

PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN KUALITAS PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA GRAND MAHKOTA HOTEL PONTIANAK

Dedi Anas

Email: dedialzelvin07@gmail.com

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

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah terdapat pengaruh iklim organisasi dan kualitas pelatihan terhadap kinerja karyawan. Pengolahan data menggunakan program SPSS (*Statistical Program for Social Science*) versi 22. Teknik analisis dan pengujian data yang digunakan yaitu alat ukur skala likert, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji linearitas, uji multikolineritas, uji heterokedastisitas, uji regresi linier berganda, uji koefisien determinasi beserta uji hipotesis yaitu uji F dan uji T. Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,426 yang dilihat pada *R Square* yang berarti terdapat hubungan yang moderat antara variabel iklim organisasi dan kualitas pelatihan terhadap kinerja karyawan. Penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi dan kualitas pelatihan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

KATA KUNCI: Iklim Organisasi, Kualitas Pelatihan, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Tumbuh dan berkembangnya sebuah organisasi tergantung pada sumber daya manusia. Oleh karena itu sumber daya manusia merupakan aset yang harus ditingkatkan secara efektif dan efisien sehingga akan terwujud kinerja yang optimal. Dalam hal ini organisasi harus mampu menciptakan situasi dan kondisi yang mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan secara optimal, khususnya dalam hal kinerja. Maka organisasi perlu memperhatikan iklim organisasi dan kualitas pelatihan karyawan. Terutama dari dunia industri jasa seperti perhotelan yang cukup meningkat pesat, sehingga membuat persaingan bisnis sangat ketat. Dalam hal ini banyak faktor yang menentukan kinerja karyawan hotel, seperti iklim organisasi dan kualitas pelatihan. (Krisdayanti & Lianto, 2023).

Iklim organisasi merupakan sesuatu yang nyata dirasakan oleh orang-orang yang ada di dalam suatu organisasi. Iklim organisasi yang kondusif perlu untuk diciptakan agar organisasi dapat bekerja secara optimal. Berbagai indikator dan variabel yang dapat menciptakan iklim organisasi yang sehat perlu untuk terus dilakukan dan diupayakan. Muhammad (2013: 82) menyatakan iklim organisasi adalah kualitas yang relatif abadi

dari lingkungan internal organisasi yang dialami oleh anggota-anggotanya mempengaruhi tingkah laku mereka serta dapat diuraikan dalam istilah nilai-nilai suatu karakteristik tertentu dari lingkungan. (Lim, A.T. & Lianto. 2024).

Pelatihan adalah proses sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi, yang berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini Rivai & Sagala dalam Sinambela (2016: 169). Sinambela (2016: 170) menyatakan pelatihan adalah suatu proses yang sistematis dari organisasi untuk mengembangkan keterampilan individu, kemampuan, pengetahuan atau sikap yang dapat merubah perilaku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Kinerja karyawan merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan kegiatan atau pekerjaan yang dicapai seseorang atau karyawan untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode tertentu. Hal ini dikarenakan kinerja karyawan sebagai penentu pencapaian tujuan dalam suatu organisasi. Oleh karena itu, pencapaian tujuan organisasi sepenuhnya tergantung pada faktor sumber daya manusia yang dapat memberikan kinerja yang tinggi bagi suatu organisasi. Mangkunegara (2017: 67) mengemukakan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab dan tugas yang diberikan kepadanya.

Maka berdasarkan uraian latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul. Pengaruh Iklim Organisasi dan Kualitas Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada Grand Mahkota Hotel Pontianak.

KAJIAN PUSTAKA

1. Iklim Organisasi

Setiap organisasi akan memiliki iklim yang berbeda. Keaneka salah satu faktor yang dapat diandalkan untuk menciptakan keunggulan dalam suatu perusahaan atau organisasi yaitu sumber daya manusia yang potensial. Iklim organisasi yang terbuka memacu karyawan untuk mengutarakan kepentingan dan ketidak puasan tanpa ada rasa takut akan tindakan balasan dan perhatian. Perusahaan atau organisasi yang memiliki SDM yang unggul dapat menciptakan suatu yang kompetensi karyawan yang tinggi sehingga dapat meningkatkan kinerja disuatu organisasi. Untuk itu kinerja karyawan

harus didukung pula oleh standar kompetensi karyawan sebagai suatu variabel yang memiliki pengaruh dalam mencapai tujuan perusahaan. Keadaan iklim organisasi yang baik akan memberikan dampak yang positif bagi karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Indrasari (2017: 2) memaparkan bahwa iklim organisasi dibangun dari perbaikan atas metode dan strategi pengembangan karyawan melalui pemenuhan kinerja sesuai bidang yang dilandasi pengetahuan, keterampilan dan budaya kerja yang positif. Saat iklim organisasi tercipta secara nyaman dan sesuai harapan karyawan, maka akan memunculkan sebuah suasana kerja yang menyenangkan dan menciptakan kinerja karyawan yang berujung pada sebuah perilaku keterlibatan kerja karyawan secara mendalam. Iklim organisasi sebagai koleksi dan pola lingkungan yang menentukan munculnya motivasi serta berfokus pada persepsi yang masuk akal, sehingga mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja anggota organisasi. Beberapa hasil studi tersebut memberikan gambaran bahwa organisasi merupakan suatu organisasi pendidikan, dimana individu-individu saling berinteraksi dan bekerja sama guna menciptakan atmosfer organisasi. Pemahaman seluruh sivitas organisasi tentang pentingnya iklim organisasi dalam organisasi harus diwujudkan dan dikembangkan secara konsisten. Studi ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis iklim organisasi sebagai upaya pembentukan kinerja karyawan, termasuk etika dan moral.

2. Kualitas Pelatihan

Pelatihan membantu para pegawai dalam mengembangkan berbagai keterampilan tertentu yang memungkinkannya untuk berhasil pada pekerjaannya saat ini dan mengembangkan pekerjaannya di masa mendatang, para ahli manajemen mengakui bahwa pelatihan strategis yang signifikan menumbuhkan keberhasilan dalam pencapaian tujuan organisasi. Pada dasarnya, pelatihan adalah suatu aktivitas untuk meningkatkan kemampuan pegawai dengan mengalokasikan anggaran sebagai investasi. Sinambela (2016: 168) mengemukakan dalam pandangan manajemen modern sekarang ini, manusia tidak lagi hanya diposisikan sekedar sebagai sumber daya utama dalam organisasi, tetapi sudah lebih dari itu, yakni bahwa manusia itu sudah menjadi aset organisasi di masa depan atau yang lebih populer dikenal dengan konsep *human capital*.

Menurut kaswan (2016: 2) pelatihan adalah proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan, pelatihan mungkin juga meliputi pengubahan sikap sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaannya lebih efektif, pelatihan bisa dilakukan pada semua tingkat dalam organisasi, pada tingkat bawah/ rendah pelatihan berisikan pengajaran bagaimana mengerjakan suatu tugas, misal-nya mengoperasikan mesin.

Simamora (2020: 273) mengemukakan bahwa pelatihan (*training*) merupakan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan, atau sikap untuk meningkatkan kinerja karyawan. Sinambela (2016: 169) menekankan bahwa pelatihan adalah suatu aktivitas untuk meningkatkan kemampuan pegawai dengan mengalokasikan anggaran sebagai investasi. Pelatihan adalah salah satu bentuk edukasi dengan prinsip-prinsip pembelajaran (Sinambela, 2016: 170).

3. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap pertumbuhan organisasi. Oleh karena itu, untuk mengetahui kinerja karyawan perlu dilakukan penilaian kinerja yang teratur dan sistematis. Pengukuran kinerja yang baik akan menghasilkan kinerja objektif, yang dapat diterima karyawan dengan baik, Sebaliknya, jika penilaian kerja yang dilakukan subjektif, maka akan menyebabkan pegawai termotivasi dan membuat ketidakpuasan.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika (Sinambela, 2016: 481).

Sinambela (2016: 512) menyatakan bahwa untuk mengetahui kinerja setiap pegawai, sebaiknya pertemuan kinerja dilakukan dengan melibatkan manajer dengan pegawai yang bersangkutan. Proses evaluasi kinerja antara manajer dan pegawai bekerja sama dalam menilai sampai sejauh mana pegawai telah mencapai sasaran yang telah disepakati dan bekerja sama untuk mengatasi berbagai kesulitan yang ditemui yang biasanya dilakukan tahunan.

METODE PENELITIAN

Bentuk penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif. Pengumpulan data ditetapkan berupa pembagian kuesioner kepada karyawan Grand Mahkota Hotel Pontianak. Populasi pada penelitian ini yaitu seluruh karyawan yang bekerja di Grand Mahkota Hotel Pontianak sebanyak 49 orang, dengan metode random sampling. Dalam penelitian ini, metode analisis data yang digunakan adalah teknik kuantitatif menggunakan SPSS versi 22 yang terdiri dari skala likert, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji linearitas, uji multikolineritas, uji heterokedastisitas, uji regresi linier berganda, uji koefisien determinasi beserta uji hipotesis yaitu uji F dan uji T.

PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Ghozali (2018: 51). Mengemukakan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji signifikan dilakukan dengan cara membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk *degree of freedom* (df) = $n-2$, dalam hal ini (n) adalah jumlah sampel.

TABEL 1
UJI VALIDITAS

Variabel	Indikator	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Iklim Organisasi (X1)	X1.1	0,665	0,281	Valid
	X1.2	0,403	0,281	Valid
	X1.3	0,579	0,281	Valid
	X1.4	0,560	0,281	Valid
	X1.5	0,540	0,281	Valid
	X1.6	0,686	0,281	Valid
	X1.7	0,690	0,281	Valid
	X1.8	0,588	0,281	Valid
	X1.9	0,483	0,281	Valid
	X1.10	0,632	0,281	Valid
	X1.11	0,541	0,281	Valid
	X1.12	0,765	0,281	Valid
Kualitas Pelatihan (X2)	X2.1	0,678	0,281	Valid
	X2.2	0,688	0,281	Valid
	X2.3	0,496	0,281	Valid
	X2.4	0,627	0,281	Valid
	X2.5	0,538	0,281	Valid

	X2.6	0,548	0,281	Valid
	X2.7	0,288	0,281	Valid
	X2.8	0,722	0,281	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1	0,569	0,281	Valid
	Y1.2	0,679	0,281	Valid
	Y1.3	0,594	0,281	Valid
	Y1.4	0,611	0,281	Valid
	Y1.5	0,428	0,281	Valid
	Y1.6	0,623	0,281	Valid
	Y1.7	0,561	0,281	Valid
	Y1.8	0,695	0,281	Valid

Sumber: Data Olahan 2022

Berdasarkan pada Tabel 1 di atas dapat dilihat bahwa hasil dari pengujian validitas dari keseluruhan pertanyaan semua variabel menunjukkan bahwa r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} , dengan nilai 0,281 (r_{tabel}).

2. Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali (2018: 45) uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Metode yang digunakan untuk melihat data reliabel adalah dengan metode Cronbach's Alpha, jika Cronbach's Alpha > 0,60 maka data dinyatakan reliabel.

TABEL 2
UJI RELIABILITAS

Validitas	Cronbach Alpha	Kesimpulan
Iklim Organisasi (X1)	0,838	RELIABEL
Kualitas Pelatihan (X2)	0,708	RELIABEL
Kinerja Karyawan (Y)	0,712	RELIABEL

Sumber: Data Olahan 2022

Jadi hasil dari tabel 2 diatas pengujian reliabilitas yang telah dilakukan bahwa pada semua variabel akan mempunyai koefisien *Cronbach's Alpha* yang melebihi dari 0,60 sehingga uji reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel pada masing-masing variabel.

3. Uji Normalitas

Ghozali (2018: 161) menyatakan uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Syarat dalam melakukan analisis ini adalah distribusi data normal. Penulis menggunakan uji statistik non-parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S), dengan

ketentuan apabila nilai signifikansi diatas 5% atau 0,05 maka data memiliki distribusi normal.

TABEL 3
UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		49
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.99748701
Most Extreme Differences	Absolute	.097
	Positive	.097
	Negative	-.071
Test Statistic		.097
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 2022

Dari Tabel 3 diatas dapat diketahui bahwa hasil dari pengujian normalitas pada *Credit Union* Kusapa di Sanggau memperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200. Hasil tersebut lebih besar dari persyaratan yang disebutkan diatas yaitu lebih besar dari 0,05 yang artinya data distribusi normal.

4. Uji Linearitas

Ghozali (2018: 167) mengemukakan bahwa uji linearitas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Untuk menguji linearitas suatu model dapat digunakan uji linearitas dengan melakukan regresi terhadap model yang ingin diuji. Aturan untuk keputusan linearitas dapat dengan membandingkan nilai signifikansi dari *deviation from linearity* yang dihasilkan dari uji linearitas (menggunakan SPSS) dengan nilai alpha yang digunakan. Jika nilai signifikansi dari *deviation from linearity* > alpha 0,05 maka nilai tersebut linier.

TABEL 4
HASIL UJI LINEARITAS

ANOVA Table							
			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Iklim Organisasi	Between Groups	(Combined)	6.890	16	.431	1.479	.169
		Linearity	3.222	1	3.222	11.068	.002
		Deviation from Linearity	3.668	15	.245	.840	.630
	Within Groups		9.314	32	.291		
	Total		16.204	48			

Sumber: Data Olahan 2022

Berdasarkan tabel 4 diatas bahwa nilai *deviation from linearity* sebesar 0,630 yang artinya bahwa nilai tersebut lebih besar dari nilai 0,05 atau $0,630 > 0,05$, dapat disimpulkan bahwa hubungan yang linear antara variabel iklim organisasi dengan variabel terikat yaitu kinerja karyawan, otomatis hubungan variabel tersebut linear.

TABEL 4
HASIL UJI LINEARITAS

ANOVA Table							
			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Kualitas Pelatihan	Between Groups	(Combined)	4.512	9	.501	1.672	.129
		Linearity	2.137	1	2.137	7.127	.011
		Deviation from Linearity	2.375	8	.297	.990	.459
	Within Groups		11.692	39	.300		
	Total		16.204	48			

Sumber: Data Olahan 2022

Berdasarkan tabel 4 di atas, dapat diketahui bahwa nilai *sig deviation from linearity* sebesar 0,459 yang berarti nilai tersebut lebih besar dari nilai 0,05 atau $0,459 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara kualitas pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Grand Mahkota Hotel Pontianak.

5. Uji multikolinieritas

Ghozali (2016: 104) menyatakan untuk mendeteksi adanya multikolinearitas yaitu dengan melihat besaran *tolerance* (TOL) dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika nilai *tolerance* $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 artinya tidak terjadi masalah multikolinearitas.

TABEL 5
HASIL UJI MULTIKOLINEARITAS

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	14.262	4.158		3.430	.001		
	Iklim	.338	.105	.569	3.207	.002	.396	2.523
	Organisasi							
	Kualitas Pelatihan	.104	.179	.103	.582	.564	.396	2.523
a. Dependent Variable: Kinerja Karvawan								

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olahan 2022

Tabel 5 dapat disimpulkan bahwa dari penjelasan tersebut, hasil dari penelitian pada model regresi mengenai pengujian multikolinearitas hasilnya adalah menunjukkan tidak terdapat masalah multikolinearitas.

6. Uji Heterokedastisitas

Menurut Ghazali (2018: 137) Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Untuk mengetahui terjadinya heterokedastisitas dapat dilakukan dengan nilai sig. > 0,05 maka variabel-variabel tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

TABEL 6
HASIL UJI HETEROKEDASTISITAS UJI GLEJSER

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.421	.486		2.924	.005
Iklim Organisasi	-.012	.012	-.220	-.984	.330
Kualitas Pelatihan	-.009	.021	-.092	-.412	.682

a. Dependent Variable: RES2

Sumber: Data Olahan 2022

Berdasarkan pada tabel 6 diatas bahwa dapat disimpulkan nilai signifikansi variabel iklim organisasi (0,330) lebih besar dari 0,05 yang artinya data ini dapat disimpulkan tidak terjadi heterokedastisitas.

7. Uji Regresi Linear Berganda

Uji regresi linear berganda dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh antara tiga atau lebih variabel independen dengan satu variabel dependen, apakah positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan.

TABEL 7
HASIL ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	15.630	3.265		4.786	.000
Iklim Organisasi	.010	.025	.036	.401	.689
Kualitas Pelatihan	.560	.092	.543	6.092	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olahan 2022

8. Koefisien Determinasi

Ghozali (2016: 95) menyatakan bahwa uji koefisiensi determinasi bertujuan untuk mengukur sejauh mana variabel bebas menjelaskan variasi variabel terikat, baik secara

parsial maupun simultan. Nilai koefisien determinasi ini adalah antara nol sampai dengan satu ($0 < R^2 < 1$).

TABEL 8
HASIL UJI KOEFISIEN DETERMINAN R²

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.653 ^a	.426	.401	2.040
a. Predictors: (Constant), Kualitas Pelatihan, Iklim Organisasi				

Sumber: Data Olahan 2022

Dapat diketahui pada tabel 8 diatas bahwa besarnya hubungan antara iklim organisasi dan kualitas pelatihan terhadap kinerja karyawan yang dihitung dengan koefisien determinasi (R^2) adalah sebesar 0,426 yang ditunjukkan oleh kolom R Square.

9. Uji F

Uji F adalah uji kelayakan model yang dibentuk tujuan untuk menguji ada atau tidaknya pengaruh variabel independen terhadap dependen.

TABEL 9
HASIL UJI SIMULTAN (UJI F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3.233	2	1.616	5.733	.006 ^b
	Residual	12.971	46	.282		
	Total	16.204	48			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Kualitas Pelatihan, Iklim Organisasi						

Sumber: Data Olahan 2022

Maka sebagaimana dasar pengambilan keputusan dalam uji F dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima atau dengan kata lain iklim organisasi (x_1) dan kualitas pelatihan (x_2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (y) di Grand Mahkota Hotel Pontianak.

10. Uji T

Ghozali (2016: 97) menyatakan uji T dilakukan untuk mengetahui semua variabel independen secara individu (parsial) berpengaruh terhadap variabel dependen. Uji T menunjukan seberapa jauh variabel independen secara individual menerangkan variabel dependen. Tingkat signifikansi yang digunakan sebesar 5 persen atau 0,05. Jika signifikansi kurang dari sama dengan 0,05 maka H_0 ditolak, dan sebaliknya.

TABEL 10
HASIL UJI PARSIAL (UJI T)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	15.630	3.265		4.786	.000
Iklim Organisasi	.010	.025	.036	.401	.689
Kualitas Pelatihan	.560	.092	.543	6.092	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data olahan 2022

Berdasarkan pada tabel 10 diatas didapat diketahui bahwa dari hasil uji t (Parsial) menunjukkan nilai signifikan variabel iklim organisasi (X1) lebih besar dari 0,05 atau $0,689 > 0,05$ sehingga dapat dikatakan bahwa variabel iklim organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan untuk variabel kualitas pelatihan memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 atau $0,000 < 0,05$ sehingga dapat dikatakan bahwa variabel kualitas pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Grand Mahkota Hotel Pontianak.

PENUTUP

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan oleh peneliti mengenai judul variabel yang diteliti yaitu pengaruh iklim organisasi dan kualitas pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Grand Mahkota Hotel Pontianak dengan jumlah responden yang peneliti ambil sebanyak 49 orang, maka penulis menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh secara simultan dari variabel iklim organisasi dan Kualitas Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada Grand Mahkota Hotel Pontianak.
2. Tidak terdapat pengaruh signifikan dari variabel iklim organisasi terhadap kinerja karyawan pada Grand Mahkota Hotel Pontianak. Hal ini berarti kinerja karyawan pada Grand Mahkota Hotel secara parsial tidak dipengaruhi oleh iklim organisasi.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel kualitas pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Grand Mahkota Hotel Pontianak. Hal ini berarti kinerja karyawan pada Grand Mahkota Pontianak secara parsial dipengaruhi oleh kualitas pelatihan.

2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti dari pembahasan dan kesimpulan, maka saran penulis berikan sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan jasa Grand Mahkota Hotel Pontianak harus mampu mempertahankan atau meningkatkan kualitas pelatihan yang akan diberikan kepada karyawan agar karyawan lebih terampil dalam bekerja, serta dengan cara memberikan simulasi dan sosialisasi agar tujuan dan target perusahaan dapat tercapai dengan baik.
2. Perusahaan juga harus responsif terhadap peneliti yang akan datang agar penelitian dapat berjalan dengan semaksimal mungkin.

DAFTAR PUSTAKA

- Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Widya Dharma Pontianak (2021). *Pedoman penulisan Skripsi*. Buku Cetakan Pertama. Pontianak: Fakultas Ekonomi dan Bisnis UWDP.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Indrasari, M. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*. Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi. Edisi Pertama- Yogyakarta: Indomedia Pustaka.
- Kaswan (2016). *Pelatihan Dan Pengembangan (untuk meningkatkan kinerja SDM)* alfabeta, CV Gegerkalongan Hilir No. 84 Bandung.
- Mangkunegara, A.P., (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Penerbit Rosdakarya.
- Simamora, H. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ke-3. Cetakan ke-Yogyakarta. Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Sinambela, L.P., (2016). *Manajemen sumber daya manusia (membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Krisdayanti & Lianto. (2023). The Evolution of Work-Life Balance: The Workplace Hopes and Challenges for Generation Z. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 6(2), 245-256.
- Lim, A.T. & Lianto. (2024). Ethical Leadership in the Eyes of Gen Z: A Literature Review. *FIRM Journal of Management Studies*, 9(1), 83-96.