

**PENGARUH REWARD, GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA HOTEL SUTAN RAJA AMURANG**

**THE EFFECT OF REWARD, LEADERSIP STYLE, AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT SUTAN RAJA HOTEL AMURANG**

Oleh:

**Angelika P. Rarung<sup>1</sup>**

**Greis M. Sendow<sup>2</sup>**

**Genita G. Lumintang<sup>3</sup>**

<sup>123</sup>Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Sam Ratulangi Manado

Email:

[<sup>1</sup>angelikararung062@student.unsrat.ac.id](mailto:angelikararung062@student.unsrat.ac.id)

[<sup>2</sup>greis\\_sendow@unsrat.ac.id](mailto:greis_sendow@unsrat.ac.id)

[<sup>3</sup>genitagracia73@gmail.com](mailto:genitagracia73@gmail.com)

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Reward, Gaya Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja, baik secara parsial maupun simultan, terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Sutan Raja Amurang yang dilatarbelakangi oleh indikasi penurunan kinerja karyawan yang tercermin dari penurunan penjualan kamar dan keluhan tamu. Menggunakan metode kuantitatif asosiatif dengan sampel 50 karyawan dan analisis Regresi Linear Berganda, hasil penelitian menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Uji F). Namun, secara parsial (Uji t), ditemukan bahwa Reward memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan, Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan, sedangkan Lingkungan Kerja menjadi faktor tunggal yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Kesimpulannya, peningkatan Kinerja Karyawan di Hotel Sutan Raja Amurang paling efektif dicapai melalui fokus pada pemeliharaan dan perbaikan Lingkungan Kerja yang kondusif.

**Kata Kunci:** Reward, Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

**Abstract:** This study aims to analyze the effect of Reward, Leadership Style, and Work Environment, both partially and simultaneously on Employee Performance at Sutan Raja Hotel Amurang, motivated by indications of declining employee performance reflected in reduced room sales and recurring guest complaints. Employing an associative quantitative method with a sample of 50 employees and Multiple Linear Regression analysis, the results indicate that all three variables simultaneously have a positive and significant effect on Employee Performance (F-test). However, the partial analysis (t-test) revealed that Reward had a negative and non-significant effect, Leadership Style had no positive and non-significant effect, while the Work Environment was the only single factor that had a positive and significant effect on performance. In conclusion, the success of enhancing Employee Performance at Sutan Raja Hotel Amurang is most effectively achieved by focusing on maintaining and improving a conducive Work Environment.

**Keywords:** Reward, Leadership Style, Work Environment, Employee Performance

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang Penelitian

Kinerja karyawan merupakan faktor penting dalam menentukan keberhasilan organisasi, khususnya pada industri jasa seperti perhotelan yang sangat bergantung pada kualitas pelayanan. Karyawan dengan kinerja yang baik mampu memberikan layanan yang optimal kepada pelanggan, meningkatkan kepuasan tamu, serta menjaga reputasi dan daya saing perusahaan. Sebaliknya, kinerja karyawan yang rendah dapat berdampak pada menurunnya kualitas pelayanan dan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya reward, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja. Reward merupakan bentuk penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas kontribusi dan pencapaian kerja, yang bertujuan untuk meningkatkan motivasi dan semangat kerja. Pemberian reward yang tepat diharapkan mampu mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

Selain reward, gaya kepemimpinan memiliki peran penting dalam memengaruhi perilaku dan kinerja karyawan. Pemimpin yang mampu memberikan arahan, motivasi, dan dukungan secara efektif dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif dan meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi. Gaya kepemimpinan yang kurang tepat berpotensi menurunkan semangat kerja dan kinerja karyawan.

Lingkungan kerja juga menjadi faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung, baik secara fisik maupun nonfisik, dapat meningkatkan konsentrasi, produktivitas, dan kepuasan kerja karyawan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak kondusif dapat menghambat kinerja dan menurunkan kualitas pelayanan.

Hotel Sutan Raja Amurang sebagai salah satu hotel berbintang empat di Kabupaten Minahasa Selatan menunjukkan adanya indikasi penurunan kinerja karyawan yang tercermin dari menurunnya tingkat penjualan kamar serta munculnya ulasan tamu terkait pelayanan dan kebersihan. Fenomena penurunan okupansi kamar dan keluhan kebersihan yang berulang di Hotel Sutan Raja Amurang menunjukkan adanya kesenjangan antara standar kinerja optimal yang diharapkan dengan realitas kinerja karyawan di lapangan. Meskipun berbagai faktor seperti motivasi, lingkungan kerja, dan sistem penghargaan telah diakui perannya dalam menentukan kinerja, mencapai dan mempertahankan kinerja tinggi secara konsisten bukanlah hal yang mudah.

Kinerja karyawan yang tidak optimal memiliki dampak berantai yang sangat signifikan dan merugikan. Dampaknya tidak hanya terasa pada operasional harian hotel, seperti masalah kebersihan yang kronis, tetapi juga secara langsung memengaruhi reputasi hotel di mata publik, menurunkan tingkat kepuasan tamu, dan pada akhirnya, mengikis profitabilitas perusahaan, sebagaimana tercermin dari data penurunan penjualan kamar yang signifikan. Kondisi ini mengindikasikan adanya kesenjangan antara standar kinerja yang diharapkan dengan kinerja aktual karyawan di lapangan, sehingga diperlukan evaluasi terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

## Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh reward, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Sutan Raja Amurang.
2. Untuk mengetahui pengaruh reward secara parsial terhadap Hotel Sutan Raja Amurang.
3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan secara parsial terhadap Hotel Sutan Raja Amurang.
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap Hotel Sutan Raja Amurang.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu aset terpenting bagi perusahaan, karena SDM berperan sebagai penggerak dan penentu jalannya suatu aktivitas demi mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia yang baik sangatlah krusial. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan dalam pengadaan, pengembangan, pemberian imbalan, pengintegrasian, pemeliharaan, serta pemisahan karyawan dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Arifin, 2023).

### Reward

Reward atau penghargaan adalah praktik pemberian imbalan kepada karyawan sebagai bentuk pengakuan atas kontribusi, pencapaian, atau kinerja luar biasa yang mereka tunjukkan. Tujuan dari pemberian reward ini adalah untuk memotivasi karyawan, memperkuat perilaku positif, dan menghargai usaha mereka dalam mencapai tujuan organisasi. Reward merupakan suatu bentuk penghargaan atau imbalan balas jasa yang diberikan kepada seseorang karena berperilaku baik, melakukan suatu keunggulan atau prestasi, memberikan suatu sumbangsih, atau berhasil melaksanakan tugas yang diberikan sesuai target yang ditetapkan (Lusiana, 2024).

### Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan cara atau pendekatan yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi, mengarahkan, membimbing, dan memotivasi anggota organisasi atau kelompok untuk mencapai tujuan bersama secara efektif dan selaras. Gaya kepemimpinan adalah proses di mana seseorang atau sekelompok orang memberikan arah, panduan, dan pengarahan kepada orang lain atau anggota suatu organisasi atau kelompok untuk mencapai tujuan bersama (Suiraoka et al., 2023).

## Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sistem dan kondisi di mana individu atau kelompok melakukan pekerjaan, yang mencakup alat perkakas, bahan, desain pekerjaan, metode kerja, serta interaksi sosial dengan manajer dan rekan kerja. Lingkungan kerja adalah segala yang berada disekitar pegawai pada saat bekerja baik secara langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi diri dan pekerjaan karyawan saat bekerja (Budiasa, 2021)

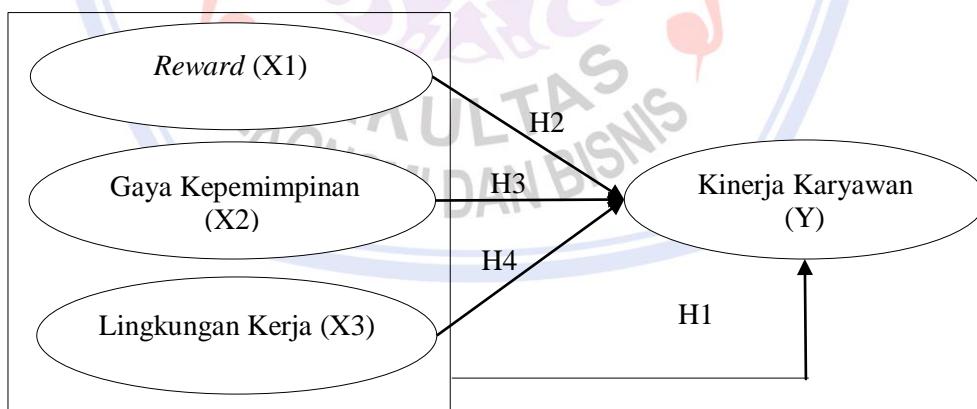
## Penelitian Terdahulu

Penelitian Abdullah, Adolfina, & Lumintang (2021) bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan, Reward dan Punishment terhadap kinerja karyawan. Metode pengambilan sampel menggunakan nonprobability sampling, sampel yang digunakan sebanyak 73 karyawan. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian yang di uji secara parsial menunjukkan bahwa Kepemimpinan, Reward dan Punishment berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Uji simultan menunjukkan bahwa Kepemimpinan, Reward dan Punishment berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Muaja, Tewal, & Lumintang (2022) bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, mutasi jabatan, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulut Go Cabang Utama Manado baik secara parsial maupun simultan. Metode yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda. Sampel yang digunakan lima puluh delapan responden dari populasi sebanyak seratus empat puluh karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan simple random sampling. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Hasil dari penelitian secara parsial menunjukkan gaya kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sulut Go Cabang Utama Manado, sedangkan mutasi jabatan berpengaruh negatif tidak signifikan. Hasil secara simultan diperoleh gaya kepemimpinan, mutasi jabatan, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Sulut Go Cabang Utama Manado.

Penelitian Lengkey, Sendow, & Saerang (2023) bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Human Relation terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Minahasa Selatan. Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif kuantitatif. Jumlah sampel yang digunakan adalah 30 Responden. Analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil menunjukkan Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Human Relation secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Kompensasi secara parsial memiliki pengaruh yang positif namun tidak signifikan. Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Human Relation secara parsial berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

## Model Penelitian



**Gambar 1. Model Penelitian**

Sumber: Kajian Literatur

## Hipotesis Penelitian

H1: Reward, Gaya Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja diduga berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Sutan Raja Amurang.

H2: Reward diduga berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Sutan Raja Amurang.

H3: Gaya Kepemimpinan diduga berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Sutan Raja Amurang.

H4: Lingkungan Kerja diduga berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Sutan Raja Amurang.

**Pendekatan Penelitian**

Peneliti dalam penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif kuantitatif untuk mengetahui hubungan signifikansi antara variabel yang diteliti.

**Populasi, Besaran Sampel, dan Teknik Sampling**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Hotel Sutan Raja Amurang yaitu 50 orang. karena jumlah yang relatif kecil dan memungkinkan untuk diteliti seluruhnya. Peneliti menggunakan teknik total sampling atau sampel jenuh yaitu jumlah populasi sama dengan jumlah sampel yaitu 50 orang.

**Jenis dan Sumber Data**

Jenis dan sumber data dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung dari responden melalui pengisian kuesioner online. Sementara itu, data sekunder merupakan data yang dikumpulkan secara langsung dari dokumen internal perusahaan.

**Teknik Pengumpulan Data**

Untuk memperoleh data, keterangan atau informasi yang dibutuhkan, peneliti menggunakan teknik pengumpulan data melalui wawancara dan penyebaran kuesioner. Penggunaan wawancara yang dilakukan peneliti yaitu dengan mendapatkan informasi data awal dan juga mendapatkan informasi lebih detail mengenai objek penelitian. Menggunakan kuesioner yaitu untuk mendapatkan data primer dari responden yaitu karyawan Hotel Sutan Raja Amurang mengenai variabel-variabel yang akan diukur.

**Definisi Operasional dan Indikator Variabel Penelitian****Tabel 1. Definisi Operasional dan Indikator Variabel Penelitian**

Variabel	Definisi	Indikator
Reward (X1)	<i>Reward</i> atau penghargaan adalah bentuk apresiasi terhadap individu atau kelompok atas pencapaian, kontribusi, atau kinerja yang mereka hasilkan.	1. Gaji dan bonus 2. Kesejahteraan 3. Pengembangan karir 4. Penghargaan psikologis dan sosial Sari et al. (2021)
Gaya Kepemimpinan (X2)	Gaya kepemimpinan merupakan cara atau pendekatan yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi, mengarahkan, membimbing, dan memotivasi anggota organisasi atau kelompok untuk mencapai tujuan bersama secara efektif dan selaras.	1. Mengambil Keputusan 2. Memotivasi 3. Komunikasi 4. Mengendalikan bawahan 5. Tanggung Jawab Kartono (2008)
Lingkungan Kerja (X3)	Lingkungan kerja adalah keseluruhan sistem dan kondisi di mana individu atau kelompok melakukan pekerjaan, yang mencakup alat perkakas, bahan, desain pekerjaan, metode kerja, serta interaksi sosial dengan manajer dan rekan kerja.	1. Suasana Kerja 2. Hubungan Antar Rekan Kerja 3. Fasilitas kerja Budiasa (2021)

**Pengujian Instrumen Penelitian****Uji Validitas dan Reliabilitas**

Uji validasi digunakan untuk memastikan seberapa baik suatu instrument digunakan untuk mengukur kosep yang seharusnya diukur. Dalam penelitian ini uji validitas menggunakan analisis item yaitu mengkorelasi skor tiap butir dengan skor total.

Uji reliabilitas merupakan suatu alat yang digunakan untuk mengukur tingkat ketepatan, keakuratan, kendala atau konsistensi pada instrumen yang digunakan. Reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi data dalam interval waktu tertentu.

## Teknik Analisis Data

### Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran umum mengenai karakteristik responden dan deskripsi variabel-variabel penelitian. Analisis ini akan mencakup perhitungan nilai rata-rata (*mean*), nilai maksimum, nilai minimum, dan standar deviasi untuk setiap variabel.

### Uji Asumsi Klasik

#### 1. Uji Normalitas

Bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi normal akan muncul setelah perlakuan, garis lurus diagonal akan dibentuk dan plot data akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data adalah normal, garis yang menunjukkan data sebenarnya akan mengikuti garis diagonalnya.

#### 2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen

#### 3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas untuk mengetahui apakah varians residual berbeda dari satu pengamatan ke pengamatan lain dengan menggunakan model regresi. Tidak terjadi heteroskedastisitas adalah hasil yang baik dari model regresi.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda adalah metode analisis yang digunakan untuk menentukan apakah ada atau tidak pengaruh signifikan antara variabel bebas, atau variabel independen, dan variabel terikat, atau variabel dependen. Persamaan regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Keterangan:

$Y$  = Kinerja Karyawan

$a$  = Konstanta

$X_1$  = Reward

$X_2$  = Gaya Kepemimpinan

$X_3$  = Lingkungan Kerja

$b_1$  = koefisien regresi variabel Reward

$b_2$  = koefisien regresi variabel Gaya Kepemimpinan

$b_3$  = koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja

$e$  = error

### Uji Korelasi (R) dan Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Uji koefisien korelasi digunakan untuk mengukur seberapa besar hubungan linier variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat. Koefisien korelasi (R) memiliki nilai antara -1,00 dan +1,00. Semakin tinggi nilai R di atas 1,00, semakin kuat hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat dan sebaliknya.

Uji ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel independen secara simultan dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai R<sup>2</sup> berkisar antara 0 sampai 1. Semakin mendekati 1, semakin tinggi kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen

### Uji Hipotesis

#### Uji F (Uji Simultan) dan Uji T (Uji Parsial)

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel dependen. Hipotesis nol (H<sub>0</sub>) ditolak dan hipotesis alternatif (H<sub>A</sub>) diterima jika nilai signifikansi F<0,05 atau Fhitung>Ftabel (Ghozali, 2018).

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara parsial (individu) terhadap variabel dependen. Hipotesis nol (H<sub>0</sub>) ditolak dan hipotesis alternatif (H<sub>A</sub>) diterima jika nilai signifikansi t<0,05 atau thitung>ttable (Ghozali, 2018).

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN****Hasil Penelitian****Uji Validitas dan Reliabilitas****Tabel 2. Uji Validitas dan Reliabilitas**

<b>Variabel</b>	<b>Items</b>	<b>Validitas</b>			<b>Reliabilitas</b>	
		<b>r hitung</b>	<b>Sig</b>	<b>Status</b>	<b>Cronbach alpha</b>	<b>Status</b>
Reward	X1.1	0,614	0,000	Valid		
	X1.2	0,748	0,000	Valid		
	X1.3	0,872	0,000	Valid		
	X1.4	0,791	0,000	Valid		
	X1.5	0,760	0,000	Valid	0,900	Reliable
	X1.6	0,860	0,000	Valid		
	X1.7	0,841	0,000	Valid		
	X1.8	0,640	0,000	Valid		
	X2.1	0,784	0,000	Valid		
	X2.2	0,859	0,000	Valid		
Gaya Kepemimpinan	X2.3	0,833	0,000	Valid		
	X2.4	0,838	0,000	Valid		
	X2.5	0,806	0,000	Valid		
	X2.6	0,839	0,000	Valid	0,953	Reliable
	X2.7	0,896	0,000	Valid		
	X2.8	0,888	0,000	Valid		
	X2.9	0,796	0,000	Valid		
	X2.10	0,869	0,000	Valid		
	X3.1	0,868	0,000	Valid		
	X3.2	0,868	0,000	Valid		
Lingkungan Kerja	X3.3	0,800	0,000	Valid		
	X3.4	0,945	0,000	Valid		
	X3.5	0,845	0,000	Valid		
	X3.6	0,832	0,000	Valid		
	Y.1	0,873	0,000	Valid		
	Y.2	0,808	0,000	Valid		
	Y.3	0,876	0,000	Valid		
	Y.4	0,884	0,000	Valid		
	Y.5	0,910	0,000	Valid	0,928	Reliable
	Y.6	0,789	0,000	Valid		
Kinerja Karyawan	Y.7	0,821	0,000	Valid		
	Y.8	0,874	0,000	Valid	0,942	Reliable

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS

Berdasarkan tabel 2, dapat dilihat bahwa setiap item yang mewakili indikator pada uji validitas memiliki nilai Sig. lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semua indikator dianggap layak atau valid dan setiap item yang mewakili indikator pada uji reliabilitas lebih besar dari nilai Cronbach's Alpha 0,60.

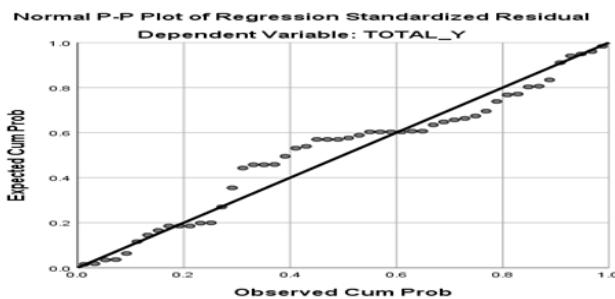
**Uji Asumsi Klasik****Uji Multikolinearitas****Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas**

<b>Model</b>	<b>Collinearity Statistics</b>		<b>Keterangan</b>
	<b>Tolerance</b>	<b>VIF</b>	
1 (Constant)			
Reward	0,575	1,739	Tidak terjadi Multikolinearitas
Gaya Kepemimpinan	0,479	2,090	Tidak terjadi Multikolinearitas
Lingkungan Kerja	0,571	1,750	Tidak terjadi Multikolinearitas

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS

Berdasarkan tabel 3, terlihat bahwa nilai Tolerance untuk semua variabel penelitian lebih dari 0.10 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) untuk semua variabel penelitian berada di bawah batas 10.0 yang meingindikasikan bahwa model regresi ini bebas dari masalah multikolinearitas.

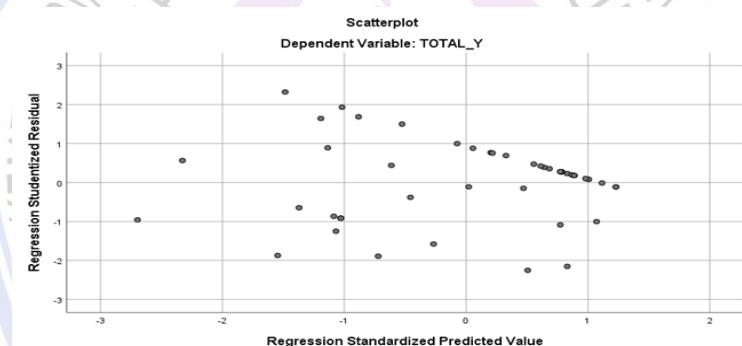
### Uji Normalitas



**Gambar 2. Uji Normalitas**  
Sumber: Hasil Olahan Data SPSS

Berdasarkan Gambar 2 dapat disimpulkan bahwa titik-titik data terlihat mengikuti garis diagonal. Hal ini mengindikasikan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas, sehingga analisis regresi lanjutan dapat dianggap valid.

### Uji Heteroskedastisitas



**Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas**  
Sumber: Hasil Olahan Data SPSS

Berdasarkan Gambar 3 terlihat bahwa titik-titik data menyebar secara acak, baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Tidak terlihat adanya pola tertentu yang terbentuk. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami masalah heteroskedastisitas, dan asumsi klasik ini terpenuhi.

### Analisis Regresi Linear Berganda

**Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	16.742	4.130		4.054	0.000
Reward (X1)	-0.142	0.127	-0.165	-1.117	0.270
Gaya Kepemimpinan (X2)	0.111	0.108	0.166	1.025	0.311
Lingkungan Kerja (X3)	0.752	0.181	0.616	4.152	0.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan Y

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 2025

Berdasarkan Tabel 4, dapat diuraikan persamaan regresi linear berganda yaitu sebagai berikut:

$$Y = 16,742 - 0,142X_1 + 0,111X_2 + 0,752X_3$$

- Dari persamaan regresi linear berganda di atas, dapat dijelaskan sebagai berikut: Nilai konstanta (a) sebesar 16.742. Artinya, jika ketiga variabel independen yaitu Reward (X1), Gaya Kepemimpinan (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) tidak mengalami perubahan atau dianggap bernilai nol, maka Kinerja Karyawan (Y) bernilai 16.742.
- Nilai koefisien regresi untuk Reward (X1) adalah -0.142 nilai koefisien negatif ini menunjukkan adanya hubungan negatif antara Reward dan Kinerja Karyawan (Y). Artinya, setiap kenaikan satuan pada variabel Reward akan menyebabkan penurunan kinerja karyawan sebesar 0.142 satuan.
- Nilai koefisien regresi untuk Gaya Kepemimpinan (X2) adalah 0.111 nilai koefisien ini menunjukkan adanya hubungan positif antara Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan. Artinya, dengan asumsi variabel Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja adalah konstan, setiap kenaikan satuan pada variabel Gaya Kepemimpinan akan menyebabkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0.111 satuan.
- Nilai koefisien regresi untuk Lingkungan Kerja (X3) adalah 0.752. nilai koefisien ini menunjukkan adanya hubungan positif antara Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan. Artinya, dengan asumsi variabel Reward dan Gaya Kepemimpinan adalah konstan, setiap kenaikan satuan pada variabel Lingkungan Kerja akan menyebabkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0.752 satuan. Variabel ini memiliki pengaruh Unstandardized terbesar terhadap Kinerja Karyawan.

### **Uji Korelasi (R) dan Uji Koefisien Determinasi (R2)**

**Tabel 5. Uji Korelasi (R) dan Uji Koefisien Determinasi (R2)**

**Model Summary<sup>b</sup>**

<b>Model</b>	<b>R</b>	<b>R Square</b>	<b>Adjusted R Square</b>	<b>Std. Error of the Estimate</b>
1	0.649 <sup>a</sup>	0.422	0.384	3.01231

a. Predictors: (Constant), Ligkungan\_Kerja\_X3, Reward\_X1, Gaya\_Kepemimpinan\_X2

b. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan\_Y

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS

Berdasarkan tabel 5, dapat diketahui bahwa Nilai Koefisien korelasi (R) yang dihasilkan pada model 1 adalah 0.649. Hal ini menunjukkan bahwa Reward (X1), Gaya Kepemimpinan (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) secara bersama-sama mempunyai hubungan yang cukup kuat.

Nilai koefisien determinasi (R2) yang dihasilkan pada model adalah 0.384. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel independen, yaitu Reward (X1), Gaya Kepemimpinan (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) efektifitas terhadap variabel dependen atau Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 0,384 atau 38.4% dan sisanya, yaitu sebesar 61.6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak disertakan dalam model penelitian ini.

### **Uji Hipotesis**

#### **Uji F (Simultan)**

**Tabel 6. Hasil Uji F (Uji Simultan)**

**ANOVA<sup>a</sup>**

<b>Model</b>	<b>Sum of Squares</b>	<b>df</b>	<b>Mean Square</b>	<b>F</b>	<b>Sig.</b>
1 Regression	304.216	3	101.405	11.175	.000 <sup>b</sup>
Residual	417.404	46	9.074		
Total	721.620	49			

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan\_Y

b. Predictors: (Constant), Ligkungan\_Kerja\_X3, Reward\_X1, Gaya\_Kepemimpinan\_X2

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 2025

Tabel 6 menunjukkan nilai F-hitung sebesar 11.175 dengan tingkat signifikansi (p-value) sebesar 0.000. Karena nilai signifikansi (0.000) lebih kecil dari 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel Lingkungan Kerja (X3), Reward (X1), dan Gaya Kepemimpinan (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

### **Uji T (Parsial)**

Tabel 4 menunjukkan:

- Untuk variabel Reward memiliki nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0.270. Karena nilai signifikansi (0.270) lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Reward secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- Untuk variabel Gaya Kepemimpinan memiliki nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0.311. Karena nilai signifikansi (0.311) lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- Untuk variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi (0,000) lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

## Pembahasan

### **Pengaruh Reward, Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Sutan Raja Amurang**

Berdasarkan hasil uji F, secara simultan atau secara bersama-sama variabel, Reward, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Sutan Raja Amurang. Hasil ini sejalan dengan penelitian Hasanah & Prayudha (2023) yang menyatakan bahwa reward, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Reward, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja merupakan input positif atau keuntungan yang diberikan oleh organisasi. Ketika input positif diberikan secara adil karyawan merasa wajib untuk membalasnya (prinsip timbal balik). Bentuk balasan melalui kinerja karyawan.

### **Pengaruh Reward Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Sutan Raja Amurang**

Berdasarkan hasil uji t, variabel Reward secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dan variabel Reward cenderung menurunkan Kinerja Karyawan. Diduga disebabkan oleh faktor persepsi karyawan bahwa Reward yang diberikan tidak adil atau tidak sesuai dengan kinerja yang dihasilkan. Berdasarkan hasil analisis terhadap variabel reward, responden menilai pemberian penghargaan atau reward dalam bentuk psikologis dan sosial lebih unggul dan lebih kuat terhadap Karyawan dalam meningkatkan kinerja dibandingkan dengan bentuk reward dalam bentuk Kesejahteraan dan pengembangan karir. Reward yang tidak signifikan bisa disebabkan oleh persepsi ketidakadilan pembagian. Jika karyawan merasa reward tidak sejalan dengan beban kerja, maka karyawan akan menyesuaikan kinerja dengan reward yang diterima sehingga menyebabkan penurunan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Alkandi et al. (2022) yang menyatakan bahwa Reward berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Sutan Raja Amurang**

Berdasarkan hasil uji t variabel, variabel Gaya Kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil analisis terhadap variabel Gaya Kepemimpinan menunjukkan bahwa responden menilai Gaya Kepemimpinan dengan Memotivasi merupakan kekuatan utama dibanding dengan Pengambilan Keputusan. Tidak ada satu gaya kepemimpinan yang efektif di semua situasi. Ketidak signifikan ini diduga adanya ketidak sesuaian antara gaya kepemimpinan yang diterapkan dengan tingkat kematangan atau kebutuhan spesifik karyawan di industri layanan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Hasanah & Prayudha (2023) dan Mardiani & Sepdiana (2021) yang menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan tidak terdapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Sutan Raja Amurang**

Berdasarkan hasil uji t, variabel Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil analisis terhadap variabel Lingkungan Kerja menunjukkan bahwa responden menilai Hubungan Antar Rekan Kerja merupakan kekuatan utama dalam menciptakan Lingkungan Kerja yang baik dibanding dengan Suasana Kerja. Di hotel, lingkungan kerja yang baik dalam memfasilitasi interaksi sosial yang lancar antar departemen dan meyediakan alat/fasilitas yang berfungsi baik membantu meningkatkan kinerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Hasanah & Prayudha (2023); Ningsih, Slamet & Rahman (2022); Sinambela & Lestari (2022); dan Santoso & Widodo (2022) dimana Lingkungan Kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan dalam meningkatkan Kinerja Karyawan.

**PENUTUP****Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian menunjukkan bahwa ketiga variabel independen pada penelitian ini yaitu Reward, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Sutan Raja Amurang.
2. Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel independen pada penelitian ini yaitu Reward, secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Sutan Raja Amurang.
3. Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel independen pada penelitian ini yaitu Gaya Kepemimpinan, secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Sutan Raja Amurang.
4. Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel independen pada penelitian ini yaitu Lingkungan Kerja, secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Sutan Raja Amurang.

**Saran**

1. Mengingat lingkungan kerja adalah faktor paling dominan dan signifikan, manajemen Hotel Sutan Raja Amurang harus menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dengan mempertahankan hubungan yang baik antar rekan kerja yang merupakan indikator dengan nilai tertinggi, serta meningkatkan suasana kerja dan fasilitas kerja. Investasi di area ini akan memberikan return terbesar dalam peningkatan kinerja karyawan.
2. Hotel Sutan Raja Amurang untuk meningkatkan pemberikan penghargaan psikologis dan sosial yang merupakan idikator dengan hasil paling dominan pada variabel ini, meningkatkan kesejahteraan karyawan dan mengevaluasi transparansi serta keadilan pemberian reward atau penghargaan. Koefisien negatif menunjukkan reward saat ini berpotensi menyebabkan adanya ketidak puasan karyawan.
3. Hotel Sutan Raja Amurang dapat melakukan pengembangan gaya kepemimpinan dengan pelatihan yang difokuskan pada gaya kepemimpinan suportif, transformasional, dan adaptif yang mampu memberikan coaching individu dan membangun komunikasi terbuka, sehingga pemimpin dapat memberikan impact positif yang terukur terhadap kinerja.
4. Peneliti selanjutnya menambahkan variabel independen lain yang tidak diteliti dalam model ini, seperti motivasi kerja, komitmen organisasi, atau kompetensi karyawan untuk menjelaskan sisa variasi kinerja secara lebih komprehensif.

**DAFTAR PUSTAKA**

Abdullah, Y. J., Adolfina, A., & Lumintang, G. G. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, *Reward Dan Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Toko Dua Sekawan Pusat Kota Ternate. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 9(1). <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/download/32712/30916>

Alkandi, I. G., Khan, M. A., Fallatah, M., Alabdulhadi, A., Alanizan, S., & Alharbi, J. (2023). The Impact Of Incentive And Reward Systems On Employee Performance In The Saudi Primary, Secondary, And Tertiary Industrial Sectors: A Mediating Influence Of Employee Job Satisfaction. *Sustainability*, 15(4), 3415. <https://www.mdpi.com/2071-1050/15/4/3415>

Arifin, N. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Teori, Studi Kasus, dan Solusi*. Jepara: UNISNU Press.

Budiasa, K. G. (20201). *Manajemen Kinerja dan Lingkungan Kerja*. Surabaya: Karya Cipta.

Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25* (Edisi 9). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hasanah, U., & Prayudha, Z. N. A. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Surya Madistrindo Probolinggo Di Kabupaten Probolinggo. *Acton*, 19(2), 13-26. <https://unars.ac.id/ojs/index.php/acton/article/view/4093>

Lengkey, L., Sendow, G. M., & Saerang, R. T. (2023). Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja Dan Human Relation Terhadap Kinerja Pegawai Di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Minahasa Selatan. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 11(02), 31-43. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/47224>

Lusiana, S. (2024). *Manajemen Kompensasi*. Bandung: Karya Utama

Mardiani, I. N., & Sepdiana, Y. D. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan: Style of Leadership and Culture of the Organization Effect on Employee Performance. *MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 1(1), 1-10. <https://journal.lppmpelitabangsa.id/index.php/master/article/view/23>

Muaja, A., Tewal, B., & Lumintang, G. G. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Mutasi Jabatan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Bank Sulut Go Cabang Utama Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(3), 327-339. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/40936>

Ningsih, N. A., Slamet, A. R., & Rahman, F. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Reward, Lingkungan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten Bima. *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, 11(01). <https://jim.unisma.ac.id/index.php/jrm/article/view/16381/12323>

Santoso, M. R., & Widodo, S. (2022). Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Perhubungan Provinsi DKI Jakarta. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 12(1). <https://journal.universitassuryadarma.ac.id/index.php/ilmiahm-progress/article/view/868/850>

Sari S. S. M. (2021). Pengaruh Motivasi, Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus Klinik Kecantikan Puspita Bandar Lampung). *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai (JIMS)*, 7(1), 57-66. <https://jurnal.saburai.id/index.php/JIMS/article/viewFile/1070/932>

Sinambela, E. A., & Lestari, U. P. (2022). Pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Pendidikan dan Kewirausahaan*, 10(1), 178-190. <https://journalstkipgrisitubondo.ac.id/index.php/PKWU/article/view/330>

Suiraoaka, I. P., Budiani, N. N., & Sarihati, I. G. A. D. (2023). *Metodologi Penelitian Kuantitatif Bidang Kesehatan*. Edisi Pertama. Yogyakarta : Pustaka Panasea