



Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Cosmo Amaroossa Jakarta

Jihan Nurfitria

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

Aden Prawiro Sudarso

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

Alamat: Jalan Surya Kencana No 1 Pamulang Tangerang Selatan

jihannurfitria2@gmail.com, dosen01171@unpam.ac.id

Abstrak This study aims to evaluate the impact of Leadership Style (X1) and Physical Work Environment (X2) on Employee Performance at the Cosmo Amaroossa Hotel located in South Jakarta. The method used in this study is quantitative with an associative approach, which aims to assess the relationship between independent and dependent variables. The sampling technique applied is a saturated sampling technique, where data is obtained through observation and questionnaires from 60 participants. The results of the separate analysis show that the Leadership Style variable (X1) has an effect on Employee Performance (Y) with a regression equation of $Y = 9.531 + 0.732 X1$, and a correlation coefficient of 0.740, which indicates a strong relationship with a coefficient of determination of 54.8%. The results of the hypothesis test show that the calculated t is greater than the t table ($4.243 > 2.000$), so H_0 is rejected and H_1 is accepted, which means there is a significant influence between leadership style and Employee Performance. Other results show that the Physical Work Environment (X2) also influences Employee Performance (Y) with a regression equation of $Y = 13.393 + 0.641 X2$ and a correlation coefficient of 0.755, indicating a strong relationship with a determination coefficient of 56.9%. From the hypothesis test, the calculated t is greater than the t table ($4.665 > 2.000$), so H_0 is rejected again and H_2 is accepted, indicating a significant influence between the Physical Work Environment and Employee Performance. When viewed simultaneously, the variables Leadership Style (X1) and Physical Work Environment (X2) have a regression equation of $Y = 6.974 + 0.424 X1 + 0.401 X2$ with a correlation coefficient of 0.820 indicating a strong relationship and a determination coefficient of 67.3%, while 32.7% is influenced by other factors. The hypothesis test shows that the calculated F is greater than the F table ($58.584 > 3.16$), so H_0 is rejected and H_3 is accepted, which means that there is a significant simultaneous influence between Leadership Style and Physical Work Environment on Employee Performance at Cosmo Amaroossa South Jakarta.

Keywords: Leadership Style, Physical Work Environment, Employee Performance.

Abstrak Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengevaluasi dampak dari Gaya Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Cosmo Amaroossa yang terletak di Jakarta Selatan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan pendekatan asosiatif, yang bertujuan untuk menilai adanya hubungan antara variabel independen dan dependen. Teknik pengambilan sampel yang diterapkan adalah teknik sampling jenuh, di mana data diperoleh melalui observasi dan kuesioner dari 60 partisipan. Hasil analisis secara terpisah menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh pada Kinerja Karyawan (Y) dengan persamaan regresi $Y = 9,531 + 0,732 X1$, serta koefisien korelasi sebesar 0,740, yang menunjukkan adanya hubungan yang kuat dengan koefisien determinasi 54,8%. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa t hitung lebih besar dari t tabel ($4,243 > 2,000$), sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti ada pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan dan Kinerja Karyawan. Hasil lainnya menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik (X2) juga berpengaruh pada Kinerja Karyawan (Y) dengan persamaan regresi $Y = 13,393 + 0,641 X2$ dan koefisien korelasi 0,755, menunjukkan adanya hubungan yang kuat dengan koefisien determinasi 56,9%. Dari uji hipotesis, t hitung lebih besar dari t tabel ($4,665 > 2,000$), sehingga H_0 kembali ditolak dan H_2 diterima, mengindikasikan adanya pengaruh signifikan antara Lingkungan Kerja Fisik dan Kinerja Karyawan. Ketika dilihat secara bersamaan, variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) memiliki persamaan regresi $Y = 6,974 + 0,424 X1 + 0,401 X2$ dengan koefisien korelasi 0,820 yang menunjukkan hubungan yang kuat serta koefisien determinasi 67,3%, sedangkan 32,7% dipengaruhi oleh faktor lainnya. Uji hipotesis menunjukkan F hitung lebih besar dari F tabel ($58,584 > 3,16$), sehingga H_0 ditolak dan H_3 diterima, yang berarti ada pengaruh signifikan secara simultan antara Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan di Cosmo Amaroossa Jakarta Selatan

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Lingkungan kerja fisik juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang. Lingkungan kerja fisik adalah kehidupan fisik, sosial, dan psikologi dalam Perusahaan yang mempengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan. Selain berupa lingkungan yang menjadi tempat dimana karyawan bekerja, lingkungan kerja juga menjadi faktor yang bisa meningkatkan kinerja karyawan atau bahkan menurunkan

Adapun kinerja terhadap karyawan adalah suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan dengan maksud untuk mencapai tujuan yang di harapkan. Pada dasar nya, kinerja seorang karyawan merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerja nya

tabel 1. 1
Data Prasurvey Gaya Kepemimpinan
Hotel Cosmo Amaroossa Jakarta

No	pernyataan	Jawaban Responden		
		setuju (%)	Tidak Setuju	Keterangan
1	Pimpinan saya konsisten dalam sikap dan tindakannya.	40%	60%	Gaya kepemimpinan belum konsisten dalam sikap dan tindakan
2	Pimpinan saya memiliki kepribadian yang tegas namun tetap menghargai pendapat orang lain.	45%	55%	Atasan belum sepenuhnya tegas dan menghargai pendapat bawahan
3	Pimpinan saya secara rutin melibatkan bawahan dalam proses pengambilan keputusan	40%	60%	keterlibatan bawahan dalam pengambilan keputusan masih kurang
4	Pimpinan saya terbiasa hadir tepat waktu dalam setiap kegiatan kerja	30%	70%	Tingkat kedisiplinan pimpinan dalam kehadiran belum baik
5	Pimpinan saya mampu menyampaikan informasi secara jelas dan mudah dipahami.	20%	80 %	Penyampaian informasi oleh pimpinan belum jelas dan belum mudah dipahami
6	Pimpinan saya mampu menyampaikan kritik secara konstruktif tanpa menyinggung perasaan	30%	70%	Kemampuan pimpinan dalam menyampaikan kritik secara konstruktif masih rendah
7	Pimpinan saya sering memberikan dorongan semangat agar saya tetap termotivasi dalam bekerja	20%	80%	Pimpinan masih kurang memberikan motivasi kerja kepada karyawan
8	Pimpinan saya menunjukkan kepercayaan terhadap kemampuan saya dalam menyelesaikan tugas.	40%	60%	Kepercayaan pimpinan terhadap kemampuan bawahan belum optimal
9	Pimpinan saya mempertimbangkan data dan fakta sebelum mengambil keputusan	40%	60%	Pertimbangan data dan fakta dalam pengambilan keputusan masih kurang
10	Pimpinan saya bersikap adil dan objektif dalam membuat keputusan	30%	70%	Sikap adil dan objektif pimpinan belum dirasakan oleh sebagian besar karyawan

/Sumber : Hotel Cosmo Amaroossa Jakarta Selatan

Berdasarkan Tabel 1.1 mengenai gaya kepemimpinan di Hotel Cosmo Amaroossa Jakarta, dapat disimpulkan bahwa penerapan gaya kepemimpinan yang dirasakan oleh karyawan belum berhasil secara maksimal. Hal ini terlihat dari banyaknya responden yang memberikan jawaban tidak setuju terhadap hampir semua indikator gaya kepemimpinan yang diteliti. Indikator-

indikator ini mencakup konsistensi pemimpin dalam perilaku dan tindakan, ketegasan pemimpin yang disertai dengan penghargaan untuk pendapat bawahan, serta partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan.

tabel 1. 2
Data Prasurvey Lingkungan Kerja Fisik
Hotel Cosmo Amaroossa Jakarta

No	Indikator Lingkungan Kerja fisik	Kondisi saat ini	Dampak Terhadap Kinerja
1	Penerangan	Pencahayaan terlalu terang	Pencahayaan yang terlalu banyak dapat mengakibatkan mata menjadi lelah dan mengurangi fokus pegawai, sehingga produktivitas dan mutu pekerjaan menjadi tidak maksimal.
2	Kebisingan	Ruang kerja masih terdapat suara bising	Suara bising bisa mengganggu konsentrasi dan kenyamanan para pekerja, yang dapat menyebabkan penurunan efisiensi serta memperlambat proses penyelesaian tugas.
3	Pengaturan suhu	Suhu ruangan cenderung dingin (21–25°C)	Suhu yang tidak nyaman bisa mengakibatkan rasa tidak nyaman secara fisik, mengurangi motivasi dalam bekerja, dan mempengaruhi penurunan kualitas kerja karyawan.
4	Tata Warna	Penggunaan warna netral masih kurang optimal	Skema warna yang tidak cocok dapat berdampak pada keadaan mental karyawan, sehingga fokus dan semangat kerja mereka menjadi kurang optimal.
5	Keamanan	CCTV, alat pemadam kebakaran, dan jalur evakuasi masih kurang memadai	Kurangnya fasilitas keamanan dapat menurunkan rasa aman karyawan, yang berdampak pada menurunnya fokus dan kenyamanan dalam bekerja.

Sumber : Hotel Cosmo Amaroossa Jakarta Selatan

Berdasarkan tabel 1.2 kondisi lingkungan kerja fisik di Hotel Cosmo Amaroossa Jakarta, dapat disimpulkan bahwa situasi lingkungan kerja fisik masih belum sepenuhnya ideal. Beberapa aspek, seperti pencahayaan, tingkat kebisingan, pengaturan suhu, skema warna, dan aspek keamanan, masih belum memenuhi kriteria standar kerja yang seharusnya. Keadaan lingkungan kerja fisik ini dapat mengurangi kenyamanan, fokus, serta rasa aman pegawai saat menjalankan tugas. Hal ini berakibat pada berkurangnya efektivitas dan produktivitas kerja pegawai

Oleh karena itu, lingkungan kerja fisik memiliki peranan yang sangat penting dalam mendukung peningkatan kinerja pegawai, sehingga perlu dilakukan perhatian dan perbaikan agar pegawai dapat bekerja dengan optimal

tabel 1. 3
Hasil Data Pencapaian Kinerja karyawan
Hotel Cosmo Amaroossa Jakarta
Periode 2022 – 2024

no	Indikator	Keterangan Penilai	2022		2023		2024		keterangan
			Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi	
1	Kuantitas Pekerjaan	Pencapaian hasil pekerjaan sesuai target	100%	77%	100%	77%	100%	80%	Tidak Tercapai
2	Kualitas pekerjaan	Karvawan mampu menvelesaikan tugas dan tanggung jawab dengan Tingkat ketelitian yang tinggi	100%	84%	100%	84%	100%	75%	Tidak Tercapai
3	Ketepatan waktu	Pekerjaan diselesaikan tanpa penundaan dan sesuai dengan jadwal operasional	100%	79%	100%	79%	100%	79%	Tidak Tercapai
4	Kehadiran	Karvawan menunjukkan kehadiran yang konsisten dan tepat waktu sesuai jadwal kerjanya	100%	81%	100%	72%	100%	84%	Tidak Tercapai
5	Kemampuan kerja sama	Karvawan mampu bekerja secara efektif dalam tim.	100%	78%	100%	80%	100%	80%	Tidak Tercapai

Sumber: Hotel Cosmo Amarossaa Jakarta Selatan

Berdasarkan tabel 1.3. dalam periode tiga tahun (2022-2024), dapat menyajikan target dan realisasi kinerja karyawan selama tiga tahun terakhir berdasarkan lima indikator kinerja karyawan tersebut : kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan kerja sama. Target yang ditetapkan selalu 100% tiap tahun, namun realisasi menunjukkan angka yang lebih rendah. Misalnya, kuantitas pekerjaan hanya tercapai 77–80%, kualitas pekerjaan 75–84%, dan ketepatan waktu konsisten di 79% tanpa peningkatan signifikan. Kehadiran mengalami fluktuasi, dari 81% (2022) turun menjadi 72% (2023), lalu naik ke 84% (2024). Kemampuan kerja sama relatif stabil di kisaran 78–80%. Secara umum, seluruh indikator belum mencapai target, yang mengindikasikan adanya hambatan dalam pencapaian produktivitas optimal dan perlunya evaluasi strategi peningkatan kinerja

KAJIAN TEORI

Gaya Kepemimpinan

Menurut Nikmat (2022:42) menyatakan bahwa “gaya kepemimpinan adalah pola perilaku pemimpin dalam mempengaruhi para pengikutnya, pengertian gaya kepemimpinan disi dinamis, gaya kepemimpinan dapat berubah-ubah tergantung pengikut dan situasinya”. Menurut Zaharuddin (2021:50)mengatakan bahwa “gaya Kepemimpinan adalah tindakan dan strategi pemimpin dalam membimbing, mempengaruhi, serta mengarahkan pola pikir, sikap, dan perilaku anggota organisasi. Gaya kepemimpinan berfungsi sebagai pedoman bagi pemimpin untuk

memberikan inspirasi kepada anggota timnya, dengan visi meningkatkan produktivitas, etos kerja, dan kepuasan pekerja sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan dengan sebaik-baiknya”.

Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Darmadi (2020:242) menyatakan bahwa “lingkungan kerja adalah termasuk sesuatu yang berada pada sekitar karyawan sehingga mempengaruhi suatu individu dalam melaksanakan kewajiban yang telah di tugaskan kepadanya seperti adanya pendingin udara, pencahayaan yang bagus dan lain lain”. Menurut (Effendy & Fitria, 2019:50), menyatakan bahwa “lingkungan kerja adalah merupakan interaksi kerja secara langsung terhadap seseorang yang memiliki jabatan lebih tinggi, jabatan yang sama, ataupun jabatan lebih rendah”.

Kinerja Karyawan

Menurut Suparno Eko Widodo (2015:131) kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Menurut Rerung (2019:54) menyatakan bahwa “kinerja karyawan adalah sebuah perilaku yang dihasilkan pada tugas yang tentunya dapat diamati dan dievaluasi, dimana kinerja seorang karyawan adalah bentuk kontribusi yang sudah dibuat oleh seseorang individu guna untuk pencapaian tujuan didalam sebuah organisasi”

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan survey dengan menggambarkan kuesioner. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Menurut Menurut Sugiyono (2019:16-17) metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/artistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Menurut Creswell dan Creswell (2018): Penelitian kuantitatif adalah suatu pendekatan yang menggunakan metode, prosedur, dan analisis yang menghasilkan data numerik dari sampel yang besar. Penelitian ini bertujuan untuk dapat menemukan serta mengungkapkan permasalahan yang diteliti. Dalam penelitian mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada HOTEL COSMO AMAROOSSA.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas untuk menguji pernyataan pada setiap butir pernyataan pada kuesioner valid atau tidak. Untuk mengolah uji validitas, peneliti menggunakan software SPSS versi 26 dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Jika nilai r hitung $>$ r tabel, maka instrumen dinyatakan valid.
- b. Jika nilai r hitung $<$ r tabel, maka instrumen dinyatakan tidak valid.

Adapun hasil uji validitas variabel komunikasi, sebagai berikut:

tabel 4. 9
Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan (X1)

Pernyataan	r Hitung	r Tabel (5%)	Keputusan
P1	0,839	0,254	Valid
P2	0,873	0,254	Valid
P3	0,762	0,254	Valid
P4	0,806	0,254	Valid
P5	0,810	0,254	Valid
P6	0,745	0,254	Valid
P7	0,867	0,254	Valid
P8	0,870	0,254	Valid
P9	0,908	0,254	Valid
P10	0,886	0,254	Valid

Sumber: data diolah spss versi 26, 2025

Berdasarkan informasi yang tercantum pada tabel di atas, variabel Gaya kepemimpinan (X1) menunjukkan nilai r Hitung (0,842) > r Tabel (0,254). Dengan demikian, seluruh pernyataan yang ada dalam kuesioner dapat dikategorikan sebagai valid. Hal ini menunjukkan bahwa kuesioner tersebut dapat digunakan sebagai data yang sah untuk proses penilaian.

tabel 4. 10
Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja Fisik (X2)

Pernyataan	r Hitung	r Tabel (5%)	Keputusan
P1	0,824	0,254	Valid
P2	0,875	0,254	Valid
P3	0,857	0,254	Valid
P4	0,823	0,254	Valid
P5	0,887	0,254	Valid
P6	0,861	0,254	Valid
P7	0,846	0,254	Valid
P8	0,920	0,254	Valid
P9	0,877	0,254	Valid
P10	0,882	0,254	Valid

Sumber: data diolah spss versi 26, 2025.

Berdasarkan informasi yang tercantum pada tabel di atas, variabel lingkungan kerja fisik (X2) menunjukkan nilai r Hitung > r Tabel (0,254). Dengan demikian, seluruh pernyataan yang ada dalam kuesioner dapat dikategorikan sebagai valid. Hal ini menunjukkan bahwa kuesioner tersebut dapat digunakan sebagai data yang sah untuk proses penilaian

tabel 4. 11
Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan	r Hitung	r Tabel (5%)	Keputusan
P1	0,854	0,254	Valid
P2	0,892	0,254	Valid
P3	0,893	0,254	Valid
P4	0,878	0,254	Valid
P5	0,861	0,254	Valid
P6	0,902	0,254	Valid
P7	0,865	0,254	Valid
P8	0,805	0,254	Valid
P9	0,862	0,254	Valid
P10	0,853	0,254	Valid

Sumber: data diolah spss versi 26, 2025

Berdasarkan informasi yang tercantum pada tabel di atas, variabel Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan nilai r Hitung > r Tabel (0,254). Dengan demikian, seluruh pernyataan yang ada

dalam kuesioner dapat dikategorikan sebagai valid. Hal ini menunjukkan bahwa kuesioner tersebut dapat digunakan sebagai data yang sah untuk proses penilaian.

Uji Reliabilitas

tabel 4. 15
Hasil Uji Reabilitas Variabel Independen dan Dependen

Variabel	Cronbatch Alpha	Standart Cronbatch Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0,963	0,600	Reliabel
Lingkungan kerja fisik	0,959	0,600	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,963	0,600	Reliabel

Sumber: Data diolah SPSS Versi 26, 2025

Berdasarkan analisis tabel sebelumnya, variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja Fisik (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) terbukti reliabel, dengan nilai Cronbach's Alpha masing-masing >0,600

Uji Normalitas

tabel 4. 16
Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.38268712
Most Extreme Differences	Absolute	.144
	Positive	.144
	Negative	-.104
Test Statistic		.144
Asymp. Sig. (2-tailed)		.004 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai signifikansi (2-tailed) sebesar 0.004 < 0,05. Dengan demikian asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah tidak normal

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi terdapat adanya korelasi antar variabel bebas (Independen Variabel). Uji ini dapat dilakukan dengan melihat nilai Tolerance Value dan Variance Inflation Factor (VIF). Dengan ketentuan berikut:

- a. Jika nilai VIF kurang dari 10 dan nilai tolerance lebih besar dari 0,10 maka tidak ada gejala yang terjadi.
- b. Jika nilai VIF lebih dari 10 dan nilai tolerance kurang dari 0,10 maka terdapat tanda-tanda masalah.

hasil pengujian multikolinearitas dengan menggunakan SPSS versi 26 sebagai berikut:

tabel 4. 17
Hasil Uji Multikolinearitas Dengan Collinieatity Statistics

Model	Coefficients ^a											
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	95,0% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
(Constant)	6.974	2.598		2.685	.009	1.772	12.176					
1 Gaya Kepemimpinan	.424	.100	.429	4.243	.000	.224	.624	.740	.490	.321	.563	1.777
Lingkungan Kerja Fisik	.401	.086	.471	4.665	.000	.229	.572	.755	.526	.353	.563	1.777

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : data diolah oleh SPSS versi 26, 2025

Berdasarkan tabel 4.17 tersebut maka dapat diketahui nilai tolerance variabel Gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik sebesar $0,563 > 0,10$ dan nilai VIF variabel Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Fisik sebesar $1,777 < 10,00$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Fisik tidak terjadi gejala multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

tabel 4. 18
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.910	1.734		3.985	.000
Gaya Kepemimpinan	-.002	.067	-.005	-.030	.977
Lingkungan Kerja Fisik	-.142	.057	-.400	-2.477	.016

a. Dependent Variable: AbsRes

Sumber: data diolah dari SPSS versi 26, 2025

Berdasarkan hasil gambar 4.3 di atas, titik-titik pada grafik *scatterplot* tidak mempunyai Berdasarkan tabel 4.18 tersebut bahwa semua variabel bebas menunjukkan hasil yang tidak signifikan, karena nilai signifikan variabel Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Fisik lebih dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel bebas tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas dalam varian kesalahan.

Uji Autokorelasi

tabel 4. 20
Hasil Uji Autokorelasi Dengan Durbin-Watson (DW Test)

Model	Model Summary ^b				
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.820 ^a	.673	.661	3.44152	1.707

a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja fisik, gaya kepemimpinan

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber: data diolah oleh Spss versi 26,2025

Berdasarkan tabel 4.20, pengujian autokorelasi dengan menggunakan uji Durbin Watson dapat dilihat bahwa nilai Durbin Watson sebesar 1,707 masuk ke dalam interval 1,550 – 2,460 sehingga dapat disimpulkan bahwa data dalam variabel penelitian ini tidak terdapat autokorelasi.

Analisis Regresi Linier

tabel 4. 23
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda
Gaya Kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja Fisik (X2), Kinerja Karyawan (Y)

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	6.974	2.598		2.685	.009
	gaya kepemimpinan	.424	.100	.429	4.243	.000
	lingkungan kerja fisik	.401	.086	.471	4.665	.000

a. Dependent Variable: kinerja karyawan
Sumber : data diolah oleh spss versi 26 , 2025

1. Konstanta sebesar 6,974. Hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel independent yaitu Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Fisik dianggap konstantan maka kinerja karyawan akan positif
2. Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) mempunyai koefisien regresi bernilai positif sebesar 0,424 , maka dengan adanya peningkatan Gaya Kepemimpinan akan semakin meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,424 dengan asumsi variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2) dalam keadaan konstan
3. Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2) mempunyai koefisien regresi bernilai positif sebesar 0,401, maka dengan adanya peningkatan lingkungan kerja fisik akan semakin meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,401 dengan asumsi variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dalam keadaan konstan

Analisis Koefisien Korelasi (r)

tabel 4. 26
Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan Gaya Kepemimpinan(X1) Lingkungan Kerja Fisik (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.820 ^a	.673	.661	3.44152

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

Sumber: data diolah oleh spss versi 26

Berdasarkan hasil analisis koefisien korelasi berganda antara variabel kepemimpinan (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) yang ditunjukkan di atas, diperoleh koefisien korelasi R sebesar 0,820, dan nilai ini terletak dalam rentang 0,75 hingga 0,99. Dari hasil tersebut, bisa disimpulkan bahwa hubungan antara Variabel kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja Fisik (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) tergolong sangat kuat

Analisis Koefisien Determinasi (R²)

tabel 4. 29
Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan Gaya kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja fisik (X2), terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.820 ^a	.673	.661	3.44152

a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja fisik, Gaya kepemimpinan
Sumber: data diolah oleh spss versi 26

Berdasarkan pada hasil pengujian pada table di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,673, maka dapat disimpulkan bahwa variable Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) berpengaruh terhadap variable Kinerja Karyawan sebesar 67,3% sedangkan sisanya sebesar (100-6,73%) = 93,27 %di pengaruhi faktor lain.

Pengujian Hipotesis

tabel 4. 30
Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.531	2.959		3.221	.002
	Gaya Kepemimpinan	.732	.087	.740	8.382	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber : data diolah oleh spss versi 26

Berdasarkan pada hasil uji parsial (Uji t) diatas, variabel Gaya Kepemimpinan (X1) diperoleh t hitung sebesar 8.382 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05 dan derajat kebebasan atau degree of freedom (df) dengan ketentuan $df = n - k$ atau $60 - 2 = 58$. Dari ketentuan tersebut menghasilkan angka t tabel sebesar 2,000. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa t hitung > t tabel (8,382 > 2,000), maka Ha1 diterima yang artinya terdapat pengaruh signifikan antara Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 4.31
Hasil Uji Hipotesis (Uji T) Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.393	2.401		5.577	.000
	Lingkungan Kerja Fisik	.641	.073	.755	8.757	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber : data diolah oleh spss versi 26

Berdasarkan pada hasil uji parsial (Uji t) diatas, variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2) diperoleh t hitung sebesar 8.757 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan derajat kebebasan atau degree of freedom (df) dengan ketentuan $df = n - k$ atau $60 - 2 = 58$. Dari ketentuan tersebut menghasilkan angka t tabel sebesar 2,000. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa t hitung $>$ t tabel ($8,757 > 2,000$), maka H_0 diterima yang artinya terdapat pengaruh signifikan antara Lingkungan Kerja Fisik (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 4.32
Hasil Uji Hipotesis (Uji T) Gaya Kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja Fisik (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model		Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1	(Constant)	6.974	2.598		2.685	.009
	gaya kepemimpinan	.424	.100	.429	4.243	.000
	Lingkungan kerja fisik	.401	.086	.471	4.665	.000

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber data: data diolah oleh spss versi 26

Berdasarkan pada hasil tabel diatas variabel gaya kepemimpinan diketahui bahwa nilai Thitung 4.243 $>$ T tabel 2,000 dengan Tingkat signifikan $0,00 < 0,05$ maka H_1 diterima menandakan bahwa terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pada variabel lingkungan kerja fisik diketahui bahwa nilai Thitung 4.665 $>$ T tabel 2,000 dengan Tingkat signifikan $0,00 < 0,05$ maka H_2 diterima menandakan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan

tabel 4. 33
Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Gaya Kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja Fisik (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1387.738	2	693.869	58.584	.000 ^b
	Residual	675.112	57	11.844		
	Total	2062.850	59			

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja fisik, gaya kepemimpinan

Sumber: data diolah oleh spss versi 26

Berdasarkan pada hasil tabel di atas , dapat diperoleh nilai Fhitung 58.584 $>$ 3,16 dengan Tingkat signifikan $0,00 < 0,05$ dengan demikian H_3 diterima. Artinya secara simultan terdapat pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan .

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Gaya kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan uji hipotesis sebelumnya, didapatkan beberapa kesimpulan sebagai berikut

1. Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). berdasarkan hasil analisis regresi sederhana yang menghasilkan persamaan $Y = 9,531 + 0,732 X1$. Dari hasil uji korelasi sederhana sebesar 0,740, menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara kedua variabel tersebut. Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai R-square sebesar 0,548 atau 5,48 %. Selanjutnya, berdasarkan hasil uji parsial (uji t), diperoleh nilai t hitung 4.243 yang lebih besar dari t tabel 2.000, serta nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, H01 ditolak dan Ha1 diterima, yang berarti terdapat pengaruh signifikan antara Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Hotel Cosmo Amaroossaa Jakarta
2. Lingkungan Kerja Fisik (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) berdasarkan hasil analisis regresi sederhana yang diperoleh persamaan $Y = 13,393 + 0,641 X2$. Dari hasil uji korelasi sederhana sebesar 0,755 menunjukkan hubungan yang kuat antara kedua variabel tersebut. Hasil uji koefisien determinasi didapatkan nilai R-square yaitu 0,569 atau 5,69 %. Selanjutnya, berdasarkan hasil uji parsial (uji t), diperoleh nilai t hitung sebesar 4,665 yang lebih besar dari t tabel 2,000, serta nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian H02 ditolak dan Ha2 diterima, artinya terdapat pengaruh signifikan antara Lingkungan Kerja Fisik (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Hotel Cosmo Amaroossa Jakarta
3. Gaya Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) berdasarkan hasil analisis regresi berganda yang didapat adalah $Y = 6,974 + 0,424 X1 + 0,401 X2$. Dari hasil uji korelasi berganda, diperoleh nilai koefisien korelasi R sebesar 0,820, yang menunjukkan hubungan yang kuat antara variabel-variabel tersebut. Hasil uji koefisien determinasi simultan memberikan nilai R-square sebesar 0,673 atau 6,73%. Selanjutnya, dari hasil uji simultan (uji F), diperoleh nilai Fhitung (58,584) yang lebih besar dari Ftabel (3,16), dengan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu H03 ditolak Ha3 diterima, yang berarti terdapat pengaruh signifikan antara Gaya Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Hotel Cosmo Amaroossa Jakarta

DAFTAR PUSTAKA

- Aden Prawiro Sudarso, R. O. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Politeknik Negeri Jakarta. *Manajemen Kreatif Jurnal (MAKREJU)*, Vol.2, No.2 Mei 2024, 46-59.
- Alam, I. K. (2024). Pengaruh Fasilitas Kantor, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Radar Bogor. *Jurnal Manajemen Vol 11 No 1 Februari 2024*.
- Angela, F. (2025). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Minimarket Di Kota Palembang. *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Manajemen, Vol.3, No.1 Januari 2025*, 64-75.
- Angga, P. (2022). *Manajemen sumber daya manusia*. Widina bhakti persada bandung.
- Arifuddin Arifuddin, A. A. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Sanksi Terhadap Kinerja Pegawai Perum Bulog Sub Divisi Regional II Parepare. *jurnal ilmiah multidisiplin amsir*.

- Budi Syamtoro, N. R. (2024). Pengaruh Strategi Promosi Dan Pelayanan Terhadap Keputusan Pemilihan Jasa Pada PT. Bina Edu Pratama . *Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen, Volume 12, Issue 1, Februari 2024*, 7-10.
- Dudung Hadiwijaya, E. M. (2022). Pengaruh penilaian kerja dan motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan pada perusahaan daerah air minum tirta kerta raharja kabupaten tangerang. *Jurnal Manajemen Bisnis, Vol. 10 I No.2,2022*, 269-273 .
- Eri, S. (2019). Manajemen sumber daya manusia. *Jurnal manajemen pendidikan islam, Volume. 9, No. 2 Agustus 2019* .
- Firmansyah, A. D. (2023). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening pada PT herbivor satu nusa. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen, Volume 12, Nomor 3, Maret 2023*.
- Fitriyansyah D, M. H. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Moladin Digital Indonesia Regional Jakarta . *JORAPI : Journal of Research and Publication Innovation, Vol. 1, No. 4, October 2023*, 1302 - 1311 .
- Gilang bayu kristyan, V. (2024). Pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT CSI indonesia jakarta barat . *Jurnal ilmiah M-progress, Vol 14, No 2 juni 2024*.
- Intan Jilly Roring, B. T. (2023). Analisis perbedaan kinerja pegawai asn dan thl pada dinas pendidikan daerah provinsi sulawesi utara . *Jurnal EMBA, Vol.11 No.4 Oktober 2023*, 1479-1488.
- Intan Jilly Roring, B. T. (2023). Analisis Perbedaan Kinerja Pegawai asn dan thl Pada Dinas Pendidikan daerah provinsi sulawesi utara . *Jurnal EMBA, Vol.11 No.4 Oktober 2023*, 1479-1488.
- Ismoyo, F. D. (2023). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di sumber rizki. *Jurnal Aktualisasi Pengabdian Masyarakat (Akdimas) Vol. 1, No. 1, Juni 2023*, 55-72.
- Kendi Gobel, V. T. (2023). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Transmart Bahu Mall Manado. *Productivity, Vol. 4 No. 1, 2023*.
- Lorenzy jordan kurama, M. s. (2022). Manajemen aset daerah atas tanah milik pemerintah oleh badan pengelola keuangan dan aset daerah kota bitung provinsi sulawsi utara. *Jurnal Administrasi Publik, Vol. VIII (2022)*, 10-16.
- Lutfi Robiansyah, A. S. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kemampuan Beradaptasi Terhadap Disiplin Kerja (Sensus Perangkat Desa Pakemitan di Kecamatan Cikatomas) . *jurnal pusat manajemen, Vol.1 No.2, 2024* , 185-200.
- Luthfi Umamul Husna, B. P. (2024). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. mitra sakti boshe VVIP club yogyakarta . *Jurnal Bintang Manajemen (JUBIMA), Vol.2, No.2 Juni 2024*, 19-28.
- Muhammad Gandung, D. S. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Trans Retail Indonesia (Carrefour) Cabang Ciputat. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan, Juli 2024*, 10.
- Mushiva Pridayanni, K. V. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Rangkasbitung. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis, Vol. 2 No. 1. 2025*, 209-217.
- Novanti Dwi Pangesti, S. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Somp Insurance Indonesia Jakarta Selatan. *Jurnal Operasional Manajemen [JURAMA] Vol.2. No.1 Februari-April 2025*, 166-174.

- Panggabean, A. O. (2025). pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT.dipo international pahala otomotif. *Jurnal Manajemen Lancang Kuning, Vol. 3. No.2, April 2025*, 104-112.
- Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kemampuan Beradaptasi Terhadap Disiplin Kerja (Sensus Perangkat Desa Pakemitan di Kecamatan Cikatomas). (2024). *Jurnal pusat manajemen, Vol.1 No.2, 2024*, 185-200.
- Samuel Ojahan, M. A. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Security PT. Trimegah Bagun Persada, Tbk. *Jurnal Media Wahana Ekonomika, Vol. 22 No.2, Juli 2025* .
- Santun Sadipa Setiawan, I. J. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Cikarang Utara Kabupaten Bekasi. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis, Vol. 1, No. 2, 2024*, 157-164.
- Shohibatul Azizah, N. I. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT bisma narendra di cibitung . *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen, Vol.2, No.8 Agustus 2024*, 649-662.
- Sigit Santosa, P. P. (2020). PENGARUH KOMUNIKASI PEMASARAN TERHADAP LOYALITAS PELANGGAN DI GAMEFIELD HONGKONG LIMITED. *Jurnal Bisnis dan Pemasaran, Volume 10, Nomor 1, Maret 2020*.
- Sinambela, P. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Sinar grafika offset.
- Surti wardani, D. m. (2022). Analisis budaya organisasi pada panti rehabilitasi mental primaguna di serpong tangerang selatan . *Scientific journal of reflection : economic, accounting management and business , vol 5 no 3 july 2022*.
- Susanti, N. H. (2020). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT SAT nusapersada tbk. *jurnal ilmiah*.
- Suwarsa, T. (2021). Pengaruh pajak restoran dan pajak hotel terhadap pendapatan asli daerah kota padang sidempuan periode 2018-2020. *jurnal akuntansi, Vol. 14 No. 2 2021*.
- Tamara Agina, S. N. (2025). pengaruh pengembangan sumber daya manusia, gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap prestasi kerja aparatur sipil negara pada kantor kementerian agama kota bengkulu. *journal of multidisciplinary research, Vol. 1 No. 2 Januari 2025*, 77 – 84.
- Viola, E. M. (2023). Pengaruh harga, promosi, dan word of mouth terhadap minat pembelian konsumen mobil honda PT. Istana Deli Kejayaan (IDK2) Medan. *Jurnal Bisnis dan Manajemen (JBM), Volume 1, No. 2, Oktober 2023*.