

## **Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Karyawan, Pelatihan Dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Fox Hotel Pekanbaru**

**Rahayu Setianingsih, Ayu Safitri, Alum Kusumah, M. Alhudhori\***

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Riau

Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi

\*Correspondence email: rahayusetianingsih@umri.ac.id, alhudhori811@gmail.com

**Abstrak.** Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kualitas kehidupan kerja karyawan, pelatihan dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Fox Hotel Pekanbaru. Penelitian ini dilakukan di Fox Hotel Pekanbaru dengan sampel penelitian seluruh karyawan Fox Hotel Pekanbaru sebanyak 76 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh yang mana seluruh populasi yang ada dalam penelitian ini dijadikan sampel penelitian. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1). Kualitas kehidupan kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan; 2). Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan; 3). Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan; 4). Kualitas kehidupan kerja karyawan, pelatihan dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

**Kata kunci:** kualitas kehidupan kerja karyawan, pelatihan, kepemimpinan dan kinerja karyawan

*Abstract.* The purpose of this study was to determine the effect of the quality of employee work life, training and leadership on employee performance at Fox Hotel Pekanbaru. This research was conducted at Fox Hotel Pekanbaru with a research sample of 76 employees of Fox Hotel Pekanbaru. The sampling technique used was saturated sampling in which the entire population in this study was used as the research sample. The results of this study indicate that: 1). The quality of employee's work life has a significant effect on employee performance; 2). Training has a significant effect on employee performance; 3). Leadership has a significant effect on employee performance; 4). The quality of employee work life, training and leadership simultaneously affect employee performance.

**Keywords:** quality of employee work life, training, leadership and employee performance

### **PENDAHULUAN**

Dunia pariwisata secara umum pada saat ini berkembang sangat pesat dan maju, akan tetapi dinegara Indonesia keadaannya masih sangat terpuruk dan belum stabil. Hal ini disebabkan karena dampak dari krisis ekonomi global yang sedang melanda dunia dan krisis keamanan yang membuat wisatawan takut untuk berkunjung ke Indonesia. Tetapi sebagai insan pariwisata, segenap masyarakat dan rakyat Indonesia harus selalu optimis dan bekerjasama dengan pemerintah untuk mewujudkan keadaan yang aman di Indoensia, sehingga pariwisata di Indonesia dapat berkembang dengan pesat pada tahun-tahun yang akan datang. Indonesia juga secara alami memiliki banyak keindahan alam, keragaman dan keunikan budaya. Hal tersebut merupakan modal dalam industri pariwisata dan masih tetap terjaga kelestariannya. Maka dari itu banyak investor membangun industri perhotelan, yang akan menyebabkan perkembangan bisnis perhotelan yang ada di Indonesia mengalami peningkatan yang cukup signifikan (Kumara & Utama, 2016). Provinsi Riau juga memiliki banyak keindahan alam, keragaman dan keunikan budaya maka dari itu banyak juga investor yang membangun industri pariwisata terutama dibidang perhotelan.

**Tabel 1**  
**TPK Hotel Berbintang Menurut Klasifikasi Bintang di Provinsi Riau Maret Tahun 2018-2022**

Klasifikasi Bintang	TPK %		
	April 2021	Maret 2022	April 2022
Bintang 1	29.07	36.25	20.10
Bintang 2	38.25	44.46	28.99
Bintang 3	33.00	45.91	37.34
Bintang 4	33.93	52.43	38.45
Bintang 5	43.32	54.36	45.02
Riau	34.53	54.36	45.02

Sumber : BPS (2022)

Tabel 1 menunjukkan bahwa TPK hotel berbintang menurut klasifikasi bintang di Provinsi Riau pada april 2022 TPK yang tertinggi ialah hotel bintang 5 dan TPK yang terendah ialah hotel bintang 1 dan untuk hotel bintang 4

terletak diposisi no 2, yang dimana hotel bintang 4 masih memiliki persaingan terhadap hotel bintang 5. Pekanbaru dikenal sebagai kota madani yang memiliki perindustrian yang sangat berkembang dan berkualitas. Perindustrian yang berkembang di kota Pekanbaru ialah industri perhotelan.

**Tabel 2**  
**Hotel bintang 4 yang berada di Pekanbaru**

No	Nama	Alamat
1	Novotel	Jalan Riau No. 59, Senapelan, Pekanbaru, Riau.
2	The Premiere	Jalan Jendral Sudirman No. 389, Pekanbaru, Riau.
3	Grand Zuri	Jalan Teuku Umar No. 7, Rintis, Kec, Lima Puluh, Pekanbaru, Riau.
4	Prime Park	Jalan Jend Surdiman No. 3, Simpang tiga, Bukit Raya, Pekanbaru, Riau.
5	Fox Hotel	Jalan Riau No. 147, Senapelan, Pekanbaru, Riau.
6	Arya Duta	Jalan P.Diponegoro No. 34, Pekanbaru, Riau.
7	Mutiara Merdeka	Jalan Yos Sudarso 12-A, Senapelan, Pekanbaru, Riau.
8	Grand Elite	Jalan Riau, Komplek riau business centre, Payung Sekaki, Pekanbaru, Riau.
9	Bono	Jalan Riau No. 103, padang Terubuk, Kec, Senapelan, Pekanbaru, Riau.
10	Pangeran	Jalan Jend Sudirman No. 371-373, Pekanbaru, Riau.
11	The Zuri	Jalan Soekarno Hatta, Komplek Transmart, Payung Sekaki, Pekanbaru, Riau.
12	Grand Central	Jalan Jend Sudirman No. 1 Pekanbaru, Riau.
13	Prime Park	Jalan Jend Sudirman Blok A No. 3-6 Simpang Tiga, Bukit Raya, Pekanbaru, Riau.

Sumber : Traveloka.com (2022)

Tabel 2 dapat dilihat bahwa beragam hotel bintang 4 yang berada di Pekanbaru. Dengan persaingan dalam industri perhotelan semakin kompleks, sehingga perusahaan harus memperhatikan pemanfaatan sumber daya manusia karena dapat memberikan keuntungan dan memberikan efisiensi dalam pengelolaan suatu perusahaan, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Menurut Mangkunegara (2019) sumber daya manusia di perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujudnya keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan, keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan wajar. Untuk mencapai keunggulan, perusahaan harus mampu meningkatkan kinerja sumber daya manusia baik secara individu maupun kelompok. Sebab sumber daya manusia mempengaruhi kinerja perusahaan keseluruhan. Menurut Sedarmayanti (2012) menyatakan kinerja didefinisikan sebagai hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

**Tabel 3**  
**TPK Fox Hotel Pekanbaru Tahun 2018- Mei 2022**

Tahun	Kamar Dijual	Kamar Terjual	Tingkat Hunian Kamar %
2018	80.813	45.635	56.47
2019	80.775	46.539	57.61
2020	81.252	26.782	32.96
2021	80.680	39.455	48.90
Mei 2022	33.371	20.051	60.08

Sumber : Fox Hotel Pekanbaru (2022)

Tabel 3 dapat dilihat bahwa terdapat perbedaan antara kamar yang di jual dan kamar yang terjual. Perbedaannya terletak pada kamar yang terjual, dimana kamar yang terjual masih jauh di bawah daripada kamar yang dijual. Dimana TPK Fox hotel Pekanbaru mengalami fluktuasi, yang mana merupakan salah satu indikasi bahwa kinerja karyawannya masih kurang baik. Maka menurut Setiyadi & Wartini (2016) menyatakan bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan, ada beberapa faktor yang harus di perhatikan, seperti: kualitas kehidupan kerja karyawan, kepemimpinan dan pelatihan.

Menurut Casio dalam Soetjipto (2017) menjelaskan bahwa kualitas kehidupan kerja karyawan sebagai sebetuk presepsi karyawan berkenaan dengan kehidupan dalam lingkungan pekerjaan yang merefleksikan tingkat keamanan, secara relatif merasa puas dan mendapatkan kesempatan, mampu untuk tumbuh dan berkembang sebagai layaknya manusia. Menurut Casio dalam Soetjipto (2017) menjelaskan bahwa ada 9 komponen kualitas kehidupan kerja karyawan yaitu keterlibatan pegawai, kompensasi yang seimbang, rasa aman terhadap pekerjaan, keselamatan lingkungan kerja, rasa bangga terhadap perusahaan, pengembangan karir, kesejahteraan, penyelesaian masalah dan

komunikasi. fenomena yang ada pada Fox Hotel Pekanbaru, salah satu dari kualitas kehidupan kerja yang perlu diperhatikan dari pihak manajemen perusahaan, yaitu penyelesaian masalah, rasa bangga terhadap perusahaan, komunikasi dan kesejahteraan. Fenomenanya ialah: 1). Pemimpin yang tidak bisa menyelesaikan konflik antar karyawan bisa berargumen buruk sehingga menyebabkan masalah tidak bisa diatasi dengan baik, 2). Beberapa karyawan belum merasa bangga pada perusahaan sebab masih banyak karyawan di sana yang bekerja paruh waktu, 3). Kurangnya komunikasi saat bekerja yang menyebabkan keterlambatan informasi yang diterima, 4). Bagi karyawannya belum sejahtera karena belum tersedianya ruangan khusus bagi karyawannya dan kurangnya alat pembersih tiap departemennya. Menurut Mangkunegara (2017) mengemukakan bahwa pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana karyawan mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas.

**Tabel 4**  
**Jumlah Peserta yang Mengikuti Pelatihan Fox Hotel Pekanbaru**

Tahun	Jumlah Karyawan	Yang Mengikuti Pelatihan	Persentase %
2019	92	42 orang	45.65
2020	76	10 orang	13,16
2021	76	24 orang	31.57
2022	79	22 orang	27.85

Sumber : Fox Hotel Pekanbaru (2022)

Tabel 4 menyatakan bahwa tidak seluruh karyawan yang mengikuti pelatihan, paling banyak hanya 42 orang yang mengikuti pelatihan pada tahun 2019 dengan jumlah karyawan 92 orang. Maka dari itu pelatihan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Siagian (2012) menyatakan bahwa kepemimpinan sebagai kemampuan dan keterampilan seseorang yang menduduki jabatan sebagai pimpinan suatu kerja untuk mempengaruhi perilaku orang lain terutama bawahannya, untuk berfikir ia memberikan sumbangsih nyata dalam pencapaian tujuan organisasi. Fenomena yang terjadi di Fox Hotel Pekanbaru saat melakukan observasi ialah pimpinan terkesan kurang respon dalam menyikapi keadaan karyawan, kurangnya motivasi dari pemimpin, dan terjadinya miskomunikasi terhadap pimpinan dan bawahan.

#### Telaah Pustaka

*Grand theory* yang mendasari penelitian ini adalah teori atribusi. Menurut Robbins & Judge (2017) Teori atribusi menyatakan bahwa individu yang mengamati perilaku seseorang, individu tersebut mencoba untuk menentukan apakah itu ditimbulkan secara internal dan eksternal. Perilaku yang disebabkan secara internal adalah perilaku yang diyakini berada dibawah kendali pribadi individu itu sendiri, seperti kesadaran akan kepatuhan dalam membayar pajak tepat waktu. Sedangkan perilaku yang disebabkan oleh faktor eksternal adalah perilaku yang dipengaruhi dari luar, artinya individu akan terpaksa berperilaku karena situasi, seperti adanya paksaan atau teguran dari pemerintah setempat untuk segera membayar pajak secara tepat waktu. Menurut Mangkunegara (2017) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung-jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Cascio dalam Soetjipto (2017) menjelaskan bahwa kualitas kehidupan kerja karyawan sebagai bentuk persepsi karyawan berkenaan dengan kehidupan dalam lingkungan pekerjaan yang merefleksikan tingkat keamanan, secara relatif merasa puas dan mendapatkan kesempatan, mampu untuk tumbuh dan berkembang sebagai layaknya manusia. Menurut Sedarmayanti (2016) menyatakan pelatihan dalam ilmu pengetahuan perilaku adalah suatu kegiatan lini dan staf yang tujuannya adalah mengembangkan pemimpin untuk mencapai efektivitas pekerja perorangan yang lebih besar, hubungan antar pribadi dalam organisasi yang lebih baik dan penyesuaian pemimpin yang ditingkatkan kepada konteks seluruh lingkungannya. Menurut Siagian (2012) menyatakan bahwa kepemimpinan sebagai kemampuan dan keterampilan seseorang yang menduduki jabatan sebagai pimpinan suatu kerja untuk mempengaruhi perilaku orang lain terutama bawahannya, untuk berfikir ia memberikan sumbangsih nyata dalam pencapaian tujuan organisasi.

#### METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di Fox Hotel Pekanbaru yang berjumlah 76 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh (teknik sensus) yaitu subjek penelitian yang meliputi semua yang terdapat di dalam populasi yang berjumlah 76 orang. Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data primer diperoleh dari menyebarkan kuesioner ke karyawan Fox Hotel Pekanbaru yang bersedia

menjadi responden dan mengisi kuesioner, data tingkat penghunian kamar yang ada di Fox Hotel Pekanbaru dan data jumlah peserta yang mengikuti pelatihan di Fox Hotel Pekanbaru. Data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data sekunder penelitian ini adalah daftar hotel bintang 4 yang berada di Pekanbaru yang diperoleh oleh traveloka.com, referensi yang diperoleh dari buku dan penelitian terdahulu dan data dari BPS untuk tingkat penghunian kamar yang ada di Riau. Teknik dan instrumen pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik kuesioner (angket). Menurut Sugiyono (2016) menyatakan kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan menyebarkan sejumlah daftar pernyataan kepada responden.

## HASIL

**Tabel 5**  
**Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Keterangan	Jumlah Orang	Persentase %
1	Laki-laki	44	62.86
2	Perempuan	26	37.14
	<b>Total</b>	<b>70</b>	<b>100%</b>

Sumber: data olahan

Tabel 5 menjelaskan karakteristik jenis kelamin diketahui bahwa karyawan Fox Hotel Pekanbaru memiliki jumlah laki-laki lebih besar dari pada perempuan yang mana jumlah laki-laki 44 orang dengan persentase 62.86% dan jumlah perempuan 26 orang dengan persentase 37.14% hal ini dikarenakan karyawan laki-laki lebih banyak dibutuhkan di Fox Hotel Pekanbaru dibagian *housekeeping* dan satpam untuk operasional dan keamanan perusahaan.

**Tabel 6**  
**Responden Berdasarkan Usia**

No	Keterangan	Jumlah Orang	Persentase %
1	20-25 Tahun	15	21.43
2	26-30 Tahun	18	25.71
3	31-35 Tahun	22	31.43
4	36-40 Tahun	10	14.29
5	>40 Tahun	5	7.14
	<b>Total</b>	<b>70</b>	<b>100%</b>

Sumber: data olahan

Tabel 6 menjelaskan karakteristik usia karyawan yang paling dominan yaitu umur 31-35 tahun dengan jumlah 22 orang dengan persentase 31.43% dikarenakan pada usia tersebut lebih produktif untuk bekerja dan memiliki pengalaman kerja yang lebih banyak. Tabel 7 menjelaskan karakteristik pendidikan yang paling dominan yaitu SMA/SMK dengan jumlah karyawan 34 orang dengan persentase 48.57%, sebab berdasarkan pendidikan di industri perhotelan tidak melihat dari tingkatan pendidikan akan tetapi perusahaan tersebut lebih mengutamakan pengalaman dan *skill* dalam operasionalnya. Sedangkan Tabel 8 menjelaskan karakteristik masa kerja yang paling lama ialah > 3 tahun dengan jumlah karyawan 42 orang dengan persentase 60%, hal ini disebabkan karena masa kerja yang paling lama biasanya memiliki pengalaman yang lebih banyak dan memiliki *skill* yang lebih luas.

**Tabel 7**  
**Responden Berdasarkan Pendidikan**

No	Keterangan	Jumlah Orang	Persentase %
1	SMA/SMK	34	48.57
2	DI-III	16	22.86
3	S1	16	22.86
4	S2	4	5.71
	<b>Total</b>	<b>70</b>	<b>100%</b>

Sumber: data olahan

**Tabel 8**  
**Responden Berdasarkan Masa Kerja**

No	Keterangan	Jumlah orang	Persentase %
1	1-3 Bulan	5	7.14
2	4-12 Bulan	10	14.27
3	1 – 1.5 Tahun	8	11.42
4	2-3 Tahun	5	7.14
5	>3 Tahun	42	60
	<b>Total</b>	<b>70</b>	<b>100 %</b>

Sumber: data olahan

**Tabel 9**  
**Hasil Uji Validitas Data Kinerja Karyawan**

Variabel	Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan	Y.1.1	0,632	0.235	Valid
	Y.1.2	0,636	0.235	Valid
	Y.2.1	0,666	0.235	Valid
	Y.2.2	0,495	0.235	Valid
	Y.3.1	0,452	0.235	Valid
	Y.3.2	0,439	0.235	Valid
	Y.4.1	0,291	0.235	Valid
	Y.4.2	0,561	0.235	Valid
	Y.5.1	0,319	0.235	Valid
	Y.5.2	0,379	0.235	Valid

Sumber: data olahan

Tabel 9 uji validitas variabel kinerja karyawan (Y) bahwa masing-masing butir pertanyaan r hitung variabel kinerja karyawan (Y) lebih besar dari r tabel yaitu 0.235 ( $>0.235$ ). Maka dapat disimpulkan bahwa masing-masing butir pertanyaan variabel kinerja karyawan (Y) adalah valid dan layak dipakai untuk penelitian. Tabel 10 uji validitas variabel kualitas kehidupan kerja karyawan ( $X_1$ ) bahwa masing-masing butir pertanyaan r hitung variabel kualitas kehidupan Kerja karyawan ( $X_1$ ) lebih besar dari r tabel yaitu 0.235 ( $>0.235$ ). Maka dapat disimpulkan bahwa masing-masing butir pertanyaan variabel kualitas kehidupan kerja karyawan ( $X_1$ ) adalah valid dan layak dipakai untuk penelitian

**Tabel 10**  
**Hasil Uji Validitas Data Kualitas Kehidupan Kerja Karyawan**

Variabel	Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
Kualitas Kehidupan Kerja Karyawan	X1.1.1	0,324	0.235	Valid
	X1.1.2	0,333	0.235	Valid
	X1.2.1	0,330	0.235	Valid
	X1.2.2	0,316	0.235	Valid
	X1.3.1	0,308	0.235	Valid
	X1.3.2	0,301	0.235	Valid
	X1.4.1	0,514	0.235	Valid
	X1.4.2	0,454	0.235	Valid
	X1.5.1	0,358	0.235	Valid
	X1.5.2	0,341	0.235	Valid
	X1.6.1	0,329	0.235	Valid
	X1.6.2	0,341	0.235	Valid
	X1.7.1	0,425	0.235	Valid
	X1.7.2	0,476	0.235	Valid
	X1.8.1	0,693	0.235	Valid
	X1.8.2	0,519	0.235	Valid
	X1.9.1	0,337	0.235	Valid
	X1.9.2	0,320	0.235	Valid

Sumber: data olahan

**Tabel 11**  
**Hasil Uji Validitas Data Pelatihan**

Variabel	Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
Pelatihan	X2.1.1	0,356	0.235	Valid
	X2.1.2	0,547	0.235	Valid
	X2.2.1	0,420	0.235	Valid
	X2.2.2	0,570	0.235	Valid
	X2.3.1	0,455	0.235	Valid
	X2.3.2	0,701	0.235	Valid
	X2.4.1	0,609	0.235	Valid
	X2.4.2	0,567	0.235	Valid
	X2.5.1	0,538	0.235	Valid
	X2.5.2	0,544	0.235	Valid

Sumber: data olahan

Tabel 11 uji validitas variabel pelatihan ( $X_2$ ) bahwa masing-masing butir pertanyaan r hitung variabel pelatihan ( $X_2$ ) lebih besar dari r tabel yaitu 0.235 ( $>0.235$ ). Maka dapat disimpulkan bahwa masing-masing butir pertanyaan variabel pelatihan ( $X_2$ ) adalah valid dan layak dipakai untuk penelitian. Tabel 12 uji validitas variabel kepemimpinan ( $X_3$ ) masing-masing butir pertanyaan r hitung variabel kepemimpinan ( $X_3$ ) lebih besar dari r tabel yaitu 0.235 ( $>0.235$ ). Maka dapat disimpulkan bahwa masing-masing butir pertanyaan variabel kepemimpinan ( $X_3$ ) adalah valid dan layak dipakai untuk penelitian. Sedangkan Tabel 13 menunjukkan bahwa variabel dalam penelitian yaitu kualitas kehidupan kerja karyawan, pelatihan, kepemimpinan dan kinerja karyawan berada pada status reliabilitas baik dan diterima, sehingga semua item pada variabel dapat digunakan untuk pengujian berikutnya.

**Tabel 12**  
**Hasil Uji Validitas Data Kepemimpinan**

Variabel	Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
Kepemimpinan	X3.1.1	0,367	0.235	Valid
	X3.1.2	0,252	0.235	Valid
	X3.2.1	0,586	0.235	Valid
	X3.2.2	0,436	0.235	Valid
	X3.3.1	0,567	0.235	Valid
	X3.3.2	0,649	0.235	Valid
	X3.4.1	0,679	0.235	Valid
	X3.4.2	0,677	0.235	Valid
	X3.5.1	0,726	0.235	Valid
	X3.5.2	0,701	0.235	Valid
	X3.6.1	0,634	0.235	Valid
	X3.6.2	0,600	0.235	Valid
	X3.7.1	0,520	0.235	Valid
	X3.7.2	0,552	0.235	Valid
	X3.8.1	0,597	0.235	Valid
	X3.8.2	0,594	0.235	Valid

Sumber: data olahan

**Tabel 13**  
**Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian**

Variabel	Item	Cut of Value	Cronbach Alpha	Keterangan
Kualitas Kehidupan Kerja Karyawan	18	0,6	0,678	Reliabel
Pelatihan	10	0,6	0,711	Reliabel
Kepemimpinan	16	0,6	0,870	Reliabel
Kinerja Karyawan	10	0,6	0,913	Reliabel

Sumber: data olahan

**Tabel 14**  
**Hasil Statistik One Sample Kolmogorav-smirnov test**

		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.936030
Most Extreme Differences	Absolute	.088
	Positive	.062
	Negative	-.088
Test Statistic		.740
Asymp. Sig. (2-tailed)		.644

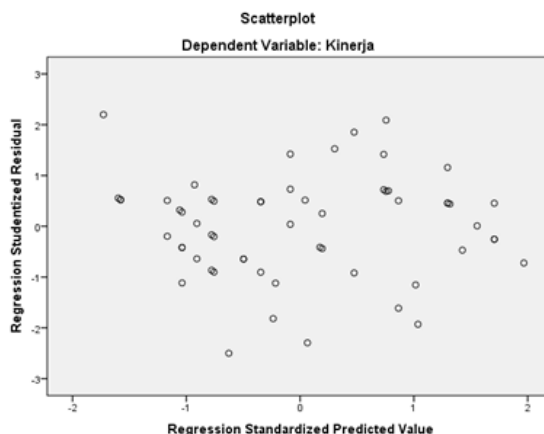
Sumber: data olahan

Tabel 14 menyatakan bahwa perhitungan normalitas di atas diperoleh nilai Asymp. Sig 0.644 sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil Kolmogorov-Smirnov berada diatas nilai probabilitas yaitu 0.05 ( $0,644 > 0,05$ ) yang berarti data dalam penelitian ini model regresi berganda memenuhi asumsi normalitas. Tabel 15 menyatakan hasil uji multikolinieritas ialah tidak terdapat multikolinieritas antar variabel. Hal ini dibuktikan bahwa seluruh nilai tolerance pada variabel diatas semuanya  $> 0.1$  dan nilai VIF nya  $< 10$ . Sedangkan Gambar 1 dapat dilihat pola yang muncul tidak membentuk pola tertentu atau pola yang teratur, dan cenderung memiliki pola acak dan tidak teratur, maka dapat disimpulkan regresi berganda tidak mengalami gangguan heteroskedastisitas.

**Tabel 15**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kualitas Kehidupan Kerja Karyawan	.833	1.200
	Pelatihan	.586	1.706
	Kepemimpinan	.638	1.567

Sumber: data olahan



Sumber: data olahan

**Gambar 1**  
**Uji Heteroskedastisitas**

**Tabel 16**  
**Uji Regresi Linier Berganda**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,037	2,813		2,146	,036
	x1	,103	,036	,173	2,870	,006
	x2	,366	,053	,497	6,921	,000
	x3	,194	,033	,410	5,949	,000

Sumber: data olahan

Tabel 16 dapat diperoleh persamaan regresinya adalah sebagai berikut:  $Y = 6,037 + 0.103X_1 + 0,366X_2 + 0,194X_3$

Adapun interpretasi dari persamaan regresi linier berganda tersebut adalah:

1. Nilai konstanta sebesar 6,037 menunjukkan bahwa apabila variabel independen seperti kualitas kehidupan kerja karyawan, pelatihan dan kepemimpinan dianggap konstan (bernilai 0) maka nilai variabel dependen yaitu kinerja karyawan adalah sebesar 6,037.
2. Koefisien regresi ( $b_1$ ) kualitas kehidupan kerja karyawan mempunyai nilai positif sebesar 0.103. Hal ini dapat diartikan bahwa setiap kenaikan 1 poin kualitas kehidupan kerja karyawan menyebabkan kinerja karyawan naik sebesar 0.103.
3. Koefisien regresi ( $b_2$ ) pelatihan mempunyai nilai positif sebesar 0,366. Hal ini dapat diartikan bahwa setiap naik 1 poin pelatihan menyebabkan kinerja karyawan naik sebesar 0,366
4. Koefisien regresi ( $b_3$ ) kepemimpinan mempunyai nilai negative sebesar -0.194. hal ini dapat diartikan bahwa setiap turun 1 poin kepemimpinan menyebabkan kinerja karyawan menurun sebesar 0,194.

Tabel 16 juga menjelaskan bahwa:

1. Pengaruh kualitas kehidupan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan. Diketahui t hitung ialah 2,870 sedangkan t tabel 1,995, maka  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dengan tingkat signifikan  $0,006 < 0,05$ . Artinya variabel kualitas kehidupan kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan. Diketahui t hitung ialah 6,921 sedangkan t tabel 1,995, maka  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$ . Artinya variabel pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Diketahui t hitung ialah 5,949 sedangkan t tabel 1,995, maka  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$ . Artinya variabel kepemimpinan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 17**  
Uji F

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	F Tabel
1	Regression	242,117	3	80,706	88,109	,000 <sup>b</sup>	3,13
	Residual	60,454	66	,916			
	Total	302,571	69				

Sumber: data olahan

Tabel 17 dapat diketahui nilai signifikan untuk kualitas kehidupan kerja karyawan ( $X_1$ ), pelatihan ( $X_2$ ) dan kepemimpinan ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan adalah sebesar signifikan  $0,000 < 0,05$  dan f hitung  $88,109 > F_{tabel}$  3,13. Hal tersebut membuktikan bahwa  $H_4$  yaitu kualitas kehidupan kerja karyawan, pelatihan dan kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Tabel 18 dapat diketahui bahwa nilai *adjusted R<sup>2</sup>* dapat dijelaskan oleh variabel independen yaitu kualitas kehidupan kerja karyawan, pelatihan dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan sebesar 80% adapun sisanya sebesar 20% dijelaskan oleh variabel variabel lain seperti disiplin kerja, kondisi kerja, motivasi dan sebagainya.

**Tabel 18**  
Uji Determinasi ( $R^2$ )

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,895 <sup>a</sup>	,800	,791	,957	2,103

Sumber: data olahan

## SIMPULAN

Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa

1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara kualitas kehidupan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan Fox Hotel Pekanbaru. Hal ini berarti semakin sejahtera karyawannya maka semakin tinggi kinerja karyawannya.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan Fox Hotel Pekanbaru. Hal ini berarti perusahaan harus lebih memperhatikan pelatihan yang cocok dan yang lebih menarik bagi karyawannya.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Fox Hotel Pekanbaru. Hal ini karena terdapat rasa solidaritas yang tinggi pada karyawan Fox Hotel Pekanbaru sehingga memiliki komitmen

secara bersama-sama untuk menciptakan bentuk pelayanan yang optimal kepada tamu dengan kinerja karyawan yang maksimal.

4. Terdapat pengaruh yang signifikan antara kualitas kehidupan kerja karyawan, pelatihan dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Hal ini harus di perhatikan kualitas kehidupan kerja karyawan, semakin baik pelatihan dan kepemimpinan maka akan semakin baik atau tinggi kinerja karyawan pada Fox Hotel Pekanbaru, dan sebaliknya.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Adriyanto, H., & Subakti, A. G. 2018. Pengaruh Pelatihan, Motivasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Hotel Sahid Jaya Lippo Cikarang). *Of Indonesian Tourism, Hospitality and Recreation*, 1(2).
- Ariana, I. W. T., & Riana, I. G. 2013. Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Cendana Resort & SPA UBUD, Gianyar. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 2(1).
- Arikunto, S. 2012. *Prosedur Penelitian*. Rineka Cipta.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariah, I. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Ghozali, I. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. 2017. *Model Persamaan Struktural Konsep dan Aplikasi Program AMOS 24*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gomes, F. C. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi.
- Harsono. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gajah Mada University Press.
- Hidayat, I. 2017. *Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Pesonna Makassar*. Universitas Muhammadiyah Makassar.
- HR, A. H., & Sonny. 2021. Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Food & Beverage Department Hotel Aryaduta Lippo Village, Tangerang. *Renaissance*, 6(1).
- Kalonio, G., Mandey, S., & Lengkong, V. P. K. 2019. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Kepercayaan Diri Terhadap Manajemen Stres Dan Peningkatan Kinerja Karyawan Hotel Mercure Manado. *Emba*, 7(3).
- Kumara, I. W. S. E., & Utama, I. W. M. 2016. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Mediasi Kepemimpinan Pada Hotel Satriya Cottages Kuta-Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(3).
- Luthans, F. 2005. *Perilaku Organisasi Edisi Sepuluh*. Penerbit Andi.
- Mangkunegara, A. A. P. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya.
- Maryanti, E., Bulan, P. R., & Pribadi, F. S. 2020. Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Syariah di Kota Padang. *Manajemen Strategi Dan Simulasi Bisnis*, 1(1).
- Nawawi, H. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gajah Mada University Press.
- Nawawi, I. 2013. *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja*. PT. Fajar Iterpratama Mandiri.
- Nurmansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Unilak Press.
- Nuryadin, D., Tohirin, & Ilhamdi. 2019. *Perilaku Organisasi Modern Dilengkapi Perspektif Islam* (Moeheriono (ed.)). Mitra Wacana Media.
- Rahayu, R. P. 2018. Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Camplong Di Kabupaten Sampang. *Makro Manajemen*.
- Rahma, I., & Widiartanto. 2016. Pengaruh Quality Of Work Life dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan dengan Organizational Citizenship Behavior sebagai variabel intervening pada hotel Amanda Hills Bandung. *Ilmu Administrasi Bisnis*, 5(4).
- Redianis, N. L., Putra, A. A. B. M. A., & Osin, R. F. 2020. Pengaruh Kepemimpinan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Sebagai Solusi Meningkatkan Sumber Daya Manusia Pada Hotel Di Kabupaten Badung. *Ekonomi Dan Pariwisata*, 15(1).
- Rivai, V. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, V., & Mulyadi, D. 2013. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Rajawali Pers.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. 2017. *Perilaku Organisasi*. Selemba Empat.
- Sedarmayanti. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika.
- Sedarmayanti. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Refika Aditama.
- Setiyadi, Y. W., & Wartini, S. 2016. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Management Analysis Journal*, 5(4).
- Shu, E., & Wardayani. 2019. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Santika Premiere Dyandra Medan. *Jurnal Studi Manajemen*, 1(1).
- Siagian, S. p. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Soetjipto, N. 2017. *Quality work of life*.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.

- Takalao, N. A., Taroreh, R. N., & Trang, I. 2019. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. *Emba*, 7(4).
- Wahjosumidjo. 2005. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Radja Grafindo Persada.
- Wibowo. 2014. *Perilaku Dalam Organisasi*. Rajawali Pers.
- Wihardi, A. N., Pradhanawati, A., & Susanto, H. 2014. Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Sosial Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Muria Semarang. *Diponegoro Journal of Social and Politic*.