



Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Ibis Padang

Aminar Sutra Dewi¹, Yoliandra²

^{1,2}) Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi KBP
yoliyoliandra8@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of leadership style, organizational culture, work environment, and work facilities on the performance of employees at Hotel Ibis Padang. This research uses a quantitative method. The population in this study consists of all employees of Hotel Ibis Padang. The number of sample members was determined using the total sampling formula, resulting in 74 respondents. The data collection method used a questionnaire distributed to the employees of Hotel Ibis Padang. The data used in this research is primary data. The hypothesis in this study was tested using multiple regression analysis. The research results show that leadership style has a positive and significant impact on employee performance, organizational culture has a positive and significant impact on employee performance, work environment has a positive and significant impact on employee performance, and work facilities have a positive and significant impact on employee performance.

Keywords: Leadership Style, Organizational Culture, Work Environment, Work Facilities, Employee Performance

Detail Artikel:

Disubmit : 09 November 2024

Disetujui : 11 November 2024

DOI:10.31575/jp.v8i2.564

PENDAHULUAN

Dalam menghadapi era globalisasi perusahaan sebagai salah satu bentuk organisasi tidak akan terlepas dari tenaga kerja manusia, walaupun aktivitas perusahaan tersebut telah mempunyai modal cukup besar dan teknologi modern, sebab bagaimanapun majunya teknologi tanpa ditunjang oleh manusia sebagai sumber dayanya maka tujuan perusahaan tidak akan tercapai. Manajemen sumber daya manusia atau MSDM memiliki peranan penting dalam menciptakan keseimbangan internal perusahaan. Salah satu parameter yang digunakan untuk menilai kualitas sumber daya manusia adalah kinerja karyawan. Faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan antara lain gaya kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja dan fasilitas kerja.

Kinerja karyawan merupakan hal utama yang dilihat perusahaan untuk melakukan penilaian dan evaluasi kerja. Oleh karena itu kinerja karyawan dianggap sebagai bagian terpenting oleh perusahaan karena hal tersebut bersangkutan langsung dengan hasil kemampuan dan keterampilan semua sumber daya manusia perusahaan yang merupakan otak utama perusahaan untuk membantu pencapaian tujuan utama perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawan atau hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan tugas sesuai dengan

tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Hotel Ibis Padang merupakan salah satu hotel bintang tiga yang tekemuka di Sumatera Barat yang bergerak di sektor pariwisata yang khususnya dalam bidang perhotelan, berlokasi di Jalan Taman Siswa No. 1 A Padang. Perusahaan ini tentu saja harus dapat memberikan pelayanan yang berkualitas kepada pengunjung. Karyawan diharapkan mampu berperan dalam mengatasi segala permasalahan yang berhubungan dengan kualitas pelayanan. Peningkatan kinerja karyawan merupakan salah satu cara perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja pada dasarnya merupakan apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan sehingga mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi.

Faktor-faktor seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja dan fasilitas yang didapatkan dalam bekerja tentu akan mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri. Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang membentuk dan membantu orang lain untuk bekerja dan antusias mencapai tujuan yang direncanakan dalam kaitannya dengan keberhasilan organisasi (Winardi, 2015). Selain kepemimpinan faktor paling kritical yang dipandang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah budaya organisasi. Budaya organisasi dikenal luas sebagai fondasi sistem dan aktivitas manajemen dalam setiap organisasi.

Budaya organisasi menurut (Anthony & Govindarajan, 2005) meliputi keyakinan bersama, nilai-nilai hidup yang dianut, norma perilaku serta asumsi-asumsi yang secara implisit diterima dan yang secara eksplisit dimanifestasikan di seluruh jajaran organisasi. Tinggi rendahnya kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja di dalam perusahaan itu sendiri. Baik secara langsung maupun tidak langsung, lingkungan dimana karyawan bekerja akan menentukan apakah seorang karyawan merasa nyaman sehingga mampu melakukan pekerjaannya dengan baik. Fasilitas kerja juga tak kalah penting dalam menunjang kinerja karyawan, fasilitas kerja yang baik dengan alat yang sesuai mendukung kinerja karyawan lebih kondusif dengan begitu membuat pekerjaan lebih efektif dan efisien (Hasibuan, 2014).

Kinerja Karyawan

Istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan maupun waktu (Sutiadi, 2003). Dalam melaksanakan pekerjaan seorang karyawan, ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah kemampuan karyawan dalam menjalankan pekerjaan, motivasi, upah dan lingkungan kerja. Menurut Hasibuan (2012) Indikator yang dapat dijadikan gambaran kinerja seorang karyawan dari ukuran yang dinilai secara tangible (kualitas, kuantitas, waktu) dan intangible (sasaran yang tidak dapat ditetapkan alat ukur atau standar).

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah seperti apa seorang pemimpin melaksanakan sebagaimana fungsi kepemimpinan yang seharusnya dan dilihat oleh karyawannya atau orang luar yang sedang mengamati (Reza, 2010). Gaya kepemimpinan yaitu gaya yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan (karyawannya) ataupun sebuah pola pikir dan strategi yang diterapkan oleh seorang pimpinan Rivai (2014). Berdasarkan definisi gaya kepemimpinan menurut para ahli di atas, dapat kita simpulkan bahwasannya gaya kepemimpinan adalah suatu strategi yang digunakan oleh seseorang dalam rangka mengarahkan mempengaruhi, mendorong dan mengendalikan perilaku orang lain atau

bawahan untuk bisa melakukan suatu pekerjaan secara produktif dalam mencapai suatu tujuan organisasi. Ada dua kategori gaya kepemimpinan yang ekstrim, yakni: gaya 12 kepemimpinan otokratis, dan gaya kepemimpinan demokratis (Tampubolon, 2007). Indikator yang digunakan untuk mengukur gaya kepemimpinan ini adalah indikator pelaksanaan tugas, memberi dukungan, mengutamakan hasil dari pada proses, dan memberi petunjuk yang dikemukakan Likret (1961) dalam Handoko (2003).

Budaya Organisasi

Menurut Luthans dalam Susanto (2018) budaya organisasi adalah norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi. Setiap anggota akan berperilaku sesuai dengan budaya yang akan berlaku agar diterima oleh lingkungannya. Ada juga pendapat dari Mulyadi (2006) yang menyatakan budaya organisasi adalah apa yang karyawan rasakan dan bagaimana persepsi ini menciptakan suatu pola teladan kepercayaan, nilai-nilai dan harapan. Berdasarkan definisi yang dikemukakan para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan pola dasar nilai-nilai, harapan, kebiasaan-kebiasaan dan keyakinan yang dimiliki bersama seluruh anggota organisasi sebagai pedoman atau budaya yang nantinya berlaku dalam melaksanakan tugas untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian antara satu organisasi dengan organisasi lainnya mempunyai kebiasaan yang berbeda meski keduanya bergerak pada bidang aktivitas bisnis yang sama. Jadi secara operasional, budaya organisasi bermula dari individu yang bergabung dalam suatu kelompok dengan kebersamaannya menciptakan nilai dan aturan sebagai dasar berperilaku didalam organisasi.

Lingkungan Kerja

Sihombing (2004) menyatakan bahwa: "Lingkungan Kerja adalah faktor-faktor di luar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi. Faktor fisik ini mencakup peralatan kerja, suhu tempat kerja, kesesakan dan kepadatan, kebisingan, luas ruang kerja sedangkan non fisik mencakup hubungan kerja yang terbentuk di instansi antara atasan dan bawahan serta antara sesama karyawan". Motivasi kerja karyawan akan terdorong dari lingkungan kerja. Jika lingkungan kerja mendukung maka akan timbul keinginan karyawan untuk melakukan tugas dan tanggung jawabnya. Keinginan ini kemudian akan menimbulkan persepsi karyawan dan kreativitas karyawan yang diwujudkan dalam bentuk tindakan. Persepsi karyawan juga dipengaruhi oleh faktor insentif yang diberikan oleh perusahaan. Indikator menurut Nitisemito (1992) yang digunakan dalam mengukur variable lingkungan kerja adalah pelayanan karyawan, kondisi kerja, serta hubungan kerja.

Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja adalah sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan berbentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang. Fasilitas kerja sangatlah penting bagi perusahaan, karena dapat menunjang kinerja karyawan, seperti dalam penyelesaian pekerjaan. Pada suatu perusahaan untuk mencapai suatu tujuan diperlukan alat pendukung yang digunakan dalam proses atau aktifitas di perusahaan tersebut. Fasilitas yang digunakan oleh setiap perusahaan bermacam-macam bentuk, jenis dan manfaatnya. Semakin besar aktifitas suatu perusahaan maka semakin lengkap pula fasilitas dan sarana pendukung dalam proses kegiatan untuk mencapai tujuan tersebut. Fasilitas kerja pada setiap perusahaan akan berbeda dalam bentuk dan jenisnya, tergantung pada jenis usaha dan besar kecilnya perusahaan tersebut. Menurut Indikator Rivai (2004) fasilitas kerja dalam perusahaan terdiri dari: sarana dan prasarana,

jaminan kesehatan, insentif, kompensasi dan jenjang.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Gaya kepemimpinan dalam suatu organisasi merupakan aspek penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Hal tersebut dikarenakan seorang pemimpin yang bijaksana dan profesional dalam bekerja tentunya akan sangat disukai oleh pegawai. Dengan demikian pegawai akan merasa dihargai oleh pemimpinnya. Penelitian yang menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dilakukan oleh Soegoto dkk. (2017) bahwa gaya kepemimpinan di suatu organisasi memiliki pengaruh signifikan pada kinerja karyawan dengan uji statistik sebesar 4,61. Penelitian sejenis pula dilakukan oleh Astuti dkk. (2012) pada karyawan Rumah Sakit Umum di Malang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional di rumah sakit umum Malang memiliki pengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan meliputi motivasi, kepuasan dalam bekerja dan keluar masuk karyawan. Berdasarkan penelitian terdahulu maka hipotesis penelitian ini yaitu:

H₁: Diduga Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Budaya Organisasi dalam sebuah organisasi atau perusahaan biasanya dikaitkan dengan nilai, norma, sikap dan etika kerja yang dipegang bersama oleh setiap komponen organisasi. Unsur-unsur ini untuk mengawasi perilaku karyawan, cara mereka berfikir, kerja sama dan berinteraksi dengan lingkungannya. Jika budaya organisasi baik maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan dan akan dapat menyumbangkan keberhasilan kepada perusahaan. Seperti hasil penelitian dari Tuti dkk. (2007) serta Arianty dkk. (2014) yakni terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian terdahulu maka hipotesis penelitian ini yaitu:

H₂: Diduga Budaya Organisasi Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang menentukan kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan salah satu kunci sukses perusahaan untuk mencapai kesuksesan. Maka dari itu setiap perusahaan harus memiliki lingkungan kerja yang sesuai bagi kelangsungan kerja karyawan dan meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian Havidzah (2016), menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut juga didukung dengan penelitian Ilham (2019), dan penelitian Kristiadiet, dkk (2019), yang juga menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti terdahulu maka hipotesis penelitian ini yaitu:

H₃: Diduga Lingkungan Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Fasilitas kerja merupakan sarana yang diberikan organisasi untuk mendukung jalannya roda organisasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh pemegang kendali, fasilitas kerja yang tersedia akan memberikan dampak yang positif bagi pegawai dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan. Fasilitas yang memadai dapat menunjang kinerja pegawai sedangkan bagi penerima layanan dapat memberikan rasa nyaman dan kepuasan ketika proses layanan berlangsung. Berdasarkan hasil penelitian (Fitriani, 2013) dan (Listyani, 2016) bahwa fasilitas kerja sangat berpengaruh signifikan



terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penjelasan di atas, maka hipotesis penelitian adalah:

H4: Diduga Fasilitas Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif yang menggunakan cara berpikir deduktif dengan teori yang diterapkan sebagai titik tolak utama untuk menjawab permasalahan yang diangkat dan proses penelitian dilakukan secara bertahap mengikuti satu garis lurus/linear. Dalam penelitian ini jenis data yang digunakan adalah data primer. Teknik penarikan sampel dalam penelitian ini adalah total sampling, yaitu dimana seluruh populasi dijadikan sampel. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 74 responden. Penelitian ini dilakukan dengan cara membagikan angket (kuesioner). Kuesioner atau angket merupakan teknik pengambilan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Penulis akan menyebarkan kuesioner kepada karyawan dengan menggunakan daftar pertanyaan yang menyangkut gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. Penelitian ini menggunakan 4 (empat) variable bebas (*independen*) dan 1 (satu) variable terikat (*dependen*). Variable independen terdiri dari gaya kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja dan fasilitas kerja sedangkan variable terikat adalah kinerja karyawan.

Tabel 1
Definisi Operasional Variabel

| No | Variabel | Definisi | Indikator | Sumber |
|----|------------------------|---|--|-------------------------------|
| 1 | Kinerja Karyawan (Y) | Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan maupun waktu. | 1. Kuantitas kerja. 2. Kualitas kerja. 3. Penggunaan waktu dalam bekerja. 4. Kerjasama dengan karyawan lain dalam bekerja. | Indica (2015) |
| 2 | Gaya Kepemimpinan (X1) | Gaya kepemimpinan adalah seperti apa seorang pemimpin melaksanakan sebagaimana fungsi kepemimpinan yang seharusnya dan dilihat oleh karyawannya atau orang luar yang sedang mengamati. | 1. Pelaksanaan tugas. 2. Memberi dukungan. 3. Mengutamakan hasil dari pada proses. 4. Memberi petunjuk. | Handoko (2003) |
| 3 | Budaya Organisasi (X2) | Budaya organisasi adalah norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi. Setiap anggota akan berperilaku sesuai dengan budaya yang akan berlaku agar diterima oleh lingkungannya. | 1. Inovasi dan pengambilan resiko. 2. Perhatian terhadap rincian. 3. Orientasi hasil. 4. Orientasi orang. 5. Orientasi tim. 6. Agresif dan kompetitif. 7. Stabilitas | Robbin dalam Chatab (2007:27) |

| | | | | |
|---|-----------------------|---|---|---------------------|
| 4 | Lingkungan Kerja (X3) | Lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. | 1. Pelayanan karyawan. 2. Kondisi kerja. 3. Hubungan kerja. | (Nitisemit o. 1992) |
| 5 | Fasilitas Kerja (X4) | Fasilitas kerja adalah sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan berbentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, memiliki jangka waktu kegunaan yang relative permanen dan memberikan manfaa tuntuk masa yang akan datang. | 1. Sarana dan prasarana 2. Jaminan kesehatan 3. Insentif 4. Kompensasi 5. Jenjang karir | Riva'i, (2004) |

Dalam penelitian ini, teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dan menggunakan alat bantu berupa *software* komputer program SPSS. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda, dengan rincian pertama dilakukan uji validitas dan reliabilitas, kemudian dilanjutkan uji asumsi klasik dan melakukan uji hubungan antar variable yaitu uji T.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Berdasarkan output dari analisis dapat dilakukan pendeteksian sifat normalitas dari suatu model persamaan regresi yaitu dengan melihat nilai signifikan dari uji *kolmogorov-smirnov*. Adapun hasilnya adalah sebagai berikut ini:

Tabel 2
Hasil Uji Normalitas

| Uji Normalitas | Nilai Sig | Batas Nilai | Keterangan |
|------------------------|-----------|-------------|------------|
| Gaya Kepemimpinan (X1) | 0,568 | 0,05 | Normal |
| Budaya Organisasi (X2) | 0,257 | 0,05 | Normal |
| Lingkungan Kerja (X3) | 0,299 | 0,05 | Normal |
| Fasilitas Kerja (X4) | 0,555 | 0,05 | Normal |
| Kinerja Karyawan (Y) | 0,253 | 0,05 | Normal |

Sumber: Data primer yang diolah menggunakan IBM SPSS versi 22, 2023

Berdasarkan hasil terindikasi bahwa hasil uji normalitas menyatakan nilai signifikansi *Kolmogorov-Smirnov* semua variabel lebih besar dari 0,05. Berdasarkan hasil tersebut dapat dinyatakan data yang digunakan dalam penelitian ini telah berdistribusi normal dan bisa dilanjutkan untuk diteliti lebih lanjut, karena nilai signifikan dari uji normalitas $> 0,05$.

Uji Multikolienaritas

Dalam analisis ini didapat nilai *Variance Influence Faktor* (VIF) dan angka *tolerance* sebagai berikut:



Tabel 3
Hasil Uji Multikolinearitas

| Variabel | Tol | VIF | Keterangan |
|------------------------|-------|-------|--------------------------------|
| Gaya Kepemimpinan (X1) | 0,551 | 1,814 | Bebas Gejala Multikolinearitas |
| Budaya Organisasi (X2) | 0,592 | 1,687 | Bebas Gejala Multikolinearitas |
| Lingkungan Kerja (X3) | 0,467 | 2,052 | Bebas Gejala Multikolinearitas |
| Fasilitas Kerja (X4) | 0,321 | 1,536 | Bebas Gejala Multikolinearitas |
| Kinerja Karyawan (Y) | 0,591 | 1,692 | Bebas Gejala Multikolinearitas |

Sumber: Data primer yang diolah menggunakan IBM SPSS versi 22, 2023

Dari hasil analisis, didapat variabel bebas (*independent*) dalam penelitian ini nilai VIF-nya di bawah 10 dan tolerancinya < 1. Ini berarti bahwa tidak terjadi multikolinearitas antara variabel bebas tersebut. maka dapat disimpulkan bahwa di antara kedua variabel tersebut tidak adanya persoalan multikolinearitas atau biasa disebut bebas dari gejala multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4
Hasil Uji Heteroskedastisitas

| Uji Gletser | Nilai Sig | Batas Nilai | Keterangan |
|------------------------|-----------|-------------|----------------------------------|
| Gaya Kepemimpinan (X1) | 0,145 | 0,05 | Bebas Gejala Heteroskedastisitas |
| Budaya Organisasi (X2) | 0,089 | 0,05 | Bebas Gejala Heteroskedastisitas |
| Lingkungan Kerja (X3) | 0,074 | 0,05 | Bebas Gejala Heteroskedastisitas |
| Fasilitas Kerja (X4) | 0,166 | 0,05 | Bebas Gejala Heteroskedastisitas |
| Kinerja Karyawan (Y) | 0,207 | 0,05 | Bebas Gejala Heteroskedastisitas |

Sumber: Data primer yang diolah menggunakan IBM SPSS Versi 22,2023

Berdasarkan tabel di atas diperoleh pada seluruh variabel memperoleh nilai sig ≥ 0,05. Artinya semua variabel tidak terjadi heteroskedastisitas. Maka dapat disimpulkan penelitian ini bebas dari gejala heteroskedastisitas dan layak untuk diteliti.

Uji Regresi Linear Berganda

Berdasarkan perhitungan melalui program SPSS Versi 22 diperoleh hasil regresi sebagai berikut:

Tabel 5
Hasil Analisa Regresi Linear Berganda

| Variabel | Koefisien Regresi |
|------------------------|-------------------|
| (Constant) | 4,480 |
| Gaya Kepemimpinan (X1) | 0,438 |
| Budaya Organisasi (X2) | 0,438 |
| Lingkungan Kerja (X3) | 0,486 |
| Fasilitas Kerja (X4) | 0,486 |

Sumber: Data primer yang diolah menggunakan IBM SPSS Versi 22,2023

Berdasarkan tabel diatas, maka persamaan regresi yang berbentuk pada uji regresi ini adalah:

$$Y = 0,438 X_1 + 0,438 X_2 + 0,486 X_3 + 0,486 X_4$$

Persamaan regresi diatas memperlihatkan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen secara parsial dari persamaan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa:

1. Nilai *constant* adalah 4.480, artinya jika tidak terjadi perubahan variabel Gaya

Kepemimpinan dan Budaya Organisasi (nilai X_1, X_2, X_3 dan X_4 adalah 0) maka penggunaan kinerja karyawan pada aplikasi dompet digital pada Karyawan Hotel IBIS Padang ada sebesar 4.480 satuan.

2. Koefisien regresi variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) sebesar 0,438. Hal ini berarti apabila Gaya kepemimpinan meningkat sebesar satu satuan maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,438 dalam setiap satuannya. Dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan atau konstan.
3. Koefisien regresi variabel Budaya Organisasi (X_2) sebesar 0,438. Hal ini berarti apabila Budaya Organisasi meningkat sebesar satu satuan maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,438 dalam setiap satuannya. Dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan atau konstan.
4. Koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja (X_3) sebesar 0,486. Hal ini berarti apabila Lingkungan Kerja meningkat sebesar satu satuan maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,486 dalam setiap satuannya. Dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan atau konstan.

Uji Hipotesis

Untuk melihat secara parsial pengaruh kualitas pelayanan terhadap kepuasan wali murid diperoleh hasil pada uji t dengan uraian di bawah ini:

Tabel 6
Hasil Uji t

| Variabel Bebas | t_{hitung} | t_{tabel} | Keterangan |
|-----------------------------|--------------|-------------|------------|
| Gaya Kepemimpinan (X_1) | 3.824 | 1,985 | Signifikan |
| Budaya Organisasi (X_2) | 3.824 | 1,985 | Signifikan |
| Lingkungan Kerja (X_3) | 3.824 | 1,985 | Signifikan |
| Fasilitas Kerja (X_4) | 3.998 | 1,984 | Signifikan |
| Kinerja Karyawan (Y) | 3.998 | 1,984 | Signifikan |

Sumber: Data primer yang diolah menggunakan IBM SPSS Versi 22,2023

Dari tabel di atas dapat dilihat pengaruh variabel bebas yang mempengaruhi Kinerja Karyawan adalah:

1. Hipotesis 1, terdapat pengaruh antara Gaya Kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) diperoleh nilai koefisien regresi Gaya Kepemimpinan sebesar 0,4380 dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3.824 > 1,985$, berarti H_a diterima dan H_0 ditolak dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Hotel IBIS Padang.
2. Hipotesis 2, terdapat pengaruh antara Budaya Organisasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) diperoleh nilai koefisien regresi 0.438 dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3.824 > 1,984$, berarti H_a diterima dan H_0 ditolak dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel IBIS Padang
3. Hipotesis 3, terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap kepuasan Kinerja Karyawan (Y) diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0.486 dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3.998 > 1,985$, berarti H_a diterima dan H_0 ditolak dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Hotel Ibis Padang.
4. Hipotesis 4, terdapat pengaruh antara Fasilitas Kerja (X_4) terhadap Kinerja Karyawan (Y) diperoleh nilai koefisien 0.486 dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3.998 > 1,984$, berarti H_a diterima dan H_0 ditolak dengan demikian dapat dikatakan bahwa

terdapat pengaruh antara Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan Hotel IBIS Padang.

Pembahasan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis dalam penelitian ini ditemukan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Hotel IBIS Padang. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara Gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Maka dalam penelitian ini hipotesis pertama (H1) **diterima**.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Hotel IBIS Padang. Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yakni penelitian Astuti dkk (2012) pada karyawan Rumah Sakit Umum di Malang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional di rumah sakit umum Malang memiliki pengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan meliputi motivasi, kepuasan dalam bekerja dan keluar masuk karyawan. Penelitian yang sama juga dilakukan oleh Soegoto dkk (2017) bahwa gaya kepemimpinan di suatu organisasi memiliki pengaruh signifikan pada kinerja karyawan.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis dalam penelitian ini ditemukan bahwa variabel Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Hotel IBIS Padang. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan. Maka dalam penelitian ini hipotesis kedua (H2) **diterima**.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan variabel Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan Hotel IBIS Padang. Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yakni penelitian Jika budaya organisasi baik maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan dan akan dapat menyumbangkan keberhasilan kepada perusahaan. Selain itu penelitian ini juga sejalan dengan (Hidayat, M., & Dewi, 2016) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel budaya organisasi dengan kinerja karyawan. Seperti hasil penelitian dari Tuti dkk. (2007) serta Arianty dkk. (2014) yakni terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis dalam penelitian ini ditemukan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Hotel IBIS Padang. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Maka dalam penelitian ini hipotesis ketiga (H3) **diterima**.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Hotel IBIS Padang. Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yakni penelitian Havidzah (2016), menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut juga didukung dengan penelitian Ilham (2019), dan penelitian Kristiadiet.al. (2019) yang juga menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Selain itu penelitian ini juga sejalan dengan penelitian (Dewi & Yuvika, 2022) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis dalam penelitian ini ditemukan bahwa variabel fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Hotel IBIS Padang. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan.

Maka dalam penelitian ini hipotesis keempat (H4) **diterima**.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan variabel fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan Hotel IBIS Padang, maka semakin baik lingkungan kerja dari suatu tempat kerja akan meningkatkan kinerja karyawan pada suatu perusahaan. Hal ini berarti apabila nilai lingkungan kerja meningkat sebesar satu satuan maka kinerja karyawan akan meningkat. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yakni penelitian oleh Fitriani (2013) fasilitas kerja sangat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

Dari hasil penelitian yang telah dijelaskan mengenai pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan pada hasil analisis dan pengujian yang telah dilakukan pada hipotesis pertama (H₁) diketahui bahwa variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap penggunaan kinerja karyawan pada Hotel IBIS Padang.
2. Berdasarkan pada hasil analisis dan pengujian yang telah dilakukan pada hipotesis kedua (H₂) diketahui bahwa variabel Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan signifikan terhadap penggunaan kinerja karyawan pada Hotel IBIS Padang.
3. Berdasarkan pada hasil analisis dan pengujian yang telah dilakukan pada hipotesis ketiga (H₃) diketahui bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan signifikan terhadap penggunaan kinerja karyawan pada Hotel IBIS Padang.
4. Berdasarkan pada hasil analisis dan pengujian yang telah dilakukan pada hipotesis keempat (H₄) diketahui bahwa variabel Fasilitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap penggunaan kinerja karyawan pada Hotel IBIS Padang.
5. Berdasarkan pada hasil analisis dan pengujian yang telah dilakukan pada hipotesis kedua (H₂) diketahui bahwa variabel Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan signifikan terhadap penggunaan kinerja karyawan pada Hotel IBIS Padang.

UCAPAN TERIMAKASIH

Selesainya penulisan skripsi ini tidak lepas dari bimbingan, bantuan dan dukungan yang sangat berarti dari berbagai pihak. Maka dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ungkapan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada Pimpinan Hotel Ibis, yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, Harini. (2002). Analisis Hubungan Antara Komitmen Karyawan Dengan Iklim Organisasi dan Performansi Kerja Karyawan (Studi Kasus: Unit Corporate dan Divisi Network PT. TELKOM Indonesia, Tbk.). Jurnal Riset Ekonomi dan Manajemen. Vol, 2 No. 2. Mei.
- Arep, I., & Tanjung, H. (2003). Manajemen sumber daya manusia. *Jakarta: Universitas Trisakti*.
- Daryanto dan Amanto, H. (1999). Ilmu Bahan. Jakarta: Bumi Aksara. Dewi, Sarita Permata. (2012). Pengaruh Pengendalian Internal Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan SPBU Yogyakarta. Jurnal Nominal. Vol, 1.No. 1.



- Dewi, A. S., & Yuvika, R. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Penelitian Dan Pengembangan Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 15(2), 648–657. <https://doi.org/10.46306/jbbe.v15i2.208>
- Fadlilah, E. N. A., & Perdhana, M. S. (2020). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan. *Diponegoro Journal of Management*, 9(1).
- Ghozali, I. (2011). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20. Semarang: Universitas Diponegoro Hasibuan,
- Govindarajan, Anthony. (2005). "Management Control System." *Jakarta: Salemba Empat*
- Hasibuan, M. I. (2014). Model Pembelajaran CTL (Contextual Teaching and Learning). *Logaritma: Jurnal Ilmu-ilmu Pendidikan dan Sains*, 2(01).
- Hidayat, M., & Dewi, A. S. (2016). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Losus Of Control Terhadap Kinerja Pegawai Cabang PT. Pegadaian (Persero) Tarandam Padang Miftahul Hidayat, Aminar Sutra Dewi*. 1–10.
- J Winardi, S. E. (2015). Manajemen perilaku organisasi. Prenada Media.
- Lestary, L., & Chaniago, H. (2017). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 94-103.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2005). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Marlius, D., & Yulita, W. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Bupati Solok Selatan. *Ensiklopedia of Journal*, 6(3). 271-280.
- Marlius, D., Susanti, F., Fernos, J., & Harmen, A. A. (2023). Kinerja Pegawai Dilihat Dari Komunikasi Organisasi Dan Lingkungan Kerja. *Creative Research Management Journal*, 6(2), 112-125.
- Naharuddin, N., & Sadegi, M. (2013). Factors of workplace environment that affect employees performance: A case study of Miyazu Malaysia. *International journal of independent research and studies*, 2(2), 66-78.
- Ni'mah, S. K., & Bahagijo, S. Tim Penyusun: Alindra Primaldhi, Bagus Takwin, Daniel Hutagalung, Hamong Santono, Paksi Walandow.
- Nur'Ani, D. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pd. Bpr Bank Daerah Kabupaten Madiun* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Ponorogo).
- Pahos, N., & Galanaki, E. (2019). Staffing practices and employee performance: the role of age. *Evidence-Based HRM*, 7(1), 93–112. <https://doi.org/10.1108/EBHRM-01-2018-0007>
- Prahasti, S., & Wahyono, W. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediator. *Economic Education Analysis Journal*, 7(2), 543-552.
- Reza, Regina Aditya. (2010). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara. Skripsi. Semarang : Universitas Diponegoro. Rivai. (2014). Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Vehitzal, (2014), Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek. Cetakan pertama. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- Sare, M. S., FoEh, J. E., Manafe, H. A., & Niha, S. S. (2023). Analisis Pengaruh

- Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening (Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(4), 557-563.
- Sihombing, A. (2004, December). The tranformation of Kampungkota: Symbiosys between Kampung and Kota: A case study from Jakarta. In *International Housing Conference in Hong Kong, Housing in tlte 21st Century: Challenges and Commitments* (pp. 2-4).
- Sugiarto.(2017). Metodologi Penelitian Bisnis. Yogyakarta: Penerbit ANDI (Anggota IKAPI).
- Sugiyono, (2016). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung Alfabeta.
- Supardi. (2005). Metode Penelitian Ekonomi dan Bisnis Yogyakarta: UII Press.
- Suriasumantri, Jujun S. (2005). Filsafat Ilmu; Sebuah Pengantar Populer. Jakarta: Pustaka Sinar Harapan.
- Sutiadi, (2003), Motivasi Karyawan Dan Aktifitas Manajerial Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. Pasca Sarjana, Universitas Brawijaya, Malang.
- Susanti, F., & Irman, D. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada LPP RRI Padang. *Jurnal Economina*, 2(12), 3753-3767.
- Susanto, E. (2018). Pengaruh Efikasi Diri, Disiplin Kerja Dan Pelayanan Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Di Kecamatan Lempuing Jaya Kabupaten Ogan Komering Ilir. *Derivatif: Jurnal Manajemen*, 12(2).
- Sutrisno, Edi. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Thoha, M. (2010). Perilaku organisasi: konsep dasar dan aplikasinya.
- Yuliana Mafitri, H Budi Leonardo, Gagah Edward P.T (2017) Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BMT Taruna Sejahtera Ungaran. Skripsi.Semarang : Universitas Pandanaran.