

PENGARUH EFIKASI DIRI, PELATIHAN KARYAWAN, KOMITMEN KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KARYAWAN THE 101 HOTEL JAKARTA SEDAYU DARMAWANGSA

Milenni Median

¹Universitas Islam Negeri Syarifhidayatullah Jakarta

¹Email: medianmilenni10@gmail.com

Abstract: This study was conducted to analyze the effect of self-efficacy, employee training, and organizational commitment for performance employees on THE 101 Hotel Jakarta Sedayu Darmawangsa. This study uses quantitative research, the sample used are 70 respondents. The Sampling technique using saturated sampling method. The data collection technique are questionnaire, literature review, and supported by secondary data. Data analysis techniques are using validity test, reliability test, cross tabulation test, correlation test, determination test, simple linier regression, multiple linier regression, t test, and f test with SPSS 26.0. The conclusion of this study show that there the variables of self-efficacy, employee training, and organizational commitment have asimultaneous effect on employee performance. Partially, self-efficacy has no effect on employee performance, employee training has effect on employee performance and organizational commitment has an effect on employee performance. With an Adjusted R Square value of 0,647 or 64,7%.

Keywords: Self-efficacy, Employee Training, and Commitment Organizational, Employee Performance

Abstrak: Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh efikasi diri, pelatihan karyawan, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di THE 101 Hotel Jakarta Sedayu Darmawangsa. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif, sampel yang digunakan adalah 70 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampling jenuh. Teknik pengumpulan data adalah angket, studi literatur, dan didukung oleh data sekunder. Teknik analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji tabulasi silang, uji korelasi, uji determinasi, regresi linier sederhana, regresi linier berganda, uji t, dan uji f dengan SPSS 26.0. Kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat variabel efikasi diri, pelatihan karyawan, dan komitmen organisasi yang berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial efikasi diri tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, pelatihan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan nilai Adjusted R Square sebesar 0,647 atau 64,7%.

Kata kunci: Efikasi Diri, Pelatihan Karyawan, Komitmen Organisasi, Kinerja Karyawan

Pendahuluan

Sektor pariwisata di Indonesia merupakan salah satu sektor unggulan yang memiliki kontribusi besar terhadap perekonomian domestik. Adanya sektor pariwisata memberikan sumbangan dalam menciptakan kesempatan kerja dan pendapatan devisa Negara. Seperti diketahui bahwa Indonesia memiliki kota-kota besar yang menjadi daya tarik para wisatawan terlihat adanya peningkatan kunjungan wisata mancanegara dan penerimaan devisa yang meningkat melalui sektor pariwisata.

Tabel 1 Perkembangan Wisata Mancanegara Ke Indonesia Tahun 2020 - 2022

Tahun	Wisatawan Mancanegara (Jumlah Orang)	Penerimaan Devisa Jumlah (Juta USD)
2020	4.052.923	3.380,92
2021	1.557.530	491,31
2022	4.576.156	4.245,55

Sumber : BPS, Kemenpar dan Data Indonesia (Diolah 2022).

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa *occupancy rate* mengalami fluktuasi. Peningkatan *occupancy rate* pada tahun 2021 sebesar 73,55% memberikan dampak secara langsung yaitu keuntungan yang diperoleh oleh hotel. Hal tersebut tidak lepas dari peran manajemen hotel yang didasari oleh konsep dan fungsi manajemen dalam menyusun, menggunakan strategi manajemen, dan strategi menghadapi kompetitor. Strategi-strategi tersebut bertujuan untuk mampu meningkatkan kinerja hotel.

Dalam rangka mengembangkan kinerja karyawan dibutuhkan efikasi diri pada diri individu karyawan, karena dengan adanya efikasi diri akan menimbulkan keyakinan seseorang akan kemampuannya untuk mengatur dan melaksanakan serangkaian tindakan yang dibutuhkan untuk menghasilkan hasil yang ingin dicapai (Ayu, 2022).

Menurut Leovani (2018) pelatihan karyawan merupakan program pendidikan yang dilakukan secara sistematis dan terorganisir serta dibimbing oleh tenaga profesional. Hal tersebut dilakukan agar karyawan tidak merasajenuh mengikuti pelatihan baik bersifat formal dan informal secara terus-menerus.

Selain penerapan efikasi diri dan pelatihan karyawan, dalam kinerja karyawan terdapat faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja karyawan yaitu komitmen organisasi. Karyawan dengan komitmen yang tinggi di perusahaan diharapkan mampu menumbuhkan iklim kerja yang efektif dan profesional. Literasi Efikasi Diri berpengaruh positif terhadap Kinerja di THE101 Jakarta Sedayu Darmawangsa (Dewa Ayu Diah Arista, I Wayan Mendra, NiLuh Gede Putu Purnawati: 2022), dan Pelatihan berpengaruh positif terhadap Kinerja (Efin Shu, Daniel Cassa Augustinus: 2017) serta Komitmen berpengaruh positif terhadap kinerja (Mega Anjar Widyabakti, Bayu Wijyantini, Rusdiyanto: 2022). Rumusan masalah penelitian ini adalah apakah terdapat pengaruh secara simultan maupun parsial variabel efikasi diri, pelatihan karyawan, komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada karyawan THE 101 Hotel Jakarta Sedayu Darmawangsa. Tujuan dalam analisis ini adalah untuk mengetahui pengaruh secara simultan maupun parsial variabel efikasi diri, pelatihan karyawan, komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada karyawan THE 101 Hotel Jakarta Sedayu Darmawangsa.

METODE

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah 70 karyawan tetap di THE 101 Jakarta Sedayu Darmawangsa.

Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan tetap, dan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang disebar dengan menggunakan *google form*.

Dalam menganalisis data digunakan analisis deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolonieritas, uji heteroskedastisitas, uji autokorelasi, pengujian hipotesis (t dan F), analisis koefisien determinasi dan analisis regresi linier sederhana.

Hasil Dan Pembahasan

Analisis Deskriptif

Mengidentifikasi dan memperoleh gambaran data yang digunakan dalam penelitian dari *mean*, *deviation standart*, *variance*, nilai minimum, nilai maksimum, range dan sebagainya (Ghozali, 2016).

Tabel 2. Nilai Mean

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Efikasi Diri	70	63	115	94.93	9.703
Pelatihan Karyawan	70	61	105	88.96	9.366
Komitmen Organisasi	70	43	80	63.61	8.417
Kinerja Karyawan	70	50	85	72.33	7.932
Valid N (listwise)	70				

Sumber : Data primer diolah, 2022.

Efikasi diri diperoleh varians minimum sebesar 63 dan varians maximum 115 dengan rating score sebesar 94,93 dengan standar deviasi 9,703. Pelatihan karyawan diperoleh varians minimum sebesar 61 dan varians maximum 105 dengan rating score sebesar 88,96 dengan standar deviasi 9,366. Komitmen organisasi diperoleh varians minimum sebesar 43 dan varians maximum 80 dengan rating score sebesar 63,61 dengan standar deviasi 8,417. Kinerja karyawan diperoleh varians minimum sebesar 50 dan varians maximum 85 dengan rating score sebesar 72.33 dengan standar deviasi 7.932.

Uji validitas merupakan derajat ketetapan antara data yang terjadi pada obyek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti (Sugiyono, 2017). Hasil uji validitas dari keempat variabel yang di uji pada penelitian ini, variabel tersebut meliputi efikasi diri, pelatihan karyawan, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan. Bahwa *r* hitung setiap pernyataan untuk semua variabel adalah valid karena lebih besar dari *r* tabel (0,235).

Uji Reabilitas untuk menilai konsistensi dari instrumen penelitian dengan nilai *Cronbach Alpha* berada diatas 0,07 (Ghozali, 2016).

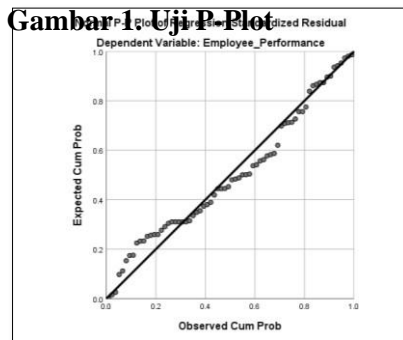
Tabel 3. Cronbach Alpha

No	Variabel	Cronbach Alpha hitung	N of Items	Description
1.	Efikasi Diri	0,903	23	Reliable
2.	Pelatihan Karyawan	0,944	21	Reliable
3.	Komitmen Organisasi	0,903	16	Reliable
4.	Kinerja Karyawan	0,935	17	Reliable

Sumber : Data primer diolah, 2022.

Berdasarkan tabel diatas, seluruh pernyataan pada setiap variabel dalam penelitian ini dapat dikatakan reliable (<0,07) dan dapat diandalkan sehingga dapat digunakan dalam penelitian berikutnya.

Uji normalitas untuk menguji model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak (Ghozali, 2016).



Sumber : Data primer diolah, 2022

Gambar diatas, menunjukkan penyebaran titik-titik di sekitargaris diagonal mengikuti arah garis diagonal dan tidak melebar terlalujauh. Maka dapat disimpulkan bahwa pola distribusi normal,dan modelregresi memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 4. Uji Kolmogrov-Smirnov

Unstandardized Residual

N		70
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.61099470
Most Extreme Differences	Absolute	.106
	Positive	.097
	Negative	-.106
Test Statistic		.106
Asymp. Sig. (2-tailed)		.051 ^c

Sumber : Data primer diolah, 2022.

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh hasil ouput Asymp.SIG (2- tailed) sebesar 0,051 yang lebih besar dari 0,05 dan dapat disimpulkan bahwa nilai residual terdistribusi secara normal dan layak digunakan untuk memprediksi variabel independen dan dependen (Ghozali, 2016).

Tabel 5. Uji Multikolinieritas

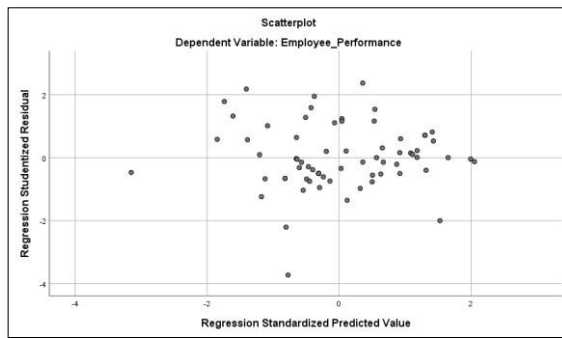
Berdasarkan tabel diatas, bahwa ketiga variabel bebas memiliki nilai toleransi >0,10 dan nilai VIF<10 yaitu dinyatakan lolos artinya, tidak terjadi multikolinieritas.

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics		
Model		Unstandardized		Standardized		T	Sig.	Tolerance	VIF
		Coefficients	Std. Error	Coefficients					
1	(Constant)	9.407	5.859			1.605	.113		
	Efikasi Diri	.184	.100	.225		1.845	.069	.345	2.895
	Peltihan Karyawan	.316	.106	.373		2.982	.004	.328	3.053
	Komitmen Organisasi	.273	.110	.290		2.488	.015	.377	2.655

Sumber : Data primer diolah, 2022.

Mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dilakukandengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara SRESID dan ZPRED.

Gambar 2. Uji Heterokedasitas



Sumber : Data primer diolah, 2022.

Pada gambar diatas, menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastitas pada model persamaan regresi, sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan berdasarkan variabel bebas yang mempengaruhinya.

Uji autokorelasi adalah untuk melihat apakah terjadi korelasi Antara suatu periode t dengan periode t-1 (sebelumnya).

Tabel 7. Runs Test

	Unstandardize d Residual
Test Value ^a	-.39737
Cases < Test Value	35
Cases >= Test Value	35
Total Cases	70
Number of Runs	30
Z	-1.445
Asymp. Sig. (2- tailed)	.149

Sumber : Data primer diolah, 2022.

Berdasarkan tabel diatas, bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) yaitu $0,149 > 0,05$, maka data residual terjadi secara random (acak).

Pengujian hipotesis dengan uji t digunakan untuk mengetahuihipotesis mana yang diterima.

Tabel 8. Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	9.407	5.859		1.605	.113
	Efikasi Diri	.184	.100	.225	1.845	.069
	Pelatihan Karyawan	.316	.106	.373	2.982	.004
	Komitmen Organisasi	.273	.110	.290	2.488	.015

Sumber : Data primer diolah, 2022.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai thitung > t tabel yaitu 1,845 > 1,996 dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa tidak terdapat pengaruh antara efikasi diri terhadap kinerja karyawan diterima. 2,982 > 1,996 terdapat pengaruh antara pelatihan karyawan terhadap kinerja karyawan diterima. 2,488 > 1,996 terdapat pengaruh antara organisasi karyawan terhadap kinerja karyawan diterima.

Pengujian hipotesis dengan uji f digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh pada variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

Tabel 9. ANOVA

ANOVA ^a						
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	2874.415	3	958.138	43.106	.000 ^b
	Residual	1467.028	66	22.228		
	Total	4341.443	69			

Sumber : Data primer diolah, 2022.

Berdasarkan hasil pengujian pada table diatas, F hitung sebesar(43,106) > F tabel (2,74) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ataunilai 0,000<0,005, maka secara bersama-sama (simultan) ketigavariabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besarnya persentase pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 10. Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.814 ^a	.662	.647	4.715

Sumber : Data primer diolah, 2022.

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,647 atau 64,7%, yang artinya variabel independen yaitu efikasi diri, pelatihan karyawan, dan komitmen organisasi memiliki

pengaruh simultan sebesar 64,7% terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Selisihnya sebesar 35,3% (100%-64,7%) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

Uji regresi ini dimaksudkan untuk mengetahui perubahan variabel dependen jika variabel independen mengalami perubahan. Adapun hasil pengujiannya sebagai berikut:

Tabel 11. Regresi Berganda

Mode		Unstandardized		Standardized		Sig.
		Coefficients		Coefficient		
		B	Std. Error	Beta	T	
1	(Constant)	9.407	5.859		1.605	.113
	Efikasi Diri	.184	.100	.225	1.845	.069
	Pelatihan Karyawan	.316	.106	.373	2.982	.004
	Komitmen Organisasi	.273	.110	.290	2.488	.015

Sumber : Data primer diolah, 2022.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi $Y = 9,407 + 0,184X_1 + 0,316X_2 + 0,273X_3$. Dari persamaan tersebut dijelaskan sebagai berikut: 1) Konstanta sebesar 9,407 diartikan jika pelatihan tidak ada, maka telah terdapat nilai kinerja karyawan sebesar 9,407 point. 2) Koefisien regresi efikasi diri sebesar 0,184, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan pelatihan sebesar 0,184 point maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,184 point. 3) Koefisien pelatihan karyawan diri sebesar 0,316, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan pelatihan sebesar 0,316 point maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,316 point. 4) Koefisien komitmen organisasi diri sebesar 0,273, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan pelatihan sebesar 0,273 point maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,273 point.

Pembahasan

1. Pengaruh Efikasi Diri terhadap Kinerja Karyawan THE 101 Hotel Jakarta Sedayu Darmawangsa

Hasil temuan dalam penelitian ini menyatakan bahwa efikasi diri tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan THE 101 Hotel Jakarta Sedayu Darmawangsa yang didukung oleh hasil uji hipotesis yang dilakukan menunjukkan bahwa thitung dari efikasi diri $1,845 > 1,996$ dengan taraf signifikan kurang dari 0,05. Hal tersebut dikarenakan kurangnya rasa percaya diri pada setiap karyawan karena merasa dirinya tidak mampu melaksanakan tugas yang diberikan sehingga karyawan cenderung memilih tidak mengambil resiko kerja dan karyawan merasa kurang berkompeten dalam dirinya sehingga lebih baik menghindari resiko kerja. Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian dari Dewa Ayu, dkk (2022) yang mana mengatakan bahwa individu memiliki kemampuan yang lebih yang membuat keyakinan individu mampu menjalankan suatu tugas.

2. Pengaruh Pelatihan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan THE 101 Hotel Jakarta Sedayu Darmawangsa

Hasil temuan dalam penelitian ini menyatakan bahwa pelatihan karyawan berpengaruh

terhadap kinerja karyawan THE 101 Hotel Jakarta Sedayu Darmawangsa yang didukung oleh hasil uji hipotesis yang dilakukan menunjukkan bahwa thitung dari pelatihan karyawan $2,982 > 1,996$ dengan taraf signifikan kurang dari 0,05. Hal tersebut dikarenakan pelatihan kerja merupakan salah satu solusi untuk menangani penurunan kinerja karyawan di tempat kerja. Penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Hendaris Adriyanto dan Agung Gita (2018) yang menyatakan adanya pelatihan yang dilaksanakan maka kinerja yang dihasilkan oleh karyawan akan lebih baik sehingga berdampak positif bagi perkembangan dan kemajuan perusahaan.

3. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan THE 101 Hotel Jakarta Sedayu Darmawangsa

Hasil temuan dalam penelitian ini menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan THE 101 Hotel Jakarta Sedayu Darmawangsa yang didukung oleh hasil uji hipotesis yang dilakukan menunjukkan bahwa thitung dari komitmen organisasi $2,488 > 1,996$ dengan taraf signifikan kurang dari 0,05. Hal tersebut dikarenakan komitmen organisasi merupakan sikap kerja yang berpengaruh positif bagi perusahaan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Mega Anjar, dkk (2022) yang menyatakan adanya komitmen yang tinggi mampu menghindari penurunan kinerja karyawan. Karena dapat memperbaiki kesalahan yang terjadi agar tidak terjadi terus menerus.

KESIMPULAN

Hasil penelitian ini menemukan bahwa

1. Efikasi Diri tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan THE 101 Hotel Jakarta Sedayu Darmawangsa,
2. Pelatihan Karyawan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan THE 101 Hotel Jakarta Sedayu Darmawangsa,
3. Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan THE 101 Hotel Jakarta Sedayu Darmawangsa,
4. Efikasi Diri, Pelatihan Karyawan, dan Komitemn Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan THE 101 Hotel Jakarta Sedayu Darmawangsa sebesar $F_{hitung} (43,106) > F_{tabel} (2,74)$ dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05.

Penelitian ini masih ada keterbatasan, maka dari itu masih terdapat ruang untuk mengembangkan penelitian ini secara lebih dalam khususnya pada alat ukur.

Bagi perusahaan maupun yang berkaitan, peneliti mengharapkan perusahaan dapat meningkatkan kesadaran akan efikasi diri, pelatihan karyawan, dan komitmen organisasi. Karena dalam meningkatkan kinerja karyawan tidak hanya dari para pelaku karyawannya saja, tetapi harus terdapat dorongan dari peran manajemen perusahaan.

Daftar Referensi

- Adriyanto, H., & Gita, A. (2018). *Pengaruh Pelatihan, Motivasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Hotel Sahid Jaya Lippo Cikarang)*. Journal of Indonesian Tourism, Hospitality and Recreation. Vol. 1 (2).
- Ayu, D., Mendra, W., Luh, N., & Purnawati, G. P. (2022). *Pengaruh Efikasi Diri, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja karyawan Pada Hotel Lloyd's Inn Bali Di Seminyak*. Values, 3(1), 151–159.
- Ghozali. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Leovani, N., Lourensus, Thomas., A, R., & Andri, Purnawati (2021). *Pengaruh*

Pelatihan Kinerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. OPTIMAL, Vol.18 (2): 94 – 104.

- Shu, E., & Augustinus, D. C. (2017). *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Santika Premiere Dyandra Medan*. Journal of Accounting & Management Innovation, Vol. 2 (1): 50-66.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung:Alfabeta, CV.
- Widyabakti, . M A, & Wijyantini, R. B. (2022). *Pengaruh Kepuasan Kerja, Quality OfWork Life, Dan Komitmen organisasional Terhadap Kinerja karyawan Pada RosaliHotel & Restaurant Di Situbondo*. Management And Bussiness Journal, Vol. 1(2).