

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Perusahaan

Hotel Lava-Lava & Resto terletak di Jl. Raya Bromo KM 5, Kelurahan Triwung Lor, desa Triwung Lor Kecamatan Kademangan Kota Probolinggo. Hotel Lava-Lava & Resto berdiri sejak 1 Mei 2010 yang merupakan dari lava *corporate* yaitu *Lava View Lodge Hotel, Cafe Lava Hostel*. Hostel & resto yang mengusung konsep mininalis ini terletak di Jl. Raya Bromo KM 5, Kelurahan Triwung Lor, desa Triwung Lor Kecamatan Kademangan Kota Probolinggo tepatnya +200 meter sebelum terminal kota probolinggo, yaitu terminal Bayuangga. Letaknya yang sangat strategis memudahkan akses para wisatawan yang ingin mengunjungi sejumlah tempat tujuan wisata di Kota Probolinggo. Disamping itu, hotel ini menawarkan macam-macam kamar yang unik. Diantaranya yaitu: *superior, bungalow, dulaxe, family room, suite room, cottage*, dengan kamar mandi yang dilengkapi dengan air dingin dan air panas. Setiap kamarnya dilengkapi dengan fasilitas *welcome drink, tea/coffe maker, 2 bottles drinking water, TV, hot and cold shower, 1 king size + 1 twin buffet breakfast, 24 H room service. Catering restaurant* dengan berbagai menu Eropa dan menu Indonesia yaitu: *mixed fruit platter, French fries, tomato soup, asparaga soup, mie ayam, sate ayam, ayam goreng kecap, nasi campur, gado-gado, lalapan ayam, dan banyak menu makanan lainnya.*

Minuman yang ditawarkan diantaranya: *java coffe, extra milk, small pot of coffe, large and small bintang, large and small Heineken, banana juice, waterlemon juice*, dan banyak lagi minuman lainnya. Dalam hal ini juga terkenal dengan staf yang ramah dan sangat membantu.

Adapun lava lava resto yang cukup luas juga menawarkan beragam pilihan menu indonesia, *chinese* dan *western food*. Lava-Lava resto juga menawarkan paket *meeting, gathering*, danacara pernikahan. Kami juga melayani paket perjalanan wisata ke gunung bromo, air terjun madakaripura, *rafting*, dan tempat wisata lainnya.

4.1.2 Jumlah Pegawai Lava Hill Hotel dan Resort

Tabel 2
Data Karyawan
Periode 2021 - 2022

No	Nama Lengkap	Posisi / Jabatan	Pendidikan Terakhir
1	Andik Saputra	Diswasher	SMA
2	Sudir Wahono	Cook	SD
3	Untung	Cook	SD
4	Muhammad Nursaid	Cook Helper	SMP
5	Buhar	Room Boy	SMP
6	Dewi Candra Kirana	Front Office / Receptionist	SMK
7	Ririn Sugiarti	Staff Wahana	SMA
8	Selamet Jaya Antoni	Fbs	SMA
9	Surik	Karyawan	SD
10	Seger Adi Hermanto	Penjaga Kolam	SD
11	Diana Indra Pangesti	Karyawan	SMK
12	Hamidun Waras	Penjaga Kolam	SMA

No	Nama Lengkap	Posisi / Jabatan	Pendidikan Terakhir
13	Ferian Arischandra	Konten Media	KULIAH (D3)
15	Suntono Hadi	Exc Chef	SMA
16	Yunus Efendi	Penjaga Kolam	SMA
17	M. Arif Safatullah	Karyawan	SMA
18	Febi Fernanda	Waitress	SMK
19	Novan Siswayudha Prasetyo	Karywan / Servis	KULIAH (S1)
20	Winda Wahyuningsih	Waitress	SMA
21	Firmansyah	Staff	SMK
22	Bayu Rohim	Helper	SMA
23	Reva Eldyani Safitri	Kasir Wahana	SMA
24	Dwi Krismono Hardiyanto	Barista	SMK
25	Intan Wulan Purnama Sari	Barista	SMA
26	Hendrik Eka Prastya	Head Barista	KULIAH (S1)
27	Muhammat Diyo	Steward	SD
28	Renaldy Fauzan Haristya	Karyawan	SMA
29	Ryan Dwi Purnomo	Staff	SMK
30	Sulfi Fitriatun Hasanah	Staf	SMK
31	Musrifah	Staff	SMP
32	Ilham Satria Putra	Biaglala	SMK
33	Heri Hermawan	Security	SMA
34	Dermawan	Marketing	KULIAH (S1)
35	Tiwi Dwistira Yunanta	Karyawan	SMA
36	Hariyono	Pa	SMP
37	Diana Natalia	Waitress	SMA

38	Ilham Satria Putra	Bianglala	SMK
39	Moch Fahrulludin	Cook	SMA
No	Nama Lengkap	Posisi / Jabatan	Pendidikan Terakhir
40	Dedeng Kuswanto	Engineering	KULIAH (D1)
41	Anisha Christanty	Receptionist	SMK
42	Kharisma Mega Jingga	Engineering	SMA
43	Sovia	Waiters	SMA
44	Arif Eko Pribadi	Hk/ Room Boy	SMA
45	Vinna Handayani	Waiters	SMA
46	Adi Yulianto	Receptionist	SMK
47	Yogi Yonganwar Efendi	Waiters	SMK
48	Dwi Trisnawati Nela Permana	Waiters	SMA
49	Tutuk Warini	Fb Servise / Waitrees	KULIAH (D3)
50	Ahmad Effendy	Engineering	SMK
51	Bagus Setiawan	Fo Supervisor	SMA
52	Diana Erfianti	Kasir	KULIAH (D1)
53	Muhammad Sabidin	Sopir	SD
54	Munapi	Night Duty	SMA
55	Arif Eko Pribadi	Hk/Room Boy	SMA
56	Rindi Ertika Setyani	Receptionist	SMA
57	Sukaryo	House Keeping / Spv	SMP
58	Fani Arifin	Room Boy	SMA
59	Nur Alamsyah	Room Boy	SMA
60	Arif Ramadani	Night Duty	SMA
61	Suliono	Cook Helper	SMP
62	Sugiantoro	Security	SD

63	Slamet	Staf	SD
64	Ali Darmawan	Hk Supervisor	SMA
65	Moch Fahrulludin	Cook	SMA
66	Siswandi	Roomboy	SMA
No	Nama Lengkap	Posisi / Jabatan	Pendidikan Terakhir
67	Ega Danan Jaya	Hk / Roomboy	SMK
68	Sutaryo	Hk /Roomboy	SMP
69	Sugeng Budi Rencono	Hk / Room Boy	SMP
70	Muhammad Hamzah Hidayatullah	Room Boy	SMA
71	Suharmono	Cook	SMP
72	Anggun Meilita Damayanti	Front Office/ Receptionist	SMA

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

4.1.3 Deskripsi Responden

Deskripsi responden dalam penelitian ini yaitu berdasarkan: jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan di Hotel Lava-Lava dan Resto Kota Probolinggo dan subjek yang dipilih.

a. Jenis kelamin

Berdasarkan hasil kuesioner diketahui data jenis kelamin responden sebagai berikut:

Tabel 3
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
Laki-laki	54	75%
Perempuan	18	25%
Jumlah	72	100%

Sumber: Data diolah, 2022

Tabel di atas menunjukkan bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki sebesar 75% sedangkan perempuan 25%. Hal ini berarti responden mayoritas berjenis kelamin laki-laki.

b. Usia

Responden berdasarkan pada umur atau usia bisa dilihat pada tabel 7 berikut ini.

Tabel 4
Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
20-29 tahun	31	42%
30-40 tahun	24	33%
41-50 tahun	17	23%
Jumlah	72	100%

Sumber: Data diolah, 2022

Tabel di atas menunjukkan bahwa responden terbanyak berada pada usia 20-29 tahun yaitu sebesar 42%, dilanjutkan dengan 33% responden dengan rentang usia 30-40 tahun sedangkan yang paling sedikit berada pada usia 41-50 tahun yakni sebesar 17%.

c. Tingkat Pendidikan

Responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel 9 berikut ini.

Tabel 5
Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
Diploma/Sarjana	7	10%
SMA/SMK	47	65%
SMP	10	14%
SD	8	11%
Jumlah	72	100%

Sumber: Data diolah, 2022

Tabel di atas menunjukkan bahwa responden terbanyak yaitu responden yang berpendidikan SMA/SMK, yakni 65%, kemudian responden yang berpendidikan SMP sebesar 14%, sedangkan responden yang berpendidikan SD sebesar 11% dan yang paling sedikit yaitu responden yang berpendidikan Diploma/ Sarjana yakni sebesar 10%.

4.1.4 Deskripsi Frekuensi Jawaban Responden

Setelah pembagian dan pengembalian kuesioner dari responden, diperoleh rekapitulasi skor jawaban dari variabel pelatihan, variabel lingkungan kerja, variabel gaya kepemimpinan dan variabel kinerja karyawan sebagai berikut:

- a. Pernyataan Mengenai Variabel Pelatihan (X1)

Tabel 6
Tanggapan Responden Terhadap Variabel Pelatihan

Tanggapan		SS	S	CS	KS	TS	Jumlah
No	Pernyataan	F	F	F	F	F	
1	X1.1	43	28	0	1	0	72
2	X1.2	47	22	0	2	1	72
3	X1.3	44	28	0	0	0	72
4	X1.4	46	22	1	1	2	72
5	X1.5	51	17	2	1	1	72
6	X1.6	21	37	13	1	0	72
Total		252	154	16	6	4	432
Persentase		58%	35%	4%	2%	1%	100%

Sumber: Data diolah, 2022

Dari tabel di atas diketahui bahwa responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 58%, yang menjawab setuju berjumlah 35%, sedangkan yang menjawab cukup setuju berjumlah 4%, kurang setuju menjawab 1,5% dan sisanya menjawab tidak setuju berjumlah 1%. Hal ini berarti mayoritas responden menjawab sangat

setuju dengan semua butir pernyataan pada kuesioner untuk variabel kualitas pelayanan.

b. Pernyataan Mengenai Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Tabel 7
Tanggapan Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja

Tanggapan		SS	S	CS	KS	TS	Jumlah
No	Pernyataan	F	F	F	F	F	
1	X2.1	49	19	2	0	2	72
2	X2.2	50	18	2	0	2	72
3	X2.3	49	19	2	1	1	72
4	X2.4	49	18	2	1	2	72
5	X2.5	28	32	2	8	2	72
6	X2.6	34	27	4	5	2	72
Total		259	133	14	15	11	432
Persentase		60%	31%	4%	3%	2%	100%

Sumber: Data diolah, 2022

Dari tabel di atas diketahui bahwa responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 60%, yang menjawab setuju berjumlah 31%, sedangkan yang menjawab cukup setuju berjumlah 4%, menjawab kurang setuju sebanyak 3%, sisanya menjawab tidak setuju berjumlah 2%. Hal ini berarti mayoritas responden menjawab sangat setuju dengan semua butir pernyataan pada kuesioner untuk variabel lingkungan kerja

c. Pernyataan Mengenai Variabel Gaya Kepemimpinan (X3)

Tabel 8
Tanggapan Responden Terhadap Variabel Gaya Kepemimpinan

Tanggapan		SS	S	CS	KS	TS	Jumlah
No	Pernyataan	F	F	F	F	F	
1	X3.1	46	24	2	0	0	72
2	X3.2	57	13	2	0	0	72
3	X3.3	57	9	2	4	0	72
4	X3.4	60	10	2	0	0	72
5	X3.5	51	11	8	2	0	72
6	X3.6	42	24	2	2	2	72

Total	313	91	18	8	2	432
Persentase	72%	21%	4%	2,5%	0,5%	100%

Sumber: Data diolah, 2022

Dari tabel di atas diketahui bahwa responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 72%, yang menjawab setuju berjumlah 21%, sedangkan yang menjawab cukup setuju berjumlah 4%, yang menjawab kurang setuju berjumlah 2,5% dan sisanya menjawab tidak setuju dengan jumlah 0,5%. Hal ini berarti mayoritas responden menjawab setuju dengan semua butir pernyataan pada kuesioner untuk variabel gaya kepemimpinan.

d. Pernyataan Mengenai Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 9
Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan

Tanggapan		SS	S	CS	KS	TS	Jumlah
No	Pernyataan	F	F	F	F	F	
1	Y.1	50	18	2	0	2	72
2	Y.2	52	16	2	0	2	72
3	Y.3	30	30	2	8	2	72
4	Y.4	52	16	0	0	4	72
5	Y.5	46	24	2	0	0	72
5	Y.6	52	18	2	0	0	72
Total		282	122	10	8	10	432
Persentase		65%	28%	2,5%	2%	2,5%	100%

Sumber: Data diolah, 2022

Dari tabel di atas diketahui bahwa responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 65%, yang menjawab setuju berjumlah 28%, sedangkan yang menjawab cukup setuju berjumlah 2,5%, yang menjawab kurang setuju berjumlah 2% dan sisanya menjawab tidak setuju dengan jumlah 2,5%. Hal ini berarti mayoritas

responden menjawab sangat setuju dengan semua butir pernyataan pada kuesioner untuk variabel kinerja karyawan.

4.2 Analisis Data

Pengujian analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah uji instrumen, uji normalitas, uji asumsi klasik (multikolinieritas, autokorelasi dan heteroskedastisitas), analisis regresi berganda, koefisien korelasi berganda, koefisien determinasi (R^2) dan pengujian hipotesis dilakukan dengan bantuan komputer program *SPSS 23 for Windows*. Hasil uji analisis disajikan berikut ini.

4.2.1 Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Tingkat signifikansi dilakukan dengan kriteria menggunakan r_{tabel} pada tingkat signifikansi 0,05 dengan uji 2 arah. Jika nilai $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ maka item dinyatakan valid. Jika $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$ maka item dinyatakan tidak valid. Pada uji validitas, r_{tabel} didapat dari (α 5% dan $df = n-2$) sehingga diperoleh 0,232.

Hasil SPSS yang dilakukan untuk uji validitas terhadap instrumen kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 10
Hasil Uji Validitas

Variabel	No Item Pertanyaan	r hitung	r tabel 5% df = n-2	Keterangan
Pelatihan (X ₁)	X _{1.1}	0,669	0,232	Valid
	X _{1.2}	0,855	0,232	Valid
	X _{1.3}	0,707	0,232	Valid
	X _{1.4}	0,745	0,232	Valid

	X _{1.5}	0,616	0,232	Valid
	X _{1.6}	0,477	0,232	Valid
Lingkungan Kerja(X₂)	X _{2.1}	0,822	0,232	Valid
	X _{2.2}	0,784	0,232	Valid
	X _{2.3}	0,809	0,232	Valid
	X _{2.4}	0,740	0,232	Valid
	X _{2.5}	0,853	0,232	Valid
	X _{2.6}	0,733	0,232	Valid
Gaya Kepemimpinan(X)	X _{3.1}	0,749	0,232	Valid
	X _{3.2}	0,791	0,232	Valid
	X _{3.3}	0,529	0,232	Valid
	X _{3.4}	0,563	0,232	Valid
	X _{3.5}	0,536	0,232	Valid
	X _{3.6}	0,624	0,232	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,642	0,232	Valid
	Y.2	0,619	0,232	Valid
	Y.3	0,765	0,232	Valid
	Y.4	0,515	0,232	Valid
	Y.5	0,567	0,232	Valid
	Y.6	0,530	0,232	Valid
Sumber : Data diolah SPSS 22, 2022				

Berdasarkan tabel hasil analisis uji validitas di atas menunjukkan bahwa semua item pernyataan $> 0,232$. Maka kuesioner dari variabel Kualitas Pelayanan, Citra Perusahaan dan Kepuasan Pelanggan mempunyai nilai r_{hitung} yang $>$ dari r_{tabel} (0,232), sehingga dapat dikatakan bahwa semua konsep pengukur variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur kuesioner. Suatu variabel dikatakan valid jika memiliki *Cronbach Alpha* $> 0,60$ (Gozhali, dalam Sujarweni, 2015: 158).

Tabel 11
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Pelatihan (X ₁)	0,755	Reliabel

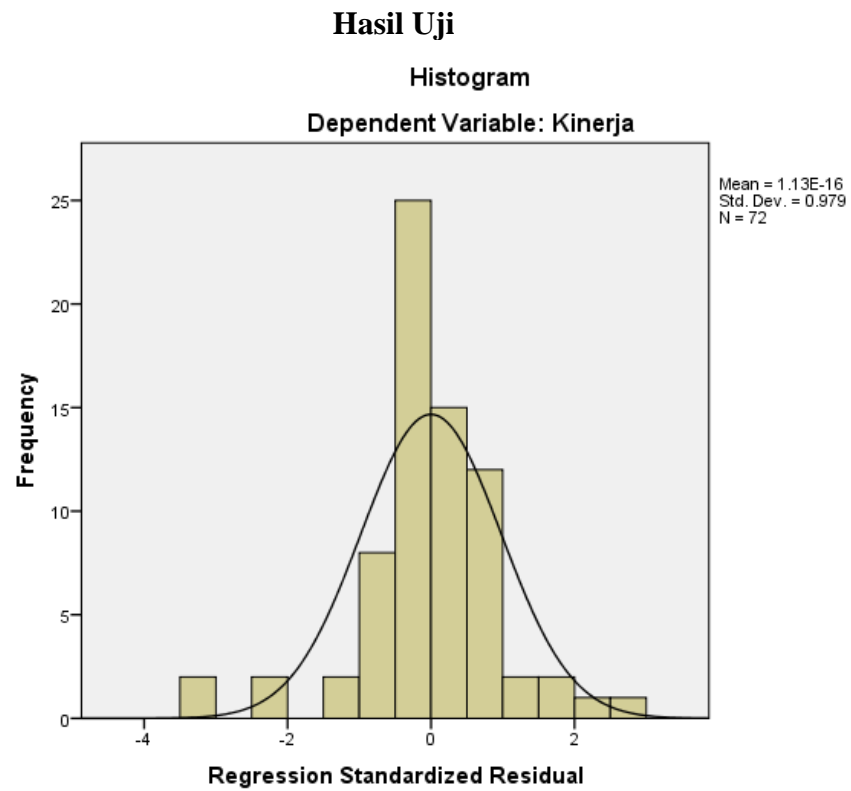
Lingkungan Kerja (X ₂)	0,874	Reliabel
Gaya Kepemimpinan (X ₃)	0,643	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,644	Reliabel

Sumber: Data diolah SPSS 22, 2022

Berdasarkan pengujian pada tabel uji reliabilitas, diketahui bahwa variabel pelatihan (X₁) 0,755. Variabel lingkungan kerja (X₂) 0,874 dan variabel gaya kepemimpinan (X₃) 0,643. Serta variabel loyalitas pelanggan (Y) 0,644. Karena masing-masing variabel mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* > dari 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel/ reliabel diterima.

4.2.2 Uji Asumsi Klasik

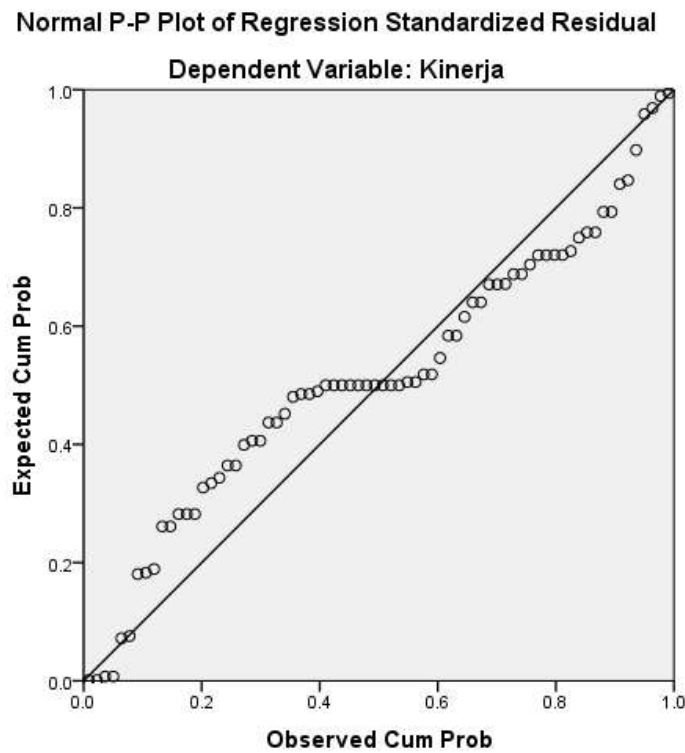
a. Uji Normalitas



Normalitas

Gambar 2 Hasil Uji Normalitas

Sumber: Data diolah SPSS 22, 2022



Gambar 3 Hasil Uji Normalitas menggunakan Grafik P-Plot
Sumber: Data diolah SPSS 22, 2022

1. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Pengujian normalitas dilakukan terhadap residual regresi. Pengujian dilakukan dengan menggunakan grafik P-Plot. Data yang normal adalah data yang membentuk titik-titik yang menyebar tidak jauh dari garis diagonal. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa titik-titik berada tidak jauh dari garis diagonal. Hal ini berarti bahwa model regresi tersebut sudah terdistribusi normal atau memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan antar variabel independen dalam suatu model. Jika VIF yang dihasilkan diantara 1-10 maka tidak terjadi multikolinieritas, Sujarweni (2015: 158). Hasil pengujian multikolinieritas dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 12
Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.165	2.400		.485	.629		
Pelatihan	.177	.080	.171	2.196	.032	.634	1.577
Lingkungan Kerja	.463	.053	.664	8.769	.000	.672	1.489
Gaya Kepemimpinan	.322	.076	.274	4.257	.000	.931	1.074

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah SPSS 22, 2022

Data hasil di atas dapat diketahui nilai *variance inflation factor* (VIF) variabel Pelatihan, Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan masing-masing adalah 1,577; 1,489; 1,074. Dengan menggunakan alpha atau *tolerance* = 10% atau 0,10 maka VIF = 10. Dari output besar VIF hitung (Pelatihan = 1,577 ; Lingkungan Kerja= 1,489 ; Gaya Kepemimpinan = 1,074) < VIF 10. Semua *tolerance* variabel independen (Pelatihan= 0,634 atau 63% ;Lingkungan Kerja= 0,672 atau 67% ; Gaya Kepemimpinan = 0,931 atau 93%) > 10%. Maka dapat disimpulkan bahwa antar variabel independen tidak terjadi multikolonieritas.

c. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk mengetahui tidaknya korelasi antara variabel pengganggu pada periode tertentu dengan variabel sebelumnya. Hasil uji autokorelasi dalam penelitian ini bisa dilihat dalam tabel berikut ini.

Tabel 13
Hasil Uji Autokorelasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.859 ^a	.738	.727	1.520	1.874

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Pelatihan

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah SPSS 22, 2022

Dari tabel model summary di atas diketahui nilai durbin-watson = 1,874 dan $DW < 2$ sesuai dengan syarat uji autokorelasi bahwa jika DW diantara -2 dengan +2 dikatakan tidak terjadi autokorelasi. Maka dapat disimpulkan data tersebut tidak terjadi autokorelasi sehingga dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

d. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas menguji terjadinya perbedaan variance residual suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain. Berikut hasil uji Heteroskedastisitas menggunakan SPSS dengan cara uji *glajser* pada tabel 16 berikut:

Tabel 14

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,145	1,712		1,838	,070
	Pelatihan	-,136	,057	-,340	-2,370	,221
	Lingkungan	-,002	,038	-,008	-,057	,955
	Gaya Kepemimpinan	,055	,054	,122	1,028	,307

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber: Data diolah SPSS 22, 2022

Berdasarkan tabel di atas diketahui nilai signifikansi (sig.) pada variabel Pelatihan sebesar 0,221, nilai signifikansi (sig.) pada variabel Lingkungan sebesar 0,955 dan variabel Gaya Kepemimpinan dengan nilai signifikansi (sig.) sebesar 0,307. Standart signifikan heteroskedastisitas sebesar 0,05, maka hal ini mengindikasikan bahwa pada data tidak terjadi problem heteroskedastisitas atau data memenuhi asumsi klasik heteroskedastisitas karena (taraf signifikansi > 0,05) nilai signifikan yang diperoleh > dari standart sig heteroskedastisitas.

4.2.3 Analisis Regresi Berganda

Hasil dari uji analisis regresi berganda dapat dilihat sebagai berikut.

Tabel 15
Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.165	2.400		.485	.629		
	Pelatihan	.177	.080	.171	2.196	.032	.634	1.577
	Lingkungan Kerja	.463	.053	.664	8.769	.000	.672	1.489
	Gaya Kepemimpinan	.322	.076	.274	4.257	.000	.931	1.074

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah SPSS 22, 2022

Unstandardized coefficient(B) digunakan untuk uji statistika variabel independen karena masing-masing variabel independen mempunyai ukuran tertentu maka kita bisa menginteprestasikan arti besarnya angka. Baca juga uji t berikut melihatnya.

Persamaan koefisien regresi berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = 1.165 + 0.177X_1 + 0.463X_2 + 0.3225X_3$$

- a) Konstanta $a = 1.165$

Konstanta sebesar 1.165, artinya jika tanpa adanya Pelatihan, Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan ($X = 0$), maka akan mempengaruhi Kinerja bernilai sebesar 1.165.

- b) Koefisien Regresi b_1 (Pelatihan) = 0.177

Koefisien regresi memberi pengertian bahwa jika ada penambahan satu-satuan Pelatihan akan mempengaruhi tingkat Kinerja sebesar 0.177 dengan variabel bebas lainnya berupa Lingkungan Kerja dianggap konstan.

- c) Koefisien Regresi b_2 (Lingkungan Kerja) = 0.463

Koefisien regresi memberi pengertian bahwa jika ada penambahan satu-satuan Lingkungan Kerja akan mempengaruhi tingkat Kinerja sebesar 0.463 dengan variabel bebas lainnya berupa Pelatihan dan Gaya Kepemimpinan dianggap konstan.

- d) Koefisien Regresi b_3 (Gaya Kepemimpinan) = 0.322

Koefisien regresi memberi pengertian bahwa jika ada penambahan satu-satuan Gaya Kepemimpinan akan mempengaruhi tingkat Kinerja sebesar 0.704 dengan variabel bebas lainnya berupa Pelatihan dianggap konstan.

4.2.4 Koefisien Determinasi (R^2)

Determinasi menunjukkan besarnya pengaruh kedua variabel bebas terhadap variabel terikat yang diperoleh dari nilai Adjusted R Square pada tabel berikut :

Tabel 16
Data Koefisien Determinasi(R^2)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.859 ^a	.738	.727	1.520	1.874

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Pelatihan

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah SPSS 22, 2022

Koefisien determinasi dihitung dengan $0,727 \times 100\% = 72,7\%$ yang berarti bahwa Kinerja Karyawan sebesar 72,7% dipengaruhi oleh Pelatihan, Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan. Sedangkan sisanya 27,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti saat ini.

4.2.5 Pengujian Hipotesis

a. Uji F (Pengujian Signifikan Secara Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (X_1 , X_2 , X_3) secara bersama-sama terhadap variabel tidak bebas (Y). Analisis regresi dapat dikatakan terdapat pengaruh signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen secara simultan apabila nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan $Sig < 0,05$. F_{tabel} diperoleh

dari $db_1 = k$ dan $db_2 = n-k-1$ (n adalah jumlah sampel, dan k adalah jumlah variabel independen), sehingga $db_1 = 3$ dan $db_2 = 72-3-1 = 68$ dihasilkan nilai F_{tabel} sebesar 2,74. Hasil perhitungan uji F dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 17
Hasil Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	443.418	3	147.806	63.940	.000 ^b
	Residual	157.193	68	2.312		
	Total	600.611	71			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Pelatihan

Sumber : Data diolah SPSS 22, 2022

Dari hasil analisis regresi dapat diketahui bahwa secara bersama-sama (simultan) variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Hal ini dapat dibuktikan dari nilai F_{hitung} sebesar $63,940 > F_{\text{tabel}} 2,74$ dengan nilai signifikansi (Sig) sebesar $0,000^b$. Karena nilai signifikansi (sig) $<$ dari $0,05$ (5%) maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan atau dapat dikatakan pelatihan, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

b. Uji t (Pengujian Signifikan Secara Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel *independen* (X_i) secara individual mempengaruhi variabel *dependen* (Y). Analisis regresi dapat dikatakan terdapat pengaruh signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen secara parsial apabila nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ dan $\text{Sig} < 0,05$. Dalam penelitian ini t_{tabel}

diperoleh dari $\alpha = 2$ dan $n-k-1$ (n adalah jumlah sampel, dan k adalah jumlah variabel independen), sehingga dihasilkan nilai t_{tabel} sebesar 1,668. Hasil perhitungan uji t dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 18
Hasil Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.165	2.400		.485	.629		
Pelatihan	.177	.080	.171	2.196	.032	.634	1.577
Lingkungan Kerja	.463	.053	.664	8.769	.000	.672	1.489
Gaya Kepemimpinan	.322	.076	.274	4.257	.000	.931	1.074

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah SPSS 22, 2022

Berdasarkan tabel di atas bisa dilihat bahwa:

1) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pada variabel pelatihan (X_1) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2,196 dengan tingkat signifikansi 0,032. Sehingga $t_{\text{hitung}} 2,196 > t_{\text{tabel}} 1,668$ dan $0,032 < 0,05$ maka **Ho ditolak dan Ha diterima.**

2) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pada variabel lingkungan kerja (X_2) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 8,769 dengan tingkat signifikansi 0,000. Sehingga $t_{\text{hitung}} 8,769 > t_{\text{tabel}} 1,668$ dan $0,000 < 0,05$ maka **Ho ditolak dan Ha diterima.**

3) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Pada variabel Gaya Kepemimpinan (X_3) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 4,257 dengan tingkat signifikansi 0,000. Sehingga $t_{\text{hitung}} 4,257 > t_{\text{tabel}} 1,668$ dan $0,000 < 0,05$ maka **Ho ditolak dan Ha diterima.**

c. Uji Dominan

Tabel 19
Uji Dominan

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.165	2.400		.485	.629	
	Pelatihan	.177	.080	.171	2.196	.032	.634
	Lingkungan Kerja	.463	.053	.664	8.769	.000	.672
	Gaya Kepemimpinan	.322	.076	.274	4.257	.000	.931

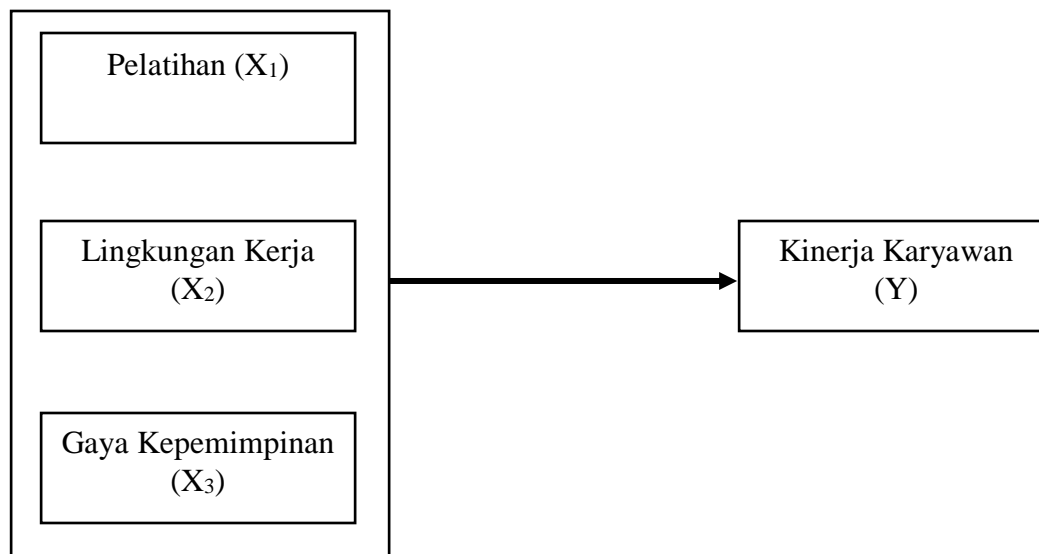
a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah SPSS 22, 2022

Dari hasil pengujian menggunakan analisis regresi berganda pada tabel di atas, maka dapat diketahui variabel yang dominan berpengaruh yaitu Lingkungan Kerja, hal ini menunjukkan *Standardized Coefficients Beta* variabel Lingkungan Kerja (X_2) = 0,664 nilai tersebut > dari variabel Pelatihan (X_1) = 0,171 dan variabel Gaya Kepemimpinan (X_3) = 0,274. Sedangkan nilai t_{hitung} sebesar 8,769 > dari nilai t_{hitung} variabel bebas lainnya.

4.3 Pembahasan dan Hasil Kerangka Berpikir

4.3.1. Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan secara simultan pada Hotel Lava-Lava dan Resto Kota Probolinggo.



Keterangan:

- Pengaruh Simultan
- Pengaruh Parsial
- Pengaruh Dominan

Gambar 4 Kerangka Berpikir Uji Simultan

Sumber: Data primer diolah, 2022

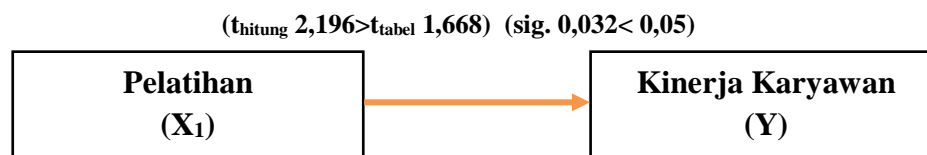
Menjelaskan bahwa variabel independen (pelatihan, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan) berpengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel

dependen (kinerja karyawan) dengan nilai $F_{hitung} 63,940 > F_{tabel} 2,74$ dan nilai $sig 0,000^b < sig 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima dan terdapat pengaruh yang signifikan pelatihan, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Lava-lava dan Resto Kota Probolinggo. Kinerja karyawan pada hotel Lava-lava dan Resto Kota Probolinggo sudah cukup baik, tapi karyawan membutuhkan pelatihan untuk meningkatkan kinerja lebih baik lagi sesuai dengan *jobdesk* nya masing-masing.

Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Christy, dkk (2016) tentang “Lingkungan Kerja, Pelatihan dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Pengaruhnya Terhadap Prestasi Kerja Guru-guru SMK Negeri 1 Manado” yang menjelaskan bahwa pelatihan, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan.

4.3.2 Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan secara parsial pada Hotel Lava-Lava dan Resto Kota Probolinggo.

a. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan



Keterangan:

= Pengaruh ~~Simultan~~ →

= Pengaruh ~~Parsial~~ →

= Pengaruh ~~Dominan~~ →

Gambar 5 Kerangka Berpikir Uji Parsial X1

Sumber: Data primer diolah, 2022

Menjelaskan bahwa variabel independen pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen kinerja karyawan. Dengan nilai $t_{hitung} 2,196 > t_{tabel} 1,668$ dan nilai $sig. 0,032 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima dan terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Lava-lava dan Resto Kota Probolinggo.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Oleh Freddrick (2018) tentang “Pengaruh Pelatihan dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT. Metiska Farma” yang menjelaskan bahwa variabel pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Christy, dkk (2016) tentang “Lingkungan Kerja, Pelatihan dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Pengaruhnya Terhadap Prestasi Kerja Guru-guru SMK Negeri 1 Manado” yang menjelaskan bahwa variabel pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pelatihan sangat diperlukan untuk peningkatan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian dari ulasan pelanggan menunjukkan bahwa Hotel Lava-lava dan Resto Kota Probolinggo memerlukan pelatihan kinerja. Tujuan dari diperlukannya pelatihan bagi karyawan Hotel Lava-lava dan Resto Kota Probolinggo, yakni:

1. Dengan adanya program pelatihan karyawan tentunya akan membuat karyawan lebih memiliki kemampuan untuk memberikan yang terbaik dalam melayani tamu (pelanggan).

2. Karyawan mempunyai pandangan lebih positif terhadap perusahaan. Karena dengan diadakannya pelatihan, memberi kesan bahwa perusahaan perhatian kepada karyawan, sehingga akan merasa lebih diperhatikan dan lebih bangga dengan hotel tempatnya bekerja.
3. Menciptakan energi positif, karyawan akan memberikan perasaan nyaman terhadap tamu dan sesama rekan kerja sehingga menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik dan juga dapat menjaga kekompakan tim.
4. Meningkatkan citra perusahaan, semakin bagus kualitas dan kinerja karyawan, akan semakin bagus pula citra perusahaan dimata perusahaan lain dan tamu (pelanggan).
5. Karyawan yang berkualitas, dapat membantu perusahaan untuk meningkatkan profit perusahaan. Karena kualitas pelayanan yang baik, akan mengundang tamu lebih banyak.

b. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

($t_{hitung} 6,682 > t_{tabel} 1,668$)(sig. $0,000 < 0,05$)



Keterangan:

= Pengaruh ~~Simultan~~

= Pengaruh ~~Parsial~~

= Pengaruh ~~Dominan~~

Gambar 6 Kerangka Berpikir Uji Parsial X2

Sumber: Data primer diolah, 2022

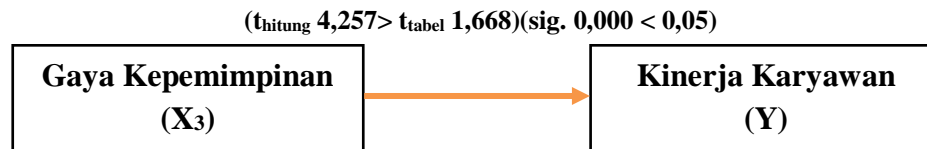
Menjelaskan bahwa variabel independen lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen kinerja karyawan. Dengan nilai $t_{hitung} 8,769 > t_{tabel} 1,668$ dan nilai sig. $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima

dan terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Lava-lava dan Resto Kota Probolinggo.

Penelitian ini tidak sejalan dengan yang dilakukan Oleh Syardiansyah dan Melati (2019) tentang “Pengaruh Lingkungan, Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pati Sari di Aceh Tamiang” yang menjelaskan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Christy, dkk (2016) tentang “Lingkungan Kerja, Pelatihan dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Pengaruhnya Terhadap Prestasi Kerja Guru-guru SMK Negeri 1 Manado” yang menjelaskan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

c. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan



Keterangan:

= Pengaruh ~~Simultan~~

= Pengaruh ~~Parsial~~

= Pengaruh ~~Dominan~~

Gambar 7 Kerangka Berpikir Uji Parsial X3

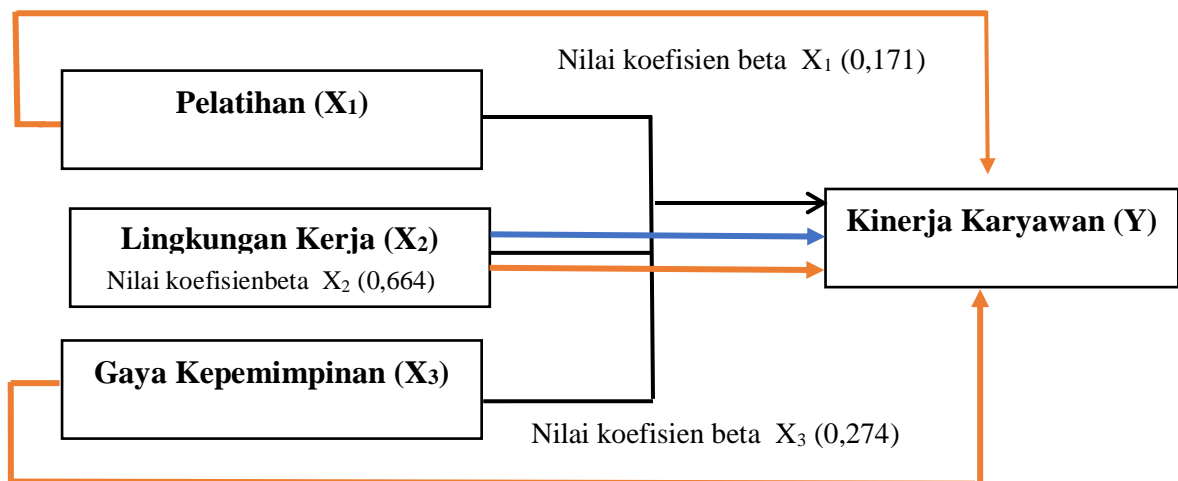
Sumber: Data primer diolah, 2022

Menjelaskan bahwa variabel independen gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen kinerja karyawan. Dengan nilai $t_{hitung} 4,257 > t_{tabel} 1,668$ dan nilai sig. $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima

dan terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Lava-lava dan Resto Kota Probolinggo.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan Oleh Heni Purwanto (2015) tentang “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Toko Prima Srandakan” yang menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.3.3 Lingkungan Kerja Berpengaruh Dominan Terhadap Kinerja Karyawan



Keterangan:

~~— Pengaruh~~ Simultan

~~— Pengaruh~~ Parsial

~~— Pengaruh~~ Dominan

Gambar 8 Kerangka Berpikir Uji Dominan

Sumber: Data primer diolah, 2022

Menjelaskan bahwa variabel independen lingkungan kerja berpengaruh dominan terhadap variabel dependen kinerja karyawan. Hal tersebut dikarenakan pada

Standardized Coefficients Beta variabel Lingkungan Kerja (X_2) = 0,664 nilai tersebut > dari variabel Pelatihan (X_1) = 0,171 dan variabel Gaya Kepemimpinan (X_3) = 0,274. Sedangkan nilai t_{hitung} variabel lingkungan kerja sebesar 8,769 lebih besar dari nilai t_{hitung} variabel bebas lainnya.