	3,721

a. Predictors: (Constant), BUDAYA ORGANISASI, PELATIHAN

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Output SPSS Versi 22, 2019

Berdasarkan Tabel 8 nilai dari *R Square* 0,529 atau 52,9 persen. Dari hasil tersebut dapat dilihat bahwa sebanyak 52,9 persen kinerja karyawan pada Hotel Aston di Pontianak dipengaruhi oleh pelatihan dan budaya organisasi, 47,1 persen dipengaruhi berbagai faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian.

e. Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Priyatno (2013: 47): “Analisis regresi linear berganda digunakan untuk meramalkan variabel dependen jika variabel independen dinaikkan atau diturunkan.” Berikut uji analisis regresi linear berganda ditunjukkan pada Tabel 7:

TABEL 7
ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	15,583	3,891		4,005	,000
PELATIHAN	,273	,096	,250	2,853	,005
BUDAYA ORGANISASI	,438	,071	,544	6,198	,000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Output SPSS Versi 22, 2019

Berdasarkan Tabel 7 diketahui hasil uji analisis regresi linear berganda yaitu:

$$Y = 0,250 X_1 + 0,544 X_2$$

1. Nilai koefisien pada variabel pelatihan 0,250 yang menunjukkan adanya pengaruh positif antara pelatihan terhadap kinerja karyawan.
2. Nilai koefisien regresi pada variabel budaya organisasi 0,544 yang menunjukkan adanya pengaruh positif antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

f. Uji t

Digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen (Priyatno, 2013: 50). Jika T_{hitung} lebih dari T_{tabel} maka H_0 ditolak dan T_{hitung} kurang dari T_{tabel} H_0 diterima. Hasil uji t ditunjukkan pada Tabel 10 berikut:

TABEL 10
UJI t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	15,583	3,891		4,005	,000
PELATIHAN	,273	,096	,250	2,853	,005
BUDAYA ORGANISASI	,438	,071	,544	6,198	,000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Output SPSS Versi 22, 2019

Berdasarkan Tabel 10 di atas diketahui nilai T_{hitung} pada variabel pelatihan 2,853 lebih dari T_{tabel} 1,660 dengan nilai signifikansi 0,005 kurang dari 0,05 maka diartikan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada Hotel Aston di Pontianak. Adapun nilai T_{hitung} variabel budaya organisasi 6,198 lebih dari T_{tabel} yaitu 1,660 dengan nilai signifikansi 0,000 kurang dari 0,05 hal ini berarti budaya organisasi pada Hotel Aston di Pontianak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Berdasarkan hasil dari analisis dan pembahasan dalam penelitian dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada Hotel Aston di Pontianak. Saran yang penulis berikan yaitu diharapkan pihak manajemen selalu memberikan dukungan atas kegiatan pelaksanaan pelatihan yang dilakukan dengan melaksanakan program pelatihan secara kontinu atau berkelanjutan serta menanamkan pemahaman budaya organisasi dengan menekankan pada keagresivitasan dalam bekerja kepada karyawan untuk berani berinovasi dan mengambil risiko yang dapat memberikan manfaat secara maksimal dalam upaya peningkatan kinerja dari karyawan Hotel Aston di Pontianak.

DAFTAR PUSTAKA

- Ginting, S. (2021). The Effect of Organizational Climate and Job Satisfaction on the Formation of OCB in Marketing Staff of PT AJMI Pontianak Branch. *Journal of Asian Multicultural Research for Economy and Management Study*, 2(4), 76-83.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2008. *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Moeheriono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Pribadi, Benny. A. 2014. *Implementasi Model Addie: Desain dan Pengembangan Program Pelatihan Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Priyatno, Duwi. 2013. *Analisis Korelasi, Regresi, dan Multivariate dengan SPSS*. Yogyakarta: Gava Media.
- Robbins, Stephen P., dan Mary Coulter. 2010. *Manajemen edisi kesepuluh* (judul asli: Management Tenth Edition). Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Dharma. 2014. *Pedoman Penulisan Skripsi*, edisi revisi kesembilan. Pontianak: STIE Widya Dharma.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2015. *Metode Penelitian Tindakan Komprehensif: Untuk Perbaikan Kinerja dan Pengembangan Ilmu Tindakan*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. 2011. *Budaya Organisasi: Sebuah Kebutuhan untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Widodo, Suparno Eko. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.