



Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Non-Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Sheraton

Kadek Shera Yunita Kumala Dewi¹, Febria Nurmelia Marlina², Baiq Nadia Nirwana³

^{1,2,3}Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bumigora

¹yunitashera81@gmail.com *, ²febria@universitasbumigora.ac.id , ³nadia@universitasbumigora.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja non-fisik terhadap kinerja karyawan Hotel Sheraton, serta mengidentifikasi variabel dominan di antara keduanya. Penelitian dilatarbelakangi oleh fenomena pemulihan pariwisata di Lombok yang berdampak pada peningkatan tekanan operasional hotel, keterbatasan tenaga kerja, serta tuntutan pelayanan yang tinggi, sehingga kinerja karyawan menjadi faktor krusial dalam menjaga kepuasan tamu dan daya saing hotel. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis asosiatif kausal. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan Hotel Sheraton sebanyak 158 orang, dengan sampel sebanyak 61 responden yang diambil menggunakan teknik purposive sampling dan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 10%. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner skala Likert 1-5, observasi, dan studi pustaka. Analisis data menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan SPSS, setelah melalui uji validitas, reliabilitas, dan uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas). Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ($\beta = 0,587$; $p = 0,000$) dengan kontribusi dominan, lingkungan kerja non-fisik juga berpengaruh positif dan signifikan ($\beta = 0,380$; $p = 0,002$), dan secara simultan kedua variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ($F = 53,421$; $p = 0,000$) dengan kontribusi sebesar 64,8% ($R^2 = 0,648$). Manajemen Hotel Sheraton disarankan mengadakan pelatihan kepemimpinan berkala, membangun komunikasi internal terbuka, serta mengombinasikan perbaikan kepemimpinan dengan penguatan iklim kerja non-fisik secara simultan untuk mengoptimalkan kinerja karyawan di tengah tekanan operasional yang tinggi.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Non-Fisik, Kinerja Karyawan.

1. Pendahuluan

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu sumber daya penting dalam organisasi yang berperan krusial dalam mencapai tujuan organisasi. Manajemen SDM menjadi faktor kunci yang harus dikelola dengan baik agar visi, misi, dan tujuan perusahaan dapat tercapai untuk mempertahankan keunggulan kompetitif. SDM menjadi bagian strategis dari organisasi, di mana manajemen sumber daya manusia harus dilihat sebagai cara untuk mengelola orang secara efektif, yang membutuhkan pemahaman tentang perilaku manusia dan kemampuan untuk mengelolanya (Faifatur, 2014). Kompetensi SDM adalah kemampuan untuk melaksanakan atau menyelesaikan pekerjaan atau tugas tertentu, berdasarkan keterampilan, pengetahuan, dan sikap kerja yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan tersebut. Oleh karena itu, kompetensi mencerminkan keterampilan atau pengetahuan yang menunjukkan profesionalisme dalam bidang tertentu dan diterapkan untuk meningkatkan manfaat yang telah disepakati (Masud, 2022).

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya, dalam upaya mencapai tujuan organisasi secara legal, etis, dan efektif (Sinambela, 2012). Kinerja merupakan konstruksi multidimensi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk faktor individu, kepemimpinan, tim, sistem, dan kontekstual (Mangkuprawira & Hubeis, 2007).

Gaya kepemimpinan didefinisikan sebagai pola perilaku yang konsisten yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi dan mengarahkan bawahan guna mencapai tujuan organisasi (Siagian, 2009; Anoraga, 2003). Gaya kepemimpinan yang efektif, seperti transformasional, dapat meningkatkan motivasi, disiplin, dan komitmen kerja karyawan yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja (Mareta & Hery, 2025; Alisyia, 2024; Nuhya et al., 2024). Namun, temuan empiris mengenai pengaruh kepemimpinan tidak selalu konsisten. Penelitian Luthfi (2017) membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sementara penelitian Asbari et al. (2020) menunjukkan hasil yang sebaliknya. Variasi temuan ini mengindikasikan bahwa pengaruh kepemimpinan dapat berbeda tergantung pada konteks penelitiannya.

Lingkungan kerja non-fisik merujuk pada suasana kerja dan dinamika hubungan interpersonal di tempat kerja, seperti hubungan antara atasan dan bawahan serta hubungan antar rekan sejawat (Novitasari, 2020). Lingkungan yang harmonis dan kondusif dapat meningkatkan semangat kerja dan produktivitas karyawan. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja non-fisik yang kondusif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Luky, 2022; Zina et al., 2024; Alisyia, 2024). Namun, penelitian Fitriani dkk (2018) justru menemukan bahwa

lingkungan kerja non-fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, yang menunjukkan adanya ketidakkonsistenan hasil penelitian.

Hotel Sheraton saat ini menghadapi tantangan untuk mempertahankan dan meningkatkan keterampilan karyawan yang semakin krusial. Fenomena terkini menunjukkan kawasan wisata Senggigi sedang aktif dibenahi, dengan pemerintah daerah memulai penataan kawasan dan penertiban pedagang untuk mengembalikan kenyamanan dan marwah destinasi. Kesuksesan penyelenggaraan event berskala besar seperti Senggigi Sunset Jazz 2025 yang berhasil menarik ribuan pengunjung ditargetkan mampu mendongkrak okupansi kamar hotel (BKDPsDM Lombok Barat, 2025), serta adanya apresiasi terhadap kontribusi hotel dalam menyelenggarakan event daerah (Antara News, 2025). Dalam situasi pemulihan, revitalisasi, dan kompetisi yang menguat ini, kinerja setiap karyawan dari front office hingga housekeeping menjadi penentu langsung bagi kepuasan tamu dan daya saing hotel. Oleh karena itu, identifikasi faktor-faktor seperti gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja non-fisik yang dapat memacu kinerja menjadi kebutuhan strategis (Novitasari, 2020).

Pemulihan pariwisata di Pulau Lombok memberikan dampak signifikan terhadap sektor perhotelan, termasuk kawasan wisata Senggigi. Pembatasan perjalanan dan penurunan kunjungan wisatawan menyebabkan tingkat okupansi hotel menurun drastis, memaksa banyak hotel melakukan penyesuaian operasional dan efisiensi tenaga kerja. Di sisi lain, hotel juga dituntut untuk segera beradaptasi dengan standar layanan baru dan ekspektasi tamu yang semakin tinggi. Hasil observasi awal menunjukkan bahwa kondisi kerja di Hotel Sheraton saat ini berdampak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Keterbatasan jumlah tenaga kerja telah meningkatkan beban kerja, menuntut karyawan untuk lebih fleksibel dan menangani beberapa tugas sekaligus. Sementara itu, tuntutan untuk mempertahankan pelayanan yang konsisten dan responsif sering kali berbenturan dengan kendala waktu dan sumber daya, menimbulkan tekanan kerja yang tinggi dan mengurangi kenyamanan serta keseimbangan kerja.

Gaya kepemimpinan memiliki peran penting dalam mengarahkan dan menjaga kinerja karyawan. Dalam kondisi operasional hotel saat ini, pimpinan dituntut tidak hanya mampu memberikan instruksi kerja, tetapi juga memberikan dukungan, motivasi, serta kejelasan arah kerja di tengah berbagai tuntutan yang kompleks. Fenomena di lapangan menunjukkan bahwa perbedaan cara pimpinan dalam berkomunikasi, mengambil keputusan, dan merespons masalah operasional dapat memengaruhi semangat kerja dan kesiapan karyawan. Pada konteks Hotel Sheraton, ditemukan bahwa sebagian karyawan menganggap pola komunikasi atasan kurang konsisten, perubahan keputusan sering terjadi tanpa penjelasan yang memadai, serta respons atasan terhadap kendala operasional belum selalu tanggap. Kondisi tersebut menimbulkan kebingungan, tekanan psikologis, dan penurunan semangat kerja pada level bawahan, yang pada akhirnya berpengaruh terhadap konsistensi kinerja mereka dalam memberikan pelayanan.

Selain kepemimpinan, lingkungan kerja non-fisik juga menjadi fenomena penting dalam industri perhotelan. Dalam kondisi kerja dengan jumlah staf yang relatif terbatas, ritme kerja yang padat pada jam-jam sibuk pelayanan, serta tuntutan untuk tetap bekerja cepat dan ramah secara bersamaan, hubungan kerja antar karyawan, pola komunikasi dengan atasan, kerja sama tim, serta suasana psikologis di tempat kerja menjadi semakin krusial. Tekanan kerja yang berlangsung secara terus-menerus memunculkan kelelahan mental, kejenuhan, serta menurunnya kenyamanan emosional karyawan dalam bekerja, yang berdampak pada menurunnya fokus, semangat kerja, dan konsistensi karyawan dalam memberikan pelayanan kepada tamu.

Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja non-fisik terhadap kinerja karyawan masih beragam dan belum konsisten, sehingga perlu dikaji kembali dalam konteks dan karakteristik organisasi yang berbeda. Penelitian Mareta dan Hery (2025) dan Alisia (2024) menemukan pengaruh positif dan signifikan, sementara Zina et al. (2024) justru menemukan bahwa gaya kepemimpinan partisipatif tidak signifikan. Berdasarkan fenomena yang terjadi pada karyawan Hotel Sheraton serta adanya *research gap* dari berbagai penelitian terdahulu yang masih belum konsisten, maka penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja non-fisik terhadap kinerja karyawan pada Hotel Sheraton, dengan rumusan masalah: (1) apakah gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Hotel Sheraton; (2) apakah lingkungan kerja non-fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Hotel Sheraton; dan (3) apakah gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja non-fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Hotel Sheraton.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis asosiatif kausal yang bertujuan untuk menguji pengaruh antar variabel (Sugiyono, 2022). Penelitian dilaksanakan pada bulan Februari 2026 di Hotel Sheraton Lombok, Senggigi, Lombok Barat. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan Hotel Sheraton sebanyak 158 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling dengan kriteria karyawan pada bidang pemasaran, operasional, dan manajemen. Jumlah sampel ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 10%, sehingga diperoleh sampel sebanyak 61 responden. Metode pengumpulan data dilakukan melalui survei dengan instrumen utama berupa kuesioner yang disusun berdasarkan indikator variabel dan menggunakan skala Likert 1–5 (Sugiyono, 2022; Muflihini, 2019). Pengukuran jawaban responden menggunakan skala interval

dengan rentang 1,00–5,00 (Sudjana & Wijayanti, 2018). Selain kuesioner, pengumpulan data juga dilakukan melalui observasi dan studi pustaka untuk memperkuat data primer (Sugiyono, 2022). Data yang digunakan terdiri dari data primer yang diperoleh langsung dari responden melalui kuesioner dan wawancara, serta data sekunder yang diperoleh dari studi kepustakaan, buku, dan dokumen perusahaan (Sugiyono, 2022). Variabel independen dalam penelitian ini adalah Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Lingkungan Kerja Non-Fisik (X_2), sedangkan variabel dependennya adalah Kinerja Karyawan (Y). Definisi operasional variabel mengacu pada indikator kemampuan analitis, keterampilan komunikasi, ketegasan, dan kemampuan mendengar untuk gaya kepemimpinan; perlengkapan kerja, pelayanan, kondisi kerja, dan hubungan personal untuk lingkungan kerja non-fisik; serta kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas biaya, kebutuhan supervisi, dan dampak interpersonal untuk kinerja (Delti, 2015; Jerry, 2015).

Analisis data diawali dengan uji instrumen berupa uji validitas menggunakan korelasi Pearson dengan r tabel 0,2500 ($df=59$, $\alpha=5\%$) dan uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha dengan batas nilai $> 0,7$ (Arikunto, 2010). Sebelum pengujian hipotesis, dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov dengan kriteria signifikansi $> 0,05$, uji multikolinearitas dengan nilai VIF < 10 dan Tolerance $> 0,1$, serta uji heteroskedastisitas menggunakan uji Glejser dengan signifikansi $> 0,05$ (Ghozali, 2018). Untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, digunakan analisis regresi linear berganda dengan persamaan $Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + e$ (Ghozali, 2018). Pengujian hipotesis dilakukan secara parsial menggunakan uji t pada taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$), secara simultan menggunakan uji F , serta koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018).

3. Hasil dan Pembahasan

3.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Hotel Sheraton merupakan hotel berbintang 5 yang terletak di tepi Pantai Senggigi, Lombok, Nusa Tenggara Barat. Hotel ini dikelola oleh Marriott International dan memiliki signifikansi historis sebagai hotel internasional pertama sekaligus hotel berbintang 5 pertama yang berdiri di Pulau Lombok (Kemenpar, 2025). Diresmikan pada 19 Desember 1991 oleh Menteri Pariwisata saat itu, Soesilo Soedarman, pembangunan hotel ini merupakan bagian dari kerja sama Rajawali Corpora dengan ITT Sheraton dengan total investasi US\$36 juta. Pada 6 Agustus 2018, hotel sempat ditutup sementara akibat gempa bumi, namun setelah menjalani renovasi selama tiga bulan, hotel kembali beroperasi pada 1 Desember 2018. Hotel ini beralamat di Jalan Raya Senggigi Km. 8, Kecamatan Batu Layar, Kabupaten Lombok Barat, dengan lokasi strategis di kawasan wisata unggulan Lombok. Hotel memiliki 154 kamar dengan berbagai tipe, fasilitas empat restoran, 2 kolam renang, waterslide, 2 lapangan tenis, pusat kebugaran 24 jam, spa, serta ruang pertemuan seluas 576 meter persegi. Sebagai bagian dari Marriott International, hotel menerapkan standar operasional internasional yang dipimpin oleh General Manager dengan struktur organisasi mencakup departemen Front Office, Housekeeping, Food & Beverage, Engineering, Sales & Marketing, Finance, Human Resources, serta Spa & Recreation.

3.2. Karakteristik Responden

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Tabel 1. Umur Responden

No	Umur (Tahun)	Jumlah	Persentase (%)
1	18-25	1	1.64
2	26-35	22	36.07
3	36-45	21	34.43
4	46-55	17	27.87

Berdasarkan Tabel 1, diketahui bahwa responden dalam penelitian ini didominasi oleh kelompok usia produktif. Kelompok umur 26–35 tahun merupakan responden terbanyak dengan jumlah 22 orang (36.07%) dari total keseluruhan. Kemudian diikuti oleh kelompok umur 36–45 tahun sebanyak 21 orang (34.43%). Kelompok umur 46–55 tahun berjumlah 17 orang (27.87%), sedangkan kelompok umur 18–25 tahun hanya berjumlah 1 orang (1.64%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada pada usia kerja aktif yang umumnya memiliki pengalaman kerja dan keterlibatan langsung dalam operasional layanan hotel.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 2. Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki-Laki	33	54.10
2	Perempuan	28	45.90

Berdasarkan Tabel 2, diketahui bahwa responden dalam penelitian ini didominasi oleh laki-laki dengan jumlah 33 orang (54.10%), sedangkan responden perempuan berjumlah 28 orang (45.90%). Hal ini menunjukkan bahwa

DOI: <https://doi.org/10.69693/ijmst.v4i2.12405>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

komposisi responden relatif seimbang, sehingga keterlibatan dalam pekerjaan di sektor perhotelan tidak terbatas pada gender tertentu dan sampel yang diperoleh cukup representatif.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 3. Pendidikan Responden

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	SD	0	0.00
2	SMP	3	4.92
3	SMA/SMK	40	65.57
4	D3/Sarjana	18	29.51

Berdasarkan Tabel 3, diketahui bahwa responden dalam penelitian ini didominasi oleh lulusan SMA/SMK dengan jumlah 40 orang (65.57%). Kemudian diikuti oleh kelompok pendidikan D3/Sarjana sebanyak 18 orang (29.51%), serta kelompok pendidikan SMP sebanyak 3 orang (4.92%). Tidak terdapat responden dengan latar belakang pendidikan SD. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar responden memiliki tingkat pendidikan menengah hingga tinggi yang mendukung kemampuan dalam menjalankan tugas operasional maupun pelayanan di industri perhotelan.

3.3. Analisis Deskriptif Variabel

Tabel 4. Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel	Rata-rata Total	Kategori
Gaya Kepemimpinan (X ₁)	4,04	Baik
Lingkungan Kerja Non-Fisik (X ₂)	4,16	Mendukung
Kinerja (Y)	4,08	Memuaskan

Variabel Gaya Kepemimpinan memperoleh rata-rata total 4,04 (Baik), dengan indikator tertinggi pada "Keberanian mengambil keputusan" (4,21 – Sangat Baik) dan terendah pada "Kemampuan analitis" (3,87) serta "Konsistensi penerapan aturan" (3,92). Variabel Lingkungan Kerja Non-Fisik memperoleh rata-rata 4,16 (Mendukung), dengan indikator tertinggi pada "Hubungan personal" (4,21 – Sangat Mendukung). Variabel Kinerja memperoleh rata-rata 4,08 (Memuaskan), dengan indikator tertinggi pada "Dampak interpersonal" (4,21 – Sangat Memuaskan) dan terendah pada "Kebutuhan supervisi" (3,92).

3.4. Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Tabel 5. Hasil Uji Validitas

Variabel	Jumlah Item	Rentang r hitung	r tabel	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X ₁)	5	0,554 – 0,836	0,2500	Valid
Lingkungan Kerja Non-Fisik (X ₂)	4	0,716 – 0,872	0,2500	Valid
Kinerja (Y)	6	0,487 – 0,765	0,2500	Valid

Hasil uji validitas dengan membandingkan r hitung dan r tabel (df=59, $\alpha=5\%$, r tabel=0,2500) menunjukkan seluruh item pernyataan dinyatakan valid, sebagaimana dirangkum pada Tabel 5. Berdasarkan data pada Tabel 5, hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel Gaya Kepemimpinan (X₁), Lingkungan Kerja Non-Fisik (X₂), dan Kinerja (Y) memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Batas Minimum	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X ₁)	0,75	0,7	Reliabel
Lingkungan Kerja Non-Fisik (X ₂)	0,81	0,7	Reliabel
Kinerja (Y)	0,73	0,7	Reliabel

Berdasarkan data pada Tabel 6, hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X₁) memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0.75, variabel Lingkungan Kerja Non-Fisik (X₂) sebesar 0.81, dan variabel Kinerja (Y) sebesar 0.73. Seluruh nilai tersebut berada di atas 0,7 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel dan memiliki tingkat konsistensi yang baik untuk digunakan sebagai instrumen penelitian.

3.5. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tabel 7. Uji Normalitas

Variabel	Test Statistic	Asymp. Sig. (2-tailed)	Keterangan
----------	----------------	------------------------	------------

DOI: <https://doi.org/10.69693/ijmst.v4i2.12405>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Unstandardized Residual 0,076 0,200 Normal

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah residual dalam model penelitian berdistribusi normal. Pengujian dilakukan dengan menggunakan metode One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test. Berdasarkan data pada Tabel 7, diketahui bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0.200, yang lebih besar dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa residual data dalam penelitian ini berdistribusi normal, sehingga model regresi layak untuk digunakan dalam analisis lebih lanjut.

2. Uji Multikolinearitas

Tabel 8. Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X ₁)	0,672	1,488	Bebas Multikolinearitas
Lingkungan Kerja Non-Fisik (X ₂)	0,672	1,488	Bebas Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah terdapat korelasi antar variabel independen dalam model penelitian. Deteksi multikolinearitas dilihat dari nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Suatu model dinyatakan bebas dari multikolinearitas jika nilai Tolerance > 0,10 dan nilai VIF < 10,00. Berdasarkan data pada Tabel 8, diketahui bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X₁) dan Lingkungan Kerja Non-Fisik (X₂) memiliki nilai Tolerance sebesar 0.672 (> 0,10) dan nilai VIF sebesar 1.488 (< 10,00). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antar variabel independen dalam model penelitian.

3. Uji Heterokedastisitas

Tabel 9. Uji Heterokedastisitas

Variabel	Sig.	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X ₁)	0,578	Bebas Heteroskedastisitas
Lingkungan Kerja Non-Fisik (X ₂)	0,111	Bebas Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain dalam model penelitian. Pengujian dilakukan dengan metode Glejser, yaitu meregresikan nilai absolut residual dengan variabel independen. Suatu model dinyatakan bebas dari heterokedastisitas jika nilai signifikansi setiap variabel independen > 0,05. Berdasarkan data pada Tabel 9, diketahui bahwa nilai signifikansi variabel Gaya Kepemimpinan (X₁) sebesar 0.578 dan variabel Lingkungan Kerja Non-Fisik (X₂) sebesar 0.111. Seluruh nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heterokedastisitas dalam model penelitian ini.

3.6. Analisis Regresi dan Uji Hipotesis

1. Regresi Linier Berganda

Tabel 10. Hasil Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized B	Std. Error	Standardized Beta
(Constant)	6,290	1,809	
Gaya Kepemimpinan (X ₁)	0,587	0,094	0,590
Lingkungan Kerja Non-Fisik (X ₂)	0,380	0,118	0,305

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh persamaan regresi:

$$Y = 6,290 + 0,587(X_1) + 0,380(X_2) + e$$

Nilai konstanta 6,290 menunjukkan bahwa jika variabel independen bernilai nol, maka Kinerja berada pada angka 6,290 satuan. Koefisien X₁ sebesar 0,587 berarti setiap peningkatan Gaya Kepemimpinan satu satuan akan meningkatkan Kinerja sebesar 0,587 satuan. Koefisien X₂ sebesar 0,380 berarti setiap peningkatan Lingkungan Kerja Non-Fisik satu satuan akan meningkatkan Kinerja sebesar 0,380 satuan. Gaya Kepemimpinan merupakan variabel paling dominan (Standardized Beta = 0,590) dibandingkan Lingkungan Kerja Non-Fisik (0,305).

2. Uji t

Tabel 11. Uji t

Model	t	Sig.	Keterangan
(Constant)	3,477	0,001	
Gaya Kepemimpinan (X ₁)	6,214	0,000	Signifikan
Lingkungan Kerja Non-Fisik (X ₂)	3,213	0,002	Signifikan

Berdasarkan Tabel 11, variabel Gaya Kepemimpinan memiliki t hitung 6,214 > t tabel 2,001 dengan signifikansi 0,000 < 0,05, sehingga H₀ ditolak dan H₁ diterima. Variabel Lingkungan Kerja Non-Fisik memiliki t hitung 3,213 > t tabel 2,001 dengan signifikansi 0,002 < 0,05, sehingga H₀ ditolak dan H₂ diterima.

3. Uji F

Tabel 12. Uji F

DOI: <https://doi.org/10.69693/ijmst.v4i2.12405>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	372,823	2	186,411	53,421	0,000
Residual	202,390	58	3,489		
Total	575,213	60			

Berdasarkan data pada Tabel 12, diperoleh nilai F hitung sebesar 53.421 dengan nilai signifikansi 0.000. Nilai F tabel pada penelitian ini dengan tingkat signifikansi 0,05 dan derajat kebebasan (df_1) = $k = 2$ serta (df_2) = $n - k - 1 = 61 - 2 - 1 = 58$ adalah sebesar 3.16. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai F hitung lebih besar dari F tabel ($53.421 > 3.16$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0.000 < 0.05$). Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Lingkungan Kerja Non-Fisik (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y).

4. Uji Koefisien Determinasi (R-Square)

Tabel 13. Uji Koefisien Determinasi (R-Square)

Model	R	R-Square
1	0,805	0,648

Berdasarkan data pada Tabel 4.17, diperoleh nilai R sebesar 0.805 yang menunjukkan bahwa hubungan antara variabel independen (Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Non-Fisik) dengan variabel dependen (Kinerja) termasuk dalam kategori kuat. Nilai R-Square sebesar 0.648 atau 64.8%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Lingkungan Kerja Non-Fisik (X_2) mampu menjelaskan variasi Kinerja (Y) sebesar 64.8%, sedangkan sisanya sebesar 35.2% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini.

3.7. Pembahasan

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan ($\beta = 0,587$; $p = 0,000$). Hal ini berarti semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan, maka semakin tinggi kinerja karyawan. Temuan ini sejalan dengan penelitian Mareta & Hery (2025), Alisyia (2024), Nuhiya et al. (2024), dan Sinambela & Lestari (2022) yang menemukan pengaruh positif dan signifikan. Namun berbeda dengan Zina et al. (2024) yang menemukan gaya kepemimpinan partisipatif tidak berpengaruh signifikan. Perbedaan ini disebabkan oleh indikator yang lebih luas dalam penelitian ini (kemampuan analitis, komunikasi, ketegasan, dan kemampuan mendengar) yang lebih relevan dengan dinamika operasional perhotelan. Secara teoritis, temuan ini mendukung Leader Member Exchange (LMX) Theory (Graen & Uhl-Bien, 1995) bahwa kualitas hubungan atasan-bawahan memengaruhi hasil kerja. Hasil analisis deskriptif menunjukkan indikator ketegasan (4,21) dan kemampuan mendengar (4,13) memperoleh nilai tertinggi, namun komunikasi atasan yang kurang konsisten dan perubahan keputusan tanpa penjelasan masih menjadi keluhan, sehingga pimpinan perlu meningkatkan konsistensi komunikasi dan kejelasan kebijakan.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Non-Fisik terhadap Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Non-Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja ($\beta = 0,380$; $p = 0,002$). Hal ini berarti semakin kondusif lingkungan kerja non-fisik, maka semakin tinggi kinerja karyawan. Temuan ini sejalan dengan Luky (2022), Zina et al. (2024), Alisyia (2024), dan Sanjaya & Febrian (2024), namun berbeda dengan Fitriani dkk (2018). Perbedaan ini disebabkan oleh karakteristik industri perhotelan yang sangat mengandalkan interaksi dan kerja sama tim, sehingga aspek non-fisik menjadi lebih krusial. Secara teoritis, temuan ini mendukung Social Exchange Theory (Cropanzano & Mitchell, 2005) bahwa karyawan membalas perlakuan positif dengan kinerja lebih baik. Hasil analisis deskriptif menunjukkan indikator hubungan personal (4,21) memperoleh nilai tertinggi, mengindikasikan iklim kekeluargaan yang baik. Manajemen perlu terus memelihara hubungan interpersonal positif untuk meredam dampak negatif tekanan kerja berlebihan.

3. Pengaruh Simultan Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Non-Fisik terhadap Kinerja

Hasil uji F menunjukkan kedua variabel secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja ($F = 53,421$; $p = 0,000$) dengan kontribusi 64,8% ($R^2 = 0,648$). Temuan ini mendukung Goal-Setting Theory (Locke & Latham, 2002) bahwa kinerja optimal dicapai ketika tujuan yang jelas didukung oleh umpan balik (kepemimpinan) dan dukungan sosial (lingkungan kerja non-fisik). Hasil ini sejalan dengan Mareta & Hery (2025), Luky (2022), Alisyia (2024), dan Nuhiya et al. (2024) yang membuktikan pengaruh simultan kedua variabel. Implikasinya, upaya peningkatan kinerja memerlukan intervensi holistik yang sekaligus memperbaiki kualitas kepemimpinan dan memperkuat aspek non-fisik lingkungan kerja, terutama di tengah tekanan operasional yang tinggi.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebagai faktor paling dominan, lingkungan kerja non-fisik juga berpengaruh positif dan signifikan, dan secara simultan kedua variabel berpengaruh signifikan dengan kontribusi 64,8%, yang menunjukkan bahwa manajemen Hotel Sheraton perlu melakukan intervensi holistik pada

kepemimpinan dan iklim kerja secara bersamaan. Secara teoritis, penelitian ini memperkuat Leader Member Exchange Theory, Goal-Setting Theory, dan Social Exchange Theory dalam konteks perhotelan serta berhasil menjembatani ketidakkonsistenan hasil penelitian sebelumnya. Secara praktis, manajemen disarankan mengadakan pelatihan kepemimpinan berkala, membangun komunikasi internal terbuka, serta mengombinasikan perbaikan kepemimpinan dengan penguatan iklim kerja non-fisik secara simultan. Penelitian ini memiliki keterbatasan karena hanya dilakukan di satu lokasi dengan sampel relatif kecil dan desain cross-sectional, serta masih terdapat faktor lain di luar model seperti kompensasi dan motivasi. Bagi manajemen, disarankan evaluasi berkala terhadap kepemimpinan dan iklim kerja, sementara bagi peneliti selanjutnya disarankan memperluas cakupan lokasi penelitian dengan sampel lebih besar dan pendekatan mixed methods untuk menggali dinamika hubungan atasan-bawahan secara lebih mendalam.

Referensi

- Alisya, R. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja non fisik dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Jiwa Generali Indonesia (Skripsi). Universitas Nasional. <http://repository.unas.ac.id/eprint/9998>
- Anoraga, P. (2003). Kepemimpinan. Jakarta: Rineka Cipta.
- Antara News. (2025, 5 November). Hotel Merumatta Raih Penghargaan dari Pemkab Lobar. Diakses pada 21 Maret 2024, dari <https://www.antaraneews.com/berita/4227184/hotel-merumatta-raih-penghargaan-dari-pemkab-lobar>
- Arikunto, S. (2010). Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.
- Asbari, M., et al. (2020). Analisis untuk kesiapan berubah di masa pandemi Covid-19: Studi pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan. Jurnal Ekonomi dan Manajemen, 18(2). E-ISSN 2550-1178.
- BKDPSDM Lombok Barat. (2025, 6 November). Senggigi Sunset Jazz 2025 Sukses Digelar, Bupati: Targetnya Kamar Hotel Habis Dipesan Sebulan Sebelumnya. Diakses pada 21 Maret 2024, dari <https://bkdpdmlombokbaratkab.go.id/post/senggigi-sunset-jazz-2025-sukses-digelar-bupati-targetnya-kamar-hotel-habis-dipesan-sebulan-sebelumnya>
- Cropanzano, R., & Mitchell, M. S. (2005). Social exchange theory: An interdisciplinary review. Journal of Management, 31(6), 874–900. <https://doi.org/10.1177/0149206305279602>
- Delti. (2015). Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Trubaindo Kual Mining di Kabupaten Kutai Barat. eJournal Ilmu Administrasi Bisnis, 3(2), 495–506.
- Faifatur Kurma Nur, “A. Yusmiar, Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Peningkatan Kinerja Pegawai, (Cet.I; Makassar: Alauddin University Press, 2014), 4. 1 104” 3, no. 2 (2023): 104–25.
- Fitriani, et al. (2018). Lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai guru SMK Negeri 1 Manokwari. Jurnal Bisnis Manajemen, 1(1).
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25 (Edisi ke-9). Semarang: Universitas Diponegoro.
- Graen, G. B., & Uhl-Bien, M. (1995). Relationship-based approach to leadership: Development of Leader–Member Exchange (LMX) theory of leadership over 25 years: Applying a multi-level multi-domain perspective. The Leadership Quarterly, 6(2), 219–247. [https://doi.org/10.1016/1048-9843\(95\)90036-5](https://doi.org/10.1016/1048-9843(95)90036-5)
- Jerry, M. L. (2012). Analisis lingkungan kerja dan pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan CV Mum Indonesia. Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis, 3(1), 573–586.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2002). Building a practically useful theory of goal setting and task motivation: A 35-year odyssey. American Psychologist, 57(9), 705–717. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.57.9.705>
- Luthfi, H. F. (2017). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Sembilan Bintang Lestari Jember [Skripsi, Universitas Jember].
- Mangkuprawira, S., & Hubeis, A. V. (2007). Manajemen mutu sumber daya manusia (Cetakan pertama). Bogor: Ghalia Indonesia.
- Mareta, S. D., & Sawiji, H. (2025). Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Jurnal Informasi dan Komunikasi Administrasi Perkantoran, 9(1), 94–103.
- Masud Anis Anshari, Andi Putri Tenriyola, and Ades Asike, “Peranan Kompetensi SDM Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan,” Amsir Management Journal 3, <https://doi.org/10.56341/amj.v3i1.115>.
- Muflihah, A. (2019). Survei Minat Siswa Dalam Mengikuti Kegiatan Ekstrakurikuler Olahraga di SMA Negeri 3 Takalar. Journal of Chemical Information and Modeling, 53(9), 1689–1699.
- Novitasari, I. (2020). Pengaruh kecerdasan emosional, lingkungan kerja non fisik dan motivasi terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Jember [Skripsi, Universitas Jember].
- Nuhiya, S., Podungge, R., & Pakaya, A. R. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan situasional dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Helumo. Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JAMBURA), 7(1), 1–10.
- Sanjaya, V., & Febrian, W. D. (2024). Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja non fisik dan gaya kepemimpinan otoriter terhadap kinerja karyawan (Studi kasus pada Koperasi Karyawan Cardig International Group). Jurnal Manajemen dan Bisnis Madani, 6(1), 29–45. <https://journal.paramadina.ac.id/>
- Siagian, S. (2009). Kiat meningkatkan produktivitas kerja. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sinambela, E. A., & Lestari, U. P. (2022). Pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan. Jurnal Pendidikan dan Kewirausahaan, 10(1), 178–190. <https://doi.org/10.47668/pkww.v9i1.330>
- Sinambela, L. P. (2012). Kinerja pegawai: Teori, pengukuran, dan implikasi. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sudjana & Wijayanti. (2018). Metode Statistika. Bandung: Tarsito.
- Sugiyono. (2022). Metode penelitian kuantitatif. Bandung: Alfabeta.
- Zina, J. A., Nursiani, N. P., Salean, D. Y., & Timuneno, T. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan pada KB Bukopin Cabang Kupang. Glory: Jurnal Ilmu Manajemen, 5(3), 1–9. <https://doi.org/10.35508/glory.v5i3.13534>