

ANALISIS PENGARUH KOMUNIKASI, KUALITAS PELATIHAN DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA HOTEL ASTON PONTIANAK

Sindy Kartika Sari

Email: sindykartikasari8@gmail.com

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Widya Dharma Pontianak

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1) pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan, (2) pengaruh kualitas pelatihan terhadap kinerja karyawan, (3) pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif. Populasi pada Hotel Aston Pontianak berjumlah 104 orang, dengan menggunakan metode *purposive sampling* didapatkan 55 karyawan yang dijadikan sampel penelitian. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis data menggunakan bantuan program olahan data statistik yaitu *Statistical Program Social Science* (SPSS) versi 25. Pengujian data dilakukan dengan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji koefisien determinasi, uji F dan uji t. Hasil uji t pada penelitian ini bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, kualitas pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

KATA KUNCI: komunikasi, kualitas pelatihan, komitmen organisasi, kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi saat ini perusahaan harus menyesuaikan bisnis yang dilakukan dengan perubahan lingkungan eksternal, dalam hal ini sumber daya manusia menjadi sangat penting. Kemampuan perusahaan untuk mencapai targetnya adalah peran dari kinerja optimal karyawannya sehingga karyawan memiliki peranan penting dalam merencanakan, mengelola, dan pengendali aktivitas perusahaan. Semakin baik kinerja karyawan maka akan mendukung tercapainya tujuan perusahaan.

Hotel merupakan salah satu industri dalam bidang pelayanan jasa. Hotel memiliki keharusan untuk menjamin kualitas layanan yang secara tidak langsung berdampak pada konsumen. Menyediakan tenaga kerja yang profesional merupakan suatu tantangan tersendiri karena menyangkut aspek-aspek yang berpengaruh untuk menghasilkan sumber daya manusia yang baik harus didukung oleh komunikasi, kualitas pelatihan, dan komitmen organisasi.

Di dalam dunia kerja, komunikasi suatu proses penyampaian suatu pesan dalam bentuk lambang bermakna sebagai pikiran dan perasaan berupa ide, informasi dari suatu

pihak baik individu, kelompok atau organisasi sebagai panduan yang dilakukan oleh seseorang kepada orang lain, baik secara tatap muka maupun melalui media, dengan tujuan mengubah sikap, pandangan atau perilaku seseorang. Kualitas pelatihan adalah salah satu usaha meningkatkan keterampilan, pengetahuan, atau merubah sikap karyawan sehingga dalam bekerja dapat memberikan yang terbaik. Komitmen organisasi sangat penting karena keinginan untuk tetap bertahan dalam organisasi meningkatkan tujuan yang ada dalam perusahaan. sehingga dapat dikatakan bahwa komitmen organisasi dapat mencerminkan bagaimana seorang individu mengidentifikasikan dirinya dengan organisasi.

KAJIAN PUSTAKA

Menurut Afandi (2018:47) komunikasi merupakan proses penyampaian suatu pesan dalam bentuk lambang bermakna sebagai pikiran dan perasaan berupa ide, informasi, kepercayaan, harapan, himbauan, dan sebagai panduan yang dilakukan oleh seseorang kepada orang lain, baik langsung secara tatap muka maupun tidak langsung melalui media, dengan tujuan mengubah sikap, pandangan atau perilaku. Sementara Hamali (2016) menyatakan bahwa komunikasi kerja adalah suatu proses penyampaian ide-ide dan informasi berupa perintah dan petunjuk kerja dari seorang pemimpin kepada karyawan atau para bawahannya untuk melaksanakan tugas-tugas kerja dengan sebaik-baiknya. Komunikasi membantu meningkatkan motivasi dengan menjelaskan kepada para pekerja mengenai apa yang harus mereka lakukan dan bagaimana mereka dapat meningkatkan kinerja mereka (Robbins & Judge, 2015:224). Dimensi komunikasi meliputi bijaksana, kesopanan, kata yang tepat, dan bahasa yang sopan dan halus. Bijaksana adalah tindakan dengan mempertimbangkan seluruh aspek yang terkait dengan tujuan bersama. Kesopanan, kesopanan adalah sikap hormat dan beradab dalam berperilaku. Kata yang tepat, adalah menggunakan gaya bahasa yang paling baik digunakan dalam situasi. Bahasa yang sopan dan halus adalah tata cara berbahasa harus sesuai dengan unsur-unsur budaya masyarakat.

Mutu atau kualitas merupakan standar yang harus dipenuhi oleh organisasi atau industri produk dan jasa untuk memenuhi persyaratan dan apa yang menjadi kebutuhan dan harapan pelanggan untuk memuaskannya. Crosby (1979) menyatakan mutu adalah sebagai kesesuaian dengan apa yang disyaratkan atau distandarkan. Sudaryo (2018: 123)

berpendapat bahwa pelatihan sebagai upaya untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan karyawan. Asiegbu et al (2012) menyampaikan bahwa kualitas pelatihan memiliki peran penting untuk melahirkan tenaga kerja yang handal, memiliki semangat belajar yang tinggi akan ilmu yang membuat tenaga kerja menjadi seseorang yang ahli dibidangnya. Sudaryo (2018: 135) merekomendasikan bahwa dimensi kualitas pelatihan meliputi instruktur, peserta, materi, tujuan. Instruktur adalah para pelatih yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan, peserta adalah peserta pelatihan yang diseleksi berdasarkan pernyataan tertentu, materi yang diberikan sesuai dengan tujuan pelatihan, tujuannya agar peserta dapat memahami pelatihan tersebut.

Menurut Kaswan (2019: 206) komitmen organisasi adalah sebagai dedikasi karyawan terhadap organisasi tempat dia bekerja atas nama atau untuk kepentingan organisasi dan kemungkinannya mempertahankan keanggotaannya. Sementara Gibson dalam Sudaryo (2018:141) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah identifikasi rasa keterlibatan loyalitas yang diperlihatkan pekerja terhadap organisasi atau unit organisasi. Dimensi komitmen organisasi meliputi komitmen afektif, komitmen kelanjutan, dan komitmen normatif. Komitmen afektif terjadi ketika individu sepenuhnya terikat pada tujuan, komitmen kelanjutan terjadi ketika kekhawatiran seseorang terhadap kehilangan sesuatu yang telah diperoleh selama ini (seperti gaji, fasilitas dan yang lainnya), komitmen afektif terjadi ketika menunjukkan tanggung jawab moral karyawan untuk bertahan dalam organisasi.

Menurut Edison (2018:188) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesempatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kasmir (2016:182) mengatakan bahwa hari kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan (Rivai dan Basri,2008). Dimensi kinerja karyawan meliputi target, kualitas, kemampuan kerja sama, taat asas. Target adalah sasaran atau komitmen yang harus dicapai, kualitas adalah totalitas yang dimiliki seseorang untuk mempertahankan kepuasan pelanggan, taat asas adalah ketika individu dapat memenuhi target secara transparan dan bertanggungjawab.

METODE PENELITIAN

Bentuk penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan kuesioner kepada karyawan Hotel Aston Pontianak. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan Hotel Aston Pontianak yang berjumlah 104 orang, dengan menggunakan metode *purposive sampling* sehingga sampel yang diambil sebanyak 55 orang. Dalam penelitian ini, teknik analisis data menggunakan bantuan program olahan data statistik yaitu *Statistical Program for Social Sciens* (SPSS) versi 25 yang terdiri uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji koefisien determinasi berserta uji hipotesis yaitu uji F dan T.

PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2020: 175) valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas bertujuan untuk mengukur valid atau tidaknya hasil kuesioner pada Hotel Aston Pontianak. Hipotesis yang digunakan penulis adalah jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan signifikansi 0,05, maka item pernyataan pada angka tersebut dinyatakan valid.

TABEL 1
UJI VALIDITAS KOMUNIKASI

Variabel	Indikator	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Komunikasi	X _{1.1}	0,808	0,2656	Valid
	X _{1.2}	0,748	0,2656	Valid
	X _{1.3}	0,716	0,2656	Valid
	X _{1.4}	0,733	0,2656	Valid
	X _{1.5}	0,622	0,2656	Valid
	X _{1.6}	0,548	0,2656	Valid
	X _{1.7}	0,668	0,2656	Valid
	X _{1.8}	0,779	0,2656	Valid

Sumber: Data Olahan Program Spss Versi 25, 2023

Berdasarkan tabel diatas, nilai r tabel sebesar 0,2656 dapat diketahui bahwa r hitung lebih besar dari r tabel, sehingga dapat dikatakan indikator dari pernyataan variabel komunikasi adalah valid.

TABEL 2
UJI VALIDITAS KUALITAS PELATIHAN

Variabel	Indikator	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Kualitas Pelatihan	X _{2.1}	0,879	0,2656	Valid
	X _{2.2}	0,830	0,2656	Valid
	X _{2.3}	0,792	0,2656	Valid
	X _{2.4}	0,765	0,2656	Valid
	X _{2.5}	0,757	0,2656	Valid
	X _{2.6}	0,739	0,2656	Valid
	X _{2.7}	0,768	0,2656	Valid
	X _{2.8}	0,803	0,2656	Valid

Sumber: Data Olahan Program Spss Versi 25, 2023

Berdasarkan tabel diatas, nilai r tabel sebesar 0,2656 dapat diketahui bahwa r hitung lebih besar dari r tabel, sehingga dapat dikatakan indikator dari pernyataan variabel kualitas pelatihan adalah valid.

TABEL 3
UJI VALIDITAS KOMITMEN ORGANISASI

Variabel	Indikator	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Komitmen Organisasional	X _{3.1}	0,649	0,2656	Valid
	X _{3.2}	0,615	0,2656	Valid
	X _{3.3}	0,769	0,2656	Valid
	X _{3.4}	0,707	0,2656	Valid
	X _{3.5}	0,882	0,2656	Valid
	X _{3.6}	0,840	0,2656	Valid

Sumber: Data Olahan Program Spss Versi 25, 2023

Berdasarkan tabel diatas, nilai r tabel sebesar 0,2656 dapat diketahui bahwa r hitung lebih besar dari r tabel, sehingga dapat dikatakan indikator dari pernyataan variabel komitmen organisasi adalah valid.

TABEL 4
UJI VALIDITAS KINERJA KARYAWAN

Variabel	Indikator	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan	Y _{1.1}	0,843	0,2656	Valid
	Y _{1.2}	0,770	0,2656	Valid
	Y _{1.3}	0,872	0,2656	Valid
	Y _{1.4}	0,851	0,2656	Valid
	Y _{1.5}	0,834	0,2656	Valid
	Y _{1.6}	0,853	0,2656	Valid
	Y _{1.7}	0,848	0,2656	Valid
	Y _{1.8}	0,884	0,2656	Valid

Sumber: Data Olahan Program Spss Versi 25, 2023

Berdasarkan tabel diatas, nilai r tabel sebesar 0,2656 dapat diketahui bahwa r hitung lebih besar dari r tabel, sehingga dapat dikatakan indikator dari pernyataan variabel kinerja karyawan adalah valid.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2020: 176) Reliabel adalah instrument yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Dasar asumsi yang digunakan adalah nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60, maka instrumen yang digunakan adalah reliabel dan dapat diandalkan.

TABEL 4
UJI RELIABILITAS

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Koefisien Alpha	Keterangan
Komunikasi	0,859	0,60	RELIABEL
Kualitas Pelatihan	0,912	0,60	RELIABEL
Komitmen Organisasional	0,840	0,60	RELIABEL
Kinerja Karyawan	0,941	0,60	RELIABEL

Sumber: Data Olahan Program Spss Versi 25, 2023

Hasil perhitungan Tabel 3.6 diketahui nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel komunikasi adalah 0,859. Nilai *Cronbach's Alpha* variabel kualitas pelatihan adalah 0,912. Nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel komitmen organisasi adalah 0,840, dan nilai *Cronbach's Alpha* variabel kinerja karyawan adalah sebesar 0,941. Nilai ini lebih besar dari nilai pembanding 0,60, sehingga dapat disimpulkan keempat variabel yang digunakan reliabel.

3. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Jika nilai residual tidak mengikuti distribusi normal maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil (Ghozali, 2016: 154).

TABEL 5
UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,88376482
Most Extreme Differences	Absolute	,112
	Positive	,112
	Negative	-,086
Test Statistic		,112
Asymp. Sig. (2-tailed)		,083 ^c

Sumber: Data olahan SPSS versi 25 2023

Dari Tabel 5 dapat diketahui nilai Asymp. Sig. (2-tailed) lebih besar dari 0,05 atau $0,083 > 0,05$, maka dapat diketahui bahwa data terdistribusi dengan normal.

4. Uji Linearitas

Menurut Ghozali (2016) analisis koefisiens di gunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam pengambilan keputusan uji linearitas adalah jika signifikansi $> 0,05$ maka terdapat hubungan yang linier antara variabel independen dan variabel dependen.

TABEL 6
UJI LINEARITAS KOMUNIKASI

ANOVA Table							
			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
KINERJA KARYAWAN * KOMUNIKASI	Between Groups	(Combined)	526,952	11	47,905	4,934	,000
		Linearity	473,375	1	473,375	48,757	,000
		Deviation from Linearity	53,578	10	5,358	,552	,843
	Within Groups		417,484	43	9,709		
	Total		944,436	54			

Sumber: Data olahan SPSS versi 25, 2023

Berdasarkan Tabel 6 dapat diketahui bahwa nilai signifikan *deviation from linearty* pada variabel komunikasi adalah sebesar 0,843. Nilai $0,843 > 0,05$ sehingga terdapat hubungan yang linier antara variabel komunikasi dengan kinerja karyawan.

TABEL 7
UJI LINEARITAS KUALITAS PELATIHAN

ANOVA Table							
			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
KINERJA KARYAWAN * KUALITAS PELATIHAN	Between Groups	(Combined)	447,478	11	40,680	3,520	,001
		Linearity	404,530	1	404,530	35,002	,000
		Deviation from Linearity	42,948	10	4,295	,372	,952
	Within Groups		496,959	43	11,557		
	Total		944,436	54			

Sumber: Data olahan SPSS versi 25, 2023

Berdasarkan Tabel 7 dapat diketahui bahwa nilai signifikan *deviation from linearty* pada variabel kualitas pelatihan adalah sebesar 0,952. Nilai $0,952 > 0,05$ sehingga terdapat hubungan yang linier antara variabel komunikasi dengan kinerja karyawan.

TABEL 8
UJI LINEARITAS KOMITMEN ORGANISASI

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
KINERJA KARYAWAN * KOMITMEN ORGANISASIONAL	Between Groups	(Combined)	311,791	10	31,179	2,168	,038
		Linearity	211,603	1	211,603	14,717	,000
		Deviation from Linearity	100,188	9	11,132	,774	,641
	Within Groups		632,645	44	14,378		
	Total		944,436	54			

Sumber: Data olahan SPSS versi 25, 2023

Berdasarkan Tabel 8 dapat diketahui bahwa nilai signifikan *deviation from linearty* pada variabel komitmen organisasi adalah sebesar 0,641. Nilai $0,641 > 0,05$ sehingga terdapat hubungan yang linier antara variabel komunikasi dengan kinerja karyawan.

5. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2016: 103) Uji multikolineritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) pada model regresi, apabila nilai VIF < 10 dan nilai *tolerance* > 0,10 maka hasil data tersebut tidak mengalami gejala multikolinearitas.

TABEL 9
UJI MULTIKOLINEARITAS

Coefficients ^a				
Model		Collinearity Statistics		
		Tolerance	VIF	
1	Komunikasi	,338	2,959	
	Kualitas Pelatihan	,337	2,971	
	Komitmen Organisasional	,631	1,586	

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data olahan SPSS versi 25, 2023

Berdasarkan hasil uji multikolineritas pada Tabel 9 bahwa model regresi tidak mengalami gangguan multikolinearitas. Hal ini dapat dilihat pada nilai tolerance masing-masing variabel lebih besar dari 10 persen (0,1). Hasil perhitungan VIF menunjukkan bahwa nilai VIF masing-masing variabel kurang dari 10. Berdasarkan hasil dari pengujian tersebut maka tidak ada multikolinearitas antara variabel komunikasi, kualitas pelatihan, dan komitmen organisasi.

6. Uji Heterokedastisitas

Menurut Ghozali (2018:135) uji heterokedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain.

TABEL 10
UJI HETEROKEDASTISITAS

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,009	3,071		1,306	,198
	Komunikasi	-,124	,151	-,194	-,821	,416
	Kualitas Pelatihan	,132	,128	,244	1,032	,307

	Komitmen Organisasi	-,096	,095	-,175	-1,012	,316
--	---------------------	-------	------	-------	--------	------

a. Dependent Variable: RES2

Sumber: Data olahan SPSS versi 25, 2023

Berdasarkan pada tabel 8 diatas bahwa dapat disimpulkan nilai signifikannya besar dari 0,05 maka tidak terjadi heterokedastisitas.

7. Uji Linear Berganda

Menurut Ghozali (2016) regresi linear berganda merupakan teknik statistika yang dapat digunakan untuk menganalisis hubungan antara variabel dependen dan variabel indenpenden.

TABEL 11
UJI REGRESI LINEAR BERGANDA

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-,545	4,671		-,117	,908
Komunikasi	,682	,229	,494	2,977	,004
Kualitas Pelatihan	,262	,195	,224	1,344	,185
Komitmen Organisasional	,070	,144	,059	,488	,628

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data olahan SPSS versi 25 2023

$$Y = 0,494 X_1 + 0,224 X_2 + 0,059 X_3$$

Intepretasi dari regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Koefisien regresi variabel komunikasi (X1) memiliki nilai positif sebesar 0,494 artinya variabel komunikasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti komunikasi dapat meningkatkan nilai kinerja karyawan.
2. Koefisien regresi variabel kualitas pelatihan memiliki nilai positif sebesar 0,224 artinya variabel disiplin berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti kualitas pelatihan dapat meningkatkan nilai kinerja karyawan.
3. Koefisien regresi variabel komitmen organisasi memiliki nilai positif sebesar 0,059 artinya variabel lingkungan kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti komitmen organisasi dapat meningkatkan nilai kinerja karyawan.

8. Uji Determinasi (R²)

Menurut Ghozali (2016) analisa koefisien determinasi R² di gunakan untuk mengetahui seberapa besar presentase sumbangan pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen.

TABEL 12
UJI KOEFISIEN DETERMINASI (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,724 ^a	,525	,497	2,967

a. Predictors: (Constant), KOMITMEN ORGANISASI, KOMUNIKASI, KUALITAS PELATIHAN

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data olahan SPSS versi 25 2023

Nilai koefisien determinasi (R^2) menunjukkan nilai sebesar 0,525 artinya kemampuan variabel independen dalam penelitian ini yaitu komunikasi (X_1), kualitas pelatihan (X_2) dan komitmen organisasi (X_3) dalam memberikan penjelasan terhadap variabel kinerja karyawan

9. Uji F

Menurut Ghazali (2019:171) Uji F di gunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi variabel dependen. Jika nilai sig < 0,05 berarti model regresi sudah fit, sehingga layak untuk menjelaskan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

TABEL 13
Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	495,367	3	165,122	18,753	,000 ^b
	Residual	449,069	51	8,805		
	Total	944.436	54			

Sumber: Data olahan SPSS versi 25, 2023

Berdasarkan nilai signifikan (Sig.) dari output anova. Nilai Sig. dari variabel adalah $0,000 < 0,05$, yang berarti (X_1) komunikasi, (X_2) kualitas pelatihan dan (X_3) komitmen organisasi secara silmultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

10. Uji t

Menurut Ghazali (2019: 171) Uji t bertujuan untuk megetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Jika nilai signifikansi uji t < 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

TABEL 14
Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-,545	4,671		-,117	,908
	Komunikasi	,682	,229	,494	2,977	,004
	Kualitas Pelatihan	,262	,195	,224	1,344	,185
	Komitmen Organisasional	,070	,144	,059	,488	,628

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data olahan SPSS versi 25 2023

Berdasarkan Tabel 14 di atas, diketahui nilai signifikan untuk variabel komunikasi sebesar $0,004 < 0,05$, sehingga komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Aston Pontianak. Variabel kualitas pelatihan sebesar $0,185 > 0,05$, sehingga kualitas pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Aston Pontianak. Dan variabel komitmen organisasi sebesar $0,628 > 0,05$, sehingga komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Aston Pontianak.

11. Uji Hipotesis

- a. Pengujian H_1 : Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Aston Pontianak.

Hasil pengujian dan pembahasan pada uji t menyatakan bahwa nilai signifikan untuk variabel komunikasi sebesar $0,004 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Komunikasi karyawan yang baik dengan bersikap bijaksana, tutur kata yang sopan dan mudah dimengerti serta bahasa halus maka akan menciptakan suasana yang kondusif dalam bekerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Adha & Asriyah (2019) bahwa komunikasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

- b. Pengujian H_2 : Kualitas Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Aston Pontianak.

Hasil pengujian dan pembahasan pada uji t menunjukkan bahwa nilai signifikan untuk variabel kualitas pelatihan sebesar $0,185 > 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa kualitas pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan yang diberikan kepada karyawan mampu meningkatkan kinerjanya meskipun tidak berpengaruh secara langsung. Dengan demikian hipotesis yang diajukan penulis bahwa kualitas pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Aston Pontianak tidak terbukti pada penelitian ini. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Syarief & Affandi (2018) bahwa kualitas pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

- c. Pengujian H_3 : Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Aston Pontianak.

Hasil pengujian dan pembahasan pada uji t menyatakan bahwa nilai signifikan untuk variabel komitmen organisasi sebesar $0,628 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi yang diberikan kepada karyawan mampu meningkatkan kinerjanya meskipun tidak berpengaruh secara langsung. Masih ada faktor lain yang lebih dominan dan berpengaruh pada kinerja karyawan di Hotel Aston Pontianak. Dengan demikian hipotesis yang diajukan penulis bahwa komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Aston Pontianak tidak terbukti pada penelitian ini. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Manery, Lengkong dan Saerang (2018) bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis terhadap responden Hotel Aston Pontianak, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Aston Pontianak, dengan hasil uji T sebesar $0,004 < 0,05$ karena komunikasi yang baik dapat membangun kinerja karyawan menjadi lebih baik
- Kualitas Pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Aston Pontianak, dengan hasil uji T sebesar $0,185 > 0,05$ namun masih ada faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

- c. Komitmen Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Aston Pontianak, dengan hasil uji T sebesar $0,628 > 0,05$ namun masih ada faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja karyawan
- d. Komunikasi, Kualitas Pelatihan dan Komitmen Organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Aston Pontianak, dengan hasil uji F sebesar $0,000 < 0,05$ karena komunikasi, kualitas pelatihan, dan komitmen organisasi yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan.

2. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka penulis ingin memberikan saran-saran kepada Hotel Aston Pontianak sebagai berikut:

- a. Hotel Aston di Pontianak harus mempertahankan komunikasi yang ada di Hotel Aston agar karyawan mampu menghasilkan kinerja yang baik seperti berkomunikasi dengan tutur kata yang sopan, halus, mudah dimengerti serta dapat menyelesaikan permasalahan secara bijak. Sehingga akan menciptakan suasana yang kondusif dalam bekerja.
- b. Hasil penelitian ini memperlihatkan dari jawaban responden terendah terkait instruktur mampu menyampaikan materi saat pelatihan masih kurang oleh peserta pelatihan. Maka di harapkan instruktur harus meningkatkan kemampuan dalam memberikan materi pelatihan agar peserta pelatihan dapat memahami materi yang di sampaikan oleh instruktur. Hasil penelitian yang kedua memperlihatkan dari jawaban responden terendah terkait kesediaan karyawan untuk tetap bertahan di hotel ini karena sulit mendapatkan pekerjaan dengan penghasilan saat ini, oleh karena itu pihak Hotel Aston harus mempertahankan berbagai fasilitas yang ada dan meningkatkan kesejahteraan karyawan seperti gaji dan lain-lain.
- c. Hotel Aston Pontianak harus meningkatkan komunikasi, kualitas pelatihan dan komitmen organisasi yang sudah ada agar menjadi lebih baik sehingga dapat berpengaruh lebih tinggi terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Zanaf Publishing.
- Asiegbu, Ikechukwu; Ogbuji Chinedu; Vincent Ubani, (2012), "Salesforce competence management," *European Journal of Bussiness and management*.
- Crosby, Philip B. 1979. *Quality is free: The Art Of Making Quality Certain*. New York.

- Emron Edison, Yohny Anwar, & Imas Komariyah. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi dan Perubahan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*, 2018.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Hamali, A. Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Yogyakarta: Media Pressindo Group.
- Julianry, Anriza, Rizal Syarief, and M. Joko Affandi. "Pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan serta kinerja organisasi kementerian komunikasi dan informatika." *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen (JABM)* 3.2 (2017): 236-236.
- Kaswan. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategis*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Kasmir, S.E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT Rajagrafindo Persada.
- Manery, B. R., Lengkong, V. P., & Saerang, R. T. (2018). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Bkdpsda Di Kabupaten Halmahera Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4).
- Rivai, Veithzal dan Basri. 2008. *Performance Appraisal*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. R., & Judge, T. A. (2019). *Organization Behavior (Perilaku Organisasi)* (Edisi 16). *Alih Bahasa: Ratna Saraswati & Febriella Sirait*, Salemba Empat Jakarta.
- Sudaryo Yoyo, Agus Aribowo, dan Nunung Ayu Sofiandi. (2018) *Manajemen Sumber Daya manusia Kompensasi Tidak Langsung dan kompensasi Kerja Fisik*. Yogyakarta: Andi.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian, Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wandi, Didi, Suhroji Adha, and Iyah Asriyah. "Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Banten." *Jurnal Ekonomi Vokasi* 2.2 (2019): 18-30.