JIRAM
Jurnal Ilmiah Riset Aplikasi Manajemen

Vol 3 No 3 Tahun 2025 E-ISSN: 3031-2973
Diterima Redaksi: 06-10-2025 | Revisi: 20-10-2025 | Diterbitkan: 28-11-2025

Pengaruh *Quality Of Work Life,* Komitmen Organisasi, Pelatihan Kerja, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Karimun City Hotel

Arbi Yunus[1*], Fathorrahman[2], Widi Dewi Ruspitasari[3]
[1,2,3]Institut Teknologi dan Bisnis Asia Malang
[1*]arbiyunus021@gmail.com, [2]fathurrahman@asia.ac.id, [3]wididewi@asia.ac.id

ABSTRAK
Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh *Quality of Work Life*, Komitmen Organisasi, Pelatihan Kerja, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. Adapun Metode pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner. Responden pada penelitian ini adalah seluruh karyawan Karimun City Hotel. Metode yang digunakan adalah *total sampling*.
Hasil Penelitian ini menunjukkan *quality of work life*, komitmen organisasi pelatihan kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, baik itu secara parsial maupun simultan.
Kata Kunci**:** *Quality of work life,* Komitmen Organisasi, Pelatihan Kerja, Motivasi dan Kinerja Karyawan.

ABSTRACT
The purpose of this research is to determine the influence of Quality of Work Life, Organizational Commitment, Job Training and Motivation on Employee Performance. The data collection method in this research uses a questionnaire. The respondents in this research were all Karimun City Hotel employees. The method used is total sampling.
The results of this research show that quality of work life, organizational commitment, job training and motivation have a significant effect on employee performance, both partially and simultaneously.
Keywords: *Quality of Work Life, Organizational Commitment, Job Training, Employee Motivation and Performance.*

PENDAHULUAN

Dalam Segala kegiatan yang dilaksanakan perusahaan memerlukan bermacam sumber daya pada dasarnya terdiri dari diantaranya alat-alat produksi, teknologi, potensi pasar, bahan baku, dan terutama sumber daya manusia. Dalam mengelola dan menjalankan sumber daya yang dimiliki perusahaan maka diperlukan sumber daya manusia yang memiliki ilmu, kemampuan, dan keterampilan tertentu yang dibutuhkan. Sumber daya manusia tentu punya

peran yang sangat penting bagi perusahaan, sebab sumber daya manusia adalah kombinsasi antara fisik, ide, tenaga, bakat, pengetahuan, keterampilan serta kreatifitas yang diperlukan untuk menggerakan perusahaan.

Salah satu organisasi atau perusahaan yang membutuhkan sumberdaya manusia adalah hotel. Kualitas sumber daya manusia sangat diperlukan untuk keberlangsungan dan pencapaian tujuan perusahaan. Hotel merupakan jenis akomodasi yang dikelola oleh perusahaan secara jasa komersial dan professional, disediakan bagi setiap orang untuk mendapatkan pelayanan penginapan yang nyaman, makan dan minum serta fasilitas lainnya yang diperuntukkan tamu seperti restaurant, cafe atau bar (Bagyono, 2014 : 63). Pelayanan prima yang dilakukan perusahaan untuk memberikan kepuasan kepada pelanggan dan memenuhi kebutuhan serta keinginan pelanggan, baik yang berupa produk barang atau jasa.

Karimun City Hotel menjadi salah satunya. Karimun City Hotel ini merupakan hotel yang dikategorikan Bintang 2 yang berlokasi di Tanjung Balai Karimun, Kec. Karimun, Kabupaten Karimun, Kepulauan Riau. Hotel ini harus menghadapi persaingan yang semakin meningkat karena makin banyaknya bisnis perhotelan di Indonesia. Khususnya hotel-hotel yang berbintang empat yang semakin banyak sehingga persaingan antara berbintang empat tersebut apalagi hotel-hotel berbintang empat memiliki produktifitas yang sama.

Meningkatkan kinerja perusahaan adalah salah satu faktor utama dalam memajukan daya saing dalam dunia usaha. Jika sebuah perusahaan punya kinerja yang tinggi maka besar harapan perusahaan tersebut mampu meningkatkan usaha nya sehingga bisa memperkuat posisi dan kedudukan nya diantara para pesaing/kompetitor. Akan tetapi, jika pada sebuah perusahaan memiliki kinerja yang relatif rendah maka akan sangat sulit untuk dapat meningkatkan usahanya, apalagi untuk bisa unggul dalam bersaing dengan kompetitor nya. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja karyawan yang dilihat dari aspek kualitas, kuantitas karyawan dari hasil yang dicapai oleh pegawai dalam menyelesaiankan tugas yang diberi sesuai dengan tanggung jawabnya masing-masing (Burhannudin, dkk. 2019). Berikut data penilaian kinerja karyawan karimun city hotel:

Tabel 1
Data penilaian kinerja karyawan

Nilai	Kinerja	Tahun 2020	%	Tahun 2021	%	Tahun 2022	%
		Jumlah karyawan		Jumlah karyawan		Jumlah karyawan	
80	Baik sekali	16	36%	30	57%	28	47%
70	Baik	10	22%	14	26%	21	36%
60	Cukup	11	24%	6	11%	5	8%
50	Kurang	8	18%	3	6%	5	8%
Jumlah		45	100 %	53	100 %	59	100%

Sumber : HRD Karimun City Hotel, 2023

Jika dilihat pada tabel data penilaian kinerja diatas, maka terlihat bahwa rata-rata karyawan memiliki kinerja baik dan baik sekali, namun keadaan tersebut belum dapat dikategorikan optimal disebabkan terdapat masih cukup banyak karyawan yang memiliki kinerja kurang baik. sehingga hal tersebut tentu tidak seperti target yang diharapkan oleh manajemen karimun city hotel yaitu karyawan diharapkan memiliki range kinerja baik dan sangat baik. Karena saat ini perusahaan memerlukan karyawan yang berkompeten agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

Untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan diperlukan banyak faktor pendorong yang mesti diperhatikan, salah satunya adalah kualitas kehidupan kerja. *Quality of work life* atau kualitas kehidupan kerja merupakan sebuah bentuk rasa peduli perusahaan atau organisasi dalam memenuhi kepuasan dan kenyamanan karyawan melalui cara-cara yang efektif untuk memperbaiki kualitas kehidupan kerja dan meningkatkan efektifitas perusahaan atau organisasi. Penulis juga mendapatkan data awal mengenai hubungan keterkaitan terhadap penurunan kualitas kinerja dari beberapa indikator yaitu komitmen organisasi dan pelatihan kerja. Data tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 2
Karyawan Keluar dan Masuk Karimun City Hotel Tahun 2018-2022

Tahun	Jumlah Karyawan	Masuk	Keluar
2018	50	8	10
2019	51	6	5
2020	40	-	11
2021	45	8	3
2022	44	6	7

Sumber : HRD Karimun City Hotel, 2023

Menurut data tabel 2 menunjukkan bahwa pada tahun 2018-2019 terjadi penurunan jumlah karyawan Karimun City Hotel yang keluar, tetapi pada tahun 2020 terjadi peningkatan jumlah karyawan yang keluar. Berdasarkan hasil wawancara dengan HRD diperoleh informasi terjadinya peningkatan jumlah karyawan ini bahwa yang keluar pada tahun 2020 dikareenakan Covid, pada tahun 2021-2022 terjadi peningkatan jumlah karyawan yang keluar, terdapat dugaan karyawan Karimun City mengalami penurunan Komitmen Organisasi.

Tabel 3
Data Pelatihan Karyawan Karimun City Hotel

Kelompok	Jumlah Pelatihan 2021					Total	Jumlah Pelatihan 2022					Total
	>4	4	3	2	1		>4	4	3	2	1	
General Manager			1			1				2		2

Kelompok	Jumlah Pelatihan 2021					Total	Jumlah Pelatihan 2022					Total
	>4	4	3	2	1		>4	4	3	2	1	
Assistant General Manager	1				1	2					1	1
Front Office	1				1	2			2			2
Housekeeping			1			1				3		3
Food Production					3	3				3		3
F&B Service				1		1				1		1
Engineering			1			1				1		1
Human Resources/ Personnel		3				3					2	2
Accounting	1			1		2			2			2
Sales & Marketing		4			2	6			6			6
Purchasing					2	2			2			2
Security			4			4					2	2
Total	3	7	7	1	9	27	0	0	12	9	5	26

Sumber, Pra Survey Tahun 2023

Tabel 3 menujukan bahwa pelatihan kerja yang dilakukan oleh perusahaan kepada karyawan belum sepenuhnya merata dapat dilihat bahwa ada beberapa karyawan yang mendapatkan pelatihan sebanyak empat kali dalam satu tahun dan ada beberapa karyawan yang bahkan belum pernah mendapatkan pelatihan dalam waktu satu tahun bekerja. pada tahun 2022 terjadi penurunan pelatihan, belum ada satupun karyawan yang mengikuti pelatihan empat kali dalam satu tahun, bahkan ada karyawan yang sama sekali belum pernah mendapatkan pelatihan.

Selanjutnya faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu Motivasi. Hal ini di karenakan dengan motivasi merupakan hal yang menyebabkan menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal (Prabu, 2005). Dalam kaitan ini penulis mencoba mengetahui faktor yang berpengaruh terhadap naik turunnya motivasi pegawai. Untuk itu penulis melakukan wawancara kepada Ahmad Suhartoni Damanik selaku Manager Karimun City Hotel. Dari wawancara tersebut bahwa penurunan kinerja yang terjadi kepada karyawan Karimun City Hotel ini disebabkan rendahnya perhatian dari perusahaan kepada karyawan, kondisi motivasi kerja karyawan yang sangat rendah salah satunya disebabkan lingkungan kerja yang tidak nyaman dan kondusif, selalu terjadi rasa cemburu dan persaingan yang tidak sehat dan saling menjatuhkan antar karyawan yang satu dengan karyawan lainnya, serta tanggung jawab dan beban kerja yang berlebihan terutama pada tiga bulan terakhir di tahun 2022. Selain itu, kurangnya pemahaman dan kemampuan karyawan terhadap pekerjaan yang mereka terima disebabkan kurangnya pelatihan dari perusahaan kepada karyawan untuk menambah kompetensi karyawan nya.

TINJAUAN PUSTAKA

Quality of work life (QWL)

Istilah *Quality of work life (QWL)* atau kualitas kehidupan kerja didefinisikan oleh Nawawi (2001) yakni program yang mencakup cara untuk dapat meningkatkan kualitas kehidupan dengan menciptakan pekerjaan yang lebih baik. Kemudian Robbins (2002) menyebut definisi *Quality of work life* sebagai sebuah proses bagaimana suatu organisasi memberikan respon kebutuhan karyawan sehingga karyawan memiliki kesempatan membuat keputusan untuk merancang kehidupan nya didalam lingkup pekerjaan.

Menurut Flippo (2005) *Quality of work life* didefinisikan sebagai segala kegiatan perbaikan yang terjadi di setiap organisasi yang lebih besar melalui peningkatan martabat dan pertumbuhan manusia. Sedangkan menurut Siagian (2007) *Quality work of life* atau kualitas kehidupan kerja adalah upaya yang sistematis dalam kehidupan organisasional melalui cara dimana para karyawan diberi kesempatan untuk turut berperan dalam menentukan cara mereka bekerja dan sumbangsih yang mereka berikan kepada organisasi dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran.

Dimensi dan indicator *Quality of work life (QWL)*

Porkiani,et al (2011:691) Mengatakan bahwa kualitas kehidupan kerja terdiri dari beberapa dimensi dan indikator yakni sebagai berikut :

1. Keamanan kerja, dengan indikator besarnya jaminan tetap dipekerjakan oleh perusahaan untuk masa mendatang, besarnya jaminan dari keberadaan pada pekerjaan yang saat ini didapat dan kecenderungan untuk tetap menjabat pada jabatan sekarang.
2. Keadilan dan kesetaraan, dengan indikator keadilan pembayaran imbalan sebagai pemenuhan tanggung jawab oleh perusahaan, besarnya peluang promosi berdasarkan prestasi kerja dan besarnya dorongan atasan untuk menyemangati bawahan agar bekerja lebih baik.
3. Pendapatan gaji dan tunjangan dengan indikator kesesuaian gaji dengan tanggung jawab perusahaan, kesesuaian tunjangan dan pengalaman kerja dan kesesuaian gaji dengan tingkat kesulitan pekerjaan.
4. Peningkatan keterampilan dan kesempatan dengan indikator besarnya kesempatan mempelajari keterampilan baru, besarnya kesempatan mengembangkan kemampuan dan besarnya peluang dalam mengaplikasikan keterampilan.
5. Partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan dengan indikator besarnya kesempatan karyawan untuk mengikuti pertemuan dengan atasan dan besarnya kesempatan karyawan dalam menyampaikan pendapat dalam jam kerja.

Komitmen Organisasi

Menurut Mardiana (2017) komitmen organisasi merupakan identifikasi dan ikatan seseorang pada sebuah organisasi, seseorang yang sangat berkomitmen akan melihat dirinya sebagai anggota organisasi. Sebaliknya, seseorang yang kurang komitmen lebih cenderung melihat dirinya sebagai orang luar.

Menurut Syarif (2017) Komitmen Organisasi adalah tingkat dimana seseorang pekerja mengidentifikasi sebuah organisasi sebuah organisasi tujuan dan harapannya untuk tetap

menjadi anggota. Dari beberapa pendapat ahli tersebut komitmen organisasi dapat disimpulkan bahwa sikap loyalitas karyawan terhadap organisasi, dengan cara tetap bertahan dalam organisasi tersebut untuk membantu dan berkontribusi dalam mencapai tujuan organisasi dengan apapun alasannya.

Dimensi dan indikator komitmen organisasi

Menurut Mayer dan Allen dalam Darman Syarif (2017) Memiliki dimensi dan indikator yaitu:

1) **Dimensi Komitmen Organisasi**
   a) Komitmen Afektif
   b) Komitmen Kontinyu
   c) Komitmen Normatif
2) **Indikator Komitmen Organisasi**
   a) Dedikasi dan loyalitas seseorang karyawan. Kecenderungan seorang karyawan yang memiliki komitmen afektif yang tinggi.
   b) Mempertimbangan untung rugi dalam diri seseorang berkaitan dengan keinginan untuk tetap bekerja atau justru meninggalkan organisasi.
   c) Perasaan wajib untuk tetap bekerja dalam suatu perusahaan atau organisasi.

Pelatihan Kerja

Menurut Mangkunegara dalam (Muslimat, 2019) mendefinisikan bahwa pelatihan ditujukan kepada karyawan pada upaya meningkatkan keterampilan teknis, pengetahuan, dan penyesuaian yang relevan dari anggota organisasi memfasilitasi."

Sedangkan menurut Dessler (2016) pelatihan merupakan proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Hal ini sebagai bentuk upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia di dunia kerja.

Dimensi dan Indikator Pelatihan Kerja

Dalam mengukur keberhasilan pelatihan terdapat empat kriteria evaluasi pelatihan yang dapat dijadikan pedoman untuk dimensi dan indikator. Apabila empat aspek ini berhasil diterapkan, maka bisa disimpulkan bahwa pelatihan yang selama ini ialah sudah tepat. Menurut Dessler (2016), sebagai berikut:

1) Reaksi
   Indikator dimensi ini mengacu pada:
   a) Pendapat peserta selama program pelatihan
   b) Pendapat peserta bahwa pelatihan tersebut bernilai bagi mereka
2) Pembelajaran Memberikan pembelajaran saat pelatihan. Indikator dimensi ini mengacu pada:
   a) Mengukur keterampilan dan kemampuan peserta sesuai yang mereka pelajari berupa prinsip-prinsip, keterampilan dan fakta-fakta dengan menggunakan tes pengetahuan, tes profisiensi.
   b) Ketepatan materi dengan tujuan.

c) Menambah kemampuan.

3) Perilaku karyawan dalam bekerja di perusahaan dapat berubah karena program pelatihan yang selama ini diterapkan. Indikator dimensi ini mengacu pada:
   a) Perilaku moral terhadap pengguna/konsumen kearah yang lebih baik setelah mendapatkan program pelatihan.
   b) Semangat mengikuti pelatihan.
   c) Saya memiliki rasa percaya diri terhadap orang setelah mengikuti pelatihan.
4) Hasil Bagaimana karyawan mendapatkan hasil akhir yang sesuai dengan apa yang telah menjadi tujuan dari perusahaan. Indikator dimensi ini mengacu pada:
   a) Evaluasi terhadap program pelatihan yang sudah diberikan.
   b) Keterampilan peserta pelatihan meningkat.
   c) Pemahaman peserta pelatihan semakin baik.

Motivasi

Sutrisno (2020: 109) mendefinisikan motivasi merupakan suatu faktor yang dapat mendorong seorang individu untuk melakukan suatu kegiatan atau pekerjaan tertentu. Dalam melakukan kegiatan seorang individu pasti memiliki faktor yang menjadi dorongan untuk melakukan kegiatan tersebut.

Sedangkan Hasibuan dalam Arisanti, dkk. (2019:104) menyatakan bahwa motivasi merupakan sesuatu yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendorong perilaku manusia agar bekerja dengan rajin dan antusias demi mencapai hasil yang optimal.

Menurut Sinambela (2019:582) definisi motivasi kerja adalah suatu dorongan yang dimiliki oleh seseorang untuk mengarahkan tenaga dan pikirannya untuk mengerjakan sesuatu yang dikehendakinya.

Dimensi dan Indikator Motivasi

Hasibuan (2013:162), dimensi dan indikator motivasinya adalah sebagai berikut :

1) Dimensi Motivasi
   a) Dimensi Kebutuhan akan prestasi
   b) Dimensi Kebutuhan akan afiliasi
   c) Dimensi Kebutuhan akan kekuasaan
2) Indikator Motivasi
   a) Mengembangkan kreativitas.
   b) Antusias atau semangat untuk memiliki prestasi tinggi
   c) Kebutuhan akan perasaan untuk diterima oleh orang lain di lingkungan tempat tinggal dan lingkungan kerja (*Sense of belonging)*
   d) Kebutuhan akan perasaan untuk dihormati karena setiap manusia merasa dirinya penting (*Sense of importance)*
   e) Kebutuhan akan perasaan untuk maju dan tidak gagal (*Sense of achievement)*
   f) Kebutuhan akan perasaan untuk ikut serta (*Sense of participation)*
   g) Memiliki kedudukan yang baik
   h) Mengerahkan kemampuan guna mencapai kekuasaan

Kinerja

Kinerja menurut Mathis dan Jackson yang dikutip oleh Yudi Supiyanto didefinisikan bahwa kinerja sebagai apa yang perlu dilakukan dan apa yang tidak perlu dilakukan perseonel yang mempengaruhi seberapa banyak kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi yang antara lain meliputi kualitas output, kuantitas output, jangka waktu output, kehadiran ditempat kerja dan sikap kooperatif (Yudi supiyanti, 2015: 121).

Kinerja adalah prestasi yang menunjukkan suatu kegiatan dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan. Mustofa dan Jasmani mendefinisikan kinerja adalah sesuatu yang dicapai atau prestasi yang diperlihatkan atau kemampuan bekerja. Dengan kata lain dapat diartikan kinerja adalah prestasi kerja. Sejalan dengan pendapat Jasmani dan Mustofa, Barnawi dan Arifin yang dikutip oleh Supiani menjelaskan bahwa kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya (Supiani, 2022:9).

Dimensi dan indikator Kinerja

Dimensi dan indikator kinerja dari teori yang diutarakan oleh Mangkunegara (2011:61) yang dibagi kedalam lima dimensi dan sepuluh indikator, yaitu :

1) Dimensi Kinerja
   a) Dimensi Kuantitas Kerja.
   b) Dimensi Kualitas dari hasil.
   c) Dimensi Kerja Sama
   d) Dimensi Inisiatif
2) Indikator Kinerja
   a) Kecepatan menyelesaikan pekerjaan.
   b) Kemampuan meyelesaikan pekerjaan.
   c) Kerapihan dalam bekerja.
   d) Ketelitian dalam bekerja.
   e) Hasil Kerja yang maksimal.

Metode Penelitian

Metode yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dengan pendekatan kuantitatif. Selain pendekatan kuantitatif juga dilakukan pendekatan deskriptif agar tergambar jelas objek yang diteliti dengan benar. Analisis regresi linear berganda mengharuskan uji asumsi klasik terlebih dahulu agar hasil regresi yang didapat baik.

Populasi dan Sampel

A. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Karimun City Hotel yang berjumlah 56 orang karyawan.

B. Sampel

Menurut Sugiyono (2009:63), total sampling merupakan teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan jumlah populasi. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah total sampling, alasan peneliti mengambil total sampling sebagai teknik pengambilan sampel adalah karena jumlah populasi yang kurang dari 100 orang. Jadi jumlah sampel pada penelitian ini adalah sebanyak 56 orang karyawan.

Metode Pengumpulan Data

***Library Research* atau studi kepustakaan**

Didalam studi kepustakaan penelitian dapat dilakukan melalui mempelajari dan memahami jurnal-jurnal, buku-buku literatur, serta sumber lainnya yang bisa didapatkan dari perpustakaan guna mencari teori-teori yang bisa dipakai pada penelitian dan sesuai dengan inti pokok pembahasan dari penelitian tersebut.

***Field Research* atau studi lapangan**

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan metode wawancara dan kuesioner. adapun Metode pengukuran pada kuesioner ini adalah menggunakan skala *likert*,

Teknik Analisis Data

Dalam melakukan analisis data, peneliti menggunakan Analisis regresi linier berganda untuk menjelaskan hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen (X1, X2,….Xn) dengan variabel dependen (Y). Adapun model yang digunakan untuk menguji hipotesis tersebut yaitu:

Y = a + b1X1 + b2 X2 +b3 X3+X4+ e
Keterangan:
Y : Kinerja Karyawan
X1 : *Quality of Work Life*
X2 : Komitmen organisasi
X3 : Pelatihan kerja
X4 : Motivasi
a : Konstanta
b1 : slope regresi atau koefisien regresi dari X1
b2 : slope regresi atau koefisien regresi dari X2
e : kesalahan residual *(error turn)*

Persamaan tersebut di atas kemudian dianalisis menggunakan SPSS 25 dengan tingkat signifikansi 5% (a = 0,05). Analisis hasil regresi dilakukan berdasarkan sub bab berikutnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik responden

Berdasarkan sampel penelitian sebanyak 56 responden, detail karakteristik responden ditampilkan dalam Tabel 4 berikut:

Tabel 4
Karakteristik Responden

Jenis Kelamin	Frequency	Percent
Perempuan	23	41.1
Laki-laki	33	58.9
Jumlah	56	100.0
Usia	Frequency	Percent
Dibawah 25 Tahun	14	25.0
25 Tahun s/d 34 Tahun	22	39.3
35 Tahun s/d 45 Tahun	17	30.4
Diatas 45 Tahun	3	5.4
Jumlah	56	100.0
Pendidikan Terakhir	Frequency	Percent
SMA	34	60.7
D3	9	16.1
S1	13	23.2
Jumlah	56	100.0
Jabatan	Frequency	Percent
Engineering	2	3.6
Asistant General Manager	1	1.8
Sales Marketing	4	7.1
Front Office	8	14.3
Security	8	14.3
Human Res & P	2	3.6
Accounting	2	3.6
Food Production	7	12.5
F&B Service	5	8.9
House Keeping	14	25.0
Manager	1	1.8
Purchasing	2	3.6
Jumlah	56	100.0
Lama Bekerja	Frequency	Percent
Dibawah 1 Tahun	7	12.5
1 s/d 5 Tahun	37	66.1
6 s/d 10 Tahun	12	21.4
Jumlah	56	100.0

Analisis Data

Uji Validitas

Pada penelitian ini dilakukan pemberian kuesioner kepada seluruh responden yang berjumlah 56 orang maka R tabel nya adalah 0,221. Dasar pengambilan keputusan valid atau tidaknya suatu butir pernyataan adalah berdasarkan pada rumus r hitung > r Tabel. Berdasarkan uji validitas tersebut maka dapat penulis simpulkan bahwa pernyataan yang terdapat pada instrument *quality of work life*, komitmen organisasi, pelatihan kerja, motivasi dan kinerja karyawan adalah valid.

Uji Realibilitas

Tabel 5 menunjukan hasil uji reliabilitas untuk kelima variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 5
Uji Realibilitas

Item-Total Statistics					
	Scale mean if item deleted	Scale variance if item deleted	Corrected item-total correlation	Squared multiple correlation	Cronbach's alpha if item deleted
QWL	207.61	33.006	.066	.257	.861
Komitment Organisasi	245.34	46.192	.299	.224	.773
Pelatihan Kerja	172.57	33.522	.363	.189	.938
Motivasi	219.21	33.662	.389	.208	.723
Kinerja	222.84	41.083	.160	.408	.794

Sumber: Data Primer yang diolah, 2023

Tabel 5 diatas menunjukan nilai *Cronbach Alpha* atas variabel *Quality Of Work Life* sebesar 0,861, variabel komitmen organisasi sebesar 0,733, variabel pelatihan kerja sebesar 0,938, variabel motivasi sebesar 0,723, dan variabel kinerja sebesar 0,794. kemudian dapat diambil kesimpulan bahwa pernyataan atau pertanyaan yang terdapat pada kuesioner penelitian ini reliabel karena memiliki nilai *Cronbach alpha* > 0,70. Hal ini menunjukan bahwa setiap butir pernyataan yang digunakan mampu memperoleh data yang konsisten.

Uji Normalitas

Hasil uji normalitas data menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* Test sebagai berikut:

Tabel 6
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test						
		QWL	Komitment Organisasi	Pelatihan Kerja	Motivasi	Kinerja
N		56	56	56	56	56
Normal Parameters[a,b]	Mean	59.29	21.55	94.32	47.68	44.05
	Std. Deviation	3.888	.971	2.587	2.487	2.300

Most Extreme Differences	Absolute	.167	.216	.300	.095	.178
	Positive	.092	.216	.240	.091	.127
	Negative	-.167	-.177	-.300	-.095	-.178
Test Statistic		.167	.216	.300	.095	.178
Asymp. Sig. (2-tailed)		***.410[c]***	***.300[c]***	***.210[c]***	***.200[c,d]***	***.112[c]***

Sumber: Data Primer yang diolah, 2023

Hasil uji normalitas data pada tabel 6 menggunakan uji *kolmogorov smirnov* menunjukkan bahwa nilai signifaikansi masing-masing variabel > alpha 0.05, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua data pada masing-masing variabel terdistribsi secara normal.

Uji Multikolonieritas

Metode pengujian Multikolinieritas bertujuan untuk menguji dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel-variabel bebas. Dalam penelitian ini teknik untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi adalah mempunyai nilai Varience Inflation Factor (VIF) < 5 dan mempunyai nilai tolerance > 0.1 maka model regresi bebas dari Multikolinearitas.

Tabel 7
Hasil Uji Multikolonieritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	QWL	.932	1.073
	Komitment Organisasi	.943	1.060
	Pelatihan Kerja	.894	1.118
	Motivasi	.890	1.124

Sumber: Data Primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas hasil Uji Multikolinearitas, dapat dilihat bahwa variabel X1 *Quality of Work Life* nilai VIF sebesar 1,073 dan nilai tolerance 0.932, Variabel X2 komitmen organisasi nilai VIF sebesar 1,060 dan nilai tolerance 0.943, variabel X3 pelatihan kerja nilai VIF sebesar 1,118 dan nilai tolerance 0.894**,** dan variabel X4 motivasi nilai VIF sebesar 1,124 dan nilai tolerance 0.890**.** Dengan melihat tabel diatas bahwa nilai *tolerance* hampir mendekati nilai 1 dan VIF < 5 , maka dapat disimpulkan tidak terjadi Multikolinearitas pada masing-masing variabel.

Uji Heterokedastisitas

Tujian pengujian heterokedastisitas adalah dalam rangka menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual antara satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Adapun hasil uji dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 8
Uji Glester

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.988	10.199		1.765	.085
	QWL	-.008	.030	-.242	-1,262	.194
	Komitment Organisasi	-.288	.204	-.297	-1.417	.164
	Pelatihan Kerja	-.090	.085	-.256	-1.068	.292
	Motivasi	.270	.111	.556	2.433	.129

Sumber: Data Primer yang diolah, 2023

Dari hasil perhitungan heterokedasitas melalui uji gletser diperoleh signifiaksi untuk QWL (X1) = 0,194 > 0,05, komitmen organisasi (X2) = 0.164 > 0,05, pelatihan kerja (X3) = 0.292 > 0,05, dan motivasi (X4) = 0.1029 > 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada gejala heterokedastisitas dan uji regresi dapat dilanjutkan.

Hasil Uji Koefisien Detrminasi (R2)

. Tabel 9 menyajikan hasil uji koefisien determinasi (R2) untuk penelitian ini yaitu sebagai berikut:

Tabel 9
Hasil Uji R-Square (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.638[a]	.608	.361	1.838
a. Predictors: (Constant), Motivasi, QWL, Komitment Organisasi, Pelatihan Kerja				

Sumber: Data Primer yang diolah, 2023

Berdasarkan nilai *R square* diatas sebesar 0.608, artinya variable *qualitu of work life* (X1), variable komitmen organisasi (X2), variable pelatihan kerja (X3) dan variabel motivasi (X4) memiliki kontribusi sebesar 60,8 % terhadap variable kinerja karyawan (Y), sedangkan sisanya sebesar 39,2 persen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Hasil Uji Statistik T

Adapun hasil uji statistik T dapat dilihat pada tabel 5.17 dibawah, jika nilai signifikas < 0,05 maka Ha diterima, jika nilai signifikan > 0,05 maka Ha ditolak (Ghozali, 2018: 98-99).

Tabel 10
Hasil Uji Statistik t

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.994	10.581		.472	.639
	QWL	.238	.066	.403	3.607	.001

	Komitment Organisasi	.872	.263	.368	3.317	.002
	Pelatihan Kerja	.231	.101	.260	2.280	.027
	Motivasi	.264	.106	.286	2.503	.016
a. Dependent Variable: Kinerja						

Sumber: Data Primer yang diolah, 2023

Jika dilihat dari tabel 10 di atas, angka signifikansi yang menunjukan nilai < 0,05 yaitu variabel *Quality of work life* variabel komitmen organisasi, variabel pelatihan kerja san variabel motivasi. Dengan demikian, variabel *quality of work live* variabel komitmen organisasi, variabel pelatihan kerja dan variabel motivasi. secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen.

Hasil Uji F (Simultan)

Tabel 11 merupakan hasil uji Simultan F untuk variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 11
Hasil Uji Simultan F

ANOVA[a]						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	118.546	4	29.637	8.773	.000[b]
	Residual	172.293	51	3.378		
	Total	290.839	55			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), Motivasi, QWL, Komitment Organisasi, Pelatihan Kerja						

Sumber: Data Primer yang diolah, 2023

Berdasarkan hasil analisis diatas, diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0.000 < alpha 0.05, artinya secara bersama-sama variabel *Quality of work life* (X1), variabel komitmen organisasi (X2), variabel pelatihan kerja (X3) dan variabel motivasi (X4) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variable kinerja karyawan (Y).

Hasil penelitian menggunakan dimensi dan indikator dari Porkiani, et al (2011), menunjukkan bahwa nilai signifikansi pengaruh *Quality of work life* terhadap kinerja karyawan sebesar 0,001 lebih kecil daripada 0,05. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa *Quality of work life* berpengaruh sangat signifikan terhadap hasil kinerja karyawan. Artinya tinggi atau rendahnya kinerja karyawan dipengaruhi oleh *Quality of work life*, terbukti dengan hal ini, karyawan Karimun City Hotel berkinerja lebih baik ketika *Quality of work life* mereka meningkat. Besarnya pengaruh *Quality of work life* terhadap kinerja karyawan sebesar 40,3%. Hasil penelitian sejalan dengan penelitian terdahulu dari Riskawati, Muhammad Kasran dan Suparni Sampetan (2023), Rachel Dyah Wiastuti1, Stephan Collindes Adi, Sarim dan Basri Rashid (2023), Tamzil Yusuf, Johannes Baptista Halik dan Nurlia (2019), yang menyatakan bahwa *quality of work life* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian menggunakan dimensi dan indikator dari Mayer dan Allen dalam Darman Syarif (2017), menunjukkan bahwa nilai signifikansi pengaruh komitmen sebuah

organisasi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,002 lebih kecil daripada 0,05. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa komitmen sebuah organisasi atau perusahaan dapat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya tinggi atau rendahnya kinerja karyawan dipengaruhi oleh komitmen organisasi, hal ini menyatakan bahwa komitmen organisasi karyawan Karimun City Hotel sudah baik, dapat dilihat dari perolehan tanggapan responden yang ada didalam kuesioner komitmen organisasi. Jawaban yang paling dominan terhadap pernyataan bahwa karyawan merasa sudah bertanggung jawab terhadap tugas-tugas organisasi dan mempunyai kesempatan bekerja secara tetap. Besarnya pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan sebesar 36,8%. Hasil penelitian sejalan dengan penelitian terdahulu Yulhaslinda,SE.MM (2018), As'at Rizal, Alshaf Pebrianggara, dan Achmad Ansori (2018), Apnur Wirli Aji, M Azis Firdaus, Widhi Ariyo Bimo (2020), Bonaventura Hendrawan Maranata, Dian Prasetyo Widyaningtyas dan Ardani Nur Istiqomah (2022), yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian menggunakan dimensi dan indikator dari Dessler (2016), menunjukkan bahwa nilai signifikansi pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,027 lebih kecil daripada 0,05. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya tinggi atau rendahnya kinerja karyawan dipengaruhi oleh pelatihan kerja yang dipersiapkan oleh karimun city hotel, ini berarti bahwa variabel tersebut memang dapat memberi pengaruh dalam upaya peningkatan kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh pelatihan karyawan dan sudah sepatutnya menjadi fokus dan perhatian penting bagi manajemen organisasi atau perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan pada karimun city hotel. Besarnya pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 26%. Hasil penelitian sejalan dengan penelitian terdahulu Ade Firmansyah dan Havidz Aima (2020), Ni Wayan Eka Sri Anggereni (2018), dan Ayu Novita Sari dan Askiah (2020), yang menyatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian menggunakan dimensi dan indikator dari Hasibuan (2013), menunjukkan bahwa nilai signifikansi pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,016 lebih kecil daripada 0,05. Sehingga bisa ditarik kesimpulan bahwa motivasi juga sangat berpengaruh signifikan terhadap hasil kinerja karyawan. Artinya tinggi atau rendahnya kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi, ini berarti bahwa variabel tersebut juga mampu memberikan pengaruh dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan yang dipengaruhi motivasi itu sendiri dan sudah sepatutnya hal ini menjadi fokus dan perhatian penting bagi manajemen organisasi atau perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan pada karimun city hotel. ini berarti, bahwa variabel motivasi adalah satu kesatuan yang saling bersinergi yang mampu membentuk kinerja yang efektif dan efisien. Apabila karyawan sudah mendapatkan imbalan yang layak, lingkungan pekerjaan yang nyaman dan sudah terpuaskan dari segi pengawasan, kebijakan atau prosedur perusahaan sehingga ini akan memberi motivasi karyawan untuk dapat bekerja lebih baik dan memberikan hasil yang optimal kepada perusahaan. Besarnya pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan sebesar 28,6%. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu Baiq Rafikasari Eka Yudiana, Mahyuddin Nasir dan Mukmin Suryatni (2022), G. A. Nareswara dan Trianasari (2020) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan Tabel 9 nilai *R square* sebesar 0.608, variable *quality of work life* (X1),

variable komitmen organisasi (X2), variable pelatihan kerja (X3) dan variabel motivasi (X4) memiliki kontribusi sebesar 60.8 persen terhadap variable kinerja karyawan (Y), sedangkan sisanya sebesar 39, persen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini. Artinya variable variable *quality of work life* (X1), variable komitmen organisasi (X2), variable pelatihan kerja (X3) dan variabel motivasi (X4) saling berkesinambungan untuk kebaikan dan meningkatkan kinerja karyawan karimun city hotel, dengan dibuktikan pengaruh secara simultan sebesar 60,8%.

Kesimpulan

Varibel *quality of work life* memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan dimana nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, signifikansi pengaruh *Quality of work life* terhadap kinerja karyawan menunjukkan angka 0,001 lebih kecil dari 0,05. Pengaruh *Quality of work life* terhadap kinerja karyawan sebesar 0,403 atau 40,3%.

Variabel komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dimana nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, signifikansi pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan angka 0,002 lebih kecil dari 0,05. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,368 atau 36,8%.

Variabel pelatihan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dimana nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, signifikansi pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan angka 0,027 lebih kecil dari 0,05. Pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,260 atau 26%.

Variabel motivasi memeiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dimana nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, signifikansi pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan angka 0,016 lebih kecil dari 0,05. Pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,286 atau 28,6%.

Variabel *quality of work life* (X1), variable komitmen organisasi (X2), variable pelatihan kerja (X3) dan variabel motivasi (X4) memiliki kontribusi sebesar 60.8 persen terhadap variable kinerja karyawan (Y), sedangkan sisanya sebesar 39, persen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Saran

Untuk pengelola khususnya manajemen Karimun City Hotel, harus memperhatikan *quality of work life,* komitmen organisasi, pelatihan kerja dan motivasi untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawannya.

Untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambah jumlah sampel penelitian dan variabel penelitian. Karena disisi lain, masih banyak terdapat variabel-variabel lainnya yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Bagyono. (2014). *Pariwisata dan Perhotelan*. Bandung : Alfabeta

Cascio, Wayne F. (2010). *Managing Human Resource*. Colorado : Mc Graw – Hill.

Dessler, G. (2005). *Manajemen sumber daya manusia edisi 9*. Jakarta, Indonesia: PT Indeks Kelompok Gramedia.

Dessler, G. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik*). Jakarta: Pt. Rajagrafindo Persada.

Dubrin, Andrew. (1994). *Human Relation A Job Oriented Approach.Virginia : Reston Publishing Company,Inc.*

Ghazali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS.* Semarang*:* Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.

Hasibuan, M. S.P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.

Hasibuan, M. S.P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia:*. Edisi Revisi, PT.Bumi Aksara Jakarta. Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi PT Bumi Aksara, Jakarta.

Mangkunegara, A. A. A. P. (2006). *Perencanaan dan. Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Refika.

Mangkunegara, A. A. A. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Maranata, Bonaventura. Hendrawan Dian Prasetyo Widyaningtyas dan Ardani Nur Istiqomah. (2022). *Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Bumn Kota Semarang*. Jurnal Arimbi (*applied research in management and business)* Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nasional Karangturi Volume 2 No. 2, P-ISSN 2809–7378, E-ISSN 2808-1579.

Mulyana, Phonny Aditiawan. Mochamad Mockhlas, Rina Maretasari dan Moch. Dwi Prasetyo. (2021). *Ocb dan Qwl terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Nusantara Aditya Pratama.* Jurnal Manajemen dan Bisnis Vol. 1 No. 2 September 2021, E-ISSN 2807-5846, P-ISSN 2807-8470.

Muslimat ,Ade. (2019). *Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Kartika Chandra di Jakarta*. ISSN : 2622 – 8882, E-ISSN : 2622-9935, Jurnal Ekonomi Efektif, Vol. 1, No. 4, Juli 2019

Muslimat, A. (2019). *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja karyawan Pada Hotel Kartika Chandra Di Jakarta*. Jurnal Ekonomi Efektif, Vol. 1(4), 269–275

Nareswara ,G. A. dan Trianasari. (2020). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Gran Surya Seririt.* Jurnal Manajemen dan Bisnis, Vol. 2 No. 2. P-ISSN: 2685-5526.

Porkiani, Masoud, et, al. (2010). *Relationship Between The Quality of Work Life and Employees' Aggression*. *Journal of America Sciences*, Vol. 7(2).

Prabu, A. (2005). *Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional Kabupaten Muara Enim*, Jurnal Manajemen & Bisnis Sriwijaya Vol. 3 No 6 Desember.

Priansa, D. J. (2018). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.

Purnama, N. Q., et al. (2016). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bank Bri Cabang Kawi Malang*. Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya, vol. 40, no. 2, Nov. pp. 39-47.

Rafikasari Eka Yudiana, Baiq. Mahyuddin Nasir dan Mukmin Suryatni. (2022). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Studi pada Karyawan Hotel Kila Senggigi* Jurnal Manajemen dan Bisnis e-ISSN : 2715-9361, Vol. 4 No. 1.

Riskawati, Muhammad Kasran dan Suparni Sampetan. (2023**).** Pengaruh *Quality Of Work Life* dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi) Vol. 7 No. 1, 2023

Rizal, As'at. Alshaf Pebrianggara, dan Achmad Ansori. (2018). *Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Hantar hamparan.* Jurnal Bisnis, Manajemen & Perbankan Vol. 4 No. 2 2018 : 95 – 163 ISSN 2338-4409 (Print) ISSN 25284649 (Online).

Robbins, S. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

Robbins, S. P. (2001). *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi*, Aplikasi, Jilid 1, Edisi 8, Prenhallindo, Jakarta.

Sari , Ayu Novita dan Askiah. (2020). *Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mahakam Berlian Samjaya.* Borneo Student Research eISSN: 2721-5725, Vol 2, No 1.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta. Supardi, D. (2016). *Kinerja Guru*. Jakarta: Rajawali Pers.

Yulhaslinda. (2018). *Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Royal Denai Hotel Bukittinggi.* LPPM UMSB , ISSN 1693-2617 E-ISSN 2528-7613, Vol. XII Jilid II No.79.