

**PENGARUH KUALITAS PELATIHAN, KEPUASAN KERJA DAN
KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
HOTEL GRAND MAHKOTA PONTIANAK**

Winni Alviolen

email : walviolen@gmail.com

**Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Widya Dharma Pontianak**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kualitas pelatihan, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada Hotel Grand Mahkota Pontianak. Pengambilan sampel dengan menggunakan Teknik *simple random sampling*, Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis kuantitatif dengan Analisis data dalam penelitian ini diolah dengan computer menggunakan aplikasi SPSS versi 22 (*Statistical Program For Social Science, 22*). Data dalam penelitian ini sejumlah 30 responden. Metode pengumpulan data yang digunakan dengan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kualitas pelatihan dieliminasi dikarenakan tidak terdapat hubungan yang linear, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga disarankan untuk perusahaan untuk tetap mempertahankan kepuasan kerja karyawan dan komitmen organisasi agar perusahaan tetap berkembang dan lebih baik.

KATA KUNCI: kualitas pelatihan, kepuasan kerja, komitmen organisasi, kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu kegiatan yang pengelolaannya meliputi pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa bagi manusia sebagai anggota organisasi atau perusahaan. Manajemen sumber daya manusia adalah hal yang mendukung perusahaan untuk maju dan berkembang, mulai dari merencanakan, mengelola dan mengendalikan. Orang-orang yang dibentuk dalam satu organisasi diharapkan dapat bekerja sama dengan baik untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Manajemen sumber daya manusia yang efektif adalah manajer yang dapat menemukan cara terbaik untuk mencapai tujuan organisasi, manajer perlu mencari cara untuk meningkatkan kinerja karyawan, kepuasan kerja, dan dapat menerapkan komitmen dalam sebuah organisasi atau perusahaan.

Dalam setiap organisasi atau perusahaan, pasti memiliki tujuan meningkatkan perkembangan dari keberlangsungan organisasi itu sendiri. Keberhasilan dalam suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang diberikan kepada karyawan agar karyawan dapat bertanggung jawab

dalam menjalankan pekerjaannya. Kualitas pelatihan adalah standar yang harus dipenuhi oleh organisasi untuk memenuhi salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja. Menurut Widodo (2015: 82), pelatihan adalah serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian atau skill dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional dibidangnya.

Menurut Noor (2013: 257), kepuasan kerja adalah seseorang yang mendapatkan sesuatu yang jauh lebih baik, maka ia akan merasa sangat puas. Rasa puas yang dirasakan individu karena ia mendapatkan hal-hal positif di tempat kerjanya seperti penghargaan yang diberikan sesuai dengan prestasi kerja, rasa aman. Karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan memiliki nilai positif terhadap pekerjaannya. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya, pasti akan bekerja dengan baik, bangga dan menikmati pekerjaannya. Karena karyawan tersebut puas dengan pekerjaan yang diinginkan nya.

Komitmen organisasi adalah keadaan seseorang yang memihak dengan suatu organisasi. Karyawan akan tetap berusaha dan bertahan dengan suatu organisasi yang ditempati untuk memberikan yang terbaik agar dapat mencapai tujuan dan nilai organisasi. Menurut Colquitt, LePine dan Wesson (2015: 64), komitmen organisasi adalah apakah pekerja tetap tinggal sebagai anggota organisasi atau meninggalkan organisasi dalam mencari pekerjaan baru.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas atau kuantitas yang dicapai atau diselesaikan oleh seorang karyawan atau sekelompok orang dalam organisasi dalam menjalankan suatu pekerjaan yang diberikan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Menurut Safitri (2019: 244) menyatakan, kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi. Data yang berfluktuatif menjadi salah satu masalah yang harus diselesaikan oleh Hotel Grand Mahkota Pontianak agar kinerja karyawan dapat berkembang dengan baik. Maka hal ini membuat penulis tertarik meneliti lebih lanjut dengan variabel yaitu kualitas pelatihan, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

KAJIAN PUSTAKA

1. Kualitas Pelatihan

Kualitas pelatihan adalah standar yang harus dipenuhi oleh organisasi untuk memenuhi salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja. Menurut Felicia (2018: 2), mengatakan bahwa pelatihan dapat diartikan sebagai peningkatan pengetahuan, keterampilan dan sikap untuk meningkatkan efektivitas individu, kelompok maupun perusahaan.

Menurut Rivai (2015:87), pelatihan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan kinerja saat ini dan kinerja dimasa yang akan mendatang, pelatihan mengoreksi kekurangan-kekurangan kinerja dengan ketidakcocokan perilaku aktual dengan perilaku yang diharapkan. Pelatihan digunakan sebagai dasar peningkatan pekerjaan. Pekerjaan yang lebih tinggi membutuhkan tanggung jawab yang besar, sehingga perusahaan karyawan diharuskan mengikuti pelatihan.

Menurut Edison, Hermantu, Lubis, (2018: 138) mengemukakan tujuan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi, tetapi juga untuk mengevaluasi kemampuan serta perbaikan-perbaikan yang dianggap perlu. Tujuan pelatihan yang diberikan adalah untuk meningkatkan keahlian dan kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. mengubah tingkah laku karyawan untuk mencapai tujuan organisasi.

Indikator yang mempengaruhi Kualitas pelatihan menurut Mangkunegara (2013: 62), yaitu:

- a. Jenis Pelatihan yaitu manajer memberikan pelatihan sesuai dengan bidang pekerjaan / keahlian karyawan masing-masing.
- b. Materi yaitu Materi pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia agar dapat mencapai tujuan perusahaan.
- c. Metode pelatihan yaitu kegiatan pelatihan yang efektif sesuai dengan materi dan kemampuan.
- d. Kualifikasi Pelatih yaitu Kemampuan pelatih dalam penguasaan materi baik teori maupun praktek, dan pelatih harus memiliki kepribadian atau sikap yang baik untuk mencapai prestasi yang maksimal.

2. Kepuasan Kerja

Menurut Noor (2013: 258), kepuasan kerja adalah keadaan dimana seorang pekerja merasa bangga, senang, diperlakukan adil, dihargai, merasa aman, dapat menghasilkan sesuatu yang memenuhi kebutuhan, keinginan, harapan dan ambisi pribadinya sehingga ia merasa puas secara lahir batin. Kepuasan kerja adalah suatu gambaran perasaan seorang karyawan merasa bangga, dan senang dengan pekerjaannya karena mendapatkan apa yang diinginkan atau sesuai dengan keinginannya.

Menurut Sanjiwani dan Suana (2016: 1138), kepuasan kerja adalah sikap positif seseorang terhadap pekerjaannya, sikap tersebut terbentuk karena adanya kesesuaian karyawan apa yang diinginkan atau diterima di tempat kerja. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya akan senantiasa bekerja dengan optimal, karena bekerja tanpa paksaan sehingga hasil kerja yang dicapai dapat memenuhi standar perusahaan. Kepuasan kerja adalah sikap seorang karyawan terhadap aspek pekerjaan, yang dimana sikap tersebut terbentuk karena adanya kesesuaian harapan yang diterima karyawan ditempat kerjanya, sehingga karyawan tersebut merasa bangga, senang, karena pekerjaannya dapat menghasilkan sesuatu yang memenuhi kebutuhannya, keinginan, dan harapan sehingga karyawan tersebut merasa puas dengan pekerjaannya.

Menurut Noor (2013: 263), terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja sebagai berikut:

- a. *Pay satisfaction*, menunjukkan rasa karyawan tentang gaji termasuk berapa gaji yang diterima.
- b. *Promotion satisfaction*, menunjukkan rasa karyawan tentang kebijakan perusahaan dan pelaksanaan kebijakan, termasuk promosi jabatan berdasarkan kemampuan.
- c. *Supervision satisfaction*, merefleksikan rasa karyawan tentang atasannya, termasuk kesopanan, kompetensi atasan, dan komunikator yang baik.
- d. *Coworker satisfactions*, menunjukkan rasa karyawan tentang rekan sesama karyawan, termasuk tanggung jawab, kecerdasan, suka menolong, ramah, merupakan faktor hubungan sebagai karyawan dengan atasannya dan dengan karyawan lainnya yang berbeda jenis pekerjaannya.
- e. *Satisfaction with the work itself*, rasa karyawan tentang pekerjaan yang ditugaskan, apakah pekerjaan itu menantang, menarik dan membutuhkan keterampilan,

Indikator pengukur Kepuasan kerja menurut Supriyanto dan Ekowati (2019: 105), yaitu:

- a. Gaji adalah Jumlah bayaran yang diterima karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, apakah sesuai atau tidak.
- b. Pekerjaan itu sendiri adalah Pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang apakah pekerjaan yang diberikan menantang, menarik dan membutuhkan keterampilan.
- c. Rekan sekerja adalah Karyawan senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan, yang dimana seseorang dapat merasakan apakah menyenangkan atau tidak menyenangkan.
- d. Atasan adalah Seseorang senantiasa memberi perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan pekerjaan.
- e. Promosi adalah Seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan, seseorang merasakan adanya kemungkinan yang besar untuk naik jabatan.

3. Komitmen Organisasi

Menurut Sanjiwani dan Suana (2016: 1139), mengemukakan bahwa komitmen adalah bentuk loyalitas yang nyata yang dapat dilihat dari sejauh mana individu mencurahkan rasa perhatian, dan tanggung jawab dalam mencapai tujuan organisasi. Komitmen adalah sikap yang menunjukkan loyalitas karyawan kepada perusahaan dan proses karyawan mengutamakan perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Gibson et al., (2012: 182), “Komitmen organisasi adalah perasaan identifikasi, loyalitas dan pelibatan dinyatakan oleh pekerja terhadap organisasi atau unit bagian dalam organisasi.” perasaan karyawan menjadi bagian dari organisasi yang dimana karyawan merasa terlibat dalam proses pelaksanaan organisasi, tetap mempertahankan anggota organisasi dan karyawan merasa loyal dengan organisasinya.

Menurut Imron (2018: 50), teori komitmen organisasi pada awalnya dikemukakan oleh Allen dan Meyer, yaitu:

- a. *Affective commitment* (komitmen afektif), yaitu perasaan emosional terhadap organisasi dan keterlibatan dalam organisasi. komitmen ini menyebabkan karyawan bertahan pada suatu organisasi karena mereka menginginkannya.
- b. *Continuance commitment* (komitmen berkelanjutan), yaitu nilai ekonomi yang dirasakan yang ditahankan dalam organisasi dibandingkan meninggalkan organisasi. komitmen kerja disini dianggap sebagai persepsi harga yang harus dibayar jika karyawan meninggalkan organisasinya. Komitmen ini menyebabkan karyawan bertahan pada suatu organisasi karena mereka membutuhkannya.
- c. *Normative commitment* (komitmen normatif), yaitu perasaan untuk tetap melanjutkan kesempatan kerja dengan organisasi. komitmen ini menyebabkan karyawan bertahan pada suatu organisasi

4. Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2014: 9) menyatakan, Kinerja adalah Hasil kerja yang dicapai secara kualitas dan kuantitas oleh karyawan dalam melaksanakan tugas yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Menurut Felicia (2018: 1), Kinerja karyawan adalah perilaku yang ditunjukkan seseorang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan dalam perusahaan untuk mencapai suatu tugas yang harus dicapai dalam kurun waktu tertentu. Kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan yang dicapai atau tugas yang diberikan diselesaikan dalam waktu yang telah ditentukan.

Indikator pengukur kinerja karyawan menurut Felicia (2018: 1), yaitu:

- a. Kualitas Kerja adalah seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan yang diberikan.

- b. Kuantitas Kerja adalah seberapa cepat karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.
- c. Ketepatan Waktu adalah karyawan menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu atau waktu yang telah ditentukan.
- d. Hubungan Interpersonal adalah perasaan karyawan dalam hal saling membantu, saling menghargai, dan kerja sama antara karyawan dengan satu karyawan yang lain.

Berdasarkan uraian kajian teori dan kerangka konseptual, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

- H₁: Kualitas pelatihan, Kepuasan kerja dan Komitmen organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Grand Mahkota Pontianak.
- H₂: Kualitas pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Grand Mahkota Pontianak.
- H₃: Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada kinerja karyawan pada Hotel Grand Mahkota Pontianak.
- H₄: Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Grand Mahkota Pontianak.

METODE PENELITIAN

Bentuk penelitian yang digunakan pada penelitian ini bersifat asosiatif deskriptif. Objek penelitian ini adalah seluruh karyawan Hotel Grand Mahkota Pontianak. Sumber data penelitian ini adalah data primer, data primer adalah hasil kuesioner yang dibagikan kepada responden yang bekerja di Hotel Grand Mahkota Pontianak. Teknik penarikan sampel yang digunakan adalah *simple random sampling* dengan jumlah sampel sebanyak 30 karyawan. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan alat ukur berupa skala *likert*, Pengukuran skala likert dimulai dari angka satu sampai lima yaitu bobot lima dinyatakan sangat setuju (SS), bobot empat dinyatakan setuju (S), bobot tiga dinyatakan netral (N), bobot dua dinyatakan tidak setuju (TS), dan bobot satu dinyatakan sangat tidak setuju (STS).

PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Pada Tabel 1 menunjukkan bahwa semua data pada indikator variabel kualitas pelatihan, kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan dalam pengujian validitas dinyatakan valid karena r hitung lebih besar dari r tabel sebesar 0,361.

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Kualitas Pelatihan (X1)	X1.1	0,562	0,361	Valid
	X1.2	0,550	0,361	Valid
	X1.3	0,507	0,361	Valid
	X1.4	0,500	0,361	Valid
	X1.5	0,731	0,361	Valid
	X1.6	0,667	0,361	Valid
	X1.7	0,441	0,361	Valid
	X1.8	0,727	0,361	Valid
Kepuasan Kerja (X2)	X2.1	0,415	0,361	Valid
	X2.2	0,696	0,361	Valid
	X2.3	0,559	0,361	Valid
	X2.4	0,542	0,361	Valid
	X2.5	0,417	0,361	Valid
	X2.6	0,402	0,361	Valid
	X2.7	0,744	0,361	Valid
	X2.8	0,864	0,361	Valid
	X2.9	0,476	0,361	Valid
	X2.10	0,721	0,361	Valid
Komitmen Organisasi (X3)	X3.1	0,573	0,361	Valid
	X3.2	0,559	0,361	Valid
	X3.3	0,525	0,361	Valid
	X3.4	0,604	0,361	Valid
	X3.5	0,624	0,361	Valid
	X3.6	0,747	0,361	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1	0,499	0,361	Valid
	Y1.2	0,649	0,361	Valid
	Y1.3	0,464	0,361	Valid
	Y1.4	0,619	0,361	Valid
	Y1.5	0,739	0,361	Valid
	Y1.6	0,754	0,361	Valid
	Y1.7	0,448	0,361	Valid
	Y1.8	0,422	0,361	Valid

Sumber: Data olahan, 2022

2. Uji Reliabilitas

Uji reabilitas merupakan suatu alat yang digunakan untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel, jika nilai *cronbach's alpha* > 0,60 maka dinyatakan reliabel.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada Tabel 2, menunjukkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel. Hal ini dapat dilihat dari Nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan dari masing-masing variabel berada di atas nilai yang disarankan yaitu sebesar 0,60.

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Koefisien Alpha	Keterangan
Kualitas Pelatihan (X1)	0,720	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja (X2)	0,784	0,60	Reliabel
Komitmen Organisasi (X3)	0,637	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,704	0,60	Reliabel

Sumber: Data olahan, 2022

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 3. Uji Normalitas**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.42031829
Most Extreme Differences	Absolute	.080
	Positive	.080
	Negative	-.066
Test Statistic		.080
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: Data Olahan SPSS 22, 2022

Pada Tabel 3 diketahui bahwa nilai signifikansi (*2-tailed*) adalah 0,200 lebih besar dari 0,05 dengan demikian dapat diketahui bahwa data penelitian berdistribusi normal.

b. Uji Linearitas

Tabel 4. Uji Linearitas Kinerja Karyawan dan Kualitas Pelatihan

Sumber: Data Olahan SPSS 22, 2022

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan (Y) * Kualitas Pelatihan (X1)	Between Groups	(Combined)	431.652	13	33.204	5.437	.001
		Linearity	128.610	1	128.610	21.059	.000
		Deviation from Linearity	303.042	12	25.253	4.135	.005
Within Groups			97.714	16	6.107		
Total			529.367	29			

Sumber: Data Olahan SPSS 22, 2022

Pada tabel 4, diketahui nilai signifikan *Deviation from Linearity* pada variabel kualitas pelatihan adalah sebesar $0,005 < 0,05$ sehingga tidak terdapat hubungan yang linear antara variabel kualitas pelatihan dengan kinerja karyawan. Sehingga dengan hasil yang diperoleh variabel kualitas pelatihan dikatakan tidak dapat melakukan pengujian lebih lanjut dalam hipotesis.

Tabel 5. Uji Linearitas Kinerja Karyawan dan Kepuasan Kerja

Sumber: Data Olahan SPSS 22, 2022

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan (Y) * Kepuasan Kerja (X2)	Between Groups	(Combined)	349.200	14	24.943	2.077	.086
		Linearity	109.799	1	109.799	9.141	.009
		Deviation from Linearity	239.401	13	18.415	1.533	.213
	Within Groups		180.167	15	12.011		
	Total		529.367	29			

Sumber: Data Olahan SPSS 22, 2022

Pada tabel 5, diketahui bahwa nilai signifikan *Deviation from Linearity* pada variabel kepuasan kerja adalah sebesar 0,213 lebih besar dari 0,05 sehingga terdapat hubungan yang linear antara variabel kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Tabel 6. Uji Linearitas Kinerja Karyawan dan Komitmen Organisasi

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan (Y) * Komitmen Organisasi (X3)	Between Groups	(Combined)	134.310	11	12.210	.556	.839
		Linearity	1.938	1	1.938	.088	.770
		Deviation from Linearity	132.371	10	13.237	.603	.792
	Within Groups		395.057	18	21.948		
	Total		529.367	29			

Sumber: Data Olahan SPSS 22, 2022

Pada tabel 6, diketahui bahwa nilai signifikan *Deviation from Linearity* pada variabel kepuasan kerja adalah sebesar 0,792 lebih besar dari 0,05 sehingga terdapat hubungan yang linear antara variabel komitmen organisasi dan kinerja karyawan.

c. Uji Multikolinearitas

Pada tabel 7 diketahui hasil dari pengujian multikolinearitas dengan melihat nilai *Tolerance* dan *VIF*. Variabel kualitas pelatihan atau X_1 yaitu ($0,585 > 0,1$) dan nilai *VIF*

adalah senilai ($1,710 < 10$). Nilai *Tolerance* pada variabel kepuasan kerja atau X_2 yaitu ($0,473 > 0,1$) dan nilai *VIF* adalah senilai ($2,113 < 10$). Nilai *Tolerance* pada variabel komitmen organisasi atau X_3 yaitu ($0,768 > 0,1$) dan nilai *VIF* adalah senilai ($1,320 < 10$). Maka dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian pada model regresi mengenai pengujian multikolinearitas menunjukkan tidak terdapat masalah multikolinearitas.

Tabel 7. Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kualitas Pelatihan (X1)	.585	1.710
	Kepuasan Kerja (X2)	.473	2.113
	Komitmen Organisasi (X3)	.758	1.320

Sumber: Data Olahan SPSS 22, 2022

d. Uji Heterokedastisitas

Tabel 8. Uji Heterokedastisitas

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.055	2.850		4.931	.000
	Kualitas Pelatihan (X1)	-.118	.096	-.236	-1.228	.231
	Kepuasan Kerja (X2)	-.120	.070	-.367	-1.714	.099
	Komitmen Organisasi (X3)	-.140	.115	-.206	-1.216	.235

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber: Data Olahan SPSS 22, 2022

Pada Tabel 8, menunjukkan nilai signifikan pada variabel kualitas pelatihan adalah sebesar $0,231 > 0,05$. Nilai signifikan pada variabel kepuasan kerja adalah sebesar $0,099 > 0,05$. Nilai signifikan pada variabel komitmen organisasi $0,235 > 0,05$. maka, dapat disimpulkan tidak terdapat gejala heterokedastisitas.

4. Uji Hipotesis penelitian

a. Analisis Regresi Linear Berganda

Pada Tabel 9, diketahui hasil pengujian yang telah diperoleh, dapat disusun dalam bentuk persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,629 X_2 + 0,362 X_3$$

Hasil yang diperoleh diatas menunjukkan bahwa:

- 1) Nilai koefisien variabel kepuasan kerja (X2) sebesar 0,629 yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) pada Hotel Grand Mahkota Pontianak. Semakin tinggi kepuasan kerja, maka semakin tinggi kinerja karyawan pada Hotel Grand Mahkota Pontianak.
- 2) Nilai koefisien variabel komitmen organisasi (X3) sebesar 0,362 yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) pada Hotel Grand mahkota Pontianak. Semakin tinggi komitmen organisasi, maka semakin tinggi kinerja karyawan pada Hotel Grand Mahkota Pontianak.

Tabel 9. Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	27.628	5.793		4.770	.000
	Kepuasan Kerja (X2)	.464	.134	.629	3.450	.002
	Komitmen Organisasi (X3)	.558	.281	.362	2.987	.005

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data Olahan SPSS 22, 2022

b. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 10. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.555 ^a	.309	.257	3.68206

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi (X3), Kepuasan Kerja (X2)

Sumber: Data Olahan SPSS 22, 2022

Pada tabel 10, diketahui nilai R square sebesar 0,309 atau sama dengan 30,9%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan sebesar 30,9%, sedangkan sisanya 69,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan didalam model regresi.

c. Uji F

Pada tabel 11, menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar $0,007 < 0,05$. Maka dapat dinyatakan bahwa variabel kepuasan kerja, dan komitmen organisasi secara bersama – sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pada Hotel Grand Mahkota Pontianak.

Tabel 11. Uji Simultan (Uji F)**ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	163.312	2	81.656	6.023	.007 ^b
	Residual	366.054	27	13.558		
	Total	529.367	29			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi (X3), Kepuasan Kerja (X2)

Sumber: Data Olahan SPSS 22, 2022

d. Uji T

Berdasarkan tabel 9, uji parsial (uji T) dapat disimpulkan bahwa:

1) Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dari hasil nilai signifikan terhadap kinerja karyawan yang lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,002 sehingga hipotesis (H₂) diterima.

2) Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan

Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dari hasil nilai signifikan terhadap kinerja karyawan yang lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,005 sehingga hipotesis (H₃) diterima.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan maka dapat disimpulkan Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Grand Mahkota Pontianak. Kualitas pelatihan tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Grand Mahkota Pontianak. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Grand Mahkota Pontianak. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Grand Mahkota Pontianak.

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka saran dari penulis adalah Untuk Pimpinan Hotel Grand Mahkota Pontianak tetap terus mempertahankan kinerja karyawan yang telah dikelola dengan baik demi kepentingan karyawan serta pihak hotel yang lain. Pihak perusahaan harus mencari cara agar dapat meningkatkan kualitas pelatihan dalam perusahaan. Kualitas pelatihan yang sudah dijalankan tetap terus dilanjutkan dan ditingkatkan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan. Bagi peneliti selanjutnya,

disarankan untuk mengambil sampel yang lebih banyak, hal ini bertujuan untuk keakuratan data agar penelitian lebih baik, menggunakan indikator yang berbeda atau baru, serta menggunakan objek penelitian yang berbeda sehingga dapat menyempurnakan penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Amerthadi, S.I.M. & Suana, I.W. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagus Hayden Hotel Kuta, Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(2), 11331-1159.
- Felicia. M. (2018). Pengaruh Kualitas Pelatihan Dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT Bumi Menara Intermusa. *Agora, Jurnal Mahasiswa Manajemen Bisnis*. 6(2), 1-5.
- Husnah, L. & Setyowati, T. & Eko, S.W. (2018). Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Royal Hotel Jember. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 4(1), 33-45.
- Imron. (2018). *Aspek spiritualitas dalam kinerja cetakan pertama*. Magelang: UNIMMA PRESS.
- Lubis, Y., Hermanto, B., & Edison, E. (2018). *Manajemen Dan Riset Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Noor, J. (2013). *Penelitian Ilmu Manajemen*. Jakarta: Kencana.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja-Edisi Kelima*, Jakarta: Rajawali Pers.