

ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, PELATIHAN, DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA HOTEL MERPATI DI PONTIANAK

Vera Juwelly

Email: verajuwelly88@gmail.com

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Widya Dharma Pontianak

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan, pelatihan, dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan pada Hotel Merpati di Pontianak. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Hotel Merpati di Pontianak. Teknik pengambilan sampel adalah sampling aksidental. Metode mengumpulkan data menggunakan kuesioner, dan studi dokumentasi. Data yang diperoleh kemudian diproses dengan bantuan program SPSS 22 dengan pengujian validitas, reliabilitas, asumsi klasik, koefisien determinasi (R^2), analisis linear berganda dan pengujian hipotesis dengan uji F dan uji t. Pengujian data diproses dengan tingkat kesalahan yang dipakai pada penelitian ini adalah sebesar 5,00 persen. Hasil uji F menunjukkan bahwa secara simultan variabel gaya kepemimpinan, pelatihan, dan komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Hotel Merpati di Pontianak. Saran dari peneliti ke depannya dalam melakukan penilaian terhadap kinerja karyawan pada perusahaan adalah menggunakan variabel gaya kepemimpinan, pelatihan, dan kinerja karyawan.

KATA KUNCI: gaya kepemimpinan, pelatihan, komitmen organisasional, kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang paling penting agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik. Perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan memiliki keterampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan dapat meningkat. Dalam mencapai tujuan organisasi, setiap organisasi memerlukan sumber daya manusia yang dapat mengelola perusahaan dengan baik. Begitu pula perusahaan yang bergerak di bidang perhotelan yaitu Hotel Merpati di Pontianak. Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang perhotelan peran sumber daya manusia dengan kinerja yang baik sangat dibutuhkan perusahaan untuk membantu kelancaran operasional dan pencapaian tujuan perusahaan. Perusahaan Hotel Merpati yang didirikan pada tahun 1995 oleh Tjemerlang The. Awal mula bisnis perhotelan ini adalah Tjemerlang The menekuni usaha di bidang travel yang menawarkan jasa penjualan tiket pesawat terbang. Dikarenakan usaha

tersebut semakin berkembang sehingga Tjemerlang The memiliki ide untuk mendirikan Hotel Merpati.

Agar usaha Hotel merpati ini dapat semakin berkembang perusahaan memerlukan karyawan yang dapat membantu menjalankan usaha tersebut dengan baik, agar dapat mengetahui karyawan mana yang bekerja dengan baik bisa dilihat dari kinerja karyawan tersebut. (Lianto, 2019). Dalam upaya mengoptimalkan pencapaian kinerja karyawan di perusahaan, gaya kepemimpinan yang ada dalam perusahaan juga sangat mempengaruhi tercapainya kinerja karyawan yang diinginkan, pelatihan juga tentu diperlukan sebagai proses yang dapat meningkatkan keterampilan karyawan, serta dibutuhkan loyalitas karyawan melalui komitmen organisasional agar karyawan dapat memberikan hasil kerja yang terbaik.

Kepemimpinan dalam suatu perusahaan dibutuhkan sebagai arahan yang benar dan diterapkan dalam suatu perusahaan untuk menunjukkan keteraturan karyawan dalam bekerja sehingga dengan kepemimpinan yang baik dan jelas dapat menuntun karyawan dan mendukung hasil kerja yang sesuai dengan yang diharapkan dan membantu menghasilkan kinerja karyawan yang optimal.

Pelatihan juga memiliki peran penting dalam meningkatkan hasil kerja karyawan bagi perusahaan. Dengan adanya pelatihan yang diberikan, sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan secara serentak diharapkan memiliki keterampilan dan kemampuan tertentu untuk mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Suatu perusahaan juga harus mempunyai komitmen organisasional yang dapat memacu dan untuk mendorong kemajuan organisasi agar perusahaan dapat mencapai tujuannya semaksimal mungkin. Dari penjelasa-penjelasan tersebut membuat penulis tertarik untuk memilih variabel gaya kepemimpinan, pelatihan dan komitmen organisasional karena penulis ingin melihat seberapa besar dan seberapa jauh pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen di hotel Merpati Pontianak.

KAJIAN TEORITIS

Berikut ini akan dipaparkan mengenai variabel-variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini:

1. Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan “proses mempengaruhi” orang lain dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sehingga tanpa pengarahan yang baik dari perusahaan karyawan tidak bisa bekerja dengan rapi sesuai dengan peraturan yang diterapkan oleh perusahaan. (Winarno, 2011). Berdasarkan Teori Path Goal menurut Safaria (2004: 77), terdapat empat indikator gaya kepemimpinan, yaitu:

- a. Kepemimpinan direktif
Digambarkan sebagai pemimpin yang menunjukkan dominasi dalam mengarahkan, mengawasi, dan mengatur bawahan secara ketat seperti apa yang harus bawahan kerjakan, bagaimana caranya, kapan, dimana dan sebagainya.
- b. Kepemimpinan supportif
Digambarkan sebagai pemimpin yang menunjukkan perhatian besar pada kesejahteraan dan pemenuhan kebutuhan bawahan.
- c. Kepemimpinan partisipatif
Pada gaya kepemimpinan ini pemimpin yang lebih banyak mengkonsultasikan dan mendiskusikan masalah pada bawahan sebelum membuat keputusan.
- d. Kepemimpinan Orientasi Berprestasi

Gaya kepemimpinan menunjukkan bagaimana seorang pemimpin akan mengajak atau mengajarkan bagaimana cara kerja yang harus dilaksanakan sesuai dengan keinginan pemimpin tersebut. Gaya kepemimpinan ini digambarkan sebagai pemimpin yang menetapkan tujuan yang jelas dan mempunyai tantangan besar untuk bawahan. Dari hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Pangandaheng, S.Saerang, Loindong (2017) didapatkan Gaya Kepemimpin berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai. semakin baik kepemimpinan, maka kinerja pegawai akan meningkat.

2. Pelatihan

Pelatihan diartikan sebagai proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan. Pelatihan juga meliputi perubahan sikap sehingga semua karyawan dapat melakukan pekerjaannya lebih efektif sesuai masing-masing bagian dalam organisasi (Kaswan, 2016: 2). Dari hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wijayanto, Dotulong (2017) didapatkan hasil bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 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. Dimensi pelatihan menurut Mangkunegara (2011: 57) yaitu:

a. Instruktur

1) Pendidikan

Pendidikan lebih diarahkan pada peningkatan kemampuan (*ability*) seseorang guna memaksimalkan penyampaian materi kepada peserta pelatihan.

2) Penguasaan materi

Penguasaan materi bagi seorang instruktur merupakan hal yang penting untuk dapat melakukan proses pelatihan dengan baik sehingga para peserta pelatihan dapat memahami materi yang hendak disampaikan.

b. Peserta

1) Semangat mengikuti pelatihan

Hal ini merupakan salah satu faktor yang menentukan proses pelatihan. Jika instruktur bersemangat dalam memberikan materi pelatihan maka peserta pelatihan pun akan bersemangat mengikuti program pelatihan tersebut, dan sebaliknya.

2) Seleksi

Proses seleksi, yaitu pemilihan sekelompok orang yang paling memenuhi kriteria untuk posisi yang tersedia di perusahaan.

c. Materi

1) Sesuai tujuan

Materi yang diberikan dalam program pelatihan kepada peserta pelatihan harus sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan.

2) Sesuai komponen peserta

Materi yang diberikan dalam program pelatihan akan lebih efektif apabila sesuai dengan komponen peserta sehingga program pelatihan tersebut dapat menambah kemampuan peserta.

3) Penetapan sasaran

Materi yang diberikan kepada peserta harus tepat sasaran sehingga mampu mendorong peserta pelatihan untuk mengaplikasikan materi yang telah disampaikan dalam melaksanakan pekerjaannya.

d. Metode

1) Sosialisasi tujuan

Metode penyampaian sesuai dengan materi yang hendak disampaikan, sehingga diharapkan peserta pelatihan dapat menangkap maksud dan tujuan dari apa yang disampaikan oleh instruktur.

2) Memiliki sasaran yang jelas

Agar lebih menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif apabila memiliki sasaran yang jelas yaitu memperlihatkan pemahaman terhadap kebutuhan peserta pelatihan.

e. Tujuan

Meningkatkan keterampilan

Hasil yang diharapkan dari pelatihan yang diselenggarakan yaitu dapat meningkatkan keterampilan/ skill, pengetahuan dan tingkah laku peserta atau calon karyawan baru.

3. Komitmen Organisasional

Komitmen organisasional adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. komitmen organisasional pegawai merupakan identifikasi rasa keterlibatan, dan loyalitas yang ditampakkan oleh pegawai terhadap organisasi yang menjadi tempatnya untuk mengabdikan dan bekerja (Priansa, 2016: 232).

Menurut Allen dan Meyer dalam Luthans (2006: 249-250) komitmen organisasi dibagi dalam tiga komponen yaitu:

- a. Komitmen afektif (*continuence commitment*)
Adalah keterikatan emosional karyawan, identifikasi, dan keterlibatan dalam organisasi.
- b. Komitmen normatif (*normative commitment*)
Adalah perasaan wajib untuk tetap berada dalam organisasi karena memang harus begitu, tindakan tersebut merupakan hal benar yang harus dilakukan.
- c. Komitmen kontinu (*continuence commitment*)
Adalah komitmen berdasarkan kerugian yang berhubungan dengan keluarnya karyawan dari organisasi.

4. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan didefinisikan sebagai suatu hasil atau prestasi yang telah dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, ukuran atau standart yang ditetapkan oleh perusahaan tempat mereka bekerja. Menurut Priansa (2016: 269), kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi. Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator, menurut Mondy, Noe, Premaux dalam Priansa (2016: 271), yaitu:

- a. Kualitas. Pekerjaan yang berhubungan dengan pertimbangan ketelitian, resisi, kerapian, dan kelengkapan didalam menangani tugas-tugas yang ada di dalam organisasi.
- b. Kuantitas. Kuantitas pekerjaan berhubungan dengan volume pekerjaan dan produktivitas kerja yang dihasilkan oleh pegawai dalam kurun waktu tertentu.
- c. Kemandirian. berkenaan dengan pertimbangan derajat kemampuan pegawai untuk bekerja dan pengamban tugas secara mandiri dengan meminimalisir bantuan orang lain.

- d. Inisiatif. Inisiatif berkenaan dengan pertimbangan kemandirian, fleksibilitas berfikir, dan kesediaan untuk menerima tanggung jawab.
- e. Adaptabilitas. Berkenaan dengan kemampuan untuk beradaptasi, mempertimbangkan kemampuan untuk bereaksi terhadap mengubah kebutuhan dan kondisi-kondisi.
- f. Kerjasama. Berkaitan dengan pertimbangan kemampuan untuk bekerja sama dan dengan orang lain.

Berdasarkan pembahasan sebelumnya, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Hipotesis untuk variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja Karyawan adalah:

H₁ = Terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Merpati di Pontianak.

Hipotesis untuk variabel pelatihan terhadap kinerja karyawan adalah:

H₂ = Terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Merpati di Pontianak.

H₃ = Terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan pada Hotel Merpati di Pontianak.

METODE PENELITIAN

Objek penelitian dalam penelitian ini menggunakan karyawan pada Hotel Merpati di Pontianak. Metode yang digunakan oleh penulis adalah penelitian asosiatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini berupa penyebaran kuesioner dan studi kepustakaan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada Hotel Merpati di Pontianak dengan menggunakan teknik sampel *sampling aksidental*.

PEMBAHASAN

Berdasarkan pengujian validitas pada variabel gaya kepemimpinan, pelatihan, komitmen organisasional, dan kinerja karyawan dengan ketentuan R_{tabel} sebesar 0,2586 ditemukan keempat variabel tersebut lolos uji validitas. Kemudian pada pengujian reliabilitas dengan ketentuan 0,600 ditemukan keempat variabel yang di uji lolos uji reliabilitas. Pengujian asumsi klasik dibagi menjadi uji normalitas, multikolinieritas dan heterokedastisitas. Pengujian normalitas ditemukan hasil berupa nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,200 dan hasil ini telah memenuhi kriteria pengujian sebesar 0,05 maka dapat disimpulkan data telah berdistribusi dengan normal. Kemudian pada

pengujian multikolinieritas ditemukan hasil untuk variabel gaya kepemimpinan, pelatihan dan komitmen organisasional mendapatkan nilai *Tolerance* yaitu 0,557, 0,564, 0,582. dan nilai VIF sebesar 1,794 untuk gaya kepemimpinan, 1,773 untuk pelatihan, dan 1,717 untuk komitmen organisasional dan hasil ini telah memenuhi kriteria nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10. Sedangkan pada pengujian heterokedastisitas ditemukan hasil untuk variabel gaya kepemimpinan, pelatihan, dan komitmen organisasional secara berturut 0,408, 0,630 dan 0,695 dan hasil ini telah memenuhi kriteria lebih besar dari 0,05. Kemudian untuk analisis linier berganda dapat dilihat pada Tabel 1.

TABEL 1
UJI ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	3.501	3.596		.974
	x1	.444	.113	.394	.000
	x2	.316	.102	.307	.003
	x3	.297	.105	.278	.006

a. Dependent Variable: y

Sumber: Output SPSS VERSI 22

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda pada Tabel 1, dapat disusun persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 3,501 + 0,444 X_1 + 0,316 X_2 + 0,297 X_3$$

Keterangan:

Y= kinerja karyawan

X₁= gaya kepemimpinan

X₂= pelatihan

X₃ = komitmen organisasional

1. Nilai konstanta sebesar 3,501 menunjukkan bahwa jika variabel gaya kepemimpinan, pelatihan dan komitmen organisasional mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

2. Nilai koefisien regresi X_1 (gaya kepemimpinan) menunjukkan sebesar 0,444 yang artinya terdapat pengaruh positif antara gaya kepemimpinan terhadap variabel kinerja karyawan.
3. Nilai koefisien regresi X_2 (pelatihan) menunjukkan sebesar 0,316 yang artinya terdapat pengaruh positif antara pelatihan terhadap variabel kinerja karyawan.
4. Koefisien regresi X_3 (komitmen organisasional) menunjukkan sebesar 0,297 yang artinya terdapat pengaruh positif antara komitmen organisasional terhadap variabel kinerja karyawan.

Pada persamaan regresi tersebut ditemukan nilai signifikansi untuk gaya kepemimpinan, pelatihan dan komitmen organisasional secara berturut 0,000, 0,003 dan 0,006 yang dimana semuanya lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

TABEL 2
UJI F (UJI KELAYAKAN MODEL)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	226.866	3	75.622	41.656	.000 ^b
	Residual	98.031	54	1.815		
	Total	324.897	57			

a. Dependent Variable: y

b. Predictors: (Constant), x3, x2, x1

Sumber: Output SPSS VERSI 22

Berdasarkan Tabel 2 diketahui kriteria yang digunakan dalam model penelitian ini yaitu dengan membandingkan nilai sebagai berikut:

1. Jika nilai $\text{Sig.} < 0,05$ atau $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ maka terdapat pengaruh antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).
2. Jika nilai $\text{Sig.} > 0,05$ atau $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$ maka tidak terdapat pengaruh antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).

Dari Tabel diatas dapat dilihat nilai F hitung sebesar 41,656 yang membuktikan bahwa nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} yaitu 2,77 ($41,656 > 2,77$) dan dapat dilihat bahwa uji Anova atau *F test* didapat F hitung sebesar 41,656 dengan tingkat

signifikan 0,000. Hasil ini menunjukkan nilai probabilitas (0,000) jauh lebih kecil dari alpha 0,05 maka dapat dikatakan bahwa model penelitian ini layak untuk di uji.

Berdasarkan Tabel di atas maka diperoleh hasil nilai uji t untuk X_1 , X_2 , dan X_3 secara berurutan adalah sebesar 3,935, 3,089 dan 2,843. Pengujian pada variabel gaya kepemimpinan, menunjukkan t_{hitung} sebesar 3,935, pelatihan sebesar 3,089 dan komitmen organisasional 2,843 dan nilai t_{tabel} sebesar 2,005 sehingga t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} dengan tingkat signifikansi 0,000, 0,003 dan 0,006 lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan gaya kepemimpinan, pelatihan dan komitmen organisasional berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

TABEL 3
UJI KOEFISIEN DETERMINASI (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.836 ^a	.698	.682	1.347

a. Predictors: (Constant), x3, x2, x1

Sumber: Output SPSS VERSI 22

Berdasarkan Tabel 3 tersebut, diketahui nilai R^2 adalah sebesar 0,698. Dari nilai tersebut dapat dilihat bahwa variabel gaya kepemimpinan, pelatihan dan komitmen organisasional sebesar 0,698. Hal ini berarti variabel gaya kepemimpinan, pelatihan dan komitmen organisasional mampu menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar 69,8 persen dan sisanya 30,2 persen di jelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti. Berdasarkan data di atas dapat diketahui bahwa model regresi linear bebas dari asumsi klasik berupa, data residual yang terdistribusi normal, tidak adanya multikolinearitas, heteroskedastisitas dan autokorelasi (Ghozali,2014 ; Ghozali,2016).

PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis dan pengujian maka dapat disimpulkan bahwa responden setuju dengan gaya kepemimpinan, yang digunakan oleh atasan pelatihan yang diberikan dan komitmen organisasional yang diterapkan. Kemudian gaya kepemimpinan, pelatihan dan komitmen organisasional secara efektif dapat memengaruhi minat kinerja karyawan pada Hotel Merpati di Pontianak. Sedangkan gaya kepemimpinan, pelatihan dan komitmen organisasional secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Perusahaan diharapkan lebih meningkatkan lagi penggunaan gaya kepemimpinan direktif. Terutama saat atasan mengarahkan karyawan saat sedang bekerja, sebaiknya atasan selalu lebih aktif lagi saat mengarahkan karyawan agar tidak menimbulkan kebingungan karyawan saat bekerja terutama untuk karyawan yang masih baru. Mengenai pelatihan, saran yang dapat diberikan yaitu agar perusahaan diharapkan saat ingin memilih instruktur agar lebih teliti lagi terutama saat mengenai pendidikan instruktur dan tingkat penguasaan materi instruktur tersebut. Mengenai komitmen organisasional, diharapkan perusahaan dapat membuat bagaimana karyawan bisa memiliki komitmen afektif sehingga karyawan bisa bahagia saat menghabiskan sisa karir mereka di perusahaan ini karena dengan ini mereka bisa lebih merasa senang saat sedang bekerja dan hal ini bisa memberikan dampak positif bagi perusahaan maupun karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, Imam. 2014. *Ekonometrika Teori, Konsep dan Aplikasi dengan IBM SPSS 22*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. 2014.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Lianto. (2019). Self-Efficacy: A Brief Literature Review. *Jurnal Manajemen Motivasi*, 15(2), 55-61
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi (Edisi 10)*. Yogyakarta: Andi.
- Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosada.
- Pangandaheng, Steven Cristian, Ivonne S.Saerang dan, Sjendry S.R. Loindong. 2017. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi dan Dinas UMKM Provinsi Sulawesi Utara". *Jurnal EMBA*. Vol.5 No.2, pp. 2358-2366.
- Priansa, Donni juni. 2016. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Safaria, Triantoro. 2004. *Kepemimpinan*. Graha Ilmu.
- Wijayanto, Japerdi dan Lucky O. H. Dotulong. 2017. "Pengaruh Pelatihan, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Plasa Multi Krindo Manado". *Jurnal EMBA*. Vol.5 No.2, pp. 3048-3057.
- Winarno. 2011. *Pengembangan sikap entrepreneurship dan intrapreneurship*. Jakarta: PT. Indeks.