

*The Influence of Leadership Style, Job Design, and Work Environment to the Employees Performance at Putu Bali Villa Petitenget*

**Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Desain Pekerjaan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Putu Bali Villa Petitenget**

**Kadek Dwi Merlina Yani<sup>1</sup>, R. Tri Priyono Budi Santoso<sup>2\*</sup>, Yeyen Komalasari<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup>Manajemen, Universitas Dhyana Pura, Bali, Indonesia

(\*) Corresponding Author: [budisantoso@undhirabali.ac.id](mailto:budisantoso@undhirabali.ac.id)

**Article info**

**Keywords:**

*Leadership Style, Job Design, Work Environment, Employee Performance*

**Abstract**

*Putu Bali Villa Petitenget is one of a tourism company facing problem regarding the employee performance triggered by poor of leadership style, work design, and less comfortable work environment. The sampling used is a saturated sample, with 30 people in total sample. Data analysis uses Descriptif Analysis, Validity and Reliability Test, Classical Assumption Test, Partial and Multiple Correlation Analysis, Multiple Linear Regression, Determination Analysis, T-test and F-test Analysis. The result showed partially and simultaneously leadership style, job design, and work environment had a positive and significant effect on employee performance with  $b_1X_1 = 0.831$  and  $t - test = 6.27$ ,  $b_2X_2 = 0.702$  and  $t - test = 6.99$ ,  $b_3X_3 = 0.881$  and  $t - test = 5.85$ . Simultaneously the result is by multiple regression analysis  $Y = 2.693 + 0.831X_1 + 0.702X_2 + 0.881X_3$ . In addition F test ( $F_{test} = 58,34 > F_{table} = 2.98$ ). Moreover, through multiple determination analysis, contributed 85.6% to employee performance.*

**Kata kunci:**

*Gaya Kepemimpinan, Desain Pekerjaan, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan*

**Abstrak**

Putu Bali Villa Petitenget adalah perusahaan yang bergerak di bidang pariwisata, namun terdapat permasalahan mengenai kinerja karyawan yang dipicu oleh kurang baiknya gaya kepemimpinan, desain pekerjaan, dan lingkungan kerja yang kurang nyaman. Penelitian ini menggunakan sampel jenuh, dengan jumlah sampel 30 orang. Pengujian dengan menggunakan analisis deskriptif, uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis korelasi parsial dan berganda, regresi linier berganda, analisis determinasi, uji T-test, dan uji F-test. Hasil penelitian menunjukkan secara parsial dan simultan gaya kepemimpinan, desain pekerjaan, dan lingkungan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan  $b_1X_1 = 0,831$  dan  $t - test = 6,27$ ,  $b_2X_2 = 0,702$  dan  $t - test = 6,99$ ,  $b_3X_3 = 0,881$  dan  $t - test = 5,85$ . Secara simultan dengan hasil regresi berganda  $Y = 2,693 + 0,831X_1 + 0,702X_2 + 0,881X_3$ , uji F ( $F_{hitung} = 58,34 > F_{tabel} = 2,98$ ). Serta analisis determinasi dengan kontribusi sebesar 85,6% terhadap kinerja karyawan.

## PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan gambaran tentang tingkat pencapaian dalam melaksanakan suatu kegiatan atau kebijakan dalam mencapai tujuan, sasaran, visi, dan misi organisasi yang disusun dengan perencanaan strategi. Menurut Mangkunegara (2016:67) pengertian kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh karyawan baik secara kualitas maupun kuantitas dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan sesuai dengan fungsinya. Manajemen hotel perlu mengetahui bahwa kinerja karyawan memberikan manfaat utama untuk mengembangkan metode dalam proses evaluasi kinerja karyawan. Dengan demikian, kinerja yang menjadi landasan penting untuk mengenal tentang *performance* dari karyawan.

Kinerja karyawan sangat menentukan kesuksesan industri perhotelan, sehingga peranan manajemen hotel sangat penting dalam membimbing dan mengarahkan karyawan agar dapat menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien. Terlebih lagi dalam industri perhotelan kepuasan dan kenyamanan dari tamu sangat bergantung pada seberapa baiknya kinerja dari karyawan hotel. Perhatian perusahaan terhadap permasalahan mengenai sumber daya manusia khususnya kinerja karyawan perlu ditingkatkan.

Fenomena atau permasalahan yang terjadi adalah citra perusahaan yang telah baik berubah menjadi buruk diakibatkan oleh kinerja karyawan. Untuk itu perlu dilakukan peningkatan kinerja agar dapat meningkatkan *profit* perusahaan serta menambah rasa kepercayaan dan citra perusahaan di masyarakat. Hal ini menunjukkan bahwa keberhasilan perusahaan akan tercapai apabila didukung dengan kualitas kinerja yang baik dari karyawan dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya. Oleh sebab itu, manajemen perlu melakukan upaya dengan memberikan rangsangan terhadap karyawan agar memberikan dampak positif bagi kinerja karyawan.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan merupakan ciri khas seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahan untuk mencapai tujuan perusahaan atau dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah strategi dan pola perilaku yang sering diterapkan dan disukai oleh seorang pemimpin (Junaedi & Waruwu, 2016; Rivai, 2014). Gaya kepemimpinan sangat mempengaruhi kinerja karyawan seperti cara pemimpin membangun hubungan dengan karyawan, cara pemimpin memberdayakan dan mengembangkan karyawan, serta cara pemimpin memberikan suatu penghargaan atas prestasi karyawannya (Wibowo, 2014:69). Seorang pemimpin harus memiliki kemampuan untuk memberikan motivasi dan mengayomi karyawan agar tujuan perusahaan tercapai.

Selain itu desain pekerjaan juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Desain pekerjaan merupakan cara untuk membuat pembagian suatu pekerjaan dengan jelas dan lengkap (Waruwu, 2018; Robbins dan Coulter, 2016). Dengan pembagian pekerjaan yang baik, maka memberikan suatu kepuasan terhadap kerja karyawan yang memberikan dampak pada meningkatnya kinerja karyawan. Desain pekerjaan yang baik dapat meningkatkan pengetahuan dan pemahaman karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab. Demikian sebaliknya, apabila pekerjaan tidak didesain dengan baik, maka berpengaruh terhadap penurunan kinerja karyawan.

Selain gaya kepemimpinan dan desain pekerjaan, lingkungan kerja memberikan dampak secara langsung pada kinerja karyawan karena dapat dirasakan setiap hari oleh para karyawan pada saat mereka melakukan pekerjaan. Menurut Mangkunegara (2013:105) lingkungan kerja merupakan seluruh aspek fisik kerja, psikologis kerja, dan aturan dalam melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi kepuasan dan produktivitas kinerja karyawan. Penelitian Raziq dan Maulabakhsh (2015) mengatakan

bahwa dengan lingkungan kerja yang baik, kinerja karyawan dan efektivitas akan meningkat serta biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan akan menurun.

Penelitian dilakukan di Putu Bali Villa Petitenget yang terletak di Jl. Petitenget 72x, Seminyak, Kuta, Badung, Bali. Villa ini didirikan pada tahun 2001 dengan 17 villa. Pada tahun 2020 diketahui data yang didapatkan peneliti saat melakukan observasi, jumlah karyawan di Putu Bali Villa Petitenget sebanyak 30 orang. Dengan jumlah karyawan tersebut tergolong cukup untuk menjalankan operasional perusahaan. Namun beberapa tahun terakhir kinerja karyawan di Putu Bali Villa Petitenget cenderung menurun. Hal ini dapat dilihat dari cara karyawan dalam melayani tamu. Selain itu hasil dari kinerja karyawan dapat dilihat dari beberapa *review* tamu yang menginap baik secara lisan pada saat *check out* maupun secara tertulis melalui *travel agent*.

Tabel 1. *Reviews From The Guest*

No	Guest	Comment
1	Mrs. Gin (2018)	<i>Very noisy. I'm currently staying at this villa. This bungalow has really nice, friendly staff but very bad noise. Both from the road and the access point next door. I would probably suggest not staying here if you want to have a good sleep.</i>
2	Mrs. Agela (2019)	<i>Great location, traditional style budget with outdoor bathrooms. Restaurant served good cheap food, the room was quite large with a nice little kitchen area. 3/4 size fridge, Kitchen area a bit tired but perfect for the money we paid. Overall very happy and would recommend it to the budget conscious traveler.</i>
3	Mrs. Grace (2019)	<i>Nice location in Seminyak, walkable to several restaurants close by. The hotel offered a fitness center as well. Rooms were spacious, loved the kitchen and toilet! however, definitely needs some maintenance as it seems pretty dated. Shower was slightly broken and leaking and some lights were not functioning.</i>
4	Mr. Jayamunjal (2019)	<i>We had booked a 2 days stay in Putu Bali Villa Petitenget, but the rooms were dirty, especially the toilet and the kitchen it provided. Unfortunately we had paid the entire money upfront while booking else would have never stayed.</i>
5	Mr. Joshuatre (2020)	<i>We were looking forward to staying in the villa. The villa bedroom and kitchen were small and not the cleanest. The bath, shower and toilet were outside with dim lighting, the villa seemed rather dark.</i>

(Sumber: Tripadvisor 2018 – 2020)

Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui bahwa tamu memberikan beberapa tanggapan dan saran kepada Putu Bali Villa. Ada tamu yang merasa sangat puas dan ada beberapa yang masih kurang puas dengan pelayanan dari karyawan. Dari tanggapan tersebut dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan Putu Bali Villa perlu ditingkatkan. Dari hasil wawancara awal yang dilakukan dengan karyawan, didapatkan informasi bahwa gaya kepemimpinan terkesan otoriter. Kewenangan mutlak hanya terpusat pada pemimpin, kesempatan karyawan dalam berpendapat dan memberikan saran cukup kurang, komunikasi hanya berlangsung satu arah dari pemimpin kepada karyawan. Selain itu, kurangnya pengawasan dari pemimpin mengenai perilaku karyawan menyebabkan karyawan tidak memperhatikan aturan dan sering melanggarnya. Terkadang pemimpin memperlihatkan sikap lebih mementingkan kepentingan pribadi. Sikap seperti itu menyebabkan banyak karyawan yang mengeluh terhadap sikap pemimpin. Hal tersebut yang akan mempengaruhi kinerja karyawan secara tidak langsung.

Dalam suatu perusahaan, pemimpin memegang peranan penting dalam mengarahkan dan menggerakkan karyawan dalam mencapai tujuan dengan baik. Setiap pemimpin memiliki ciri khas tersendiri, namun pemimpin yang baik merupakan pemimpin yang hendaknya dapat menyesuaikan diri dengan situasi dan kondisi perusahaan. Selain itu seorang pemimpin juga harus mampu mendesain pekerjaan sebaik mungkin agar kinerja karyawan meningkat. Dari segi pembagian tugas, manajer Putu Bali Villa Petitenget memerintah karyawannya dan merencanakan desain pekerjaan untuk menjalankan tugas dan menentukan keputusan kerja.

Dari desain pekerjaan yang ada di Putu Bali Villa cukup merangkap, sebagai contohnya *Housekeeping Department* harus merangkap pekerjaan membersihkan kamar sebagai tugas utama dan sekaligus bertanggung jawab dengan *linen laundry*, serta bertanggung jawab pula untuk melayani *pool bar* jika ada tamu yang meminjam *pool towel*. Dalam hal ini sering terjadinya komplain dari tamu, dimana saat *housekeeping* membersihkan kamar dalam waktu yang bersamaan tamu dari *pool bar* meminta *pool towel*, lalu *housekeeping* harus menunda sejenak pekerjaannya dalam membersihkan kamar. Hal ini membuat proses pembersihan kamar menjadi tidak maksimal. Begitu juga dengan *FB Service* yang harus bertanggung jawab dalam melayani dan menyajikan makanan dan minuman, harus bertanggung jawab juga dalam membuat minuman di *bar*. Hal tersebut tentu saja akan membuat hasil pekerjaan menjadi kurang maksimal.

Dapat dilihat bahwa desain pekerjaan yang tidak efektif dapat menyebabkan terjadinya penyimpangan – penyimpangan dalam pelaksanaannya seperti prosedur kerja (SOP) tidak dilaksanakan dengan maksimal, dengan keberagaman pekerjaan menyebabkan ketidakefisienan, pemberian suatu pekerjaan yang terlalu merangkap menyebabkan kinerja menurun, kurangnya kesempatan karyawan dalam pengambilan keputusan atas pekerjaannya, dan tidak adanya umpan balik dari pemimpin atas hasil kerja karyawan, sehingga karyawan tidak memiliki motivasi untuk meningkatkan atau memperbaiki kinerjanya. Tidak hanya desain pekerjaan yang dibuat seorang pemimpin, lingkungan kerja karyawan juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan indikator lingkungan kerja seperti suhu udara, kebisingan, penerangan, mutu udara, dan keamanan di tempat kerja akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Robbins dan Judge, 2013:14). Dari sisi geografis, lingkungan kerja di Putu Bali Villa dianggap cukup strategis. Namun, di sekitar lokasi sangat ramai sebab dekat dengan jalan utama dan *public area* seperti pantai, pusat perbelanjaan, dan *night club*. Sehingga, sering terjadi kemacetan yang cukup parah dan suara kendaraan yang terkadang bising membuat karyawan kurang berkonsentrasi saat bekerja. Sebagai salah satu contohnya ketika staf *front office* menerima telepon mengenai pemesanan kamar, namun terdengar suara kendaraan dan musik dari *restaurant* di dekat villa, hal ini mengakibatkan kesalahan menerima pesan dari tamu sehingga staf tersebut salah memblok kamar dan terjadi komplain dari tamu pada saat *check in*. Kemacetan juga membuat mutu udara di sekitar Putu Bali Villa tidak bagus, hal ini berdampak pada suhu udara bagi karyawan, sehingga akan mengganggu karyawan saat melakukan pekerjaan. Selain itu penerangan yang cukup dan keamanan di tempat kerja sangat dibutuhkan.

Fenomena – fenomena yang terjadi membuat karyawan Putu Bali Villa Petitenget kurang nyaman dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga tidak sesuai dengan yang telah direncanakan dan tidak dapat terselesaikan dengan baik. Volume pekerjaan yang dibebankan juga cukup berat bagi karyawan. Selain itu, pengawasan dari pimpinan sangat minim yang menyebabkan terjadinya kesalahan dalam pelayanan sehingga masih terdapat keluhan dari para tamu. Penurunan kinerja karyawan yang dialami membuat citra perusahaan menurun sehingga tujuan perusahaan pun belum dapat tercapai dengan maksimal. Untuk mencapainya maka kinerja karyawan perlu ditingkatkan. Berdasarkan

uraian diatas, terlihat betapa pentingnya gaya kepemimpinan, desain pekerjaan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Untuk itu peneliti mengambil judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Desain Pekerjaan, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Putu Bali Villa Petitenget”.

Berdasarkan dari latar belakang di atas maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan di Putu Bali Villa Petitenget?
- 2) Apakah desain pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan di Putu Bali Villa Petitenget?
- 3) Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan di Putu Bali Villa Petitenget?
- 4) Apakah gaya kepemimpinan, desain pekerjaan, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan di Putu Bali Villa Petitenget?

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan secara parsial gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Putu Bali Villa Petitenget.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan secara parsial desain pekerjaan terhadap kinerja karyawan di Putu Bali Villa Petitenget.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan secara parsial lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Putu Bali Villa Petitenget.
- 4) Untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan secara simultan gaya kepemimpinan, desain pekerjaan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Putu Bali Villa Petitenget.

## **METODE**

Objek penelitian dari penelitian ini Putu Bali Villa Petitenget, yang berlokasi di Jl. Petitenget 72x, Seminyak, Kuta, Badung, Bali. Objek penelitian yang diteliti adalah pengaruh gaya kepemimpinan, desain pekerjaan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Putu Bali Villa Petitenget. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik sampling jenuh yang melibatkan seluruh karyawan di Putu Bali Villa. Pengumpulan data dilakukan dengan observasi, wawancara, kuesioner, dan dokumentasi. Serta menggunakan analisis statistik deskriptif, uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis korelasi parsial dan berganda, analisis regresi linier berganda, analisis determinasi, uji t (test), dan uji f (test) dengan menggunakan program SPSS.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil**

#### **Analisis Statistik Deskriptif**

Dari jawaban responden sebanyak 30 orang mengenai variabel gaya kepemimpinan, desain pekerjaan, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan, dihasilkan suatu tabulasi data dengan nilai rata – ratanya disajikan pada tabel 2 sebagai berikut:

Tabel 2. Deskripsi Statistik Menurut Nilai Mean (Rata-rata)

Variabel	Kode	Indikator	Mean	Kategori
Gaya Kepemimpinan (X <sub>1</sub> )	X <sub>1.1</sub>	Kemampuan Mengambil Keputusan	3,43	Baik
	X <sub>1.2</sub>	Kemampuan Memotivasi	3,47	Baik
	X <sub>1.3</sub>	Kemampuan Komunikasi	3,67	Baik
	X <sub>1.4</sub>	Kemampuan Mengendalikan Bawahan	3,27	Cukup
	X <sub>1.5</sub>	Kemampuan Mengendalikan Emosional	3,10	Cukup
	<b>Rata – Rata Variabel</b>			<b>3,39</b>
Desain Pekerjaan (X <sub>2</sub> )	X <sub>2.1</sub>	Prosedur Kerja (SOP)	2,83	Cukup
	X <sub>2.2</sub>	Keragaman Pekerjaan	3,30	Cukup
	X <sub>2.3</sub>	Signifikansi Tugas	3,43	Baik
	X <sub>2.4</sub>	Otonomi	3,43	Baik
	X <sub>2.5</sub>	Umpan Balik	2,97	Cukup
	<b>Rata – Rata Variabel</b>			<b>3,19</b>
Lingkungan Kerja (X <sub>3</sub> )	X <sub>3.1</sub>	Suhu Udara	3,30	Cukup
	X <sub>3.2</sub>	Kebisingan	3,00	Cukup
	X <sub>3.3</sub>	Penerangan	3,47	Baik
	X <sub>3.4</sub>	Mutu Udara	3,43	Baik
	X <sub>3.5</sub>	Keamanan di Tempat Kerja	3,63	Baik
	<b>Rata – Rata Variabel</b>			<b>3,37</b>
Kinerja Karyawan (Y)	Y <sub>1.1</sub>	Kualitas kerja	3,50	Baik
	Y <sub>1.2</sub>	Kuantitas kerja	3,43	Baik
	Y <sub>1.3</sub>	Tanggung jawab	3,53	Baik
	Y <sub>1.4</sub>	Kerjasama	3,63	Baik
	Y <sub>1.5</sub>	Inisiatif	3,13	Cukup
	<b>Rata – Rata Variabel</b>			<b>3,44</b>

Berdasarkan tabel 2 dapat dilihat bahwa variabel gaya kepemimpinan memiliki rata – rata skor pada kisaran 2,61 – 3,40, yaitu sebesar 3,39 yang masuk dalam kategori cukup. Maka responden menilai gaya kepemimpinan adalah cukup. Indikator bernilai paling rendah yaitu kemampuan mengendalikan emosional (3,10).

Berdasarkan tabel 2 dapat dilihat bahwa variabel desain pekerjaan memiliki rata – rata skor pada kisaran 2,61 – 3,40, yaitu sebesar 3,19 yang masuk dalam kategori cukup. Dengan demikian responden dalam penelitian ini menilai desain pekerjaan adalah cukup. Indikator bernilai paling rendah yaitu prosedur kerja (2,83).

Berdasarkan tabel 2 dapat dilihat bahwa variabel lingkungan kerja memiliki rata – rata skor pada kisaran 2,61 – 3,40, yaitu sebesar 3,37 yang masuk dalam kategori cukup. Dengan demikian responden dalam penelitian ini menilai lingkungan kerja adalah cukup. Indikator bernilai paling rendah yaitu kebisingan (3,00).

Berdasarkan tabel 2 dapat dilihat bahwa variabel kinerja karyawan memiliki rata – rata skor pada kisaran 3,41 – 4,20, yaitu sebesar 3,44 yang masuk dalam kategori baik. Dengan demikian dalam penelitian ini responden menilai bahwa kinerja karyawan baik. Dan indikator yang bernilai paling rendah yaitu inisiatif (3,13).

### Uji Validitas dan Reliabilitas

Pengujian validitas dan reliabilitas dalam penelitian ini diperoleh hasil terhadap 30 responden sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

No	Variabel	No. Item	Koefisien Korelasi	Keterangan	Cronbach Alpha	Keterangan
1	Gaya Kepemimpinan	X1.1	0,873	Valid	0,921	Reliabel
		X1.2	0,856	Valid		
		X1.3	0,892	Valid		
		X1.4	0,919	Valid		
		X1.5	0,826	Valid		
2	Desain Pekerjaan	X2.1	0,902	Valid	0,920	Reliabel
		X2.2	0,883	Valid		
		X2.3	0,878	Valid		
		X2.4	0,874	Valid		
		X2.5	0,836	Valid		
3	Lingkungan Kerja	X3.1	0,864	Valid	0,915	Reliabel
		X3.2	0,902	Valid		
		X3.3	0,867	Valid		
		X3.4	0,885	Valid		
		X3.5	0,817	Valid		
4	Kinerja Karyawan	Y1.1	0,940	Valid	0,945	Reliabel
		Y1.2	0,908	Valid		
		Y1.3	0,924	Valid		
		Y1.4	0,834	Valid		
		Y1.5	0,929	Valid		

Pada tabel 3 dapat dilihat bahwa seluruh instrumen variabel gaya kepemimpinan, desain pekerjaan, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan telah memenuhi syarat uji validitas. Hasil hitung yang terdapat pada tabel 6 menunjukkan bahwa semua nilai koefisien korelasi Pearson Product Moment ( $r$ ) > 0,3 dan memiliki nilai signifikansi yang lebih kecil dari 5% (0,05). Dengan demikian dapat dikatakan seluruh instrumen penelitian yang digunakan adalah valid, maka instrumen layak digunakan menjadi alat ukur variabel – variabel yang diteliti.

Pada tabel 3 dapat dilihat bahwa variabel gaya kepemimpinan, desain pekerjaan, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan memiliki nilai Cronbach's Alpha diatas 0,60, maka pertanyaan dari seluruh variabel tersebut reliabel. Dengan demikian seluruh instrumen yang telah diuji, dapat dikatakan memenuhi syarat reliabilitas.

### Uji Asumsi Klasik Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi antar variabel bebas di dalam suatu model regresi. Suatu model regresi dapat dikatakan baik, apabila tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas dan tidak terjadi multikolinearitas. Model regresi harus memiliki nilai Variance Inflation Factor (VIF) < 10 dan memiliki angka tolerance > 10% atau 0,1, agar dapat dikatakan bebas dari multikolinearitas.

### Uji Asumsi Klasik Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui terjadinya suatu ketidaksamaan residual antara satu pengamatan dengan pengamatan yang lain dalam model regresi. Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan uji grafik scatterplot. Titik – titik data menyebar di atas dan di bawah angka 0 serta tidak membentuk sebuah pola, maka data dalam model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas.

### Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui normal atau tidaknya suatu distribusi data. Uji One Sample Kolmogorov Smirnov adalah uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini. Sesuai uji normalitas kolmogorov-smirnov dapat dikatakan bahwa nilai residual dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Tabel 4. Hasil Analisis Statistik antara Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ), Desain Pekerjaan ( $X_2$ ), dan Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) Terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ )

Variabel Terikat	Variabel Bebas	r ( Parsial)	R (Berganda)	b	$t_{hitung}$	Sig.
Kinerja Karyawan (Y)	Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ )	0,684	0,933	0,831	6,27	0,000
	Desain Pekerjaan ( $X_2$ )	0,808		0,702	6,99	0,000
	Lingkungan Kerja ( $X_3$ )	0,709		0,881	5,85	0,000
Konstanta		= 2,693				
Persamaan Regresi		$Y = 2,693 + 0,831X_1 + 0,702X_2 + 0,881X_3$				
$t_{tabel} (0,05 ; 25)$		= 2,06				
$F_{hitung}$		= 58,34				
$F_{tabel} (0,05 ; 3 ; 26)$		= 2,98				
Sig. F		= 0,000				
R		= 0,856 atau 85,6%				

### Analisis Korelasi Parsial

Analisis korelasi parsial dilakukan guna mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, desain pekerjaan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial di Putu Bali Villa Petitenget.

- 1) Untuk mengetahui kuat lemahnya hubungan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, dimana yang diasumsikan sebagai faktor pengontrol atau konstan adalah desain pekerjaan dan lingkungan kerja. Pada tabel 4, dapat dilihat hasil analisis yang diperoleh sebesar  $r = 0,684$ . Hasil koefisien korelasi parsial ( $r$ ) merupakan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, yang secara parsial ada hubungan positif dan kuat antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan.
- 2) Untuk mengetahui kuat lemahnya hubungan antara desain pekerjaan terhadap kinerja karyawan, dimana yang diasumsikan sebagai faktor pengontrol atau konstan adalah gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja. Pada tabel 4, dapat dilihat hasil analisis yang diperoleh sebesar  $r = 0,808$ . Hasil koefisien korelasi parsial ( $r$ ) merupakan pengaruh desain pekerjaan terhadap kinerja karyawan, yang dapat dikatakan secara parsial ada hubungan positif dan sangat kuat antara desain pekerjaan dengan kinerja karyawan.
- 3) Untuk mengetahui kuat lemahnya hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, dimana yang diasumsikan sebagai faktor pengontrol atau



konstan adalah gaya kepemimpinan dan desain pekerjaan. Pada tabel 4, dapat dilihat hasil analisis yang diperoleh sebesar  $r = 0,709$ . Hasil koefisien korelasi parsial ( $r$ ) merupakan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, yang dapat dikatakan secara parsial ada hubungan positif dan kuat antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan.

### **Analisis Korelasi Berganda**

Analisis ini dilakukan untuk mengetahui arah dan kuat lemahnya hubungan antara gaya kepemimpinan, desain pekerjaan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan. Pada tabel 4, dapat dilihat hasil analisis yang diperoleh dengan koefisien korelasi berganda sebesar  $R = 0,933$ . Hal tersebut menyatakan bahwa ada hubungan yang positif dan sangat kuat antara gaya kepemimpinan, desain pekerjaan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara bersama – sama atau simultan. Yang berarti apabila gaya kepemimpinan, desain pekerjaan, dan lingkungan kerja meningkat secara bersama – sama maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Sebaliknya bila gaya kepemimpinan, desain pekerjaan, dan lingkungan kerja menurun, maka kinerja karyawan akan menurun.

### **Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh secara simultan antara gaya kepemimpinan, desain pekerjaan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Adapun persamaan analisis regresi berganda adalah sebagai berikut:  $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$ . Pada tabel 4 dapat dilihat hasil analisis yang ditulis dalam model persamaan regresi berganda sebagai berikut:  $Y = 2,693 + 0,831X_1 + 0,702X_2 + 0,881X_3$ . Dari model persamaan regresi berganda, dapat diuraikan sebagai berikut:

- $b_1$  Koefisien regresi  $X_1 = 0,831$ , hal ini dapat diartikan bahwa apabila gaya kepemimpinan berubah sebesar satu satuan dengan asumsi desain pekerjaan dan lingkungan kerja tidak berubah, maka kinerja karyawan akan berubah sebesar 0,831.
- $b_2$  Koefisien regresi  $X_2 = 0,702$ , hal ini dapat diartikan bahwa apabila desain pekerjaan berubah sebesar satu satuan dengan asumsi gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja tidak berubah, maka kinerja karyawan akan berubah sebesar 0,702.
- $b_3$  Koefisien regresi  $X_3 = 0,881$ , hal ini dapat diartikan bahwa apabila lingkungan kerja berubah sebesar satu satuan dengan asumsi gaya kepemimpinan dan desain pekerjaan tidak berubah, maka kinerja karyawan akan berubah sebesar 0,881.

### **Analisis Determinasi**

Analisis determinasi dilakukan guna mengetahui seberapa besar kontribusi dari variabel gaya kepemimpinan, desain pekerjaan, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan. Rumus yang digunakan adalah  $D = R^2 \times 100\%$ , yang dinyatakan dalam bentuk persentase. Pada tabel 4 dapat dilihat hasil analisis statistik yang diperoleh, koefisien determinasi sebesar 0,856 atau 85,6%. Hal ini menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan, desain pekerjaan, dan lingkungan kerja secara simultan memberikan kontribusi naik turunnya kinerja karyawan sebesar 85,6% dan 14,4% merupakan faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

### Uji T-Test

Uji statistik t ( $t$  – test) digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara gaya kepemimpinan, desain pekerjaan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Putu Bali Villa Petitenget. Adapun hasil yang diperoleh sebagai berikut:

- 1) Pada tabel 4 dapat dilihat hasil analisis  $t$  – test didapatkan nilai  $t$  hitung sebesar 6,27, sedangkan  $t$  tabel sebesar 2,06. Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, disebabkan oleh  $t$  hitung yang berada di daerah penolakan  $H_0$ . Hal ini dapat diartikan bahwa memang benar secara parsial variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Putu Bali Villa.
- 2) Pada tabel 4 dapat dilihat hasil analisis  $t$  – test didapatkan nilai  $t$  hitung sebesar 6,99, sedangkan  $t$  tabel sebesar 2,06. Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, disebabkan oleh  $t$  hitung yang berada di daerah penolakan  $H_0$ . Hal ini dapat diartikan bahwa memang benar secara parsial variabel desain pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Putu Bali Villa.
- 3) Pada tabel 4 dapat dilihat hasil analisis  $t$  – test didapatkan nilai  $t$  hitung sebesar 5,85, sedangkan  $t$  tabel sebesar 2,06. Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, disebabkan oleh  $t$  hitung yang berada di daerah penolakan  $H_0$ . Hal ini dapat diartikan bahwa memang benar secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Putu Bali Villa.

### Uji F-Test

F-test dilakukan guna menguji secara simultan pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan, desain pekerjaan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Putu Bali Villa Petitenget. Pada tabel 4 dapat dilihat didapatkan nilai F hitung sebesar 58,34, sedangkan F tabel sebesar 2,98, yang mana nilai F hitung lebih besar daripada F tabel, dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini dapat diartikan bahwa memang benar secara simultan gaya kepemimpinan, desain pekerjaan, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Putu Bali Villa.

### Pembahasan

#### Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Secara empiris hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai  $t$  hitung pada variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) lebih besar daripada  $t$  tabel, dimana nilai dari  $t$  hitung variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) yang didapat sebesar 6,27, sedangkan nilai  $t$  tabel = 2,06. Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, disebabkan oleh  $t$  hitung yang berada di daerah penolakan  $H_0$ . Hal ini dapat diartikan bahwa secara parsial variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) di Putu Bali Villa Petitenget. Hasil penelitian ini bermakna bahwa semakin tinggi gaya kepemimpinan, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat, begitu pula sebaliknya semakin rendah gaya kepemimpinan, maka kinerja karyawan akan semakin menurun. Hasil penelitian ini memiliki kesamaan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Bakara dan Sukiswo (2015) yang menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Desain Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan**

Secara empiris hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai  $t$  hitung pada variabel desain pekerjaan ( $X_2$ ) lebih besar daripada  $t$  tabel, dimana nilai dari  $t$  hitung variabel desain pekerjaan ( $X_2$ ) yang didapat sebesar 6,99, sedangkan nilai  $t$  tabel = 2,06. Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, disebabkan oleh  $t$  hitung yang berada di daerah penolakan  $H_0$ . Hal ini dapat diartikan bahwa secara parsial variabel desain pekerjaan ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) di Putu Bali Villa Petitenget. Hasil penelitian ini bermakna bahwa semakin tinggi desain pekerjaan, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat, begitu pula sebaliknya semakin rendah desain pekerjaan, maka kinerja karyawan akan semakin menurun. Hasil penelitian ini memiliki kesamaan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Saputra (2020), Ali dan Rehman (2014) yang menyebutkan bahwa desain pekerjaan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Secara empiris hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai  $t$  hitung pada variabel lingkungan kerja ( $X_3$ ) lebih besar daripada  $t$  tabel, dimana nilai dari  $t$  hitung variabel lingkungan kerja ( $X_3$ ) yang didapat sebesar 5,85, sedangkan nilai  $t$  tabel = 2,06. Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, disebabkan oleh  $t$  hitung yang berada di daerah penolakan  $H_0$ . Hal ini dapat diartikan bahwa secara parsial variabel lingkungan kerja ( $X_3$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) di Putu Bali Villa Petitenget. Hasil penelitian ini bermakna bahwa semakin tinggi lingkungan kerja, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat, begitu pula sebaliknya semakin rendah lingkungan kerja, maka kinerja karyawan akan semakin menurun. Hasil penelitian ini memiliki kesamaan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Saputra (2020), Erawati (2015), dan Nanzushi (2015) yang menyebutkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **SIMPULAN**

Dari hasil analisis yang telah dijelaskan di atas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Berdasarkan hasil penelitian terdapat pengaruh positif gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) secara parsial di Putu Bali Villa Petitenget. Hal tersebut dapat ditunjukkan melalui hasil regresi linier berganda, dimana variabel gaya kepemimpinan memiliki koefisien regresi  $b_1X_1$  sebesar 0,831 yang bernilai positif. Selain itu, hasil ini juga didukung oleh hasil dari uji statistik  $t$  ( $t - test = 6,27$ ) yang menunjukkan bahwa  $t_{hitung} = 6,27$  lebih besar dibandingkan dengan  $t_{tabel} = 2,06$ . Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dimana  $t_{hitung}$  berada pada daerah penolakan  $H_0$ . Hal ini dapat diartikan bahwa variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) memang benar memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) secara parsial dan signifikan. Dengan demikian, semakin tinggi tingkat gaya kepemimpinan, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.
- 2) Berdasarkan hasil penelitian terdapat pengaruh positif desain pekerjaan ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) secara parsial di Putu Bali Villa Petitenget. Hal tersebut dapat ditunjukkan melalui hasil regresi linier berganda, dimana variabel desain pekerjaan memiliki koefisien regresi  $b_2X_2$  sebesar 0,702 yang bernilai positif. Selain itu, hasil ini juga didukung oleh hasil dari uji statistik  $t$  ( $t - test =$

6,99) yang menunjukkan bahwa  $t_{hitung} = 6,99$  lebih besar dibandingkan dengan  $t_{tabel} = 2,06$ . Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dimana  $t_{hitung}$  berada pada daerah penolakan  $H_0$ . Hal ini dapat diartikan bahwa variabel desain pekerjaan ( $X_2$ ) memang benar memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) secara parsial dan signifikan. Dengan demikian, semakin tinggi tingkat desain pekerjaan, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

- 3) Berdasarkan hasil penelitian terdapat pengaruh positif lingkungan kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) secara parsial di Putu Bali Villa Petitenget. Hal tersebut dapat ditunjukkan melalui hasil regresi linier berganda, dimana variabel lingkungan kerja memiliki koefisien regresi  $b_3X_3$  sebesar 0,881 yang bernilai positif. Selain itu, hasil ini juga didukung oleh hasil dari uji statistik  $t$  ( $t - test = 5,85$ ) yang menunjukkan bahwa  $t_{hitung} = 5,85$  lebih besar dibandingkan dengan  $t_{tabel} = 2,06$ . Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dimana  $t_{hitung}$  berada pada daerah penolakan  $H_0$ . Hal ini dapat diartikan bahwa variabel lingkungan kerja ( $X_3$ ) memang benar memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) secara parsial dan signifikan. Dengan demikian, semakin tinggi tingkat lingkungan kerja, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.
- 4) Berdasarkan hasil penelitian, terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan ( $X_1$ ), desain pekerjaan ( $X_2$ ), dan lingkungan kerja ( $X_3$ ) secara simultan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) di Putu Bali Villa Petitenget. Hal tersebut dapat ditunjukkan dari hasil analisis regresi linier berganda yaitu  $Y = 2,693 + 0,831X_1 + 0,702X_2 + 0,881X_3$ . Selain itu, hasil tersebut juga dipertegas dengan hasil dari uji  $F$  ( $F - test = 58,34$ ) dimana  $F_{hitung} = 58,34$  lebih besar dibandingkan dengan  $F_{tabel} = 2,98$ , yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Selain itu melalui analisis determinasi, gaya kepemimpinan ( $X_1$ ), desain pekerjaan ( $X_2$ ), dan lingkungan kerja ( $X_3$ ) memberikan kontribusi sebesar 85,6% terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) di Putu Bali Villa Petitenget. Dengan demikian, semakin tinggi tingkat pelaksanaan gaya kepemimpinan, desain pekerjaan, dan lingkungan kerja, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka terdapat beberapa saran yang dapat diberikan kepada manajemen Putu Bali Villa Petitenget yang sekiranya dapat meningkatkan kinerja karyawan, yaitu:

- 1) Gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja karyawan di Putu Bali Villa Petitenget. Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh bahwa beberapa indikator variabel gaya kepemimpinan masih memiliki skor rendah atau tergolong ke dalam kategori cukup yaitu kemampuan mengendalikan bawahan dengan nilai 3,27 dan kemampuan mengendalikan emosional dengan nilai 3,10. Dari hal tersebut diharapkan pemimpin dapat lebih memperhatikan karyawan dan juga dapat mengendalikan emosi dengan baik yang bertujuan agar karyawan dapat merasa diperhatikan dan nyaman saat bekerja. Pemimpin yang dapat mengenali emosi dan mengendalikan diri dengan baik, akan memberikan pengaruh positif bagi diri pemimpin dan lingkungan sekitar. Secara tidak langsung pemimpin juga akan memiliki kemampuan untuk mengenali emosi karyawan dan mampu menempatkan diri ketika berhubungan dengan karyawan, serta mampu berpikir secara rasional. Dengan demikian, semakin baik pemimpin dapat mengendalikan bawahan dan emosional, maka akan meningkatkan kinerja karyawan, begitu pula dengan tujuan perusahaan akan tercapai dengan baik.
- 2) Desain pekerjaan dapat mempengaruhi kinerja karyawan di Putu Bali Villa Petitenget. Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh bahwa beberapa indikator variabel desain pekerjaan masih memiliki skor rendah atau tergolong ke dalam

kategori cukup yaitu prosedur kerja (SOP) dengan nilai 2,83, keberagaman pekerjaan dengan nilai 3,30, dan umpan balik dengan nilai 2,97. Dari hal tersebut diharapkan manajemen Putu Bali Villa Petitenget dapat memperhatikan keragaman pekerjaan yang diberikan kepada karyawan dengan tetap memperhatikan jumlah karyawan yang dimiliki agar karyawan dapat menyelesaikan setiap pekerjaan dengan baik. Begitu pula dengan prosedur kerja (SOP), diharapkan manajemen dapat mengawasi karyawan saat bekerja sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur kerja (SOP) yang benar. Selain itu, dengan memberikan umpan balik atas pekerjaan yang telah diselesaikan oleh karyawan agar karyawan dapat meningkatkan hasil pekerjaan yang perlu ditingkatkan dan mempertahankan hasil pekerjaan yang sudah sesuai. Dengan hal tersebut, maka kinerja karyawan di Putu Bali Villa Petitenget akan meningkat.

- 3) Lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan di Putu Bali Villa Petitenget. Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh bahwa beberapa indikator variabel lingkungan kerja masih memiliki skor rendah atau tergolong ke dalam kategori cukup yaitu suhu udara dengan nilai 3,30 dan kebisingan dengan nilai 3,00. Dari hal tersebut diharapkan manajemen Putu Bali Villa Petitenget dapat menyediakan ruangan yang baik dan fasilitas pertukaran udara yang baik agar suhu ruangan dapat memberikan kenyamanan kepada karyawan saat bekerja. Selain itu untuk mengurangi kebisingan, manajemen dapat mengatur ruangan agar menjadi lebih kedap suara. Dengan demikian karyawan akan lebih berkonsentrasi dan nyaman saat menjalankan aktivitas kerja. Hal ini akan berdampak baik bagi tujuan perusahaan dan menjadi baik pula bagi peningkatan kinerja karyawan.
- 4) Kinerja karyawan di Putu Bali Villa Petitenget, berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, diperoleh bahwa indikator pada variabel kinerja karyawan yang paling rendah yaitu inisiatif dengan nilai sebesar 3,13. Dari hal tersebut, diperlukan suatu perhatian dari atasan guna memberikan arahan dan dorongan bagi karyawan, agar karyawan dapat termotivasi dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dengan sendirinya tanpa harus menunggu perintah dari atasan, serta bertanggung jawab atas pekerjaan yang telah dilakukan. Dengan adanya inisiatif yang baik dari dalam diri seorang karyawan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis sadari artikel ilmiah ini tidak akan selesai tanpa doa, dukungan dan dorongan dari berbagai pihak. Dengan demikian, penulis ucapkan terima kasih kepada lembaga Universitas Dhyana Pura beserta para dosen yang terlibat dan membantu dalam proses penyusunan penelitian serta publikasi artikel ilmiah ini. Terimakasih juga kepada orang tua penulis yang telah memberikan dukungan baik secara moril maupun materi. Terimakasih kepada teman - teman yang tak henti memberikan dukungan dan motivasi kepada penulis serta semua pihak yang telah banyak membantu dalam penyusunan artikel ilmiah ini. Akhirnya penulis berharap semoga artikel ilmiah ini dapat berguna pada diri pribadi Penulis, Alamater, Bangsa dan Agama khususnya dalam rangka meningkatkan kualitas pendidikan dimasa yang akan datang.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Ali, Nisbat dan Muhammad Zia-ur-Rehman. 2014. Impact of Job Design on Employee Performance, Mediating Role of Job Satisfaction: A Study of FMCG's Sector in Pakistan. *International Journal of Business and Management*. Vol. 9, No. 2.
- Bakara, Lasri dan Sukiswo. 2015. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Travellers Suites Medan*. ILMAN. Vol. 3. No. 1. pp. 9-15. Februari 2015. ISSN: 2355-1488.
- Erawati, Andi Hartini. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Amaris Makassar. *Jurnal Ekonomi*. Vol. 3. No. 1. Makassar: STIE Tri Dharma Nusantara.
- Handoko, Hany T. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE-Yogyakarta.
- Junaedi, I Wayan Ruspindi & Waruwu, Dermawan. 2016. *Kepemimpinan dan Transformasi Ekonomi*. Denpasar: Pustaka Larasan.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Nanzushi, Cynthia. 2015. The Effect Of Workplace Environment On Employee Performance In The Mobile Telecommunication Firms In Nairobi City County Kenya. *Tesis*. Jurusan Administrasi Bisnis. Kenya : University Of Nairobi
- Raziq, Abdul dan Raheela Maulabakhsh. 2015. Impact of Working Environment on Job Satisfaction. *Journal Procedia Economics and Finance*. Vol. 23. No. 1. PP. : 717–725.
- Rivai, Veithzal. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Edisi ke 6. Depok : PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy Judge. 2013. *Organizational Behavior*. Terjemahan Ratna Saraswati dan Fabriella Sirait. Edition 16. Jakarta : Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P. and Mary Coulter. 2016. *Manajemen*. Jilid 1 Edisi 13. Alih Bahasa : Bob Sabran Dan Devri Bardani P. Jakarta : Erlangga.
- Saputra, Muhammad Suharto Agus. 2020. Pengaruh Desain Pekerjaan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening di Asana Grove Hotel Yogyakarta. *Skripsi*. Jurusan Manajemen Bisnis dan Ekonomika. Yogyakarta : Universitas Islam Indonesia.
- Waruwu, Dermawan. 2018. *Bawomataluo Destinasi Wisata Nias Pulau Impian*. Yogyakarta: Deepublish.
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Edisi Keempat. Jakarta : Rajawali Pers.