Jurnal Ekonomika, Bisnis, dan Humaniora (JAKADARA)
Vol. 4 No. 2 Agustus 2025
Available online at https://jurnal.undhirabali.ac.id/index.php/jakadara/index

Research Article e-ISSN: 2963-0924

The Influence of Competence, Leadership Style, and Work Environment on Employee Performance at Padma Resort Legian

Pengaruh Kompetensi, Gaya Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Padma Resort Legian

I Gusti Hugo Brandy Sebut [1], I Ketut Sirna[2*], Putu Chris Susanto[3]

[1,2,3]Prodi Manajemen, Universitas Dhyana Pura, Bali, Indonesia

(*) Corresponding Author: sirna@undhirabali.ac.id

Article info

Keywords:
Human Resource Management, Competence, Leadership Style, Work Environment, Employee Performance.

Abstract

Human resource management plays a crucial role in the success of an organization. Employee performance is the main key to creating competitive advantage and customer satisfaction. This study aims to analyze the influence of competence, leadership style, and work environment on employee performance at Padma Resort Legian. The research population consists of permanent employees at Padma Resort Legian, with a sample size of 80 respondents. The data were examined using tests to establish if they were valid and reliable, along with other tests like correlation, multiple linear regression, and t-tests and F-tests, plus the coefficient of determination. The results of the study showed a partial positive effect of competence on employee performance, with a t-value of 3.784 > t-table of 1.665 (sig. 0.001 < 0,05), while leadership style also had a partial positive effect on employee performance, with a t-value of 2.152 > 1.665 (sig. 0.001< 0,05), and work environment contributed a partial positive effect on employee performance, with a t-value of 2.602 > t-table of 1.665 (b3: 0.319, sig 0.011< 0,05). The overall results indicated that competence, leadership style, and work environment simultaneously had a significant effect on employee performance, with calculated F-value of 195.866 > F-value of 2.72 (sig. 0.000 < 0,05), with the model's determination coefficient of 88.1%). Based on the research results, it is suggested that Padma Resort Legian should focus on four main areas to improve employee performance: 1. Increasing efficiency through training so that employees can work faster and more precisely. 2. Ensuring that employee educational qualifications are aligned with their job positions. 3. Encouraging a leadership style that provides praise or appreciation to high-achieving employees. 4. Maintaining and improving a conducive work atmosphere so that employees feel comfortable and productive in carrying out their duties.

Kata kunci:
Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompetensi, Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan.

Abstrak

Manajemen sumber daya manusia memegang peranan krusial dalam keberhasilan organisasi. Kinerja karyawan menjadi kunci utama untuk menciptakan keunggulan kompetitif dan kepuasan pelanggan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Kompetensi, Gaya Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Padma Resort Legian. Populasi penelitian adalah karyawan tetap Padma Resort Legian, dengan sampel sebanyak 80 responden. Data dianalisis menggunakan metode uji Validitas, uji Reliabilitas, yang didukung oleh uji Asumsi Klasik, uji Korelasi, Regresi Linear Berganda, dan Uji t-test dan F-test, koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial,

Jurnal Ekonomika, Bisnis, dan Humaniora (JAKADARA)
Vol. 4 No. 2 Agustus 2025
Available online at https://jurnal.undhirabali.ac.id/index.php/jakadara/index
Research Article e-ISSN: 2963-0924

kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan t_{hitung} 3,784 > t_{tabel} 1,665, sig. 0,001 (<0,05). Gaya kepemimpinan juga ditemukan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan, dengan t_{hitung} 2,152 > t_{tabel} 1,665, sig. 0,001 (<0,05), dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan, dengan t_{hitung} 2,602 dengan t_{tabel} 1,665, sig. 0,011 (<0,05). Terdapat juga hasil secara simultan bahwa kompetensi, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara terhadap kinerja karyawan, dengan F_{hitung} 195,866 > F_{tabel} 2,72 (sig. 0,000 < 0,05), dengan nilai koefisien determinasi model sebesar 88,1%. Berdasarkan hasil penelitian, disarankan agar Padma Resort Legian fokus pada empat area utama untuk meningkatkan kinerja karyawan. 1. meningkatkan efisiensi melalui pelatihan agar karyawan dapat bekerja lebih cepat dan tepat. 2. memastikan bahwa kualifikasi pendidikan karyawan sesuai dengan posisi yang diisi. 3. mendorong gaya kepemimpinan dengan memberikan pujian atau penghargaan kepada karyawan yang berprestasi. 4. menjaga dan meningkatkan suasana kerja yang kondusif agar karyawan merasa nyaman dan produktif dalam menjalankan tugasnya.

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia (SDM) memegang peranan krusial dalam keberhasilan suatu organisasi, terutama di sektor perhotelan yang sangat mengandalkan kualitas layanan dan interaksi langsung dengan konsumen. Kinerja karyawan menjadi indikator utama dalam mengukur efektivitas manajemen SDM dan pencapaian tujuan perusahaan. Dalam lingkungan bisnis yang kompetitif saat ini, hotel-hotel berupaya keras untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawannya sebagai kunci untuk membangun keunggulan kompetitif dan kepuasan pelanggan.

Padma Resort Legian, sebagai salah satu entitas bisnis perhotelan terkemuka di Bali, sangat menyadari pentingnya kinerja karyawan. Menurut Darsana (2023:59), kinerja yang optimal tidak hanya berkontribusi pada efisiensi operasional dan profitabilitas, tetapi juga pada citra dan reputasi hotel di mata tamu. Namun, dinamika kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal. Salah satu fenomena yang sering menjadi perhatian manajemen adalah fluktuasi kinerja yang mungkin terjadi, baik karena faktor individu maupun organisasional (Sari 2024:15). Hal ini mendorong perlunya pemahaman mendalam mengenai faktor-faktor pendorong kinerja karyawan di lingkungan spesifik Padma Resort Legian.

Beberapa faktor kunci yang secara teoritis dan empiris telah terbukti memengaruhi kinerja karyawan meliputi kompetensi, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja (Dharma, dkk 2023). Kompetensi mengacu pada kombinasi pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang dibutuhkan karyawan untuk melaksanakan tugasnya secara efektif (Arie, 2024), Gaya kepemimpinan, di sisi lain, mencerminkan cara seorang pemimpin berinteraksi dengan bawahannya, yang dapat secara signifikan memotivasi atau menghambat kinerja tim (Arif, dkk., 2024:83). Sementara itu, lingkungan kerja, baik fisik maupun non-fisik, dapat memengaruhi kenyamanan, keamanan, dan produktivitas karyawan (Rahmawati, dkk., 2020:9).

Penelitian yang dilakukan oleh arianindita (2018) yang menyatakan bahwa faktor lingkungan kerja masih mendapatkan pengaruh yang negatif dan tidak signifikan namun penelitian yang dilakukan oleh sapu dkk (2023) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan juga penelitians yang dilakukan oleh Huda dkk (2022) menyatakan bahwa kompetensi, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya perbedaan yang menunjukan bahwa masih terdapat kesenjangan dalam faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, dan juga dengan nilai review dari tripadvisior sebesar 4,8 masih terdapat review yang menyatakan bahwa kinerja karyawan masih perlu di tingkatkan juga di dukung dengan hasil observasi yang dilakukan.

Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menguji

Jurnal Ekonomika, Bisnis, dan Humaniora (JAKADARA)
Vol. 4 No. 2 Agustus 2025
Available online at https://jurnal.undhirabali.ac.id/index.php/jakadara/index
Research Article e-ISSN: 2963-0924

secara empiris pengaruh kompetensi, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Padma Resort Legian, baik secara parsial maupun simultan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia dan memberikan implikasi praktis bagi manajemen Padma Resort Legian dalam upaya meningkatkan kinerja karyawannya.

METODE

Penelitian ini dilaksanakan di Hotel Padma Resort Legian dengan melibatkan 80 karyawan tetap sebagai subjek penelitian, yang ditentukan dengan metode non-probabilistik yaitu *quota sampling*, dengan waktu pengumpulan data selama 2 minggu. Pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif, di mana data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner yang menggunakan skala Likert untuk mengukur persepsi, sikap, dan tanggapan responden terkait variabel yang diteliti. Dengan variabel kinerja karyawan yang dilandasi oleh teori dari Winata (2022:48) dengan indikator kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja, efisiensi dan presisi, variabel kompetensi yang dilandasi oleh teori dari Sulistiyono (2022:8) dengan indikator pelatihan, pengalaman kerja, sikap, kehadiran dan pendidikan, variabel gaya kepemimpinan yang dilandasi oleh teori dari Dwipayanthi (2023) dengan indikator memerintah, mengajar, mengambil bagian dan menugaskan, dan variabel lingkungan kerja yang dilandasi oleh teori dari Winata (2022) dengan indikator suasana kerja, hubungan dengan kawan kerja dan tersedianya fasilitas kerja. Selain data primer yang diperoleh langsung dari kuesioner, penelitian ini juga memanfaatkan data sekunder dari dokumen dan sumber pendukung lain yang relevan (Utama, dkk., 2023).

Analisis data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS 27 dan meliputi serangkaian tahapan, seperti uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan instrumen penelitian sahih dan konsisten, serta uji asumsi klasik yang mencakup normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Selanjutnya, dilakukan analisis korelasi parsial dan berganda, analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh simultan variabel independen terhadap variabel dependen, serta analisis determinasi untuk mengukur besarnya kontribusi variabel bebas. Uji statistik berupa T-test dan F-test juga diterapkan untuk menguji pengaruh parsial maupun simultan antar variabel. Keseluruhan prosedur analisis yang sistematis ini dilakukan agar hasil penelitian yang diperoleh valid, reliabel, dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah dalam menjawab rumusan masalah pada lingkungan Hotel Padma Resort Legian (Utama, dkk., 2023).

Kesimpulan sementara atau hipotesis pada penelitian ini dapat dijelaskan yaitu:
H1: menunjukkan bahwa diduga terdapat pengaruh secara positif dan parsial antara kompetensi (x1) terhadap kinerja karyawan (y).
H2: menunjukkan bahwa diduga terdapat pengaruh secara positif dan parsial antara gaya kepemimpinan (x2) terhadap kinerja karyawan (y).
H3: menunjukkan bahwa diduga terdapat pengaruh secara positif dan parsial antara lingkungan kerja (x3) terhadap kinerja karyawan (y).
H4: menunjukkan bahwa diduga terdapat pengaruh secara positif dan simultan antara kompetensi (x1), gaya kepemimpinan (x2), dan lingkungan kerja (x3) terhadap kinerja karyawan (y).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

1. Analisis Deskriptif

Tabel 1 menyajikan hasil analisis statistik deskriptif terhadap variabel-variabel utama penelitian, yaitu kinerja karyawan, kompetensi, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja di Hotel Padma Resort Legian. Rata-rata (mean) skor untuk masing-masing variabel menunjukkan nilai yang cukup tinggi: Kinerja karyawan (4,15), kompetensi (4,01), gaya kepemimpinan (4,11), dan lingkungan kerja (4,11).

Jurnal Ekonomika, Bisnis, dan Humaniora (JAKADARA)
Vol. 4 No. 2 Agustus 2025
Available online at https://jurnal.undhirabali.ac.id/index.php/jakadara/index
Research Article e-ISSN: 2963-0924

Tabel 1. Analisis Statistik Deskriptif

Variabel	Mean	Kategori
Kinerja Karyawan	4,15	Baik
Kompetensi	4,01	Baik
Gaya Kepemimpinan	4,11	Baik
Lingkungan Kerja	4,11	Baik

Seluruh nilai mean berada pada kategori "Baik" berdasarkan kriteria penilaian skala Likert yang digunakan dalam penelitian ini. Nilai mean yang relatif tinggi ini mencerminkan persepsi positif para responden terhadap masing-masing aspek yang diukur. Kinerja karyawan yang baik mengindikasikan tingginya kualitas, kuantitas, efisiensi dan presisi hasil kerja. Komepetensi yang baik menandakan bahwa pelatihan, pengalaman kerja, sikap, kehadiran serta pendidikan karyawan telah berjalan secara efektif dan memberikan dampak positif. Gaya kepemimpinan yang baik menunjukkan bahwa memerintah, mengajar, mengambil bagian serta memberi pujian dilakukan dengan bijak oleh para pemimpin. Sementara itu, lingkungan kerja yang baik memperlihatkan bahwa kondisi fisik maupun non-fisik di tempat kerja dirasakan mendukung aktivitas dan kesejahteraan karyawan.

2. Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 2. Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Indikator	Kode Indikator	*Pearson Correlatin*	*Cronchbach's Alpha*
Kinerja Karyawan	Kuantitas hasil kerja	Y1.1	0,882	0,907
	Kualitas hasil kerja	Y1.2	0,887	
	Efisiensi	Y1.3	0,883	
	Presisi	Y1.4	0,846	
Kompetensi	Pelatihan	X1.1	0,846	0,911
	Pengalaman kerja	X1.2	0,864	
	Sikap	X1.3	0,845	
	Kehadiran	X1.4	0,868	
	Pendidikan	X1.5	0,875	
Gaya Kepemimpinan	Memerintah	X2.1	0,867	0,893
	Mengajar	X2.2	0,866	
	Mengambil bagian	X2.3	0,869	
Lingkungan Kerja	Suasana kerja	X3.1	0,869	0,838
	Hubungan rekan kerja	X3.2	0,869	
	Fasilitas kerja	X3.3	0,870	

Tabel 2 menunjukkan bahwa seluruh indikator pada setiap variabel memiliki nilai Pearson Correlation di atas 0,3 (misal: X1.1 = 0,846; X2.3 = 0,869; X3.3 = 0,870; Y1.2 = 0,887), mengindikasikan validitas konstruk yang tinggi karena setiap indikator berkorelasi kuat dengan total skor variabelnya. Selain itu, nilai Cronbach's Alpha untuk masing-masing variabel juga cukup tinggi: Kinerja karyawan (0,907), kompetensi (0,911), gaya kepemimpinan (0,893), dan lingkungan kerja (0,838). Semua nilai tersebut melampaui ambang batas reliabilitas 0,6, yang berarti instrumen penelitian bersifat sangat reliabel dan konsisten.

Jurnal Ekonomika, Bisnis, dan Humaniora (JAKADARA)
Vol. 4 No. 2 Agustus 2025
Available online at https://jurnal.undhirabali.ac.id/index.php/jakadara/index
Research Article e-ISSN: 2963-0924

3. Uji Asumsi Klasik

Tabel 3. Hasil Uji Asumsi Klasik

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Variabel	Toleran ce	VIF	Sig.
N	80	X1	0,195	5,138	0,350
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,200	X2	0,210	4,753	0,423
		X3	0,183	5,459	0,956

Tabel 3 menampilkan hasil uji asumsi klasik meliputi uji normalitas (One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test), uji multikolinearitas (nilai Tolerance dan VIF), serta nilai signifikansi tiap variabel bebas (X1, X2, X3). Hasil *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* menunjukkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 (> 0,05), yang mengindikasikan data residual terdistribusi normal. Nilai Tolerance seluruh variabel di atas 0,10 (X1 = 0,195; X2 = 0,210; X3 = 0,183) dan nilai VIF di bawah 10 (X1 = 5,138; X2 = 4,753; X3 = 5,459) menandakan tidak terjadi masalah multikolinearitas di antara variabel independen. Selain itu, nilai signifikansi untuk X1 (0,350), X2 (0,423), dan X3 (0,956) semuanya > 0,05, menegaskan tidak adanya gejala heteroskedastisitas.

4. Hasil Analisis dan Pembahasan

Analisis dalam mengolah data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik analisis linier berganda, yang menghasilkan persamaan regresi, serta dapat digunakan untuk menguji hipotesis-hipotesis dalam penelitian—baik hipotesis parsial maupun simultan. Tabel 4 menunjukkan hasil analisis penelitian ini.

Tabel 4. Hasil Analisis Pengaruh Kompetensi (X1), Gaya Kepemimpinan (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

V. Terikat	V. Bebas	r. Parsial	B	Beta	t.hitung	Sig
Kinerja Karyawan	Kompetensi	0,398	0,265	0,333	3,784	<0,001
	Gaya Kepemimpinan	0,492	0,401	0,417	4,924	<0,001
	Lingkungan kerja	0,286	0,319	0,236	2,602	0,011
R = 0,941						
R Square = 0,885						
Adjusted R Square = 0,881						
t.tabel = 1,665						
Konstanta = 0,761						
Persamaan Regresi, Y = 0,761 + 0,265X1 + 0,401X2 + 0,319X3 + e						
F.Hitung = 195,866						
Sig F = 0,000						
F.tabel = 2,72						

Berdasarkan hasil analisis regresi linier pada Tabel 4, diketahui bahwa ketiga variabel bebas, yaitu kompetensi (X1), gaya kepemimpinan (X2), dan lingkungan kerja (X3), secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di Hotel Padma Resort Legian. Hal ini ditunjukkan oleh semua nilai t-hitung (3,784; 4,924; 2,602) yang lebih besar dari t-tabel (1,665) dengan nilai signifikansi < 0,05, sehingga ketiga variabel terbukti berpengaruh secara signifikan secara individual.

Secara simultan, nilai F-hitung sebesar 195,866 juga jauh melebihi F-tabel (2,72) dengan signifikansi 0,000, menyatakan model regresi signifikan secara keseluruhan. Koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,881 mengindikasikan bahwa 88,1% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kompetensi, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

Jurnal Ekonomika, Bisnis, dan Humaniora (JAKADARA)
Vol. 4 No. 2 Agustus 2025
Available online at https://jurnal.undhirabali.ac.id/index.php/jakadara/index
Research Article e-ISSN: 2963-0924

Persamaan regresi **Y = 0,761 + 0,265X1 + 0,401X2 + 0,319X3 + e** menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh paling besar terhadap kinerja karyawan, diikuti oleh kompetensi dan lingkungan kerja. Temuan ini sejalan dengan tujuan penelitian untuk mengidentifikasi dan mengukur besarnya pengaruh ketiga faktor tersebut terhadap kinerja karyawan, serta memperkuat rekomendasi bagi manajemen agar memprioritaskan penguatan kompetensi, gaya kepemimpinan, dan perbaikan lingkungan kerja dalam meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan.

Pembahasan

Hasil empiris penelitian ini secara konsisten menunjukkan bahwa kompetensi, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja masing-masing serta secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Hotel Padma Resort Legian. Kompetensi, dengan nilai t-hitung 3,784 > t-tabel 1,665 dan koefisien regresi 0,265 (sig. <0,001), Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Artawan, (2022) dan Wijaya dkk. (2025) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kondisi tersebut didukung oleh hasil statistik deskriptif yang menunjukkan kompetensi di kategori "baik" (mean 4,01), sehingga ekosistem kerja yang terbentuk dapat meningkatkan kemampuan dan kinerja karyawan.

Dibandingkan dengan kompetensi, pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan berdasarkan koefisien regresi yang lebih tinggi (0,401) dan t-hitung 4,924, (sig. <0,001) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki kontribusi paling besar. Temuan ini sejalan dengan argumen Farhan, (2023) dan Ratnasari, dkk. (2021) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Pengaruh lingkungan kerja juga terbukti signifikan (koefisien regresi 0,319; t-hitung 2,602; sig. 0,011), dengan demikian Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Aryuni, dkk. (2023) dan Annisa, (2023) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. penelitian ini menemukan data yang dipengaruhi oleh fasilitas dan iklim kerja yang memang sangat baik di Padma Resort Legian. Secara simultan, persamaan regresi Y = 0,761 + 0,265X1 + 0,401X2 + 0,319X3, dengan F-hitung 195,866 > F-tabel 2,72 (sig. 0,000 < 0,05), menegaskan ketiga faktor tersebut secara bersama-sama menjelaskan 88,1% variasi kinerja karyawan di lingkungan hotel (R Square = 0,885). Hal ini bersesuaian dengan opini Mulia, dkk. (2021) yang menyatakan bahwa kompetensi, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Di antara ketiga variabel, gaya kepemimpinan memberikan pengaruh terbesar terhadap kinerja karyawan, disusul kompetensi dan lingkungan kerja. Setiap variabel memiliki urgensi yang berbeda berdasarkan konteks organisasi yang diteliti. Kekuatan utama Padma Resort Legian terletak pada pengelolaan SDM yang integratif, di mana kompetensi yang kuat, gaya kepemimpinan tinggi, serta lingkungan kerja yang kondusif saling memperkuat untuk menciptakan kinerja karyawan yang optimal Rinaldinata, (2022), Huda, dkk. (2022). Temuan ini juga menyoroti perlunya manajemen berfokus pada pengembangan ketiga faktor secara simultan dan berkesinambungan, demi mempertahankan, bahkan meningkatkan, kinerja karyawan dan produktivitas karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Hotel Padma Resort Legian, dapat disimpulkan bahwa kompetensi, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan, baik secara parsial maupun simultan, terhadap kinerja karyawan. kompetensi yang kuat terbukti meningkatkan kinerja karyawan melalui penerapan nilai dan

norma yang mendorong kemampuan karyawan, sebagaimana ditunjukkan oleh koefisien regresi sebesar 0,265. Gaya kepemimpinan merupakan faktor yang paling dominan dengan koefisien regresi tertinggi (0,401), menegaskan bahwa memerintah karyawan dan pemberian pujian secara konsisten sangat berkontribusi terhadap peningkatan antusiasme dan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif, ditandai dengan koefisien regresi 0,319, juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui penyediaan fasilitas, dukungan manajerial, dan hubungan kerja yang harmonis. Secara simultan, ketiga faktor tersebut secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan, sehingga pengelolaan yang terintegrasi atas kompetensi, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja sangat penting untuk menciptakan karyawan yang lebih termotivasi dan produktif di Hotel Padma Resort Legian. Temuan ini selaras dengan tujuan penelitian untuk mengidentifikasi dan mengukur pengaruh ketiga faktor utama terhadap kinerja karyawan, serta memberikan rekomendasi strategis bagi manajemen dalam upaya peningkatan hasil kerja dan produktivitas karyawan di lingkungan perhotelan.

DAFTAR PUSTAKA

Annisa. (2023). "Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi: Studi Kasus: Karyawan Pt. Bpr Chandra Muktiartha. | *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis Indonesi*a." Https://Jurnal.Stieww.Ac.Id/Index.Php/Jrabi/Article/View/864.

Arianindita, T.D. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Grand Sae di Surakarta. *Kelola Jurnal of Business and Management*, 5(2), 22-27.

Arie, D.F. (2024). Pengaruh Iklim Organisasi, Pengembangan Karir Dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Pemeriksa Keuangan Dan Pembangunan Perwakilan Jawa Timur. Musytari: Neraca Manajemen, Akuntansi, Dan Ekonomi 3(9):111–21. Doi:10.8734/Musytari.V3i9.2019.

Arif, M., Wahyuningsih, S., Sunarsi, D., Susanti, E., Putra,R. S., Werdiningsih, R., Samsara, L., Nartin., Turi, L.O., & Nuhdi, A. (2024). *Gaya Kepemimpinan*. CV Rey Media Grafika.

Artawan, K.W. (2022). *Pengaruh Kompetensi, Insentif Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Meruhdani Boutique Hotel Ubud*. Other thesis, Universitas Mahasaraswati Denpasar.

Aryuni, I.G.A.I.F., Suardika I.N., Dan Rismawan, P.A.E. (2023). "*Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bali Artha Seduh*." Emas 4(6):1459–73.

Darsana, I.M. (2023). *Kinerja Karyawan Berbasis Organizational Citizenship Behavior, Kepribadian Dan Budaya Organisasi*. CV. Intelektual Manifes Media.

Dharma, R., Hady, H., & Zefriyenni. (2023). *Kinerja Karyawan Perbankan: Tinjauan Pengukuran dan Implikasi*. CV. Gita Lentera.

Dwipayanthi, N.P.N. (2023). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Shary Shary Restoran & Bar Canggu*. Diploma thesis, Universitas Dhyana Pura.

Farhan. 2023. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bumi Mineral Sulawesi - Upt*. Perpustakaan Um Palopo.

Http://Repository.Umpalopo.Ac.Id/4282/.

Huda, S., & Abdullah, R. (2022). "Pengaruh Kompetensi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Yang di Mediasi Motivasi Kerja Karyawan Hotel Harper Yogyakarta." *Jurnal Ilmiah Akomodasi Agung* 9(1):21–30. Doi:10.51827/Jiaa.V9i1.72.

Mulia, A.R., & Saputra, N. (2021). "Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kota Padang." *Jurnal Ilmiah Ekotrans & Erudi*si 1(1):1–24. Doi:10.69989/T1m78k36.

Rahmawati, I., Sa'adah, L., & Chabib, N. (2020). Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. LPPM Universitas Kh. A. Wahab Hasbullah.

Ratnasari, Langgeng, S., & Sutjahjo, G. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen, Organisasi Dan Bisnis (Jmob)* 1(4):593–602. Doi:10.33373/Jmob.V1i4.3783.

Rinaldinata, I.M. (2022). *Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada J4 Hotel Legian*. Other thesis, Universitas Mahasaraswati Denpasar.

Sari, R.J. (2024). Sumber Daya Manusia Lokal Berkarier Dalam Industri Perhotelan. Cv. Intelektual Manifes Media.

Sapu, Godefridus R., John E.H.J., & Henny A.M. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening: Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Humaniora, Ekonomi Syariah Dan Muamalah* 1(3):144–58. Doi:10.38035/Jhesm.V1i3.78.

Sulistiyono, J. (2022). *Meningkatkan Kompetensi Tenaga Administrasi Sekolah melalui Supervisi Dan Pembimbingan Berkelanjutan*. Penerbit P4I.

Wijaya, Hadi, H., Pribadi, T., & Tarigan, E.D.S. (2025). Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Hotel Anaya Medan. *Jurnal Bisnis Mahasiswa*. https://Jurnalbisnismahasiswa.Com/Index.Php/Jurnal/Article/View/531.

Winata, E. (2022). *Manajemen Sumberdaya Manusia Lingkungan Kerja: Tinjauan Dari Dimensi Perilaku Organisasi Dan Kinerja Karyawan*. Penerbit P4I.