

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA HOTEL ALILA SEMINYAK

Kadek Wahyu Setiawan¹, I Ketut Sirna^{2*}, IWK Teja Sukmana³

^{1,2,3}Prodi Manajemen, Universitas Dhyana Pura, Bali, Indonesia

(*) Corresponding Author: sirna@undhirabali.ac.id

E-mail: wahyusetiawan3111@gmail.com, sirna@undhirabali.ac.id,

tejasukmana@undhirabali.ac.id

Abstract. *This study aims to determine the effects of Leadership Style, Work Environment, and Motivation on Employee Performance at Alila Seminyak Hotel. The sample consisted of 78 employees of Alila Seminyak Hotel. The analytical methods used in this study included validity testing, reliability testing, classical assumption testing, partial and multiple correlation analysis, multiple linear regression analysis, coefficient of determination analysis, and hypothesis testing through t-test and F-test using SPSS. Based on the research findings and data analysis, the Leadership Style variable has a positive and significant effect on Employee Performance, as indicated by a calculated tvalue of 3.815, which is greater than the ttable value of 1.666, with a significance level of 0.002, which is less than 0.05. Therefore, H_0 is rejected and H_1 is accepted. The Work Environment variable has a positive and significant effect on Employee Performance, as indicated by a calculated tvalue of 2.995, which is greater than the ttable value of 1.666, with a significance level of 0.004, which is less than 0.05. Therefore, H_0 is rejected and H_2 is accepted. The Motivation variable has a positive and significant effect on Employee Performance, as indicated by a calculated tvalue of 7.152, which is greater than the ttable value of 1.666, with a significance level of 0.000, which is less than 0.05. Therefore, H_0 is rejected and H_3 is accepted. Simultaneously, Leadership Style, Work Environment, and Motivation have a positive and significant effect on Employee Performance, as indicated by a calculated Fvalue of 68.022, which is greater than the Ftable value of 2.73, with a significance level of 0.000, which is less than 0.05. Therefore, H_0 is rejected and H_4 is accepted.*

Keywords: Leadership Style, Work Environment, Motivation, Employee Performance

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Alila Seminyak. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan Hotel Alila Seminyak dengan jumlah responden sebanyak 78 orang. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis korelasi parsial dan korelasi berganda, analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi, serta pengujian hipotesis melalui uji t dan uji F dengan bantuan program SPSS. Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data, variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dimana nilai thitung sebesar 3,815 lebih

besar daripada ttabel sebesar 1,666 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,002 lebih kecil dari 0,05, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dimana nilai thitung sebesar 2,995 lebih besar daripada ttabel sebesar 1,666 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,004 lebih kecil dari 0,05, sehingga H_0 ditolak dan H_2 diterima. Variabel Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dimana nilai thitung sebesar 7,152 lebih besar daripada ttabel sebesar 1,666 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, sehingga H_0 ditolak dan H_3 diterima. Secara simultan, Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dimana nilai Fhitung sebesar 68,022 lebih besar daripada Ftabel sebesar 2,73 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, sehingga H_0 ditolak dan H_4 diterima.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Motivasi, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Pariwisata merupakan salah satu sektor strategis yang memiliki peran penting dalam mendukung pertumbuhan ekonomi Indonesia. Perkembangan sektor pariwisata tidak hanya memberikan kontribusi terhadap pendapatan negara, tetapi juga membuka lapangan pekerjaan serta mendorong pertumbuhan berbagai sektor pendukung, seperti transportasi, kuliner, dan industri perhotelan. Kondisi tersebut menjadikan pariwisata sebagai salah satu sektor yang terus dikembangkan karena mampu memberikan dampak terhadap perekonomian daerah dan kesejahteraan masyarakat di sekitar destinasi wisata.

Bali merupakan salah satu destinasi wisata internasional yang memiliki daya tarik bagi wisatawan domestik maupun mancanegara. Peningkatan jumlah kunjungan wisatawan setelah masa pandemi turut mendorong meningkatnya kebutuhan terhadap akomodasi pariwisata, seperti hotel, resort, dan villa, khususnya di kawasan wisata Seminyak, Kuta, dan Legian. Kondisi tersebut sekaligus meningkatkan persaingan antarpelaku usaha perhotelan. Dalam menghadapi persaingan tersebut, hotel dituntut untuk mampu mempertahankan dan meningkatkan kualitas pelayanan. Kualitas pelayanan pada industri perhotelan sangat berkaitan dengan kinerja karyawan karena karyawan merupakan pihak yang secara langsung berinteraksi dan memberikan pelayanan kepada tamu.

Kinerja karyawan menjadi salah satu aspek penting dalam menentukan keberhasilan operasional hotel. Karyawan dengan kinerja yang baik dapat mendukung produktivitas, meningkatkan kualitas pelayanan, serta membantu perusahaan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Hanim (2016), kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu. Dengan demikian, peningkatan kinerja karyawan menjadi perhatian penting bagi manajemen

hotel, terutama dalam menghadapi tuntutan pelayanan yang tinggi dan persaingan industri perhotelan yang semakin kompetitif.

Salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan berkaitan dengan pola perilaku dan cara seorang pemimpin dalam memengaruhi, mengarahkan, membimbing, serta mengendalikan karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Northouse (2025) menjelaskan bahwa kepemimpinan berkaitan dengan pola perilaku seseorang dalam upaya memengaruhi orang lain. Dalam lingkungan hotel, gaya kepemimpinan memiliki peranan penting karena pemimpin tidak hanya bertugas mengarahkan pekerjaan, tetapi juga memberikan motivasi, melakukan pengawasan, serta membangun komunikasi dengan karyawan. Gaya kepemimpinan yang tepat dapat menciptakan hubungan kerja yang lebih baik, meningkatkan semangat dan tanggung jawab karyawan, serta mendorong peningkatan kinerja.

Pada Hotel Alila Seminyak, masih terdapat kondisi yang menunjukkan adanya kesenjangan antara kondisi yang diharapkan dan kondisi di lapangan. Tingginya tuntutan operasional dapat menyebabkan pimpinan lebih berorientasi pada pencapaian target pelayanan dibandingkan pendekatan interpersonal dengan karyawan. Dalam kondisi tertentu, masih terdapat karyawan yang merasa memperoleh arahan kerja yang kurang jelas, evaluasi kerja yang belum dilakukan secara optimal, serta komunikasi antara atasan dan bawahan yang masih perlu ditingkatkan. Tekanan operasional pada saat tingkat hunian hotel meningkat juga dapat menyebabkan penyampaian instruksi berlangsung secara cepat tanpa sepenuhnya mempertimbangkan kondisi karyawan. Keadaan tersebut berpotensi memengaruhi semangat kerja, kedisiplinan, dan kualitas pelayanan yang diberikan kepada tamu.

Selain gaya kepemimpinan, lingkungan kerja juga merupakan faktor yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja mencakup berbagai kondisi di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan, baik secara langsung maupun tidak langsung. Darmadi (2020) menjelaskan bahwa lingkungan kerja mencakup berbagai hal yang berada di sekitar karyawan dan dapat memengaruhi individu dalam melaksanakan tugasnya, termasuk kondisi fasilitas dan kenyamanan tempat kerja. Lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan kondusif dapat mendukung semangat kerja serta membantu karyawan melaksanakan pekerjaannya secara lebih optimal.

Karakteristik operasional Hotel Alila Seminyak menunjukkan bahwa karyawan menghadapi aktivitas kerja yang cukup dinamis. Sistem kerja shift dan intensitas pelayanan yang tinggi, khususnya pada departemen Front Office, Housekeeping, Food and Beverage, serta pelayanan tamu lainnya, dapat meningkatkan tuntutan pekerjaan. Pada periode dengan tingkat kunjungan wisatawan yang tinggi, beban kerja karyawan juga dapat meningkat sehingga berpotensi menimbulkan kelelahan

dan tekanan kerja. Kondisi tersebut menunjukkan pentingnya lingkungan kerja yang mampu mendukung kenyamanan dan efektivitas karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

Faktor berikutnya yang berkaitan dengan kinerja karyawan adalah motivasi. Ansory dan Indrasari (2018) menjelaskan bahwa motivasi berasal dari bahasa Latin *move* yang berarti dorongan atau daya penggerak. Dalam konteks pekerjaan, motivasi merupakan dorongan yang berasal dari dalam maupun luar diri seseorang untuk mendorong karyawan bekerja secara giat, disiplin, dan bertanggung jawab dalam mencapai tujuan organisasi. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan semangat, tanggung jawab, dan usaha yang lebih besar dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga dapat mendukung pencapaian kinerja yang optimal.

Hotel Alila Seminyak telah memberikan berbagai bentuk motivasi kepada karyawan, baik berupa motivasi finansial maupun nonfinansial. Bentuk motivasi tersebut antara lain gaji, service, tunjangan hari raya, tunjangan hari tua, fasilitas kerja, cuti, tunjangan kesehatan, dan fasilitas makan. Pemberian berbagai bentuk penghargaan dan fasilitas tersebut menunjukkan adanya perhatian perusahaan terhadap kesejahteraan karyawan. Namun, dalam pelaksanaan operasionalnya masih terdapat kondisi yang dapat memengaruhi tingkat motivasi karyawan, seperti tuntutan pelayanan yang tinggi, sistem kerja shift, peningkatan beban kerja ketika okupansi hotel meningkat, serta tekanan untuk mempertahankan standar pelayanan hotel berbintang lima. Selain itu, terdapat kondisi ketika penghargaan terhadap hasil kerja dirasakan belum sepenuhnya sebanding dengan beban pekerjaan yang dilakukan.

Hotel Alila Seminyak dipilih sebagai objek penelitian karena memiliki karakteristik yang relevan dengan permasalahan penelitian. Hotel ini berlokasi di kawasan Petitenget, Seminyak, yang merupakan salah satu kawasan wisata dengan aktivitas pariwisata yang tinggi. Lokasi tersebut menuntut karyawan untuk memberikan pelayanan yang cepat, responsif, dan berkualitas kepada wisatawan dengan latar belakang yang beragam. Selain itu, sebagai hotel bintang lima dengan berbagai fasilitas dan layanan, keberlangsungan operasional hotel sangat bergantung pada kemampuan manajemen dalam mempertahankan kualitas pelayanan dan meningkatkan kinerja karyawan.

Sejumlah penelitian terdahulu telah mengkaji keterkaitan gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi dengan kinerja karyawan. Widiarsa *et al.*, (2023) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Wibowo dan Saptono (2021) juga menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, hasil penelitian terdahulu belum menunjukkan temuan yang konsisten. Putri dan Mani (2023) menemukan

bahwa kepemimpinan dan lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, Razoqi *et al.*, (2025) menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan adanya research gap yang masih perlu dikaji lebih lanjut.

Berdasarkan fenomena dan adanya perbedaan hasil penelitian terdahulu tersebut, penelitian mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan pada industri perhotelan masih relevan untuk dilakukan. Penelitian ini berfokus pada pengujian pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Hotel Alila Seminyak. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam konteks industri perhotelan,

METODE

Penelitian ini dilaksanakan di Hotel Alila Seminyak Bali dengan karyawan Hotel Alila Seminyak sebagai responden. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif yang bertujuan untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Variabel yang dianalisis terdiri atas gaya kepemimpinan (X_1), lingkungan kerja (X_2), motivasi (X_3), dan kinerja karyawan (Y). Variabel gaya kepemimpinan (X_1) diukur berdasarkan lima indikator dari Kartono (2017), yaitu kemampuan mengambil keputusan, kemampuan memotivasi, kemampuan komunikasi, kemampuan mengendalikan bawahan, dan kemampuan mengendalikan emosional. Variabel lingkungan kerja (X_2) diukur melalui lima indikator menurut Simarmata *et al.*, (2021), meliputi suasana kerja, hubungan yang harmonis, ketersediaan fasilitas kerja, bangunan tempat kerja, serta peralatan kerja yang memadai. Variabel motivasi (X_3) diukur melalui lima indikator, yaitu kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan, dan kebutuhan dorongan mencapai tujuan. Variabel kinerja karyawan (Y) diukur berdasarkan indikator Robbins (2016), yang terdiri atas kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian.

Populasi penelitian mencakup seluruh karyawan Hotel Alila Seminyak yang berjumlah 370 orang. Jumlah sampel ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan sebesar 10%. Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh sebanyak 78 karyawan sebagai sampel penelitian. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik proportionate stratified random sampling, sehingga setiap kelompok atau departemen memperoleh proporsi sampel sesuai dengan jumlah karyawan yang dimilikinya.

Jenis data yang digunakan terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung dari responden melalui kuesioner penelitian. Instrumen penelitian menggunakan skala Likert dengan rentang penilaian 1 sampai 5.

Kuesioner terdiri atas 20 butir pernyataan yang disusun berdasarkan indikator dari masing-masing variabel penelitian, dengan setiap indikator direpresentasikan oleh satu pernyataan. Sementara itu, data sekunder diperoleh dari dokumen Hotel Alila Seminyak, terutama data yang berkaitan dengan jumlah karyawan serta informasi pendukung mengenai objek penelitian.

Proses pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan yang telah ditetapkan sebagai responden. Data yang telah terkumpul selanjutnya diperiksa, ditabulasi, dan diolah menggunakan analisis statistik. Tahapan analisis data mencakup analisis statistik deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, korelasi parsial, korelasi berganda, serta regresi linear berganda, determinasi, uji t dan F untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi secara parsial maupun simultan

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

1. Analisis Statistik Deskriptif

Tabel 1. Analisis Statistif Deskriptif

Variabel	Mean	Kategori
Gaya Kepemimpinan (X_1)	4,37	Sangat Baik
Lingkungan Kerja (X_2)	4,32	Sangat Baik
Motivasi (X_3)	4,20	Baik
Kinerja Karyawan (Y)	4,32	Sangat Baik

Berdasarkan data pada tabel 1, seluruh variabel dalam penelitian menunjukkan nilai rata-rata (mean) berada pada kisaran 4,20 sampai 4,37. Rentang tersebut mengindikasikan bahwa persepsi responden terhadap Kepemimpinan, Pelatihan Kerja Motivasi dan Kinerja Karyawan termasuk dalam kategori “sangat baik dan “baik”. Hasil ini mencerminkan persepsi yang positif dari para responden Hotel Alila Seminyak.

2. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Tabel 2. Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Kode Indikator	Pearson Correlation	Cronbach'Alpha
Gaya Kepemimpinan	X1.1	0,919	0,933
	X1.2	0,875	
	X1.3	0,892	
	X1.4	0,881	
	X1.5	0,884	

Variabel	Kode Indikator	Pearson Correlation	Cronbach'Alpha
Lingkungan Kerja	X2.1	0,864	0,933
	X2.2	0,895	
	X2.3	0,898	
	X2.4	0,896	
	X2.5	0,889	
Motivasi	X3.1	0,856	0,893
	X3.2	0,830	
	X3.3	0,915	
	X3.4	0,858	
	X3.5	0,734	
Kinerja Karyawan	Y1.1	0,773	0,913
	Y1.2	0,857	
	Y1.3	0,896	
	Y1.4	0,906	
	Y1.5	0,873	

Berdasarkan data pada tabel 2. dapat dilihat bahwa indikator pada variabel kepemimpinan, pelatihan kerja, motivasi dan kinerja karyawan memiliki nilai *pearson correlation* > 0,3, dan *Cronbach' Alpha* > 0,60. Dengan demikian seluruh instrumen penelitian yang digunakan valid dan reliabel sehingga layak digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian ini.

3. Uji Asumsi Klasik

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas, Multikolinearitas, dan Heteroskedastisitas

N		Unstandardized Residual	
Asymp. Sig. (2-tailed)		78	
		.219^{c,d}	
Variabel	Tolerance	VIF	Sig
Gaya Kepemimpinan (X ₁)	0,233	4,292	0,419
Lingkungan Kerja (X ₂)	0,220	4,538	0,831
Motivasi (X ₃)	0,470	2,126	0,216

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 3, uji normalitas menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,200 > 0,05.

Dengan demikian, data dalam penelitian ini dapat dinyatakan berdistribusi normal. Selanjutnya, hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai *tolerance* > 0,10 dan VIF < 10, sehingga tidak terdapat gejala multikolinearitas. Sementara itu, hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan nilai signifikansi > 0,05, yang berarti model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.

4. Hasil Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Alila Seminyak

Tabel 4. Hasil Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), dan Motivasi (X_3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Variabel Terikat	Variabel Bebas	r. Parsial	B	Beta	t.hitung	Sig
Kinerja karyawan	Gaya Kepemimpinan	0,294	0,507	0,410	3,815	0,002
	Lingkungan kerja	0,329	0,382	0,383	2,995	0,004
	Motivasi	0,639	0,634	0,625	7,152	0,000
						0

$R = 0,857$

$R\text{ Square} = 0,734$

$Adjusted\ R\ Square = 0,723$

$t\text{-tabel} = 1,666$

Konstanta = 1,912

Persamaan Regresi, $Y = 1,912 + 0,507X_1 + 0,382X_2 + 0,634X_3$

$F\text{-hitung} = 68,022$

$\text{sig } F = 0,000$

$f\text{-tabel} = 2,73$

Berdasarkan Tabel 4, hasil analisis korelasi parsial menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki nilai koefisien korelasi sebesar 0,294, lingkungan kerja sebesar 0,329, dan motivasi sebesar 0,639. Nilai tersebut menunjukkan adanya hubungan positif antara masing-masing variabel bebas dengan kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja memiliki tingkat hubungan yang lemah, sedangkan motivasi menunjukkan tingkat hubungan yang kuat. Secara bersama-sama, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi memiliki hubungan yang

sangat kuat dengan kinerja karyawan, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai korelasi berganda sebesar 0,857. Hasil analisis regresi menghasilkan persamaan $Y = 1,912 + 0,507X_1 + 0,382X_2 + 0,634X_3$. Persamaan tersebut menunjukkan bahwa peningkatan pada gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi cenderung diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan. Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,723 menunjukkan bahwa sebesar 72,3% perubahan kinerja karyawan dapat diterangkan oleh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi, sementara 27,7% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian.

Berdasarkan hasil uji t, ketiga variabel independen terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan memperoleh nilai *t-hitung* sebesar 3,815, lingkungan kerja sebesar 2,995, dan motivasi sebesar 7,152. Seluruh nilai tersebut lebih tinggi dibandingkan *t-tabel* sebesar 1,666. Dari sisi signifikansi, gaya kepemimpinan memiliki nilai 0,002, lingkungan kerja 0,004, dan motivasi 0,000, yang seluruhnya berada di bawah batas 0,05. Dengan demikian, ketiga hipotesis secara parsial dapat diterima. Hasil uji F juga menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut terlihat dari nilai *F-hitung* sebesar 68,022 yang lebih besar daripada *F-tabel* sebesar 2,73, serta nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.

Pembahasan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Alila Seminyak

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) memperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,507 dengan nilai *t-hitung* sebesar 3,815 dan tingkat signifikansi sebesar 0,002 yang lebih kecil dari 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Alila Seminyak. Kondisi ini mengindikasikan bahwa peran pimpinan dalam mengarahkan, mengambil keputusan, memberikan motivasi, berkomunikasi, serta mengendalikan bawahan menjadi faktor penting dalam mendorong peningkatan kualitas, kuantitas, efektivitas, ketepatan waktu, dan kemandirian kerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Mulang (2022) yang menemukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian Wibowo dan Saptono (2021) juga menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada industri perhotelan. Temuan tersebut memperkuat hasil penelitian ini bahwa keberhasilan organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan tidak terlepas dari kemampuan pemimpin dalam mengelola dan mengarahkan sumber daya manusia secara efektif.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Alila Seminyak

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, variabel Lingkungan Kerja (X_2) memperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,382 dengan nilai *t*-hitung sebesar 2,995 dan tingkat signifikansi sebesar 0,004 yang lebih kecil dari 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Alila Seminyak. Hal ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung pelaksanaan pekerjaan mampu meningkatkan kinerja karyawan. Semakin baik kondisi lingkungan kerja yang dirasakan karyawan, baik dari aspek fisik maupun nonfisik, maka semakin tinggi pula kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Nurzalza *et al.* (2024) yang membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Grand Dafam Signature Surabaya. Hasil yang sama juga ditemukan oleh Kusuma (2021) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Muria Semarang. Selain itu, penelitian Handojo *et al.*, (2025), menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kesamaan hasil tersebut memperlihatkan bahwa lingkungan kerja merupakan faktor yang konsisten berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada industri perhotelan.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Alila Seminyak

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, variabel Motivasi (X_3) memperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,634 dengan nilai *t*-hitung sebesar 7,152 dan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Alila Seminyak. Di antara seluruh variabel independen yang diteliti, motivasi memiliki pengaruh paling besar terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa dorongan kerja yang dimiliki karyawan, baik yang berasal dari dalam diri maupun dari lingkungan kerja, mampu meningkatkan semangat, tanggung jawab, dan komitmen karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga berdampak pada peningkatan kinerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Mulang (2022) yang menemukan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Pantai Gapura Makassar. Temuan serupa juga diperoleh oleh Nurzalza *et al.*, (2024) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Grand Dafam Signature Surabaya. Selain itu, Kusuma (2021) juga membuktikan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan Hotel Muria Semarang. Kesamaan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa motivasi merupakan faktor penting yang mampu mendorong peningkatan kinerja karyawan dalam industri perhotelan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Alila Seminyak

Berdasarkan hasil uji F, diperoleh nilai Fhitung sebesar 68,022 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,001 yang lebih kecil dari 0,05. Selain itu, nilai Fhitung sebesar 68,022 lebih besar daripada Ftabel sebesar 2,73. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Alila Seminyak. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor saja, melainkan merupakan hasil dari kombinasi berbagai faktor yang saling mendukung. Gaya kepemimpinan yang efektif mampu memberikan arahan dan motivasi kepada karyawan, lingkungan kerja yang kondusif menciptakan kenyamanan dalam bekerja, sedangkan motivasi yang tinggi mendorong karyawan untuk memberikan kinerja terbaiknya. Ketika ketiga faktor tersebut berjalan secara bersamaan, maka kinerja karyawan akan meningkat secara optimal.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Wibowo dan Saptono (2021) yang menemukan bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada industri perhotelan. Penelitian Nurzalza et al. (2024) juga menunjukkan bahwa motivasi kerja dan 96 lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Grand Dafam Signature Surabaya. Selain itu, penelitian Kusuma (2021) membuktikan bahwa motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Muria Semarang. Temuan penelitian Handojo et al. (2025), turut memperkuat hasil penelitian ini, dimana gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, hasil penelitian ini semakin menegaskan bahwa peningkatan kinerja karyawan pada industri perhotelan sangat dipengaruhi oleh penerapan gaya kepemimpinan yang efektif, lingkungan kerja yang kondusif, serta motivasi kerja yang tinggi.

SIMPULAN

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Alila Seminyak. Hasil ini menunjukkan bahwa penerapan gaya kepemimpinan yang efektif, seperti memberikan arahan yang jelas, membangun komunikasi yang baik, mampu mengambil keputusan, serta memberikan motivasi dan pengawasan kepada karyawan, dapat mendukung peningkatan kinerja dalam melaksanakan pekerjaan.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Alila Seminyak. Kondisi lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan kondusif dapat menciptakan suasana kerja yang mendukung, sehingga karyawan lebih mampu melaksanakan tugas secara efektif, efisien, dan optimal.

3. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Alila Seminyak. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja yang tinggi dapat mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih disiplin, bertanggung jawab, bersemangat, serta berupaya mencapai hasil kerja yang optimal. Motivasi juga menjadi variabel yang memberikan pengaruh paling besar terhadap kinerja karyawan dibandingkan dengan gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja.
4. Gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Alila Seminyak. Temuan ini dapat menjadi bahan pertimbangan bagi manajemen hotel dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui penerapan gaya kepemimpinan yang efektif, penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, serta peningkatan motivasi secara berkelanjutan. Penelitian selanjutnya dapat mempertimbangkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan serta memperluas cakupan objek dan jumlah responden agar diperoleh hasil yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan pada industri perhotelan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyampaikan terima kasih kepada, pihak manajemen Hotel Alila Seminyak yang telah memberikan kesempatan dan dukungan selama proses penelitian. Terima kasih juga disampaikan kepada dosen pembimbing, para responden, serta semua pihak yang telah membantu dan memberikan dukungan dalam penyelesaian penelitian dan penyusunan artikel ilmiah ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Ansory, A. F. & Indrasari, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*: Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Darmadi, D. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang, *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 3(3).
- Handojo, E.A., Marheni, L. & Siwantara, I.W. 2025. The Influence of Leadership Style and Work Environment on The Performance of Front Office Department Employees at The Laguna Hotel, Nusa Dua, *Kajian Pendidikan, Seni, Budaya, Sosial dan Lingkungan*, 2(2): 77–87.
- Hanim, M.L.(2016). Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja serta dampaknya pada kinerja karyawan hull construction di pt. dok dan perkapalan Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*,4(3).
- Kartono, K. (2017). *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Rajawali Pers, Jakarta .
- Kusuma, A. A. (2021). The Effect of Motivation and Work Environment On The Performance of Hotel Employees, Muria Semarang, *Jurnal Ekonomi*, 10(2): 58–66.

- Mulang, H. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan, *YUME: Journal of Management*, 5(3): 373–388.
- Northouse, P.G. (2025). *Leadership: Theory and practice*: Sage publications.
- Nurzalza, D.R., Asnawi, A. & Arfani, M. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Grand Dafam Signature Surabaya, *Soetomo Administrasi Bisnis*, 2(1): 217–232.
- Putri, A.Y. & Mani, L. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai di Hotel Liberta Kemang Jakarta, *Dynamic Management Journal*, 7(1): 89–103.
- Razoqi, R.D., Susita, D. & Wolor, C.W. (2025). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada Hotel Four Points By Sheraton Jakarta, Thamrin. *Indonesia Economic Journal*, 1(2): 686–704.
- Robbins, S.P. (2016). *Perilaku Organisasi*, Salemba, Jakarta.
- Simarmata, N.I.P., Delyana R Pulungan, Bonaraja Purba & Unang Toto Hdiman. (2021). *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Yayasan Kita Menulis.
- Wibowo, A. & Saptono, H. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Staf Housekeeping di Hotel Berbintang di Yogyakarta, *Jurnal Manajemen Perhotelan dan Pariwisata*, 9(1): 22–34.
- Widiarsa, J., Sudarmawan, I.W.E. & Wardana, M. A. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Plagoo Holiday Hotel Nusa Dua. *Jurnal Ilmiah Pariwisata Dan Bisnis*, 2(2): 540–552.