



**MENGOPTIMALKAN KINERJA KARYAWAN MELALUI GAYA KEPEMIMPINAN,
KESETARAAN GENDER, LINGKUNGAN KERJA YANG SEHAT DI HOTEL AKANA
SANUR**

Oleh

A.A. Istri Agung Maheswari¹, Ricky Utama Darma Putra²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pendidikan Nasional

Jl. Bedugul No. 39, Sidakarya, Denpasar, Bali

e-mail: ¹*agungmaheswari@undiknas.ac.id, ²rickyutamadp@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, kesetaraan gender dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Pulau Bali merupakan pulau yang memiliki keindahan alam dan budaya yang kental sehingga banyak wisatawan memilih pulau Bali sebagai tempat untuk liburan. Karena banyaknya jumlah wisatawan yang mengunjungi pulau dari manca negara, tentu banyak aspek-aspek yang perlu diperhatikan agar wisatawan tetap mengunjungi pulau Bali salah satunya adalah tempat yang menyediakan jasa untuk menginap seperti hotel. Agar sebuah hotel bisa bertahan dalam ketatnya persaingan hotel di Kota Denpasar, tentu harus bisa mengembangkan usaha hotel dengan memiliki Sumber Daya Manusia (SDM) yang kompeten dan mampu menyelesaikan pekerjaan secara efektif untuk mencapai tujuan perusahaan. Gaya kepemimpinan dibutuhkan untuk menggerakkan SDM yang dimiliki, serta di dalam perusahaan kesetaraan gender dan lingkungan kerja mampu mempengaruhi kinerja karyawan dalam menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan. Metode dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik analisis menggunakan regresi linier berganda yang diolah dengan menggunakan SPSS ver 25. Kesimpulan dalam hasil penelitian ini variabel gaya kepemimpinan, kesetaraan gender, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Hotel Akana, yang dimana setiap peningkatan pada variabel bebas akan terjadi peningkatan pada variabel terikat begitu pula sebaliknya. Hasil tersebut dilihat dari nilai signifikan 0,000 kurang dari 0,05 sehingga hipotesis diterima.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Kesetaraan Gender, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Pulau Bali merupakan pulau yang memiliki keindahan alam dan budaya yang kental sehingga banyak wisatawan memilih pulau Bali sebagai tempat untuk liburan. Karena banyaknya jumlah wisatawan yang mengunjungi pulau dari manca negara, tentu banyak aspek-aspek yang perlu diperhatikan agar wisatawan tetap mengunjungi pulau Bali salah satunya adalah tempat yang menyediakan jasa untuk menginap seperti hotel. Sebuah hotel tentu tidak bisa berjalan sendiri, sehingga perlu dikelola dengan baik melalui Manajemen

Sumber Daya Manusia (MSDM). Tugas Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah untuk mengelola tenaga kerja yang dimiliki sebaik mungkin agar dapat menghasilkan tenaga kerja yang kompeten dan mampu menyelesaikan pekerjaan secara efektif. Untuk menggerakkan SDM harus ada seorang pemimpin yang mampu mengontrol bawahannya dengan gaya kepemimpinan tersendiri agar karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan efektif. Menurut Rivai (2014) gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang



digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Terutama pada saat sekarang ini, kepemimpinan diharapkan untuk mampu memberikan arahan dan masukan kepada karyawannya untuk meningkatkan motivasi kerja, rasa percaya diri karyawan. Kepemimpinan juga merupakan ujung tombak dari kesuksesan suatu organisasi yang dipimpinya. Dengan gaya kepemimpinan yang memahami kebutuhan dari orang-orang yang dipimpinya baik secara fisiologis atau secara psikologis, karena kepemimpinan merupakan suatu alat dalam human relation. Selain kepemimpinan, lingkungan Kerja juga sangat mempengaruhi dalam kenyamanan karyawan dalam bekerja dan melaksanakan tugasnya. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja atau prestasi kerja karyawan sangat penting bagi sebuah perusahaan baik lingkungan internal maupun lingkungan eksternal karena akan mempengaruhi tujuan dari organisasi. Kenyamanan dan kegairahan dalam melaksanakan suatu pekerjaan akan mampu meningkatkan produktivitas karyawan dalam kondisi tertentu. Akan tetapi pada suatu kondisi tertentu tidaklah sangat berpengaruh terhadap produktivitas jika pekerjaan dilakukan dengan mesin atau sistem. Oleh karena itu pemeliharaan semangat kerja karyawan harus tinggi dan konsisten, dan hal tersebut merupakan tanggung jawab manajemen yang juga bersifat konstan. Jika tidak ada kegairahan dan semangat kerja maka akan timbul permasalahan. Jika perusahaan mampu meningkatkan kegairahan dan semangat kerja maka akan menimbulkan keuntungan, terutama jika pekerjaan tersebut menyangkut jasa dan pelayanan seperti di Hotel Akana. Pelayanan akan menjadi lebih efisien dan efektif.

Kesetaraan gender merupakan salah satu aspek yang mempengaruhi kinerja karyawan, biasanya dalam dunia kerja kaum laki-laki

sering diberikan kesempatan lebih banyak dibandingkan dengan perempuan. Perbandingan ini biasanya dapat dilihat dari segi jabatan yang diduduki dalam sebuah perusahaan, pengambilan keputusan dalam kegiatan organisasi, dan keikutsertaan dalam melaksanakan suatu kegiatan. Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Menurut Nitisemito (2013: 97) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya. Hotel Akana merupakan salah satu hotel yang beroperasi di daerah Sanur. Hotel Akana sudah berdiri sejak tahun 2016 dikelola oleh Alpha Hotel Management (AHM) Sebagai salah satu hotel pilihan wisatawan yang berlokasi di Sanur, Dalam hal ini pihak hotel harus bisa mengelola sumber daya manusia yang dimiliki agar mampu memberikan pelayanan terbaik kepada tamu yang berkunjung serta bersaing di dunia perhotelan. Hotel Akana mampu untuk mempertahankan eksistensinya, dan mampu mempertahankan karyawannya. Atas fenomena diatas, peneliti tertarik untuk mengetahui lebih dalam terkait “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kesetaraan Gender, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Akana di Kota Denpasar”.

LANDASAN TEORI

a. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan dasar dalam mengklasifikasikan tipe kepemimpinan. Gaya artinya sikap, gerakan tingkah laku, sikap yang elok, gerak-gerik yang bagus, kekuatan, kesanggupan untuk berbuat baik. Dan gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya.



Hasibuan (2016:170) menyatakan bahwa “gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan yang bertujuan untuk mendorong gairah kerja, kepuasan kerja dan produktivitas karyawan yang tinggi, agar dapat mencapai tujuan organisasi yang maksimal”.

b. Kesetaraan Gender

Kesetaraan gender, dikenal juga sebagai keadilan gender, adalah pandangan bahwa semua orang harus menerima perlakuan yang setara dan tidak didiskriminasi berdasarkan identitas gender mereka, yang bersifat kodrati. Gender merupakan salah satu isu keberagaman (diversitas) dengan lingkungan kerja, budaya kerja, kondisi kerja, situasi kerja, maupun budaya kerja (Bendl et al., 2016:553). Diindikasikan adanya perlakuan diskriminasi, marjinasilasi, subordinasi, beban ganda dan tindak kekerasan dari satu pihak kepada pihak lainnya, baik dalam maupun di luar perusahaan (Broadbridge & Fielden, 2015:443).

c. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses kerja dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja adalah suasana di mana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Menurut Nitisemito (2013) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya.

d. Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance yang berarti

prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang. Pengertian Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Mangkunegara (2015: 67) pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

METODE PENELITIAN

a. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini meliputi seluruh karyawan beserta management yang mengelola Hotel Akana yang berjumlah 103orang. Besar sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan rumus Slovin yang mendapatkan hasil sampel sebanyak 82 sampel.

b. Jenis Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Dimana pengumpulan data dikumpulkan dengan menyebarkan kuesioner dalam bentuk googleform kepada responden di Hotel Akana.

c. Sumber Data

Sumber data terdiri dari dua, yaitu: Data Primer adalah sumber data berupa data identitas responden dan tanggapan responden yang akan dijawab langsung oleh responden mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, kesetaraan gender dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Hotel Akana. Data Sekunder yang digunakan dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh dari berbagai sumber yaitu jurnal, buku, maupun media informasi lainnya.

d. Instrumen Penelitian dan Pengujian

Menurut (Notoatmodjo, 2010) Instrumen penelitian adalah alat-alat yang akan digunakan untuk mengumpulkan data,



instrumen penelitian ini dapat berupa kuesioner, formulir observasi, formulir-formulir lain yang berkaitan dengan pencatatan data dan sebagainya. Dalam penelitian ini uji validitas dan uji reliabilitas menggunakan SPSS ver 25. Menurut Arikunto (2016:145) validitas merupakan ukuran yang menunjukkan tingkat kavalidan dan kesasihan instrument. Reliabilitas adalah keandalan/konsistensi alat ukur (keajegan alat ukur), sehingga reliabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk – konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner (Pantiyasa, 2013). Sugiyono (2016), instrument dikatakan reliabel bila nilai Cronbach's Alpha > 0,6.

e. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul. Menurut Sugiyono (2018) analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan uji statistik nonparametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S). Kriteria yang digunakan dalam tes ini adalah dengan membandingkan antara tingkat signifikansi yang didapat dengan tingkat alpha yang digunakan. Jika probabilitas signifikansi nilai residual lebih besar dari alpha ($\alpha = 0,05$), maka H_0 diterima yang berarti residual terdistribusi normal. Jika tidak normal, maka prediksi yang dilakukan dengan data tersebut akan tidak baik, atau dapat memberikan hasil prediksi yang menyimpang.

b. Uji Multikolinieritas

Multikolinier dapat dilihat dari nilai tolerance dan lawannya variance inflation

factor (VIF). Nilai cutoff yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai Tolerance kurang dari 0,10 dan nilai tolerance atau sama dengan VIF lebih dari 10.

c. Uji Heteroskedastisitas

Pada penelitian ini menggunakan uji Glejser. Apabila probabilitas signifikansinya di atas tingkat kepercayaan 5% dapat disimpulkan model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastisitas (Ghozali, 2016).

2. Uji Regresi Linier Berganda

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Gaya Kepemimpinan, Kesetaraan Gender dan Lingkungan Kerja. Sedangkan variabel terikatnya adalah Kinerja Karyawan. Metode analisis ini menggunakan program SPSS version 25 for windows. Untuk menilai ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual dapat diukur dari nilai statistik t, nilai statistik F dan nilai keofisien diterminasi.

Uji Kelayakan Model

a. Uji (F)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen/terikat. Ketentuan yang digunakan adalah jika signifikansi $\leq 0,05$, maka ada pengaruh secara bersama-sama seluruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Jika signifikansi > 0,05, maka tidak ada pengaruh secara bersama-sama seluruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) (Ghozali, 2016).

b. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Penelitian ini menggunakan lebih dari satu variabel independen, maka untuk mengukur pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen digunakan adjusted R^2 (Ghozali, 2016). Jika koefisien



determinasi sama dengan 0, maka variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Dengan menggunakan model ini, maka kesalahan pengganggu diusahakan minimum sehingga R² mendekati 1, jadi persamaan regresi akan lebih mendekati keadaan yang sebenarnya.

c. Uji (t)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Pengambilan keputusan pada uji statistik t dapat dilakukan dengan melihat nilai signifikannya pada taraf kepercayaan 0,05. Jika nilai signifikannya $\leq 0,05$ maka variabel independen secara individual berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Sedangkan, jika nilai signifikannya $> 0,05$ maka variabel independen secara individual tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Ghozali, 2016)

HASIL DAN PEMBEHASAN

a. Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas Instrumen

No	Variabel	Item Pertanyaan	Koefisien Korelasi	Keterangan
1	Gaya Kepemimpinan	X1.1	0,796	Valid
		X1.2	0,852	Valid
		X1.3	0,840	Valid
		X1.4	0,876	Valid
		X1.5	0,849	Valid
		X1.6	0,839	Valid
		X1.7	0,852	Valid
		X1.8	0,814	Valid
		X1.9	0,830	Valid
		X1.10	0,840	Valid
2	Kesetaraan Gender	X2.1	0,786	Valid
		X2.2	0,840	Valid
		X2.3	0,889	Valid
		X2.4	0,864	Valid
		X2.5	0,898	Valid
		X2.6	0,837	Valid
		X2.7	0,823	Valid
		X2.8	0,855	Valid
		X2.9	0,600	Valid
		X2.10	0,644	Valid
3	Lingkungan Kerja	X3.1	0,856	Valid
		X3.2	0,778	Valid
		X3.3	0,854	Valid

		X3.4	0,812	Valid		
		X3.5	0,799	Valid		
		X3.6	0,844	Valid		
		X3.7	0,770	Valid		
		X3.8	0,795	Valid		
		X3.9	0,807	Valid		
		X3.10	0,789	Valid		
		4	Kinerja Karyawan	Y.1	0,883	Valid
				Y.2	0,892	Valid
				Y.3	0,830	Valid
Y.4	0,908			Valid		
Y.5	0,894			Valid		
Y.6	0,867			Valid		
Y.7	0,918			Valid		
Y.8	0,819			Valid		
Y.9	0,786			Valid		
Y.10	0,734			Valid		

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Pada tabel 1 didapat hasil bahwa seluruh butir instrumen dapat dinyatakan valid dan reliabel, Hal tersebut dapat dinyatakan demikian karena seluruh koefisien korelasi lebih besar dibandingkan 0,30. Dengan demikian seluruh butir pernyataan dikatakan valid dan layak digunakan.

b. Uji Reliabilitas

Tabel 2. Uji Reliabilitas Instrumen

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Gaya Kepemimpinan	0,952	Reliabel
2	Kesetaraan Gender	0,935	Reliabel
3	Lingkungan Kerja	0,942	Reliabel
4	Kinerja Karyawan	0,957	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Pada tabel 2 didapat hasil bahwa seluruh variabel dalam penelitian memiliki nilai cronbach's alpha diatas 0,60. Dengan demikian seluruh variabel reliabel dan layak untuk dianalisis lebih lanjut.

c. Hasil Analisis SPSS

1. Uji Asumsi Klasik

• Uji Normalitas

Kriteria yang digunakan dalam tes ini adalah dengan membandingkan antara tingkat signifikansi yang didapat dengan tingkat alpha yang digunakan. Jika probabilitas signifikansi nilai residual lebih besar dari alpha ($\alpha = 0,05$), maka H₀ diterima yang berarti residual terdistribusi normal.

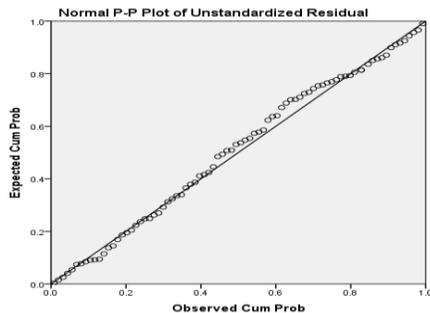


Tabel 3. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		82
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	3,97036244
Most Extreme Differences	Absolute	0,067
	Positive	0,040
	Negative	-0,067
Test Statistic		0,607
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,855
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Berdasarkan tabel 3 dapat dilihat bahwa nilai Kolmogorov Sminarnov (K-S) sebesar 0,607, sedangkan nilai Asymp, Sig, (2-tailed) sebesar 0,855. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa model persamaan regresi tersebut berdistribusi normal karena nilai Asymp, Sig, (2-tailed) lebih besar dari nilai alpha 0,05. Uji Normalitas juga dapat dilihat melalui grafik P-P Plot dibawah ini.



Gambar 1. Grafik Normal Probability Plot

Berdasarkan gambar diatas, dapat dilihat titik – titik membentuk satu garis lurus diagonal dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal, maka dapat disimpulkan residual data berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Tabel 4. Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Gaya Kepemimpinan	.421	2.374
	Kesetaraan Gender	.475	2.107
	Lingkungan Kerja	.380	2.629
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan			

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 4 dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* dan VIF dari variabel gaya kepemimpinan, kesetaraan *gender* dan lingkungan kerja menunjukkan nilai *tolerance* untuk setiap variabel lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10 yang berarti tidak terjadi multikolenearitas.

Uji Heteroskedastisitas

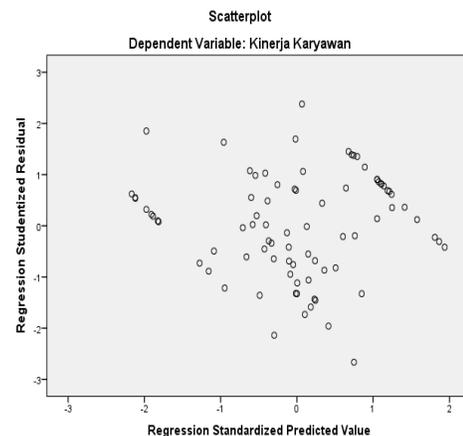
Pada penelitian ini menggunakan uji Glejser. Apabila probabilitas signifikansinya di atas tingkat kepercayaan 5% dapat disimpulkan model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastisitas (Ghozali, 2016).

Tabel 5. Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,559	2,000		0,780	0,438
	Gaya Kepemimpinan	0,117	0,068	0,295	1,727	0,088
	Kesetaraan Gender	-0,014	0,062	-0,037	-0,227	0,821
	Lingkungan Kerja	-0,064	0,073	-0,158	-0,878	0,383
a. Dependent Variable: ABS_RES1						

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Pada Tabel 5 dapat dilihat bahwa nilai signifikansi dari variabel gaya kepemimpinan, kesetaraan gender dan lingkungan kerja lebih besar dari 0,05 yang berarti tidak terjadi heterokedastitas. Uji Heteroskedastisitas juga dapat dilihat melalui grafik scatterplots dibawah ini



Gambar 2. Grafik Scatterplots



2. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 6. Uji Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-5,587	3,562		-1,569	0,121
	Gaya Kepemimpinan	0,391	0,121	0,317	3,237	0,002
	Kesetaraan Gender	0,330	0,111	0,274	2,973	0,004
	Lingkungan Kerja	0,424	0,130	0,335	3,250	0,002
R		0,828				
R Square		0,685				
Adjusted R Square		0,673				
F hitung		56,496				
Sig.		0,000				

Berdasarkan hasil analisis regresi seperti yang disajikan pada Tabel 5 maka dapat dibuat persamaan struktural sebagai berikut:

- Nilai konstanta diasumsikan bahwa tanpa ditambahkan variabel gaya kepemimpinan, kesetaraan gender dan lingkungan kerja maka nilai kinerja karyawan bernilai sebesar -5,587.
- Apabila X1 (gaya kepemimpinan) mengalami peningkatan sebesar 1 satuan dengan asumsi kesetaraan gender dan lingkungan kerja dianggap tetap maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,391.
- Apabila X2 (kesetaraan gender) mengalami peningkatan sebesar 1 satuan dengan gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja dianggap tetap maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,330.
- Apabila X3 (lingkungan kerja) mengalami peningkatan sebesar 1 satuan dengan asumsi gaya kepemimpinan dan kesetaraan gender dianggap tetap maka keputusan pembelian akan meningkat sebesar 0,424.

3. Uji Kelayakan Model (Uji F)

Ketentuan yang digunakan adalah jika signifikansi $\leq 0,05$, maka ada pengaruh secara bersama-sama seluruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Jika signifikansi $> 0,05$, maka tidak ada pengaruh secara bersama-sama seluruh

variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) (Ghozali, 2016).

Tabel 7. Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2774,512	3	924,837	56,496	,000 ^b
	Residual	1276,866	78	16,370		
	Total	4051,378	81			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kesetaraan Gender, Gaya Kepemimpinan

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

a. Rumusan Hipotesis

Ho : Gaya kepemimpinan, kesetaraan gender, dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H4 : Gaya kepemimpinan, kesetaraan gender, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai signifikansi uji F yakni $0,000 < 0,05$. Hasil ini mempunyai arti bahwa Ada pengaruh positif gaya kepemimpinan, kesetaraan gender, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga model layak untuk gunakan.

4. Uji Koefisien Determinan (R2)

Jika koefisien determinasi sama dengan 0, maka variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Dengan menggunakan model ini, maka kesalahan pengganggu diusahakan minimum sehingga R2 mendekati 1, jadi persamaan regresi akan lebih mendekati keadaan yang sebenarnya.

Tabel 8. Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,828 ^a	0,685	0,673	4,046

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kesetaraan Gender, Gaya Kepemimpinan
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer Diolah, 2020



Besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang ditunjukkan oleh nilai determinasi total (Adjusted R Square) sebesar 0,673 mempunyai arti bahwa sebesar 67,3% variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel gaya kepemimpinan, kesetaraan gender dan lingkungan kerja sedangkan sisanya sebesar 32,7% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam model.

5. Uji Signifikan Keofisien Secara Parsial (Uji t)

Pengambilan keputusan pada uji statistik t dapat dilakukan dengan melihat nilai signifikannya pada taraf kepercayaan 0,05. Jika nilai signifikannya $\leq 0,05$ maka variabel independen secara individual berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Sedangkan, jika nilai signifikannya $> 0,05$ maka variabel independen secara individual tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Ghozali, 2016)

Tabel 9. Uji Parsial (Uji t)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-5,587	3,562		-1,569	0,121
	Gaya Kepemimpinan	0,391	0,121	0,317	3,237	0,002
	Kesetaraan Gender	0,330	0,111	0,274	2,973	0,004
	Lingkungan Kerja	0,424	0,130	0,335	3,250	0,002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan
 - a. Menentukan formulasi hipotesis

H₀: Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₁: Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
 - b. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai Signifikansi sebesar 0,002 kurang

dari 0,05 ($0,002 < 0,05$), dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,391. Hasil ini mempunyai arti bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Kesetaraan Gender terhadap Kinerja Karyawan

a. Menentukan formulasi hipotesis

H₀ : Kesetaraan gender tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₂ : Kesetaraan gender berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai Signifikansi sebesar 0,004 kurang dari 0,05 ($0,004 < 0,05$), dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,330. Hasil ini mempunyai arti bahwa kesetaraan gender berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

a. Menentukan formulasi hipotesis
H₀ : Lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₃ : Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,002 kurang dari 0,05 ($0,002 < 0,05$), dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,424. Hasil ini mempunyai arti bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, maka didapat simpulan hasil penelitian adalah sebagai berikut,



1. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Hotel Akana. Dengan kata lain semakin baik gaya kepemimpinan akan semakin meningkatkan kinerja karyawan di Hotel Akana, sebaliknya semakin buruk gaya kepemimpinan akan semakin menurunkan kinerja karyawan di Hotel Akana. Dilihat dari nilai signifikan 0,002 kurang dari 0,05 sehingga hipotesis diterima.
2. Kesetaraan gender berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Hotel Akana. Dengan kata lain semakin baik kesetaraan gender akan semakin meningkatkan kinerja karyawan di Hotel Akana, sebaliknya semakin buruk kesetaraan gender akan semakin menurunkan kinerja karyawan di Hotel Akana. Dilihat dari nilai signifikan 0,004 kurang dari 0,05 sehingga hipotesis diterima.
3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Hotel Akana. Dengan kata lain semakin baik lingkungan kerja akan semakin meningkatkan kinerja karyawan di Hotel Akana, sebaliknya semakin buruk lingkungan kerja akan semakin menurunkan kinerja karyawan di Hotel Akana. Dilihat dari nilai signifikan 0,002 kurang dari 0,05 sehingga hipotesis diterima.
4. Gaya kepemimpinan, kesetaraan gender, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Hotel Akana. Hal tersebut berarti setiap peningkatan gaya kepemimpinan, kesetaraan gender, dan lingkungan kerja maka akan terjadi peningkatan kinerja karyawan di Hotel Akana, begitu pula sebaliknya setiap penurunan gaya kepemimpinan, kesetaraan gender, dan lingkungan kerja maka akan terjadi penurunan kinerja karyawan di Hotel Akana. Dilihat dari nilai signifikan 0,000 kurang dari 0,05 sehingga hipotesis diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- [2] Aris, K. 2020. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia di <https://www.gurupendidikan.co.id> (diakses pada 31 Agustus 2020).
- [3] Effendi, S. N. (2018). Kinerja Pegawai Berdasarkan Kesetaraan Gender di Kantor Kecamatan Batu Sopang Kabupaten Paser. *Pemerintahan Integratif*, 6(1), 95–104. [http://ejournal.pin.or.id/site/wp-content/uploads/2017/11/pin_safaranita\(11-22-17-11-23-42\).pdf](http://ejournal.pin.or.id/site/wp-content/uploads/2017/11/pin_safaranita(11-22-17-11-23-42).pdf).
- [4] Ekonomika, F., Bisnis, D. A. N., & Diponegoro, U. (2017). *DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI (Studi pada Karyawan Hotel Megaland Solo)*.
- [5] Fahmi, M., Agung, S., & Rachmatullailiy, R. (2018). Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Inovator*, 7(1), 90. <https://doi.org/10.32832/inovator.v7i1.1462>
- [6] Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21*. Semarang: Badan penerbit Universitas Diponegoro.
- [7] Hasibuan, S. P, Malayu. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta, 2017.
- [8] Miartana & Lestari (2020). *Buku Pedoman Usulan Penelitian & Skripsi Program Studi Manajemen Universitas Pendidikan Nasional Denpasar*.
- [9] Muchlisin Riadi. (2014, Januari) *Kajian Pustaka*. [Online]. <https://www.kajianpustaka.com/2014/01/pengertian-jenis-manfaatlingkungan-kerja.html>
- [10] Muchlisin, R. 2019. Kesetaraan Gender, Teori dan Keadilan di <https://www.kajianpustaka.com/> (diakses pada 4 September 2020)



- [11] Muchlisin, R. 2019. Teori, Indikator, dan Jenis Gaya Kepemimpinan di <https://www.kajianpustaka.com/> (diakses pada 2 September 2020)
- [12] Nugroho, A., Tanoyo, K., & Yudha w., T. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Majapahit Surabaya. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- [13] Pantiyasa, I Wayan. 2013. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: CV ANDI AFFSET.
- [14] Pengendalian, P., Dan, I., Kepemimpinan, G., Kinerja, T., & Ogi, I. (2017). Pengaruh Pengendalian Internal Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Boulevard Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(2), 1433–1439.
- [15] Petra, U. K., & Siwalankerto, J. (n.d.). *KARYAWAN DI HOTEL PURI GENDIS TRAWAS*. 107–119.
- [16] Prayatna, A., & Subudi, I. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan Pada Fave Hotel Seminyak. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 5(2), 252587.
- [17] Putra, G. (2013). Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Matahari Terbit Bali, Tanjung Benoa-Nusa Dua. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 2(7), 253493.
- [18] Sari, F. P., & Aziz, N. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Yang Dimediasi Oleh Motivasi Kerja Karyawan Rocky Plaza Hotel Padang*. 1–18. <https://doi.org/10.31219/osf.io/m8pn3>
- [19] Sugiyono.2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- [20] Tina Febriani, N., & Desi Indrawati, A. (2013). Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Serta Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Kerja Karyawan Hotel the Niche Bali. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 2(5), 254973.
- [22] Wiladatika, Afrids, T. (2018). *Pengaruh Gender Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Hotel Sri Rejeki Kota Blitar)*. 1(1), 1–11.