
ANALISIS PENGARUH PELATIHAN DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA HOTEL ASTON DI PONTIANAK

Patrisia Ella

Email : patrisiaella8@gmail.com

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Widya Dharma Pontianak

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan dari pelatihan dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan pada Hotel Aston di Pontianak. Bentuk penelitian ini adalah penelitian asosiatif dengan sampel sebanyak 78 orang yang merupakan karyawan dari Hotel Aston di Pontianak. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu dengan kuesioner. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah *random sampling* dan pengujian data menggunakan program spss versi 22 (*Statistical Program for Social Science, 22*). Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan dan komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Aston di Pontianak. Hal ini dapat disimpulkan bahwa semakin baik pelatihan dan komitmen organisasional maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

KATA KUNCI : Pelatihan, Komitmen Organisasional, dan Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Pelatihan merupakan proses pengembangan diri kepada karyawan agar bisa bekerja lebih terampil dan meningkatkan pengetahuan maupun keahlian karyawan. Dengan pelatihan yang dilakukan perusahaan karyawan bisa mengetahui bagaimana bekerja dengan baik dan benar sesuai dengan standar operasional yang ditetapkan perusahaan, sehingga kedepannya perusahaan bisa mencapai target yang ingin dicapai.

Komitmen organisasi adalah keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan keinginan organisasi, serta keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Dengan adanya komitmen organisasi maka karyawan akan merasa terikat pada perusahaan dan lebih bertanggung jawab dalam menjalankan tugas nya di perusahaan.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya selama periode tertentu. Dalam penelitian ini penulis memilih Hotel Aston di Pontianak sebagai objek penelitian untuk melihat bagaimana pengaruh pelatihan dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan pada Hotel Aston ini.

KAJIAN TEORITIS

a. Pelatihan

Pelatihan adalah suatu cara bagi manajemen sumber daya manusia yang digunakan untuk meningkatkan keahlian, keterampilan, atau sikap karyawan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan.

Dalam mencapai kegiatan pelatihan yang diharapkan perusahaan, Mangkunegara (2016: 44) mengemukakan bahwa perlu adanya 5 indikator yang harus dipenuhi dalam pelatihan diantaranya, pelatih, peserta pelatihan, metode, materi dan tujuan pelatihan. Pelatih atau instruktur yang memiliki kemampuan melatih, mengarahkan dalam memberikan pelatihan sesuai dengan bidangnya. Peserta pelatihan tentunya anggota atau karyawan yang sudah memenuhi kriteria untuk mengikuti kegiatan pelatihan. Metode atau teknik yang tepat digunakan dalam melakukan kegiatan pelatihan. Materi yang digunakan sudah sesuai dengan kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan. Dan yang terakhir tujuan pelatihan yang diharapkan perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui kegiatan pelatihan.

b. Komitmen Organisasional

Komitmen merupakan sikap yang menunjukkan loyalitas karyawan pada perusahaan dan proses di mana karyawan perusahaan mengutamakan perhatiannya terhadap perusahaan dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan terhadap perusahaan.

Setiap karyawan memiliki komitmen organisasional yang berbeda-beda, Meyer dan Allen (dalam Edison *et. al*, 2017: 222) menyatakan bahwa komitmen organisasional terdiri dari 3 indikator yang mendasari tingkah laku karyawan diantaranya, Komitmen Afektif (*Affective Commitmen*) karyawan yang memiliki komitmen afektif bekerja karena merasa bahwa dirinya memiliki peran penting dan berdampak bagi perusahaan, Komitmen Berkelanjutan (*Continuance Commitment*) karyawan yang memiliki komitmen berkelanjutan bekerja karena pertimbangan dampak yang akan dialami jika berhenti dari perusahaan, Komitmen Normatif (*Normative Commitment*) karyawan yang memiliki komitmen normatif bekerja karena merasa adanya kewajiban atau tugas yang memang seharusnya di selesaikan dalam perusahaan.

c. Kinerja Karyawan

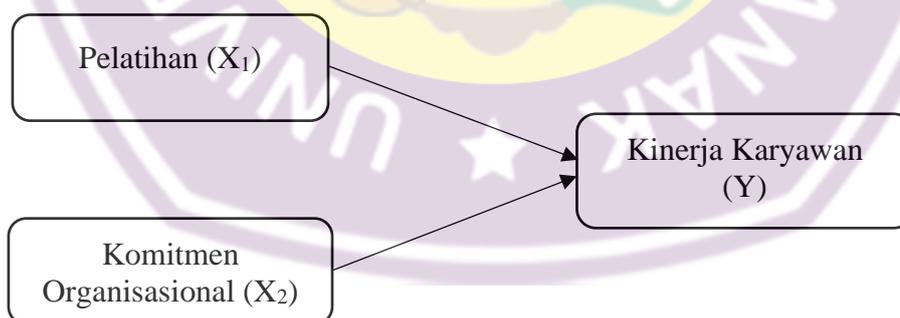
Kinerja adalah hasil kerja seseorang dalam melaksanakan tugasnya di perusahaan dengan mengikuti standar kerja yang diberikan perusahaan dalam mencapai tujuan dan target yang diinginkan karyawan dan perusahaan.

Kinerja karyawan yang baik akan mendukung kemajuan perusahaan, hal tersebut dapat diukur secara individu dalam 5 indikator yang dinyatakan oleh Robbins (2006: 260) diantaranya, kualitas kerja yang dilihat dari hasil kerja karyawan yang diukur dari seberapa baik seorang karyawan menyelesaikan tugasnya, kuantitas atau jumlah hasil kerja yang telah dicapai karyawan perusahaan, ketepatan waktu karyawan dalam menjalankan tugas diselesaikan pada awal dan akhir waktu yang ditetapkan perusahaan, efektivitas atau tingkat penggunaan sumber daya perusahaan dengan baik dan benar sesuai dengan harapan perusahaan, dan yang terakhir kemandirian karyawan dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya terhadap perusahaan.

KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS

Berdasarkan uraian di atas dapat digambarkan kerangka pemikiran mengenai “Analisis Pengaruh Pelatihan dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Aston di Pontianak” adalah sebagai berikut :

GAMBAR 1
KERANGKA PEMIKIRAN



METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini penulis ingin mengetahui hubungan antara pelatihan dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan pada Hotel Aston di Pontianak. Bentuk penelitian ini adalah penelitian asosiatif dengan sampel sebanyak 78 orang yang

merupakan karyawan dari Hotel Aston di Pontianak. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu dengan kuesioner. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah *random sampling* dan pengujian data menggunakan program spss versi 22 (*Statistical Program for Social Science,22*).

PEMBAHASAN

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menilai sebaran data pada sebuah variabel apakah data tersebut berdistribusi normal atau tidak. Ada pun uji normalitas yang digunakan adalah menggunakan metode *One Sample Kolmogorov-Smirnov*. Dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas yaitu jika nilai signifikansi $> 0,05$ berarti data berdistribusi normal. Dari hasil uji normalitas dapat diketahui nilai Asymp. Sig. (2-tailed) lebih besar dari 0,05 atau $0,299 > 0,05$, maka dapat diketahui bahwa data terdistribusi dengan normal.

2. Uji Linearitas

Secara umum uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linearitas secara signifikan atau tidak variabel independen dengan variabel dependen. Berdasarkan hasil uji linearitas dapat diketahui bahwa nilai signifikan *deviation from linearty* pada variabel pelatihan adalah sebesar 0,618. Nilai $0,618 > 0,05$. Dan pada variabel komitmen organisasional adalah sebesar 0,137. Nilai $0,137 > 0,05$ sehingga terdapat hubungan yang linear antara variabel komitmen organisasional dengan kinerja karyawan.

3. Uji Heterokedasitas

Uji heteroskedastisitas merupakan uji untuk menilai apakah ada ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi linier. Berdasarkan hasil uji heterokedasitas yang dilakukan menunjukkan bahwa nilai signifikan pada variabel pelatihan sebesar $0,365 > 0,05$ dan variabel komitmen organisasional sebesar $0,545 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan model regresi tidak menunjukkan adanya gejala heteroskedastisitas karena nilai signifikannya $> 0,05$.

4. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas merupakan bagian dari uji asumsi klasik tujuannya untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi (hubungan kuat) antar

variabel bebas. Berdasarkan hasil uji multikolinieritas yang peneliti lakukan, menunjukkan nilai VIF dari variabel pelatihan adalah $2,556 < 10$ dan nilai *tolerance* $0,391 > 0,10$. Nilai VIF dari variabel komitmen organisasional adalah $2,556 < 10$ dan nilai *tolerance* $0,391 > 10$. Berdasarkan hasil dari pengujian tersebut maka tidak ada terjadi gejala multikolinieritas antara variabel pelatihan dan komitmen organisasional.

5. Uji F

Uji F bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel X secara silmultan bersama-sama terhadap variabel Y. Jika nilai sig $< 0,05$ berarti model regresi diterima, sehingga layak untuk menjelaskan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

TABEL 1
HASIL UJI F
ANOVA^a Table

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	3.118	2	1.559	25.545	.000 ^b
Residual	4.577	75	.061		
Total	7.695	77			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasional, Pelatihan

Sumber: Data olahan SPSS versi 22, 2021

Berdasarkan nilai signifikan (Sig.) dari output anova. Nilai Sig. dari variabel adalah $0,000 < 0,05$, yang berarti (X1) pelatihan dan (X2) komitmen organisasional secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

6. Uji Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi merupakan alat yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar presentase suatu pengaruh yang diberikan variabel bebas atau variabel dependen (X) terhadap variabel terikat atau variabel dependen (Y). Nilai koefisien determinasi (R^2) menunjukkan nilai sebesar 0,605 artinya kemampuan variabel independen dalam penelitian ini pelatihan (X1) dan komitmen organisasional (X2) dalam memberikan penjelasan terhadap variabel kinerja karyawan yaitu sebesar 60,50 persen sedangkan sisanya yaitu 39,50 persen dijelaskan variabel lain atau faktor lain yang tidak diteliti. Maka dapat dikatakan bahwa variabel pelatihan dan komitmen organisasional dalam penelitian ini memiliki peran yang signifikan dalam memengaruhi kinerja karyawan.

7. Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah analisis yang digunakan untuk mengetahui hubungan linier antara dua variabel independent terhadap variabel dependen. Penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh perubahan yang terjadi pada variabel kinerja karyawan yang disebabkan oleh pelatihan dan komitmen organisasional pada Hotel Aston di Pontianak.

TABEL 2
HASIL UJI REGRESI LINIER BERGANDA
Coefficients^a Table

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	8.029	.514		15.608	.000
1 Pelatihan	.412	.179	.327	2.299	.024
Komitmen Organisasional	.378	.155	.347	2.439	.017

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data olahan SPSS versi 22, 2021

Berdasarkan Tabel di atas diketahui persamaan model regresi pada Hotel Aston di Pontianak sebagai berikut:

$$Y = 0,327 X_1 + 0,347 X_2$$

Berikut ini penjelasan dari model regresi tersebut :

Koefisien regresi variabel pelatihan memiliki nilai sebesar 0,327. Dan koefisien regresi variabel komitmen organisasional memiliki nilai sebesar 0,347. Artinya variabel pelatihan dan komitmen organisasional berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan.

8. Uji t

Uji t adalah uji untuk mengetahui apakah variabel bebas secara parsial berpengaruh atau tidak terhadap variabel terikat. Nilai signifikan yang digunakan sebagai pembanding adalah 0,05. Apabila hasil perhitungan di bawah 0,05 maka variabel bebas dapat dikatakan berpengaruh terhadap variabel terikat. Sebaliknya apabila nilai perhitungan di atas 0,05 maka kesimpulan variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat, untuk dapat mengetahui uji t dapat dilihat pada tabel berikut.

TABEL 3
HASIL UJI t
Coefficients^a Table

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	8.029	.514		15.608	.000
Pelatihan	.412	.179	.327	2.299	.024
Komitmen Organisasional	.378	.155	.347	2.439	.017

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data olahan SPSS versi 22, 2021

Diketahui nilai signifikan untuk variabel pelatihan sebesar $0,024 < 0,05$, sehingga pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja, nilai signifikan untuk variabel komitmen organisasional sebesar $0,017 < 0,05$, sehingga komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Jadi kesimpulan hipotesisnya adalah H_1 dan H_2 diterima.

PENUTUP

1. Kesimpulan

Dari hasil perhitungan dan analisis dalam penelitian ini mengenai pengaruh pelatihan dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan pada Hotel Aston di Pontianak, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. Pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Aston di Pontianak.
- b. Komitmen organisasional secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Aston di Pontianak.
- c. Pelatihan dan Komitmen organisasional secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada Hotel Aston di Pontianak.

2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan diatas, saran yang dapat diberikan oleh penulis adalah sebagai berikut :

- a. Diharapkan bagi perusahaan untuk mempertahankan dan mengembangkan pelatihan pada karyawan agar lebih meningkatkan pelayanan dan mencapai tujuan yang diinginkan oleh karyawan dan Hotel Aston di Pontianak.

- b. Bagi perusahaan diharapkan perlu memperhatikan dan meningkatkan hal-hal yang mendukung terciptanya komitmen organisasional karyawan, agar kedepannya karyawan dapat setia dalam tugas dan tanggung jawabnya sebagai karyawan pada Hotel Aston di Pontianak.

DAFTAR PUSTAKA

- Bintoro, Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Penerbit Gava Media.
- Edison, Emron., Yohny Anwar, Imas Komariyah. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta, 2017.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS. IBM SPSS 23*, edisi kedelapan. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Kumara, I Wayan Sutya Edy., I Wayan Mudiarta Utama. 2016. "Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Mediasi Kepemimpinan Pada Hotel Satriya Cottages Kuta-Bali." *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 5, No. 3: 1399-1428.
- Lubis, Yusniar., Bambang Hermanto, Emron Edison. *Manajemen dan Riset Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta., 2018.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosakarya.
- Mangkuprawira, Sjafrri. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Bogor, Penerbit Ghalia Indonesia.
- Marsoit, Pingkan. Greis Sendow, Farlane Rumokoy. 2017. "Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jasa Indonesia." *Jurnal EMBA Vol.5 No.3 September*, Hal.4285-4294.
- Ningrum, Widhayu., Bambang S. Sunuharyo, Moehammad S. Hakam. 2013. "Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Joint Operating Body Pertamina-Pertochina East Java)." *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 6 No. 2 Desember.
- Pratama, Rizaldi Aga., Mochamad D. Mukzam. 2018. "Pengaruh Metode Pelatihan Dan Materi Pelatihan Terhadap Kemampuan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan tetap PT Perkebunan Nusantara X Pabrik Gula Pesantren Baru Kediri)." *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 62 No. 2 September.
- Rivai, Vehitzal., dan Ella Jauvani Sagala. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pres.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

_____. 2016. *Metode Penelitian Dan Pengembangan*. Bandung: Alfabeta.

_____. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Suryadi, Eddy. 2017. “Analisis Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Departemen Perbankan Syariah Pada Bank Indonesia.” *Jurnal Administrasi Bisnis* Vol. 1 No. 2, September. 39 – 46.

