

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI HOTEL SHERATON BANDUNG

Tiara Joy Disry Br Pakpahan
Manajemen Tata Hidangan, Politeknik Pariwisata Batam
disrypakpahantiarajo@gmail.com

Wahyudi Ilham
Manajemen Tata Hidangan, Politeknik Pariwisata Batam
wahyudi@btp.ac.id

Tito Pratama
Manajemen Tata Hidangan, Politeknik Pariwisata Batam
tito@btp.ac.id

Haufi Sukmamedian
Manajemen Tata Hidangan, Politeknik Pariwisata Batam
sukmamedian@gmail.com

ABSTRACT

Leadership has a positive and significant partial effect on the performance of Food & Beverage Service employees at Sheraton Bandung Hotel & Towers. This suggests that if department managers effectively coordinate their teams, employee performance will improve. The work environment also positively and significantly impacts the individual performance of Food & Beverage Service employees at Sheraton Bandung Hotel & Towers, indicating that a supportive and conducive work environment enhances performance. Both leadership and the work environment together have a positive and significant impact on the performance of Food & Beverage Service employees at Sheraton Bandung Hotel & Towers. The research design utilized by the researcher is a quantitative approach. The author employed an explanatory research type, specifically associative research, which aims to test theories or hypotheses to either confirm or refute existing theories or hypotheses based on prior research findings. The study focuses on the variables of leadership, work environment, and employee performance in the Food & Beverage Service at Sheraton Bandung Hotel & Towers. The objectives of this research are: To identify the impact of leadership on the quality of employee performance at Feast Restaurant in Sheraton Bandung Hotel and Towers. To examine the effect of the work environment on the quality of employee performance at Feast Restaurant in Sheraton Bandung Hotel and Towers and To determine whether leadership or the work environment has the most significant influence on the quality of employee performance at Feast Restaurant in Sheraton Bandung Hotel and Towers.

Keywords: The Influence of Leadership, Work Environment, Employee Performance, Sheraton Bandung Hotel & Towers

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan dapat didefinisikan sebagai hasil dari pekerjaan individu dalam melaksanakan tugas yang diberikan berdasarkan keterampilan, pengalaman, dedikasi, dan waktu. Kinerja karyawan memainkan peran penting dalam mencapai tujuan organisasi. Organisasi dengan tingkat kinerja karyawan yang tinggi umumnya memiliki keunggulan kompetitif yang memungkinkan mereka untuk berkembang dalam lingkungan yang kompetitif. Kinerja karyawan menjadi titik fokus bagi organisasi karena berkaitan dengan efektivitas dan efisiensi penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Shobirin & Siharis, 2022).

Pertumbuhan bisnis perhotelan dapat dilihat dari perkembangan industri pariwisata, seperti peningkatan jumlah hotel di Indonesia. Khususnya di Indonesia, manufaktur tidak lagi menjadi satu-satunya kegiatan ekonomi yang dominan; industri jasa kini memainkan peran penting dalam pengembangan karier. Banyak pengusaha asing bersaing untuk menarik konsumen, dan industri perhotelan serta layanan lainnya telah berkembang pesat. Saat ini, bisnis perhotelan selalu diminati, memberikan kontribusi signifikan terhadap pendapatan nasional, sehingga menjadi industri yang mapan.

Menurut Hurdawaty dan Parantika, hotel adalah akomodasi yang terdiri dari beberapa atau banyak kamar yang disewakan kepada masyarakat umum untuk periode waktu tertentu, serta menyediakan

makanan dan minuman untuk tamu mereka (Putri & Mani, 2023).

Di Bandung, lingkungan kompetitif saat ini semakin menantang, yang mengharuskan setiap perusahaan untuk tidak hanya bertahan tetapi juga berkembang. Salah satu aspek penting yang harus diprioritaskan dan diingat oleh setiap bisnis adalah mempertahankan pelanggan yang ada dan membangun hubungan dengan calon pelanggan baru untuk mencegah mereka beralih ke perusahaan lain. Ini merupakan tantangan bagi semua pemimpin bisnis untuk menegaskan kehadiran mereka di tengah persaingan. Saat ini, menemukan hotel mewah berbintang di seluruh Indonesia tidak lagi sulit. Bandung juga menduduki peringkat sebagai kota terbesar ke-4 di Indonesia, yang merupakan salah satu alasan mengapa bisnis perhotelan terus memperkuat dan mendapatkan popularitas. Salah satu fitur unik dari hotel-hotel ini adalah adanya restoran yang dikelola langsung oleh manajemen hotel, dan kelas hotel ditentukan oleh dewan pariwisata daerah. Berikut adalah data jumlah hotel yang terdaftar di Bandung.

Tabel 1. Data Jumlah Hotel di Bandung

Hotel Classification	Number of Hotels by Classification (Quantity)		
	2016	2017	2018
5-star hotel	9	9	10
4-star hotel	32	32	48
3-star hotel	42	42	98
2-star hotel	25	25	111
1-star hotel	10	10	20
Star hotel	-	9	-
Non star	218	218	21
Other	-	-	-

Sumber: (Bandung, 2018)

Kompetisi di industri perhotelan tergantung pada seberapa baik pesaing memenuhi kebutuhan dan preferensi beragam konsumen, mulai dari kamar mewah hingga fasilitas seperti Wi-Fi, ballroom, kolam renang, gym, pusat bisnis, dan spa. Saat ini, manajer hotel menekankan pada penyediaan layanan yang superior kepada tamu, komitmen yang juga dipegang oleh setiap anggota staf. Layanan yang luar biasa terjadi ketika karyawan unggul dalam peran mereka dan berdedikasi untuk memberikan pengalaman yang memuaskan, mendorong loyalitas tamu dan kunjungan kembali ke hotel (Jumaidin, 2022).

Kepemimpinan adalah proses memotivasi individu untuk menikmati pekerjaan mereka sebagai bagian dari pencapaian tujuan yang direncanakan. Dari definisi yang diberikan oleh para ahli di atas, kita dapat menyimpulkan bahwa kepemimpinan adalah

kualitas, karakter, atau cara mengembangkan dan memengaruhi individu atau kelompok orang untuk bekerja sama dan bertindak dengan dedikasi penuh. Ini melibatkan pelaksanaan semua kegiatan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam organisasi dan institusi, peran seorang pemimpin adalah faktor signifikan dalam meningkatkan efisiensi kerja. Kita dapat mengatakan bahwa kemajuan atau penurunan sebuah institusi sebagian besar ditentukan oleh peran kepemimpinan, yang terlihat dari gaya kepemimpinan mereka. Ini menunjukkan kepemimpinan yang sesuai dengan situasi dan kondisi, memungkinkan karyawan bekerja dengan nyaman dan antusias (Pamungkas & Widowati, 2020).

Lingkungan kerja sangat penting untuk diprioritaskan oleh setiap perusahaan karena mempengaruhi kesuksesan perusahaan secara signifikan. Kondisi kerja yang baik ditandai dengan lingkungan yang sehat, nyaman, aman, dan menyenangkan bagi karyawan. Ketika tempat kerja nyaman, karyawan dapat bekerja secara efektif dan mencapai hasil terbaik mereka. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak cocok berdampak negatif pada produktivitas dan kinerja karyawan (Nurjaya, 2021).

Kualitas kinerja karyawan sangat mempengaruhi kesuksesan perusahaan, dengan setiap karyawan memainkan peran penting dalam manajemen perusahaan. Kinerja karyawan yang efektif secara langsung mempengaruhi kemampuan perusahaan untuk mencapai tujuannya. Mengelola dan mengawasi kinerja karyawan adalah tanggung jawab yang menantang. Namun, perusahaan juga harus memahami bagaimana menjaga semangat dan akuntabilitas karyawan terhadap peran mereka, serta terus meningkatkan kinerja mereka untuk memastikan tetap efektif dan berkualitas tinggi (Agustin & Wijayanti, 2023).

Sheraton Bandung Hotel & Towers berdiri sebagai salah satu hotel bintang 5 terkemuka di Bandung, dikenal dengan fasilitas mewahnya. Didirikan pada tahun 1989, Sheraton Bandung dan Towers secara resmi dibuka pada 2 Oktober 1990, dengan 111 kamar. Pada Januari 1998, tambahan 45 kamar baru dibangun, yang dikenal sebagai towers. Terletak di lereng tinggi Bukit Dago di JL. Ir. H. Juanda No.390, Dago, Kecamatan Coblong, Kota Bandung, Jawa Barat 40135, hotel ini berada hanya beberapa menit dari pusat kota. Dikelilingi oleh pemandangan gunung yang indah dan pemandangan kota yang menawan, hotel ini ideal untuk tujuan bisnis maupun rekreasi.

Sumber daya manusia kami yang berdedikasi memainkan peran penting dalam mempertahankan tingkat keunggulan ini. Kami menggunakan sistem evaluasi kerja tahunan yang disebut Performance

Management Process (PMP) untuk memantau dan menilai kinerja setiap karyawan. Setiap manajer departemen mengawasi proses evaluasi untuk menilai kinerja karyawan secara menyeluruh. Setelah evaluasi, hasilnya dibahas dengan karyawan, dan berdasarkan temuan penilaian, hasilnya dilaporkan ke departemen Sumber Daya Manusia. Evaluasi ini menjadi dasar untuk pelatihan dan inisiatif kompensasi yang diperlukan. Berikut adalah skala penilaian kinerja yang digunakan untuk evaluasi karyawan di Sheraton Bandung Hotel & Towers.

Tabel 2. Skala Penilaian Kinerja Karyawan 2023

Interval	Score	Description
K	36.67 - 40	Key Contributor
SP	27.16 - 36.60	Strong Performer
P	17.67 - 27.15	Solid Performer
U	0.01 - 17.66	Under Performer

Sumber: Manager Food & Beverage Department, processed by the researche, 2023.

Hotel Sheraton Bandung & Towers menjalankan berbagai departemen dengan peran dan tanggung jawab yang berbeda. Salah satunya adalah departemen Makanan dan Minuman, yang mengawasi penyediaan layanan makanan dan minuman serta kebutuhan terkait di hotel. Layanan ini khusus disediakan untuk tamu yang menginap di hotel dan dikelola dengan pendekatan komersial dan profesional. Departemen Makanan & Minuman memainkan peran krusial dalam memastikan kelancaran operasional layanan hotel. Departemen ini terdiri dari dua divisi yang saling terkait: produk makanan & minuman dan layanan makanan & minuman, keduanya penting untuk kelancaran operasional. Departemen ini mencakup beberapa outlet, termasuk Feast Restaurant, Samsara Lounge, Tostina Pastry & Coffee House, dan Tower Lounge.

Data sekunder yang dikumpulkan melibatkan nilai numerik agregat yang diperoleh dari pengelolaan penilaian kinerja aktual karyawan departemen Makanan dan Minuman pada tahun 2023. Data ini didasarkan pada evaluasi kinerja individu dan digunakan untuk menghitung skor rata-rata kinerja untuk setiap area departemen. Skor rata-rata ini mencerminkan kinerja layanan dalam Departemen Makanan & Minuman di Sheraton Bandung Hotel &

Towers. Proses evaluasi menghasilkan data sebagai berikut:

Tabel 3 Ringkasan Kinerja Karyawan di Departemen Makanan & Minuman di Sheraton Bandung Hotel & Towers untuk Tahun 2023

Departement	2023	
	Angka	Nilai
Feast	32,05	SP
Banquet	39,51	K
In Room Dining	29,86	SP
Samsara	39,51	K
Toastina	35,14	SP
Kitchen	24,76	P
Pastry	28,36	SP
Steward	23,68	P
Total	252,87	
Rata-Rata	31,61	SP

Sumber: Manajer Departemen Makanan & Minuman, diolah oleh peneliti, 2023.

Penilaian kinerja karyawan mempertimbangkan aspek-aspek seperti layanan pelanggan, keahlian pekerjaan, kecemerlangan kerja, kerja sama tim, kemampuan pemecahan masalah, keterampilan komunikasi, hubungan antar karyawan, lingkungan kerja, dan konsistensi dalam budaya organisasi. Berdasarkan Tabel 3, jelas bahwa kinerja sektor makanan dan minuman, serta sektor restoran, tetap menjadi faktor penting pada tahun 2023.

Berdasarkan pengamatan pribadi dan pemahaman penulis tentang kepemimpinan dan lingkungan kerja di Sheraton Bandung Hotel & Towers, penting untuk memperkuat temuan ini melalui studi berjudul "Dampak Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Sheraton Bandung Hotel & Towers".

METODE

Peneliti menerapkan pendekatan kuantitatif dalam studi ini. Menurut Sugiyono, peneliti mengadopsi jenis penelitian asosiatif yang bertujuan untuk mengeksplorasi pengaruh atau korelasi antara dua atau lebih variabel (Muslimin, 2021). Penulis menggunakan penelitian eksplanatori, yang secara khusus berfokus pada penelitian asosiatif, untuk menguji dan mendukung atau menantang teori atau hipotesis yang ada. Singkatnya, penelitian eksplanatori memeriksa bagaimana satu variabel mempengaruhi variabel lainnya dan menilai hubungan antara variabel melalui pengujian hipotesis untuk memberikan wawasan (Ilham, 2022).

Sugiyono (Pamungkas & Widowati, 2020) mendefinisikan populasi sebagai kelompok besar

yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki atribut dan jumlah tertentu, yang dipilih oleh peneliti untuk dipelajari dan diambil kesimpulannya. Dalam penelitian ini, populasi terdiri dari semua karyawan Layanan Makanan & Minuman di Sheraton Bandung Hotel & Towers, yang berjumlah 50 orang. Ketika sampel populasi kurang dari 100 individu, ukuran sampel penuh biasanya digunakan. Oleh karena itu, semua 50 karyawan Layanan Makanan & Minuman di Sheraton Bandung Hotel & Towers dimasukkan sebagai sampel penelitian.

Menurut Sugiyono (Nurjaya, 2021), sampel mewakili sebagian dari populasi dengan fitur-fiturnya yang khas. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik pengambilan sampel non-probabilitas. Secara khusus, penelitian ini menggunakan metode pengambilan sampel jenuh, yang melibatkan pemilihan setiap anggota populasi sebagai sampel penelitian. Pendekatan ini mirip dengan metode sensus, di mana semua anggota populasi dianggap sebagai bagian dari sampel (Amin et al., 2023). Mengingat asumsi bahwa populasi di departemen Makanan & Minuman di Sheraton Bandung Hotel & Towers terdiri dari 50 orang, metode ini dianggap sesuai karena ukuran populasi keseluruhan yang relatif kecil ketika digunakan sebagai sampel.

Variabel operasional adalah definisi teoretis dari variabel yang memungkinkan peneliti untuk mengamati dan menyelidikinya. Dalam penelitian khusus ini, yang mengikuti prinsip ilmiah (Pamungkas & Widowati, 2020), fokusnya adalah pada kepemimpinan (X1) dan lingkungan kerja (X2) sebagai variabel independen, sedangkan kinerja karyawan (Y) berfungsi sebagai variabel dependen.

Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert. Menurut Sugiyono (Marisyah, 2022), "Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi individu atau kelompok orang terhadap fenomena sosial." Untuk mengukur jawaban responden dalam penelitian ini, instrumen kuesioner menggunakan metode skala Likert (penilaian Likert's summated) digunakan. Sementara itu, untuk analisis kuantitatif, skor diberikan sebagai berikut:

Tabel 4. Skala Likert

Skala Likert	Keterangan	Skor
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
KS	Kurang Setuju	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

Untuk mengumpulkan data, penulis menggunakan metode pengumpulan data berikut:

1. Kuesioner

Data untuk penelitian ini dikumpulkan dengan mendistribusikan kuesioner secara langsung kepada responden yang merupakan bagian dari sampel, khususnya semua karyawan Layanan Makanan & Minuman di Sheraton Bandung Hotel & Towers.

2. Wawancara

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik wawancara langsung dengan responden. Metode ini memfasilitasi pengujian dan penelitian informasi untuk memvalidasi temuan peneliti. Teknik wawancara yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan langsung dengan manajer, supervisor, dan karyawan Layanan Makanan & Minuman di Sheraton Bandung Hotel & Towers.

3. Observasi

Metode observasi mencakup pengamatan dan pencatatan sistematis terhadap faktor-faktor yang muncul dalam gejala subjek penelitian. Metode observasi ini membutuhkan pengamatan langsung atau tidak langsung terhadap objek penelitian. Metode ini digunakan untuk memastikan secara langsung sikap karyawan di lingkungan Layanan Makanan & Minuman di Sheraton Bandung Hotel & Towers.

4. Metode Dokumentasi

Metode dokumentasi mencari data tentang subjek atau variabel dalam bentuk catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, dan lainnya. Dalam penelitian ini, metode dokumentasi digunakan untuk memahami data apa yang dicari menggunakan daftar periksa seperti struktur organisasi, jumlah karyawan di Layanan Makanan & Minuman di Sheraton Bandung Hotel & Towers.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan analisis deskriptif untuk memberikan wawasan tentang esensi dan fitur dari variabel penelitian utama. Menurut Sugiyono, statistik deskriptif melibatkan analisis data dengan mendeskripsikan atau menggambarkan informasi yang dikumpulkan dalam bentuk aslinya (Shobirin & Siharis, 2022).

Validitas dan reliabilitas adalah prinsip dasar dalam penelitian kuantitatif.

1. Uji Validitas:

Pengujian validitas menilai apakah survei secara akurat mengukur apa yang dimaksudkan, sebagaimana dinyatakan oleh Ghazali 2018 (Ramdani et al., 2023)

a. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ (uji dua sisi dengan signifikansi 5%), instrumen atau item pertanyaan secara signifikan berkorelasi dengan skor total (menunjukkan validitas).

b. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ (uji dua sisi dengan signifikansi 5%), instrumen atau item pertanyaan tidak secara signifikan berkorelasi dengan skor total (menunjukkan kurangnya validitas).

2. Uji Reliabilitas:

Menurut Ghazali 2018 (et al., 2018), pengujian reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi data survei dari waktu ke waktu dan menilai keandalan

pengukuran. Ini dilakukan menggunakan metode one-shot, di mana pengukuran dilakukan sekali dan dibandingkan dengan pertanyaan lain atau korelasi antar jawaban. Cronbach's Alpha (α) digunakan dalam penelitian ini. Suatu konstruk atau variabel dianggap reliabel jika alpha Cronbach-nya melebihi 0,60. Untuk menyederhanakan pengujian reliabilitas, alat komputasi seperti SPSS (Statistical Package for Social Science) digunakan, mengikuti Ghozali 2018.

Uji Asumsi Klasik:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menilai apakah variabel independen atau dependen dalam model regresi mengikuti distribusi normal, dan apakah variabel kovariat atau variabel residual juga menunjukkan distribusi normal.

2. Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk menentukan apakah terdapat varians yang tidak sama di antara pengamatan dalam model regresi.

3. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menentukan apakah terdapat korelasi antara variabel independen dalam model regresi.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan analisis regresi linier berganda untuk menyelidiki apakah beberapa variabel independen berdampak pada variabel dependen.

Metode Pengujian Hipotesis:

1. Uji Koefisien Determinasi (R^2)
Koefisien determinasi (R^2) mengukur sejauh mana model menjelaskan variasi dalam variabel dependen, biasanya dinyatakan sebagai persentase.

2. Uji-t

Uji-t mengevaluasi pengaruh variabel independen individu terhadap variabel dependen, menilai tingkat pengaruh yang dimiliki masing-masing variabel independen.

3. Uji Pengaruh Simultan (Uji-F)

Uji-F pada dasarnya memberi tahu kita apakah semua variabel independen atau variabel independen yang termasuk dalam model memiliki pengaruh yang sama terhadap variabel dependen.

PEMBAHASAN (10 pt, bold)

Dari tabel di bawah ini, terlihat bahwa penelitian ini adalah uji validitas untuk variabel Kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y). Nilai r_{tabel} diketahui sebesar 0,279. Suatu indikator dianggap valid jika nilai korelasi Pearson lebih besar dari nilai r_{tabel} . Oleh karena itu, sebanyak 12 pertanyaan dari indikator kepemimpinan, 6 indikator dari variabel lingkungan kerja, dan 8 indikator dari variabel kinerja karyawan memiliki data yang valid dan dapat diinterpretasikan untuk penelitian lebih lanjut.

Tabel 5. Uji Validasi

Variabel	No. Item	Rhiting	rtabel	Keterangan
----------	----------	---------	--------	------------

		rhiting	rtabel	Keterangan
Leadership (X1)	Kemampuan Mengambil Keputusan	653	0,279	Valid
		548		
		621		
		735		
	Kemampuan Motivasi	593	0,279	Valid
		447		
Kemampuan Komunikasi	514	0,279	Valid	
	569			
Kemampuan Mengendalikan Bawahan	700	0,279	Valid	
	688			
	747			
Kemampuan Mengendalikan Emosi	611	0,279	Valid	
Variabel	No. Item	rhiting	rtabel	Keterangan
Work environment	Hubungan Kerja Antara Karyawan	603	0,279	Valid
		471		
		797		
		641		
		659		

		rhiting	rtabel	Keterangan
(X2)	Hubungan Kerja Antar Karyawan dengan Pemimpin	651	0,279	Valid
		Valid		
		Valid		
		Valid		
Variabel	No. Item	rhiting	rtabel	Keterangan
Employee Performance (Y)	Kualitas	664	0,279	Valid
		727		
	Kuantitas	749	0,279	Valid
	Ketepatan Waktu	781	0,279	Valid
		732		
	Efektivitas	627	0,279	Valid
708				
Kemandirian	696	0,279	Valid	

Sumber: Data diolah oleh Peneliti, 2023

Uji reliabilitas memverifikasi apakah kuesioner penelitian yang dikumpulkan oleh peneliti dapat diandalkan. Data dan pertanyaan yang reliabel memastikan hasil tes yang dapat diperoleh.

Tabel 6. Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Reliabilitas	Cronbach's Alpha	Keterangan
Leadership (X1)	0,874	0,60	Reliabel
Work Environment (X2)	0,895	0,60	Reliabel
Employee Performance (Y)	0,803	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2023

Berdasarkan tabel di atas, terlihat dari hasil uji reliabilitas bahwa variabel Kepemimpinan (X1) memiliki nilai uji reliabilitas yang melebihi alpha Cronbach ($0,874 > 0,60$), begitu juga dengan variabel Lingkungan Kerja (X2) dengan nilai uji reliabilitas 0,895, dan variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai uji reliabilitas 0,803. Hal ini menunjukkan bahwa semua item yang terkait dengan kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan dianggap reliabel dan sesuai untuk digunakan.

Tujuan dari uji normalitas adalah untuk menentukan apakah variabel independen dan dependen memiliki distribusi normal dalam kerangka regresi.

Tabel 7. Normality Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,63197963
Most Extreme Differences	Absolute	,204
	Positive	,098
	Negative	-,204
Kolmogorov-Smirnov Z		1,443
Asymp. Sig. (2-tailed)		,031

- Test distribution is Normal.
- Calculated from data.

Sumber: Data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa uji normalitas menggunakan metode non-parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S). Menurut tabel tersebut, nilai signifikansi 0,031 melebihi 0,05, yang menunjukkan bahwa

uji multikolinearitas bertujuan untuk menentukan apakah model regresi menunjukkan korelasi di antara variabel independen.

Tabel 8. Multicollinearity test

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 Total_X1	,398	2,511
Total_X2	,398	2,511

Sumber: Data diolah oleh Peneliti, 2023

Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa multikolinearitas dinilai menggunakan nilai toleransi dan VIF. Nilai toleransi untuk variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja dalam penelitian ini adalah 0,398, dengan VIF sebesar 2,511. Ambang batas yang dapat diterima untuk toleransi biasanya di atas 0,10, dan untuk VIF, di bawah 10,00. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja tidak menunjukkan multikolinearitas.

Uji heteroskedastisitas mengevaluasi apakah variasi dalam model regresi berbeda di antara pengamatan. Ketika varians residual tetap konsisten di seluruh pengamatan, ini disebut homoskedastisitas, sedangkan heteroskedastisitas muncul dari varians yang bervariasi. Model regresi dianggap tepat ketika bebas dari heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini, uji heteroskedastisitas dilakukan menggunakan:

Tabel 9. Heteroskedasitas test

Correlations

		Total_X1	Total_X2	Total_Y	Unstandardized Residual
Spearman's rho	Total_X1	1,000	,778**	,840**	,043
	Correlation Coefficient				
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,768
	N	50	50	50	50
Total_X2	Total_X2	,778**	1,000	,833**	-,025
	Correlation Coefficient				
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,861
	N	50	50	50	50
Total_Y	Total_Y	,840**	,833**	1,000	,428**
	Correlation Coefficient				
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,002
	N	50	50	50	50
Unstandardized Residual	Unstandardized Residual	,043	-,025	,428**	1,000
	Correlation Coefficient				
	Sig. (2-tailed)	,768	,861	,002	
	N	50	50	50	50

** .Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2023.

Berdasarkan tabel di atas, ilustrasi ini menggambarkan penerapan uji heteroskedastisitas Glejser, yang menunjukkan bahwa varians residual regresi bervariasi di setiap variabel.

Koefisien determinasi (R^2) mengukur sejauh mana suatu model menangkap variabilitas variabel dependen, berkisar dari 0 hingga 1. Nilai R^2 yang tinggi (mendekati 1) menunjukkan bahwa variabel independen dapat menjelaskan sebagian besar variasi dalam variabel dependen. Sebaliknya, nilai R^2 teradjusted yang rendah menunjukkan bahwa variabel independen memiliki kemampuan yang terbatas untuk menjelaskan variabel dependen.

Tabel 10. Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,875 ^a	,765	,755	1,666

a. Predictors: (Constant), Total_X2, Total_X1

b. Dependent Variable: Total_Y

Sumber: Data diolah peneliti, 2023

Koefisien determinasi (R^2) mengukur sejauh mana variabilitas dalam variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen, dengan nilai berkisar antara 0 dan 1. Nilai R^2 yang tinggi (mendekati 1) menunjukkan bahwa variabel independen dapat menjelaskan sebagian besar variabilitas dalam variabel dependen. Sebaliknya, R^2 teradjusted yang rendah menunjukkan bahwa variabel independen memberikan daya penjelasan yang terbatas untuk variabel dependen.

Uji-t digunakan untuk mengevaluasi dampak setiap variabel independen terhadap variabel dependen, mengukur sejauh mana pengaruh yang

diberikan variabel independen terhadap variabel dependen. Evaluasi ini dilakukan pada tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$, yang menunjukkan kemungkinan 95% bahwa kesimpulan tersebut akurat, dengan margin kesalahan 5%. Suatu variabel independen dianggap memiliki pengaruh terhadap variabel dependen jika nilai probabilitas uji-t di bawah 0,05.

Tabel 11. Uji Parsial Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1,419	3,028		-,469	,641
	Total_X1	,403	,087	,516	4,605	,000
	Total_X2	,559	,152	,412	3,682	,001

a. Dependent Variable: Total_Y

Sumber: Data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan tabel di atas, menggunakan uji parsial atau uji-t: Untuk variabel kepemimpinan, nilai t adalah 4,605, yang melebihi nilai t-tabel sebesar 2,01174, menunjukkan adanya pengaruh parsial antara variabel independen dan dependen. Untuk variabel lingkungan kerja, nilai t adalah 3,682, juga lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 2,01174, dengan nilai signifikansi 0,000, yang kurang dari 0,05. Ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan di departemen makanan dan minuman di Sheraton Bandung Hotel & Towers.

Statistik uji-F digunakan untuk menentukan apakah semua variabel independen dalam model secara kolektif memiliki pengaruh yang sama terhadap variabel dependen. Hipotesis nol (H_0) yang diuji adalah apakah semua parameter dalam model sama dengan nol, dinyatakan sebagai $H_0: \beta_1, \beta_2, = 0$. Sebagai alternatif, dapat dinyatakan sebagai $H_0: \beta_1, \beta_2, \neq 0$.

Tabel 12. Uji Serempak (Uji F)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	425,915	2	212,958	76,695	,000 ^a
	Residual	130,505	47	2,777		
	Total	556,420	49			

a. Predictors: (Constant), Total_X2, Total_X1

b. Dependent Variable: Total_Y

Sumber: Data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan tabel di atas, menggunakan uji simultan atau uji-F dengan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$, nilai F-tabel ditentukan sebesar 3,19. Hasil uji statistik menunjukkan nilai F-hitung sebesar 76,695 dengan nilai signifikansi 0,000. Karena nilai signifikansi kurang dari 0,05 dan nilai F-hitung sebesar 76,695 lebih besar dari nilai F-tabel sebesar

3,19, ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan di Layanan Makanan & Minuman di Sheraton Bandung Hotel & Towers.

SIMPULAN

Berdasarkan temuan dan pembahasan penelitian, kesimpulannya adalah sebagai berikut:

1. Kepemimpinan secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan Layanan Makanan & Minuman di Sheraton Bandung Hotel & Towers ketika manajer secara efektif mengoordinasikan anggota tim mereka. Ini menunjukkan bahwa koordinasi yang optimal berujung pada peningkatan kinerja karyawan.
2. Lingkungan kerja mempengaruhi kinerja pribadi karyawan Layanan Makanan & Minuman di Sheraton Bandung Hotel & Towers secara positif. Lingkungan kerja yang mendukung mendorong peningkatan kinerja di antara karyawan.
3. Secara kolektif, kepemimpinan dan lingkungan kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Layanan Makanan & Minuman di Sheraton Bandung Hotel & Towers.

DAFTAR PUSTAKA

- Ilham, W. (2022) 'PENGARUH BAURAN PROMOSI TERHADAP KEPUTUSAN BERKUNJUNG WISATAWAN KE KEBUN RAYA CIBODAS', 1(1), pp. 13–23.
- Agustin, R., & Wijayanti, M. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kementerian Perdagangan Republik Indonesia. *Journal on Education*, 05(04), 12775–12790.
- Bandung, B. P. S. (2018). jumlah hotel menurut klasifikasi. <https://bandungkota.bps.go.id/indicator/16/216/1/jumlah-hotel-menurut-klasifikasi.html>
- Efendi, S., Darmawi, E., & Noviyanto, H. (2019). Fungsi Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Prestasi Kerja tenaga pendidik. *MIMBAR : Jurnal Penelitian Sosial Dan Politik*, 8(1), 48. <https://journals.unihaz.ac.id/index.php/mimbar/article/view/937>
- Hasibuan, S. M., & Bahri, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71–80. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2243>
- Ilham, W., Dailami, D., Mulyadi, T., & Pratama, T. (2022). Strategi Pengembangan Objek Wisata Pantai Bale-Bale Kampung Tua Bakau Serip, Kec. Nongsa, Kota Batam. *Tourism Scientific Journal*, 8(1), 29–46. <https://doi.org/10.32659/tsj.v8i1.219>
- Jumaidin. (2022). PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI HOTEL D-MAX CONVENTION LOMBOK PRAYA NUSA TENGGARA BARAT JUMAIDIN. 2(1), 54–64.
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 60–74. <https://doi.org/10.54783/jin.v3i1.361>
- Pamungkas, A. S., & Widowati, S. Y. (2020). PENGARUH KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada pegawai non medis Instalasi Sterilisasi di RS Dr. Kariadi Semarang). *Solusi*, 18(3), 147–160. <https://doi.org/10.26623/slsi.v18i3.2615>
- Putri, A. Y., & Mani, L. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Hotel Liberta Kemang Jakarta. *Dynamic Management Journal*, 7(1), 89. <https://doi.org/10.31000/dmj.v7i1.7580>
- Ramdani, N. A., Sucipto, B., & Ntesseo, Y. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja ASN Pada KantorPertanahan Kota Bandung. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(4), 3581–3589. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Shobirin, A., & Siharis, A. K. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kompensasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Literatur. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 2(5), 235–246. <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v2i5.188>
- Tinggi, P. A., Musa, M. I., Burhanuddin, Kurniawan, A. W., & Natsir, U. D. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Tamalatea Kabupaten Jeneponto. *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 2(6), 1803–1816. <https://doi.org/10.54443/sibatik.v2i6.967>