

Pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di inna grand bali beach hotel resort & spa

Luh Seri Wahyuni¹⁾, Ni Ketut Arismayanti²⁾, Agung Sri Sulistyawati³⁾

Program Studi Diploma IV, Fakultas Pariwisata, Universitas Udayana

Jl. Dr Goris No 7 Sudirman, Denpasar

Email: Seriwahyuni039696@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini dilakukan di Inna Grand Bali Beach Hotel *Resort & Spa*. yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Inna Grand Bali Beach Hotel *Resort & Spa*. Pada penelitian ini, variabel bebas yaitu kepemimpinan dan lingkungan kerja sedangkan variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif. Teknik pengumpulan data dengan cara observasi, wawancara, kuesioner, dan studi kepustakaan. dan teknik penentuan sampel menggunakan teknik *quota sampling* dan metode *proporsional random sampling*. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 125 responden dari 500 jumlah karyawan di Inna Grand Bali beach *Resort & Spa*. Teknik analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, uji F, uji T. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan Secara simultan variabel Kepemimpinan (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di Inna Grand Bali Beach Hotel *Resort & Spa*. Berdasarkan hasil uji, nilai signifikansi F adalah sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 ($F < \alpha$) yang berarti variabel bebas yaitu kepemimpinan (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) berpengaruh signifikan secara serempak atau bersama-sama terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y). Diketahui nilai t_{hitung} variabel X_1 atau kepemimpinan sebesar 3,896. Jika dibandingkan dengan nilai t_{tabel} sebesar 1,980, maka t_{hitung} yang diperoleh lebih besar dari nilai t_{tabel} ($3,896 > 1,980$). Hasil ini dapat diartikan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai t_{hitung} variabel X_2 atau lingkungan kerja sebesar 12,066. Jika dibandingkan dengan nilai t_{tabel} sebesar 1,980, maka t_{hitung} yang diperoleh lebih besar dari nilai t_{tabel} ($12,066 > 1,980$). Hasil ini dapat diartikan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Kata kunci : kepemimpinan, lingkungan kerja, kinerja karyawan

Abstract

This research was conducted at Inna Grand Bali Beach Hotel Resort & Spa. which aims to determine the influence of leadership and work environment on employee performance at Inna Grand Bali Beach Hotel Resort & Spa. In this study, the independent variables are leadership and work environment while the dependent variable is employee

performance. This study uses descriptive quantitative research methods. The technique of collecting data is by observation, interviews, questionnaires, and literature studies. and sampling techniques using quota sampling techniques and proportional random sampling methods. The sample in this study amounted to 125 respondents out of 500 total employees at Inna Grand Bali beach Resort & Spa. Data analysis technique uses validity test, reliability test, normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, F test, T test. Based on the results of research and discussion Simultaneously Leadership variables (X_1) and work environment (X_2) together have a positive and significant effect on employee performance (Y) at Inna Grand Bali Beach Hotel Resort & Spa. Based on the test results, the significance value of F is equal to 0,000 which is smaller than 0.05 ($F < \alpha$) which means that the independent variables namely leadership (X_1) and work environment (X_2) have a significant or simultaneous effect on the dependent variable namely performance employee (Y). It is known that $t_{count} X_1$ or leadership is 3,896. When compared with the t_{table} value of 1.980, the t_{count} obtained is greater than the value of t_{table} ($3.896 > 1.980$). These results can be interpreted that leadership variables have a positive and significant effect on employee performance. The value of $t_{count} X_2$ or work environment is 12,066. When compared with the t_{table} value of 1.980, the t_{count} obtained is greater than the value of t_{table} ($12.066 > 1.980$). This result can be interpreted that work environment variables have a positive and significant effect on employee performance (Y).

Key word: leadership, work environment, employee performance

1.PENDAHULUAN

Pariwisata merupakan salah satu industri pariwisata andalan bagi Negara Indonesia. Dengan bermodalkan kebudayaan, adat istiadat, keindahan alam, serta keramahtamahan penduduknya menjadikan pariwisata sebagai salah satu penyumbang devisa terbesar bagi Negara setelah migas. Bali merupakan salah satu daerah tujuan wisata yang memiliki tingkat kunjungan yang sangat tinggi. Hal ini dikarenakan Bali memiliki pesona yang tidak ada habisnya sehingga dapat dinikmati oleh para pengunjung. Mulai dari pesona kebudayaan sampai pesona alam yang sangat indah sehingga dapat memanjakan para wisatawan yang datang ke daerah tersebut. Selain hal tersebut wisatawan juga merasa disambut dan diterima kedatangannya di Pulau Bali serta memiliki rasa aman akibat kenyamanan dan keamanan yang diciptakan oleh masyarakat Bali.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan fondasi yang dapat menentukan keberhasilan suatu organisasi terutama dalam dunia pariwisata yaitu akomodasi perhotelan yang begitu dinamis. peranan karyawan sebagai Sumber Daya Manusia yang kompeten merupakan syarat absolut yang dimiliki oleh suatu organisasi. Eksistensi karyawan yang berkualitas dapat menjamin efektivitas serta kerja seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan. Selain itu, peranan manusia sebagai sumber daya manusia dalam organisasi atau perusahaan memanglah sangat penting dan dibutuhkan. Melihat kemajuan zaman yang membawa kita pada era globalisasi maka kita dituntut untuk berkopetensi guna untuk merebutkan posisi sebagai penentu perekonomian saat ini.

Hotel Inna Grand Bali Beach *Resort & Spa*, Bali merupakan salah satu hotel yang berada di kawasan pariwisata Bali. Hotel Inna Grand Bali Beach juga merupakan salah satu hotel yang berdiri cukup lama di kawasan pariwisata Sanur. Berdasarkan dari pengamatan penulis pada saat melakukan Praktek Kerja Lapangan di Inna Grand Bali Beach Hotel, Ternyata lingkungan kerja karyawan kurang memuaskan. Hal ini berdasarkan banyaknya kritik maupun keluhan karyawan sebagai pekerja seperti kebersihan kamar mandi, ruang IDR (ruang makan karyawan), *office* di departemen masing-masing. belum maksimalnya

kebersihan lingkungan tersebut tentu tidak lepas dari faktor kepemimpinan yang diterapkan.

Kepemimpinan merupakan faktor penting dalam memberikan pengarahan kepada karyawan apalagi pada saat-saat sekarang ini dimana semua serba terbuka, maka kepemimpinan yang dibutuhkan adalah kepemimpinan yang bisa memberdayakan karyawannya. Kepemimpinan yang bisa menumbuhkan motivasi kerja karyawan adalah kepemimpinan yang bisa menumbuhkan rasa percaya diri para karyawan dalam menjalankan tugasnya masing-masing. keberhasilan sebuah organisasi tidak terbatas pada kemampuan yang dikelola, peran pimpinan sebagai pengarah dan pengendali juga sangat menentukan. Tanpa kepemimpinan yang efektif individu-individu maupun kelompok cenderung tidak memiliki arah, tidak puas dan kurang termotivasi. Lingkungan kerja di perusahaan juga mempengaruhi kinerja yang dilaksanakan oleh karyawan. Lingkungan kerja ini terdiri atas fisik dan nonfisik yang melekat dengan karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan dari usaha pengembangan kinerja karyawan.

Lingkungan kerja yang segar, nyaman, dan memenuhi standart kebutuhan layak akan memberikan kontribusi terhadap kenyamanan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Lingkungan kerja nonfisik yang meliputi keramahan sikap para karyawan, sikap saling menghargai di waktu berbeda pendapat, dan lain sebagainya adalah syarat wajib untuk terus membina kualitas pemikiran karyawan yang akhirnya bisa membina kinerja mereka terus menerus. Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja karyawan juga tinggi.

2. METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian ini dilakukan Jl. Hang Tuah Sanur Bali. Penulis memilih melakukan penelitian mengenai Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Inna Grand Bali Beach Hotel, *Resort & Spa*. Definisi Operasional Variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan. Teknik pengumpulan data yang digunakan dengan cara observasi, wawancara, kuisioner, dan studi kepustakaan. Teknik penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *quota sampling* dan metode *proporsional random sampling*. Penyebaran kuisioner sebanyak 125 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif, dengan model regresi linier berganda sebelum data tersebut dianalisis dengan menggunakan uji instrument dan uji klasik. Uji instrument yaitu uji validitas dan uji reliabilitas. Uji asumsi klasik yaitu uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas. Dan pengujian hipotesis menggunakan uji F dan uji T digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Dan analisis koefisien determinasi, yaitu nilai yang menyatakan proporsi variasi keseluruhan dalam nilai variabel dependen yang dapat diterangkan atau diakibatkan oleh hubungan linier dengan variabel independen. Selain itu sisanya diterangkan oleh variabel lain.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Uji Instrumen

Sebelum dilakukan pengujian lebih lanjut terhadap variabel penelitian terlebih dahulu dilakukan pengujian instrument/kuisioner yang digunakan dalam penelitian. Hal ini dilakukan agar kuisioner betul-betul teruji kendalanya.

3.1.1 Hasil Pengujian Validitas

Hasil Uji Validitas			
Variabel	Indikator	Pearson Correlation	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	X1.1	0,676	Valid
	X1.2	0,685	Valid
	X1.3	0,600	Valid
	X1.4	0,528	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	0,514	Valid
	X2.2	0,696	Valid
	X2.3	0,659	Valid
	X2.4	0,533	Valid
	X2.5	0,731	Valid
	X2.6	0,355	Valid
	X2.7	0,395	Valid
	X2.8	0,588	Valid
	X2.9	0,639	Valid
	X2.10	0,648	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	X2.11	0,739	Valid
	Y.1	0,366	Valid
	Y.2	0,324	Valid
	Y.3	0,377	Valid
	Y.4	0,693	Valid
	Y.5	0,502	Valid
	Y.6	0,545	Valid
	Y.7	0,453	Valid
Y.8	0,693	Valid	

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2019

Dapat diketahui bahwa semua variabel memiliki korelasi diatas 0,30 sehingga semua instrument dinyatakan valid dan layak untuk disebarkan sebagai alat pengumpulan data dan penelitian. Maka kuisisioner yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai ketepatan dan kecermatan yang cukup baik sehingga kuisisioner yang digunakan dalam penelitian ini layak digunakan untuk pengumpulan data. Hasil uji validitas instrumen penelitian yang disajikan pada Tabel diatas yang menunjukkan bahwa seluruh indikator dalam variabel kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan memiliki nilai *Pearson Correlation* yang lebih besar dari angka 0,30 sehingga seluruh indikator tersebut dikatakan telah memenuhi syarat validitas data.

3.1.2 Hasil Uji Reabilitas

Menurut Ghozali (2006), Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisisioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan di kuisisioner adalah konsisten atau stabil. Adapun hasil uji reliabilitas yang dilakukan terhadap instrumen penelitian ini dengan bantuan program SPSS dapat dijelaskan pada tabel berikut.

Hasil Uji Reliabilitas Kuisioner

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	0,753	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,804	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,729	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2019

Berdasarkan Tabel diatas dapat diketahui bahwa teknik pengujian reliabilitas menggunakan metode *Alpha Cronbach*. Nilai koefisien *Alpha cronbach* berada diatas 0,60 sehingga semua keterangan tersebut adalah reliabel. Hal ini berarti bahwa item yang digunakan akan mampu memperoleh data yang konsisten dalam arti jika pernyataan tersebut diajukan lagi maka akan diperoleh jawaban yang relative sama. Hasil uji reliabilitas instrumen pada penelitian ini yang disajikan pada table diatas berikut yang menunjukkan bahwa ketiga variabel penelitian memiliki koefisien *Alpha Cronbach* yang lebih besar dari angka 0,60 sehingga pernyataan pada kuesioner tersebut dapat dikatakan reliabel.

3.1.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk menganalisis pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan menurut Wirawan (2002:267). Hasil analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada table dibawah ini.

Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	12.473	1.578		7.905	.000
1 Kepemimpinan	.337	.087	.229	3.896	.000
Lingkungan Kerja	.375	.031	.709	12.066	.000

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa perhitungan analisis regresi linear berganda, maka didapatkan hasil persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 12,473 + 0,337X_1 + 0,375X_2 + e$$

Persamaan konstanta sebesar 12,473, artinya bahwa apabila variabel Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja tidak mengalami perubahan maka nilai kinerja karyawan 12,473.

3.1.4 Uji Normalitas

Uji Normalitas merupakan suatu uji statistik yang digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik yaitu memiliki distribusi residual yang normal atau mendekati normal. Uji Normalitas dapat dilakukan secara kuantitatif dengan menggunakan *Kolmogrof-Smirnov*. Data dapat dikatakan berdistribusi normal apabila *Asimp.sig (2-tailed) > level of significant (α = 0,05)* dan tidak berdistribusi normal apabila nilai *Asimp.sig (2-tailed) < level of significant (α = 0,05)*.

**Hasil Uji Normalitas
 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		10
Normal	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1.35505953
Most Extreme Differences	Absolute	.196
	Positive	.133
	Negative	-.196
Kolmogorov-Smirnov Z		.620
Asymp. Sig. (2-tailed)		.836

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2019

Berdasarkan Tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,836 dan lebih besar $\alpha = 0,05$. Jadi, dapat disimpulkan bahwa data tersebut telah memenuhi syarat normalitas dan data tersebut dikatakan berdistribusi normal.

3.1.5 Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebasnya atau bebas dari gejala multikolinear. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel bebas yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Berdasarkan aturan *variance inflation factor* (VIF) dan *tolerance*, apabila VIF melebihi angka 10 atau *tolerance* kurang dari 0,10 maka dinyatakan terjadi gejala multikolinearitas. Sebaliknya apabila nilai VIF kurang dari 10 atau *tolerance* lebih dari 0,10 maka dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas.

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
(Constant)	12.473	1.578		7.905	.000		
Kepemimpinan	.337	.087	.229	3.896	.000	.920	1.087
Lingkungan Kerja	.375	.031	.709	12.066	.000	.920	1.087

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2019

Hasil pengujian *tolerance* menunjukkan seluruh variabel bebas memiliki nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 (10%). Hasil pengujian VIF juga menunjukkan bahwa seluruh variabel bebas memiliki nilai VIF kurang dari 10. Oleh karena itu, maka dapat disimpulkan

bahwa tidak terdapat gejala multikolinear anatar variabel independen dalam model regresi tersebut.

3.1.6 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut dengan homoskedastisitas dan jika berbeda disebut dengan heteroskedastisitas. Metode glejser dilakukan dengan meregresikan variabel bebas terhadap absolut residual. Jika tingkat signifikansi masing-masing variabel bebas lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas.

Hasil Uji Heteroskedastisitas Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	1.788	5.325		.336	.747
Kepemimpinan	.039	.226	.067	.173	.867
Lingkungan Kerja	-.030	.077	-.153	-.396	.704

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2019

Hasil pengujian menunjukkan bahwa signifikansinya lebih dari $\alpha = 0,05$ terhadap absolut residual (abs - Res) secara parsial. Berdasarkan hal tersebut, Tabel diatas dapat diketahui bahwa Hasil uji menunjukkan nilai signifikansi masing-masing variabel adalah 0,867 dan 0,704 yang lebih besar dari 0,05 yang artinya model regresi bebas dari gejala heteroskedastisitas.

maka dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tersebut tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

Untuk mengetahui ada atau tidaknya heteroskedastisitas yaitu dengan melakukan Uji *Glejser* dengan meregresi nilai absolut terhadap variabel independen, dengan ketentuan jika nilai signifikan di atas 0,05, maka memiliki arti tidak terjadi heteroskedastisitas. Berdasarkan Tabel diatas dapat diketahui bahwa Hasil uji menunjukkan nilai signifikansi masing-masing variabel adalah 0,867 dan 0,704 yang lebih besar dari 0,05 yang artinya model regresi bebas dari gejala heteroskedastisitas.

3.1.7 Analisis Korelasi

Analisis korelasi digunakan untuk menganalisis ada atau tidaknya hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Berdasarkan hasil analisis dengan SPSS ditemukan nilai R sebesar 0,637, hal ini berarti antara variabel kepemimpinan, lingkungan kerja, serta kinerja karyawan memiliki korelasi yang kuat.

3.1.8 Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah secara serempak (simultan) seluruh variabel bebas (variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja) memiliki pengaruh terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Tabel dibawah menunjukkan hasil perhitungan uji F

dengan menggunakan SPSS.

Hasil Uji F ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	15.974	2	7.987	8.383	.000 ^b
	Residual	16.526	7	2.361		
	Total	32.500	9			

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2019

Berdasarkan Tabel diatas dapat diketahui hasil uji, nilai signifikansi F adalah sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 ($F < \alpha$) yang berarti variabel bebas yaitu kepemimpinan (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) berpengaruh signifikan secara serempak atau bersama-sama terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan.

3.1.9 Uji T

Uji parsial (uji t) digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel bebas

(variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).

1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Perumusan Ho dan H1 adalah sebagai berikut:

Ho: $t_{hitung} < t_{tabel}$, artinya variabel kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H1: $t_{hitung} > t_{tabel}$, artinya variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, diketahui nilai t_{hitung} variabel X_1 atau kepemimpinan sebesar 3,896. Jika dibandingkan dengan nilai t_{tabel} sebesar 1,980, maka t_{hitung} yang diperoleh lebih besar dari nilai t_{tabel} ($3,896 > 1,980$). Hasil ini dapat diartikan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga H1 diterima.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Perumusan Ho dan H2 adalah sebagai berikut:

Ho: $t_{hitung} < t_{tabel}$, artinya variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. H2: $t_{hitung} > t_{tabel}$, artinya variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja karyawan.

3.1.10 Analisis Determinasi (R^2)

Analisis determinasi dilakukan untuk mengetahui sejauh mana variasi variabel kepemimpinan (X_1) dan variabel lingkungan kerja (X_2) terhadap variabel kinerja (Y). Berdasarkan hasil SPSS yang dapat dilihat pada tabel dibawah.

**Hasil Koefisien
 Determinasi
 Model
 Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.798 ^a	.637	.631	1.626

Sumber: Hasil Pengolahan data, 2019

Berdasarkan Tabel 4.9 dapat diketahui bahwa Besarnya nilai *R square* adalah sebesar 0,637% yang artinya sebesar 63,7% variasi kinerja karyawan dipengaruhi oleh kepemimpinan dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya sebesar 36,3 persen dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian. Pada Tabel 4.9 besarnya nilai *R Square* sebesar 0,637 sehingga dapat ditulis dalam persamaan sebagai berikut.

$$D = 0,637 \times 100\% \\ 63,7\%$$

Berdasarkan perhitungan analisis determinasi besarnya koefisien determinasi sebesar 63,7%, artinya kontribusi variabel Kepemimpinan dan Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 63,7% sedangkan sisanya sebesar 36,3% dipengaruhi variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian diatas, maka dapat ditarik beberapa simpulan sebagai berikut.

1. Secara simultan variabel Kepemimpinan (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di Inna Grand Bali Beach Hotel *Resort & Spa*. Berdasarkan hasil uji, nilai signifikansi F adalah sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 ($F < \alpha$) yang berarti variabel bebas yaitu kepemimpinan (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) berpengaruh signifikan secara serempak atau bersama-sama terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y). yang menunjukkan bahwa meningkatnya kepemimpinan maka akan meningkatkan pula kinerja karyawan di Inna Grand Bali Beach Hotel *Resort & Spa*.
2. Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, diketahui nilai t_{hitung} variabel X_1 atau kepemimpinan sebesar 3,896. Jika dibandingkan dengan nilai t_{tabel} sebesar 1,980, maka t_{hitung} yang diperoleh lebih besar dari nilai t_{tabel} ($3,896 > 1,980$). Hasil ini dapat diartikan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Inna grand Bali Beach *Resort & Spa*.
3. Nilai t_{hitung} variabel X_2 atau lingkungan kerja sebesar 12,066. Jika dibandingkan dengan nilai t_{tabel} sebesar 1,980, maka t_{hitung} yang diperoleh lebih besar dari nilai t_{tabel} ($12,066 > 1,980$). Hasil ini dapat diartikan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). yang menunjukkan bahwa meningkatnya lingkungan kerja maka akan meningkat pula kinerja karyawan di Inna Grand Bali Beach Hotel *Resort & Spa*.

Ucapan Terimakasih

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat, berkat dan karunia-Nya. Berkat nikmat, rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan penyusunan laporan akhir dengan judul "Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Karyawan di Inna Grand Bali Beach Hotel, *Resort & Spa*. Laporan ini merupakan persyaratan memperoleh gelar SST.par. di Program Studi Diploma IV Pariwisata Fakultas Pariwisata Universitas Udayana.

Penulis menyadari bahwa dalam penyelesaian laporan akhir ini tidak terlepas dari tuntunan dan bantuan berbagai pihak, sehingga penulis ingin menjadikan kesempatan ini sebagai media agar mampu untuk menyampaikan rasa terima kasih yang mendalam khususnya kepada:

1. Bapak Dr.Drs I Nyoman Sunarta. M.Si, selaku Dekan Fakultas Pariwisata Universitas Udayana.
2. Bapak/Ibu Pembantu Dekan Fakultas Pariwisata Universitas Udayana yang membantu kelancaran perkuliahan.
3. Ibu Dra. Anak Agung Putri Sri, M.Si, selaku koordinator Program studi Diploma IV Pariwisata, Fakultas Pariwisata Universitas Udayana.
4. Bapak Drs. I Nyoman Jamin Ariana, M.Par, selaku pembimbing akademik yang telah banyak memberikan arahan, bimbingan dan bantuan selama perkuliahan.
5. Ibu Ni Ketut Arismayanti, SST.Par., M.Par, selaku pembimbing I yang telah membantu memberikan bimbingan, saran serta arahan sehingga Laporan Akhir ini dapat diselesaikan.
6. Ibu Agung Sri Sulistyawati, S.ST.Par.,M.Par, selaku pembimbing II yang telah membantu memberikan bimbingan, saran serta arahan sehingga Laporan Akhir ini dapat diselesaikan.
7. Putu Ratih Pertiwi, ST.,M.Par.,M.Rech, selaku penguji laporan akhir Program Sru di Diploma IV Pariwisata universitas Udayana.
8. Ida Bagus Suryawan, ST.,M.Si, selaku penguji laporan akhir Program Studi Diploma IV Pariwisata Universitas Udayana.
9. Seluruh Staf dan karyawan Tata Usaha Fakultas Pariwisata Universitas Udayana, atas bantuan dalam menyelesaikan administrasi akademik
10. Orang tua, teman-teman penulis, narasumber dan responden yang telah memberikan dorongan dan doanya serta membantu dalam pengumpulan data penelitian dalam

Penulis menyadari laporan ini jauh dari kesempurnaan sehingga penulis berharap masukkan, kritik, dan saran dari berbagai pihak sehingga dapat menyempurnakan laporan ini. Akhir kata, penulis mengucapkan terima kasih dan semoga laporan ini bermanfaat bagi kita semua.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, 2005. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta. Arikunto, Suharsimi. 2006. *Hipotesis penelitian*. Bandung: PT Rosda.
- Darmayasa, 2012. “Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan pada Housekeeping Department di Hotel Bali Hyatt Resort & Spa Sanur”. (*sebuah laporan akhir*). Denpasar. Fakultas Pariwisata Universitas Udayana.
- Djatmiko, Yayat Hayati. 2004. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Gorda, I Gusti Ngurah. 2004. *Manajemen sumber Daya Manusia*. Denpasar, Widya Kriya
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen* Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, 2001:170. *Tipe Gaya Kepemimpinan*. PT. Aksara. Jakarta.
- Rismayanti, Ni Wayan 2006. “ Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Semangat Kerja Karyawan pada Hotel Bakung Sari Kuta” (*sebuah laporan akhir*). Denpasar. Fakultas Ekonomi Universitas Udayana.

Sugiyono, 2016. Metode Penelitian, Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung : Alfabeta.
Simamora, H. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi IV). Yogyakarta : STIE YKPN.

Sedarmayanti, 2001. Sumber Daya Manusia. Jakarta: Mandar Maju.

Siagian, Sondang. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. Penerbit: Bumi Aksara.

Siswanto, 2003. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia. Jakarta: Bumi Aksara.

Wahjosumidjo.1991. *Kepemimpinan Yang Efektif*. Yogyakarta: Balai Pustaka.

Wardiyanta, 2006. Metode Penelitian Pariwisata. Yogyakarta : Andi Offset. Winardi.

2004. Mnajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Grafiti.

Robert Kurniawan Budi Yuniarto, 2015. Analisis Regresi: Jakarta.