

PENGARUH KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA, DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI HOTEL LIBERTA KEMANG JAKARTA

Ayu Yulianti Putri¹, La Mani²

^{1,2} Bina Nusantara University

Email Korespondensi: ayu.putri004@binus.ac.id

Artikel History:

Artikel masuk: 31/12/2022

Artikel revisi: 06/01/2023

Artikel diterima: 07/01/2023

Keywords:

Leadership, Work Environment, Work Communication, Employee Performance

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja, dan komunikasi terhadap kinerja pegawai di Hotel Liberta Kemang. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian Kuantitatif dengan metode penelitian berupa pengumpulan data menggunakan kuesioner. Model analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Pemilihan sampel dilakukan dengan cara sampling jenuh. Adapun sampel tersebut berjumlah 30 responden, dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil uji regresi menunjukkan bahwa 70,5% faktor-faktor kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kepemimpinan, lingkungan kerja dan komunikasi sedangkan sisanya 29,5% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Sedangkan hasil uji F menunjukkan bahwa secara simultan kepemimpinan, lingkungan kerja dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan hasil analisis yaitu nilai $F_{hitung} (24,076) > F_{tabel} (2,980)$. Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan menunjukkan hasil analisis thitung (0,271) dan variabel lingkungan kerja menunjukkan hasil analisis thitung (0,463) dimana $t_{hitung} (2,055)$ maka secara parsial kedua variabel tersebut tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Hotel Liberta Kemang. Adapun variabel komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Hotel Liberta Kemang dengan nilai hasil analisis thitung (5,052). Variabel yang dominan mempengaruhi kinerja pegawai di Hotel Liberta Kemang adalah komunikasi dengan nilai sebesar 0,764.

ABSTRACT

The goal of this study was to identify and evaluate how communication, work environment, and leadership styles affected employee performance at Hotel Liberta Kemang. Utilizing questionnaires to collect data, quantitative research is the sort of study being conducted. Multiple linear regression analysis is the method for data analysis. Saturated sampling is used for sample selection. Using multiple linear regression analysis, the sample size is 30 respondents. According to the results of the regression test, leadership, interpersonal relationships, and communication may account for 70.5% of performance factors, while other components not covered in this study can account for the remaining 29.5%. While the F test results demonstrate that leadership, workplace relationships, and communication all significantly impact employee performance, the study revealed that the value of F count (24.076) > F table (2,980). The t-test results show that the leadership variable exhibits the results of the analysis of the t count (0.271), and the work environment variable exhibits the results of the analysis of the t count (0.463), where the t table (2.055) then partially the second variable has no significant effect on employee performance at Hotel Liberta Kemang. With the value of the analytical result t count, the communication variable at Hotel Liberta Kemang significantly affects worker performance (5.052). With a rating of 0.764, communication is the main factor determining employee performance at Hotel Liberta Kemang.

INTRODUCTION

Perkembangan usaha dalam sektor akomodasi saat ini sedang meningkat sejak meredanya pandemi Covid-19 yang terjadi hampir di seluruh dunia, terutama di Indonesia. Usaha akomodasi telah menyebar di tiap sudut di wilayah Indonesia, diantaranya adalah hotel. Pada paruh kedua abad ke-20, sektor perhotelan dan khususnya sektor perhotelan menjadi salah satu sektor ekonomi global yang paling signifikan dan berkembang begitu pesat (Paiva, Reis, and Lourenço 2016).

Ada sejumlah fenomena yang terjadi, seperti masalah besar yang dimiliki organisasi, seperti kesalahan manajerial atau kesalahan operasional yang menyebabkan perusahaan menjadi kurang produktif atau berhenti sama sekali, menyebabkan banyak pekerjaan ditunda dan banyak kerugian yang harus dikeluarkan. Ini lebih sering merupakan hasil dari individu yang memenuhi syarat dan kurangnya fokus pada pertumbuhan pribadi melalui saluran seperti pendidikan dan pelatihan. Ini berarti bahwa agar sumber daya manusia dalam organisasi menjadi sesempurna mungkin, mereka harus menerima instruksi dan pelatihan terbaik pada tingkat profesional.

Hotel yang dapat memberi klien layanan berkualitas tinggi akan bertahan. Namun, jika kualitas layanan tidak terjaga, kepuasan pelanggan akan menurun. Kualitas kamar harus didukung selain layanan yang luar biasa. Pemenuhan dan kepuasan pelanggan terhadap layanan, khususnya, menetapkan standar untuk keberhasilan industri perhotelan. Terkait masalah kualitas pelayanan, terdapat lima dimensi yang dikategorikan sebagai penurunan kualitas pelayanan yang sangat signifikan terhadap kepuasan pelanggan, diantaranya yakni tangibles, reliability, responsiveness, assurance, dan empathy (Ali, Fadel Saleh, et al. 2021) Ada kebutuhan akan strategi yang dapat diterapkan untuk menghasilkan sumber daya manusia hotel yang luar biasa dan berkualitas tinggi. Sebelum menerapkan strategi manajemen untuk peningkatan kualitas layanan, penting untuk memahami dari mana klien berasal dan tingkat kepuasan apa yang mereka harapkan (Ali, Gardi, et al. 2021).

Kualitas kerja dibutuhkan untuk memberikan pelayanan yang baik untuk pelanggan. Oleh sebab itu, pelanggan memiliki harapan yang tinggi dan membutuhkan kualitas dan layanan yang baik (Akoi and Yesiltas 2020). Berdasarkan pengamatan yang dilakukan oleh peneliti dengan salah satu karyawan Liberta Hotel Kemang, ada kemungkinan bahwa kepemimpinan yang efektif, lingkungan kerja yang positif, dan komunikasi karyawan yang efektif terkait dengan keberhasilan kinerja karyawan. Karyawan di Liberta Hotel Kemang menyatakan bahwa ada masalah dengan gaya kepemimpinan yang tidak memuaskan menurut pendapat staf. Dimana pegawai merasa pemimpin kurang jelas dalam berkomunikasi dan terkadang memperlakukan beberapa pegawai secara spesial. Komunikasi antar pegawai pun dinilai kurang memuaskan karena sering terjadi miss communication di tempat kerja.

Tidak diragukan lagi, karyawan yang bekerja untuk suatu organisasi harus mengatasi berbagai hambatan untuk memberikan upaya terbaik kepada organisasi dan mereka yang membutuhkan. Penilaian kinerja merupakan konstruk yang signifikan untuk mencapai hasil yang positif, serta menjadi modal manusia menuju untuk pencapaian kinerja tinggi dari karyawan (Eyoun et al. 2020). Begitu pula dengan kinerja karyawan di Liberta Hotel Kemang. Terdapat salah satu strategi untuk meningkatkan prestasi pekerja ialah memberi perhatian kepada elemen tempat kerja. Hotel sebagai tempat kerja harus menawarkan ruang kerja yang nyaman dan ramah yang dapat memotivasi karyawan untuk menghasilkan pekerjaan yang berkualitas. Penyediaan lingkungan kerja yang menyenangkan akan dapat meningkatkan kepuasan karyawan untuk tugas-tugas yang diselesaikan dan menawarkan kesan yang kuat kepada karyawan bahwa mereka pada akhirnya akan memiliki kinerja yang baik.

Para peneliti di Liberta Hotel Kemang telah mengamati bahwa tempat kerja di sana tidak mendorong kerja sama antara supervisor, bawahan, dan individu yang memegang status posisi yang sama. Seperti adanya perlakuan spesial antara pemimpin dan bawahan tertentu, staf yang tidak melakukan pekerjaan dengan baik namun tidak ada teguran dari pihak manajemen mengakibatkan rasa iri terhadap

karyawan lain. Rasa iri antar karyawan ini menimbulkan lingkungan kerja yang kurang nyaman untuk beberapa karyawan.

Adanya kekurangan inisiatif dalam melakukan pekerjaan bagi beberapa karyawan, dan kurangnya komunikasi antar karyawan menjadi hal yang cukup mengganggu alur pekerjaan di Liberta Hotel Kemang. Dengan melakukan penelitian ini diharapkan apa yang mempengaruhi kinerja pegawai yang kurang inisiatif dan kurang komunikasi tersebut diharapkan bisa terjawab. Dalam upaya untuk meningkatkan kinerja masa depan dan untuk mengidentifikasi unsur-unsur yang mempengaruhi kinerja staf di Liberta Hotel Kemang, maka rumusan masalah penelitian yaitu 1) Apakah kepemimpinan, lingkungan kerja, dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Liberta Hotel Kemang? 2) Apakah kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Liberta Hotel Kemang? 3) Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Liberta Hotel Kemang? 4) Apakah komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Liberta Hotel Kemang.

LITERATURE REVIEW

Kepemimpinan

Profesional di perusahaan menggunakan filosofi kepemimpinan yang berbeda secara signifikan memengaruhi hubungan antara karyawan dan pemimpin dan juga efisiensi kerja karyawan (Beauty and Aigbogun 2022). Kepemimpinan mencakup komunikasi dan membimbing anggota tim, memberdayakan, mendorong dan Memotivasi mereka untuk rajin bekerja untuk mencapai tujuan organisasi yang ditargetkan (Beauty and Aigbogun 2022). Seorang pemimpin yang sukses mengakui nilai pekerja dalam mencapai tujuan organisasi dan peran penting yang dimainkan motivasi karyawan dalam mencapai tujuan tersebut (Veliu et al. 2017).

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah pengaturan di mana individu berkolaborasi untuk mencapai tujuan perusahaan. Sistem, prosedur, struktur, alat, dan segala sesuatu

yang berinteraksi dengan orang-orang dan berdampak pada seberapa baik kinerja mereka termasuk dalam hal ini (Kuruparensothynathan and Maryselesteena. 2016).

Karyawan membutuhkan tempat kerja yang menyenangkan karena akan berdampak pada kualitas pekerjaan mereka. setelah pekerja mengalami lingkungan kerja yang menyenangkan, maka mereka menjadi lebih berdedikasi pada tugas yang diberikan yang pada akhirnya meningkatkan kinerja mereka (Zhenjing et al. 2022).

Komunikasi

Komunikasi adalah Komunikasi adalah kunci utama untuk menyatukan orang di suatu tempat untuk menjadikannya sebagai tempat kerja (Kuruparensothynathan and Maryselesteena. 2016). Aspek komunikasi manajemen yang efektif, seperti frekuensi tinggi, keterbukaan dan akurasi, umpan balik kinerja, dan kecukupan informasi tentang kebijakan dan prosedur organisasi, berhubungan positif dengan kinerja karyawan (Neves and Eisenberger 2012).

Kinerja Pegawai

Bagi perusahaan komersial untuk memaksimalkan penggunaan sumber daya manusia dan meningkatkan keberhasilan organisasi, sistem manajemen kinerja karyawan yang efisien sangat penting (Pradhan and Jena 2017). kinerja dan produktivitas karyawan yang baik pertumbuhan penting untuk menstabilkan ekonomi; untuk meningkatkan standar hidup yang lebih baik, untuk tumbuh menaikkan upah yang lebih tinggi, dan untuk meningkatkan arang yang tersedia untuk dikonsumsi (Ghebreorgis and Ph 2018).

METODE

Penelitian kuantitatif menggunakan metodologi deskriptif digunakan dalam penelitian ini. Memproses, menganalisis, menafsirkan, dan menerbitkan hasil penelitian adalah semua aspek pendekatan kuantitatif. Dalam survei dan penelitian eksperimental, adalah layak untuk menggunakan pendekatan khusus untuk memilih populasi dan sampel, membuat keputusan taktis, melakukan penyelidikan, mengumpulkan dan menganalisis data, menyajikan temuan, menawarkan

interpretasi, dan membuat makalah penelitian yang sesuai untuk topik tersebut (Creswell 2009).

Dalam penelitian ini, dua jenis data yang berbeda digunakan: data primer dan data sekunder. Untuk menyelesaikan penelitian ini, peneliti menggabungkan informasi yang dikumpulkan dengan data primer menggunakan berbagai teknik pengumpulan data, termasuk kuesioner, wawancara, dan metode observasi. Sebaliknya, Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini ditemukan melalui penelitian online atau buku.

Kuesioner adalah salah satu metode yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengumpulkan data. Dalam penelitian ini, para peneliti meminta responden yang bertindak sebagai sampel studi secara langsung untuk mengumpulkan tanggapan mereka. Populasi pada penelitian kali ini yaitu para karyawan di Hotel Liberta Kemang, Jakarta. Jumlah karyawan berdasarkan info dari pihak manajemen Hotel Liberta Kemang, Jakarta adalah 30 karyawan. Akibatnya, 30 orang dipilih oleh para peneliti sebagai populasi penelitian untuk penelitian ini. Dalam penelitian ini, sampel jenuh digunakan karena tidak banyak tamu atau anggota staf di hotel. Dengan menggunakan sampel populasi, pengambilan sampel jenuh adalah teknik pengambilan sampel. Hal ini sering dilakukan ketika generalisasi dengan kesalahan kecil atau ukuran sampel kecil dicari.

Penelitian yang mengumpulkan data menggunakan kuesioner harus diperiksa untuk memastikan keakuratan informasi. Tes ini mencoba untuk menetapkan validitas dan ketergantungan instrumen yang digunakan. Karena keakuratan data yang dikumpulkan akan menentukan standar temuan penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji validitas dilakukan untuk menentukan keakuratan alat ukur yang dapat menangkap objek yang diukur. Kolom yang terlihat adalah item yang dikoreksi-kolom korelasi Total, yang dapat digunakan untuk menentukan validitas Satu set data. Dikatakan valid jika $r_{hitung} > 0,3$. Berdasarkan hasil pengujian, semua

pernyataan yang dibuat mengenai faktor kepemimpinan, lingkungan kerja, komunikasi, dan kinerja karyawan adalah valid dan dapat digunakan dalam pengujian di masa depan.

Dapat disimpulkan dari pengujian yang telah dilakukan bahwa semua hal dalam pernyataan tentang faktor kepemimpinan, lingkungan kerja, komunikasi, dan kinerja karyawan adalah benar dan dapat diterapkan pada pengujian berikutnya.

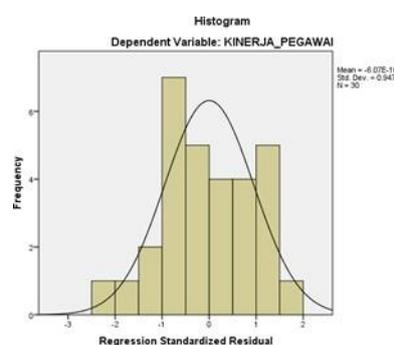
Tujuan dari uji reliabilitas ialah untuk memastikan seberapa besar alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan untuk menjalani pengujian berulang. Jika memiliki koefisien reliabilitas, juga dikenal sebagai alpha Cronbach sebesar minimal 0,6 dan dianggap dapat diandalkan. Berdasarkan hasil perhitungan yang dibuat menggunakan SPSS untuk setiap variabel dengan nilai lebih besar dari 0,6, dapat dikatakan bahwa semua instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dapat dipercaya (reliable) untuk pengujian lebih lanjut.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Setelah uji kualitas data dilakukan dan hasilnya valid dan layak untuk digunakan uji selanjutnya. Dalam penelitian ini, terdapat tiga uji yang akan dijalankan; (1) uji normalitas, (2) uji multikolinieritas dan (3) uji heteroskedastisitas.

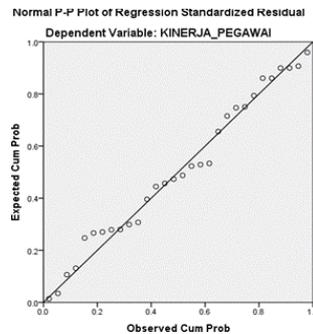
a) Uji normalitas

Pendekatan histogram, pendekatan p-plot, atau pendekatan Kolmogorov-Smirnov semuanya dapat digunakan untuk melakukan tes ini. Jika nilai Asymp Sig (2-tailed) > tingkat aktual ($\alpha = 5\%$), data residual dianggap terdistribusi normal menurut analisis Kolmogorov Smirnov. Gambar di bawah ini menunjukkan hasil uji normalitas berbasis histogram yang diterapkan dalam penelitian ini.



Hasil Uji Normalitas (Histogram)

Data didistribusikan secara teratur, seperti yang terlihat oleh histogram di atas. Hal ini ditunjukkan oleh fakta bahwa baik sisi kanan maupun kiri gambar histogram tidak miring, menunjukkan bahwa model regresi harus digunakan untuk memperkirakan kinerja karyawan.



Hasil Uji Normalitas (P-Plot)

Gambar yang disebutkan di atas menunjukkan bagaimana titik-titik dekat dengan garis dan turun diagonal. Model regresi dan data dengan distribusi normal sehingga layak untuk digunakan..

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.90562245
Most Extreme Differences	Absolute	.102
	Positive	.098
	Negative	-.102
Kolmogorov-Smirnov Z		.558
Asymp. Sig. (2-tailed)		.915

a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.

Berdasarkan tabel diatas, hasil uji normalitas Kolmogorov-Smirnov ditunjukkan data residu yang dianggap terdistribusi normal ketika Asymptp Sig (2-tailed) > 0,05.

Uji multikolinieritas

Untuk memastikan apakah variabel independen berkorelasi atau tidak, digunakan uji multikolinieritas. Multikolinieritas dapat diidentifikasi dengan menghitung nilai Tolerance atau Variance Inflation Factor (VIF). Jika nilai toleransi atau VIF lebih dari 0,1, multikolinieritas tidak terjadi. Hasil tes multikolinieritas ditampilkan di bawah ini bersama dengan faktor inflasi toleransi dan varians (VIF).

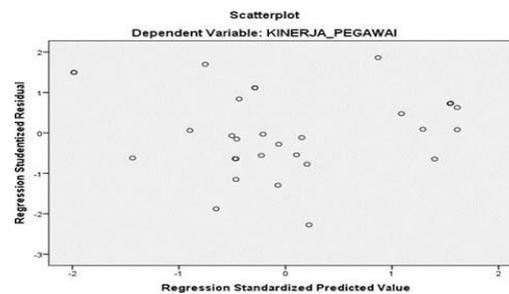
	Collinearity Statistics			
	Tolerance		Vif	
	Hasil	Simpulan	Hasil	Simpulan
Kepemimpinan	0,436	>0,1	2,294	<10
Lingkungan Kerja	0,264	>0,1	3,791	<10
Komunikasi	0,445	>0,1	2,249	<10

Sumber: Hasil Penelitian 2021 (data diolah)

Hasil SPSS untuk tingkat tolerance di atas 0,1 atau nilai VIF di bawah 10 dapat diamati dari data di atas. Dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas atau korelasi antara variabel independen.

Uji Heteroskedastisitas

Salah satunya adalah melakukan uji heteroskedastisitas sambil mengamati pola gambar scatter plot. Dengan memeriksa pola scatterplots, penulis di bawah ini menjelaskan hasil tes heteroskedastisitas.



Pola scatterplot di atas menunjukkan bagaimana titik-titik tersebar secara random, tanpa pola yang dapat dilihat dan di atas atau di bawah nol pada sumbu Y. Karena tidak ada heteroskedastisitas dalam model regresi, mereka harus digunakan untuk meramalkan kinerja tugas berdasarkan input variabel independen.

Hasil Uji Hipotesis

Tabel koefisien disediakan dalam tabel di bawah ini sebagai hasil dari perhitungan dan pemrosesan data menggunakan *Program For Social Science (SPSS)*. Persamaan regresi linier berganda adalah salah satu kesimpulan yang dapat dibuat dari tabel.

Tabel di bawah ini menunjukkan tabel koefisien yang diperoleh Social Science (SPSS). Banyak kesimpulan dapat dibuat dari tabel, salah satunya adalah persamaan regresi linier berganda.

Hasil Uji Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	6,433	3,105		2,072	0,048		
1 Kepemimpinan (X1)	0,096	0,356	0,041	0,271	0,788	0,436	2,294
LINGKUNGAN_KERJA (X2)	0,12	0,26	0,091	0,463	0,647	0,264	3,791
KOMUNIKASI (X3)	0,686	0,136	0,764	5,052	0	0,445	2,249

Dependent Variable: Kinerja_Pegawai(Y)

Dengan melihat nilai koefisien unstandardized di atas, persamaan regresi linier berganda yang dihasilkan dari penelitian ini dapat dibentuk sebagai berikut : $Y = 6,433 + 0,096 X1 + 0,120 X2 + 0,686 X3$

Yang berarti bahwa :

a. Konstanta 6,433 menunjukkan bahwa variabel kinerja pegawai hanya 6,433 ketika variabel untuk kepemimpinan, lingkungan kerja, dan komunikasi semuanya dianggap nol.

b. Kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,096 jika variabel kepemimpinan telah tumbuh sebesar satu unit sedangkan variabel lingkungan kerja dan komunikasi diharapkan tetap stabil, sesuai dengan koefisien regresi variabel kepemimpinan, yang diperoleh nilai 0,096.

c. Koefisien regresi variabel lingkungan kerja diperoleh nilai 0,120, variabel lingkungan kerja meningkat satu unit sedangkan variabel kepemimpinan dan komunikasi diharapkan tetap stabil, kinerja karyawan juga akan meningkat sebesar 0,120. Hal ini dikarenakan.

d. Kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,686 jika variabel komunikasi meningkat sebesar satu unit sedangkan variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja diharapkan tetap stabil, sesuai dengan koefisien regresi variabel komunikasi, yang diperoleh nilai 0,686.

2) Hasil Uji F (Uji Simultan)

Tujuan dari Uji F, sering disebut sebagai tes simultan, adalah untuk menentukan sejauh mana semua faktor independen (dalam contoh ini, gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja) secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen (dependen). Tabel Anova di bawah ini menunjukkan temuan uji F yang digunakan dalam penelitian ini.

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	292.556	3	97.519	24.076	.000 ^b
Residual	105.311	26	4.050		
Total	397.867	29			

Menurut dari tabel di atas bahwa hasil tes Fhitung setelah diproses dengan SPSS identik dengan 24.076. Nilai tabel saat ini terlihat di tabel nilai. 2.980 adalah nilai untuk distribusi F. Dimana nilai Fhitung = 24,076 lebih besar dari Ftabel =2,980. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen kepemimpinan, tempat kerja, dan komunikasi memiliki dampak yang cukup besar terhadap kinerja karyawan di hotel Liberta Kemang.

3) Koefisien Determinasi

Ketika variabel independen diakui memiliki dampak pada seberapa baik kinerja karyawan di hotel Liberta Kemang, tingkat dampak tersebut dapat ditentukan dengan melihat hasil perhitungan ringkasan tabel model yang dihasilkan oleh Program For Social Science (SPSS), seperti yang ditunjukkan pada contoh di bawah ini.

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.858 ^a	.735	.705	2.013

a. Predictors: (Constant), KOMUNIKASI(X3), KEPEMIMPINAN(X1),

Menurut tabel di atas, nilai R Square yang disesuaikan adalah 0,705, atau 70,5%. Hal ini menunjukkan bahwa tiga variabel independen; kepemimpinan, lingkungan kerja, dan komunikasi mempengaruhi kinerja karyawan di hotel Liberta Kemang sebesar 70,5%, dengan faktor tambahan yang tidak dipertimbangkan dalam penelitian ini menyumbang 29,5% sisanya dari pengaruh.

4) Hasil Uji T

Persyaratan terakhir adalah melakukan uji t, juga disebut sebagai tes parsial. Uji t berusaha untuk menentukan efek parsial atau individu variabel independen pada variabel dependen, sedangkan Uji F berusaha untuk menentukan efek secara keseluruhan. Oleh karena itu, akan memungkinkan untuk meneliti bagaimana temuan penelitian ini tentang pengaruh kepemimpinan, tempat kerja, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan di hotel Liberta. Kemang. Dengan memeriksa nilai uji T dan sig. disini, dimungkinkan untuk melihat temuan uji T yang digunakan dalam penelitian ini pada tabel koefisien 4.15 di atas. Replika tabel ditunjukkan di bawah ini untuk informasi lebih lanjut.

Untuk menentukan apakah H0 dan H1 diterima atau ditolak, nilai perhitungan yang dimaksud dapat dibandingkan dengan nilai tabel pada tingkat signifikansi 5% (=0,05). Nilai ttable pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha =0,05$) adalah 2,055. Berikut ini dapat disimpulkan dari perbandingan hitungan dan ttable:

a. Secara parsial kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Hotel Liberta Kemang karena thitung (0,271) < ttable (2,055) serta nilai signifikansinya di atas 0,05.

b. Secara parsial lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Hotel Liberta Kemang karena thitung (0,463) < ttabel (2,055) serta nilai signifikansinya diatas 0,05.

c. Secara parsial komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja di Hotel Liberta Kemang karena thitung (5,052) > ttabel (2,055) serta nilai signifikansinya dibawah 0,05.

5) Pengaruh Dominan

Nilai koefisien standar Beta, yang ditampilkan pada tabel 4.15 di atas, dapat digunakan untuk mengidentifikasi faktor-faktor independen yang memiliki pengaruh paling menonjol pada variabel dependen. Variabel komunikasi yang memiliki koefisien Standardized Beta sebesar 0,764 merupakan variabel bebas dengan nilai tertinggi pada tabel, menunjukkan bahwa ia memiliki pengaruh terbesar terhadap kinerja Hotel Liberta Kemang.

PEMBAHASAN

Menurut temuan penelitian, variabel kepemimpinan tidak memiliki dampak yang nyata terhadap produktivitas staf di hotel Liberta Kemang. Hal ini berdasarkan hasil SPSS yang menunjukkan bahwa nilai thitung sebesar 0,271 sedangkan nilai ttabel nya adalah 2,055. Dimana ini berarti nilai thitung < ttabel atau $0,271 < 2,055$. Serta nilai signifikansi nya diatas 0,05 yaitu 0,788. Ini artinya karyawan setuju kepemimpinan memiliki dampak terhadap kinerja karyawan namun setelah dilakukan survey ternyata kepemimpinan tidak terlalu berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Seorang pemimpin adalah seseorang yang dapat memotivasi dan membujuk orang untuk menyelesaikan tugas. Kemampuan pemimpin untuk menginspirasi semua anggota tim untuk bekerja menuju tujuan yang sama menentukan apakah suatu organisasi berhasil atau gagal. Besar kemungkinan bahwa pemimpin di Hotel Liberta Kemang tidak terlalu berkaitan langsung dengan para pegawai nya sehingga pegawai sudah paham alur pekerjaan mereka dan bekerja sesuai SOP yang sudah ditetapkan tanpa adanya arahan maupun perintah langsung dari pimpinan. Sehingga pegawai bisa dengan leluasa mengerjakan dan menyelesaikan tugas nya. Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan karna pegawai bisa mencapai hasil yang di inginkan sesuai dengan target tanpa bergantung kepada pemimpin.

Berdasarkan penelitian terhadap variabel lingkungan kerja, temuan SPSS menunjukkan bahwa nilai perhitungan adalah 0,463, yaitu kurang dari nilai tabel sebesar 2,055. Karena itu, faktor-faktor yang mempengaruhi tempat kerja tidak secara signifikan mempengaruhi seberapa baik kinerja karyawan. Kinerja tidak terpengaruh oleh aspek tempat kerja pegawai kemungkinan besar disebabkan karena umumnya pegawai menilai bahwa lingkungan kerja di Hotel Liberta Kemang sudah cukup baik sehingga permasalahan mengenai lingkungan kerja tidak terlalu berpengaruh. Dan juga di Hotel Liberta Kemang terdapat kemungkinan bahwa mereka tidak terlalu mementingkan lingkungan kerja melainkan lebih memperhatikan variabel lain seperti komunikasi. Hal inilah yang menyebabkan kinerja karyawan di hotel Liberta Kemang sangat dipengaruhi oleh variabel komunikasi. Terjadinya angka yang dapat diabaikan ini menunjukkan bahwa Apakah lingkungan kerja di hotel Liberta lebih baik atau tidak, itu tidak akan secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan, karena efeknya pada kinerja karyawan hanya marjinal dan memiliki sedikit pengaruh terhadapnya.

Selain itu, ada faktor-faktor terkait komunikasi yang mempengaruhi seberapa baik kinerja anggota staf hotel Liberta Kemang. Hal ini berdasarkan hasil uji menggunakan SPSS yang memiliki nilai thitung sebesar 5,052 dimana nilai ini lebih besar dari ttabel yaitu 2,055. Adanya pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai ini sejalan dengan apa yang dikemukakan beberapa pegawai di Hotel Liberta Kemang bahwa komunikasi antar pegawai yang kurang baik.

SIMPULAN

Dengan penjelasan yang telah diuraikan di atas dan hasil analisis data dan interpretasi yang dinyatakan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa 1) secara simultan kepemimpinan, lingkungan kerja dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Hotel Liberta Kemang. 2) Secara parsial kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Hotel Liberta Kemang. 3) Secara parsial lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Hotel Liberta Kemang. 4) Secara parsial komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Hotel Liberta Kemang.

DAFTAR PUSTAKA

- Akoi, Shwana Mohammed, and Mehmet Yesiltas. 2020. "The Impact of Human Resource Development (Hrd) Practices on Organizational Performance: The Mediating Role of Human Capital." *Revista de Cercetare Si Interoentie Sociala* 70:90–118. doi: 10.33788/rcis.70.7.
- Ali, Bayad Jamal, Pakzad Fadel Saleh, Shwana Akoi, Aram Ahmed Abdulrahman, Awezan Shamal Muhamed, Halwest Nowzad Noori, and Govand Anwar. 2021. "Impact of Service Quality on the Customer Satisfaction: Case Study at Online Meeting Platforms." doi: 10.22161/ijebm.5.2.
- Ali, Bayad Jamal, Bayar Gardi, Baban Jabbar Othman, Shahla Ali Ahmed, Burhan Ismael, Pshdar Abdalla Hamza, Hassan Mahmood Aziz, and Bawan Yassin Sabir. 2021. "Hotel Service Quality : The Impact of Service Quality on Customer Satisfaction Hotel Service Quality : The Impact of Service Quality on Customer Satisfaction in Hospitality." (May). doi: 10.22161/ijebm.5.3.2.
- Beauty, Masevo, and Osaro Aigbogun. 2022. "Effects of Leadership Styles on Employee Performance: A Case Study of Turnall Holdings LTD, Harare." *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences* 12(1). doi: 10.6007/ijarbss/v12-i1/12037.
- Creswell, John W. 2009. "Table of Contents PART I - Preliminary Considerations."
- Eyoun, Khalid, Han Chen, Baker Ayoun, and Aahed Khelifat. 2020. "International Journal of Hospitality Management The Relationship between Purpose of Performance Appraisal and Psychological Contract : Generational Differences as a Moderator." 86(December 2019). doi: 10.1016/j.ijhm.2020.102449.
- Ghebregiorgis, Fitsum, and D. Ph. 2018. "Factors Influencing Employee Performance in Hotel-A Comparative Study of Government and Privately Owned Hotels in Eritrea." 5(11):1–9.
- Kuruparensothynathan, Prathayini, and V. Maryselesteena. 2016. "IMPACT OF WORKING ENVIRONMENT ON EMPLOYEES' PERFORMANCE: AN EMPIRICAL STUDY OF INSURANCE COMPANIES The Green Roles of HR Professionals: Green Human Resource Management Perspective View Project

IMPACT OF WORKING ENVIRONMENT ON EMPLOYEES' PERFORMANCE:
AN EMPR." doi: 10.13140/RG.2.2.12235.54563.

- Neves, Pedro, and Robert Eisenberger. 2012. "Management Communication and Employee Performance: The Contribution of Perceived Organizational Support." *Human Performance* 25(5):452-64. doi: 10.1080/08959285.2012.721834.
- Paiva, Inna Sousa, Paulo Reis, and Isabel Costa Lourenço. 2016. "Research in Hospitality Management and Accounting: A Research Synthesis and Analysis of Current Literature and Future Challenges." *Problems and Perspectives in Management* 14(4):83-91. doi: 10.21511/ppm.14(4).2016.10.
- Pradhan, Rabindra Kumar, and Lalatendu Kesari Jena. 2017. "Employee Performance at Workplace: Conceptual Model and Empirical Validation." *Business Perspectives and Research* 5(1):69-85. doi: 10.1177/2278533716671630.
- Veliu, Liridon, Mimoza Manxhari, Visar Demiri, and Liridon Jahaj. 2017. "Social Sciences THE INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE S ON EMPLOYEE ' S PERFORMANCE." 31(2):59-69.
- Zhenjing, Gu, Supat Chupradit, Kuo Yen Ku, Abdelmohsen A. Nassani, and Mohamed Haffar. 2022. "Impact of Employees' Workplace Environment on Employees' Performance: A Multi-Mediation Model." *Frontiers in Public Health* 10. doi: 10.3389/fpubh.2022.890400.
- Nilawati, S. (2020). Pengaruh Budaya Kaizen Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Surya Toto Indonesia. *Dynamic Management Journal*, 3(2).
- Dadang, D., & Heriyanto, F. (2020). PENGARUH BRIEFING KERJA DAN PERAN SUPERVISOR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. GMF AEROASIA Tbk. *Dynamic Management Journal*, 4(1).
- Lestari, S. D., & Emi, E. (2021). PENGARUH CAREER PATH DAN AMBIGUITAS PERAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT WIJAYA ANUGERAH CIPTA OPTIMA. *Dynamic Management Journal*, 5(2), 83-93.
- Priyatna, E. H. (2021). PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN BALARAJA. *Dynamic Management Journal*, 5(1), 78-87.