



Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada Hotel Four Points By Sheraton Jakarta, Thamrin

Radja Daffa Razoqi¹, Dewi Susita², Christian Wiradendi Wolor³

Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Negeri Jakarta^{1,2,3}

*Email Korespondensi: radjadaffarazoqi@gmail.com

Diterima: 07-07-2025 | Disetujui: 16-07-2025 | Diterbitkan: 18-07-2025

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of leadership and work environment on employee work motivation at the Four Points by Sheraton Hotel Jakarta, Thamrin. The research method used is quantitative with an explanatory approach. The number of respondents was 50 employees, with a saturated sampling technique. Data analysis was conducted using multiple linear regression. The results of the study indicate that leadership has a significant positive effect on work motivation, while the work environment has a significant negative effect. This finding indicates that the current work environment can reduce motivation, so it is necessary to evaluate the physical and non-physical aspects that shape the work atmosphere. This study provides important implications for management in increasing productivity through improving a more conducive work environment

Keywords: Leadership, Work Environment, Work Motivation, Hotel, HR

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan pada Hotel Four Points by Sheraton Jakarta, Thamrin. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan eksplanatori. Jumlah responden sebanyak 50 karyawan, dengan teknik sampling jenuh. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja, sementara lingkungan kerja justru berpengaruh negatif secara signifikan. Temuan ini mengindikasikan bahwa kondisi lingkungan kerja saat ini dapat menurunkan motivasi, sehingga perlu adanya evaluasi terhadap aspek fisik maupun non-fisik yang membentuk suasana kerja. Penelitian ini memberikan implikasi penting bagi manajemen dalam meningkatkan produktivitas melalui perbaikan lingkungan kerja yang lebih kondusif.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Hotel, SDM

Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

Radja Daffa Razoqi, Dewi Susita, & Christian Wiradendi Wolor. (2025). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada Hotel Four Points By Sheraton Jakarta, Thamrin. Indonesia Economic Journal, 1(2), 686-704. <https://doi.org/10.63822/ytm03990>

PENDAHULUAN

Motivasi kerja karyawan merupakan faktor krusial yang menentukan produktivitas dan kinerja organisasi. Dalam skala global, berbagai perusahaan menghadapi tantangan dalam mempertahankan semangat kerja karyawan di tengah perubahan dunia kerja yang cepat, seperti digitalisasi, tekanan target yang tinggi, serta ketidakpastian ekonomi. Dokumentasi World Economic Forum berjudul “Thriving Workplaces: How Employers can Improve Productivity and Change Lives” (2025) menyebut bahwa investasi terhadap kesejahteraan dan motivasi karyawan secara langsung dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja finansial Perusahaan. Fenomena ini menunjukkan pentingnya pemahaman mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja.

Beberapa penelitian sebelumnya telah meneliti tentang motivasi kerja, seperti penelitian oleh Danijela Sokolic (2024) yang menemukan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja di organisasi sektor publik. Sementara itu, studi oleh Muhammad Irfan dan Agus Sukoco (2024) menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik dan sosial berkontribusi besar terhadap motivasi karyawan di Laboratorium Kesehatan Surabaya. Namun, terdapat gap yang perlu dikaji lebih lanjut, yaitu bagaimana kombinasi antara kepemimpinan dan lingkungan kerja memengaruhi motivasi karyawan di sektor perhotelan, khususnya hotel berbintang di wilayah perkotaan.

Hotel Four Points by Sheraton Jakarta Thamrin sebagai objek penelitian memiliki dinamika kerja yang kompleks, dengan tuntutan pelayanan prima yang tinggi, serta ekspektasi profesionalisme dari setiap karyawan. Oleh karena itu, penting untuk memahami sejauh mana kepemimpinan dan lingkungan kerja berkontribusi terhadap motivasi karyawan dalam konteks industri perhotelan. Penelitian ini dilakukan untuk mengisi gap tersebut dan memberikan kontribusi praktis maupun teoritis dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan. Motivasi kerja sendiri dapat diukur dari seberapa besar dorongan individu dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja (Herzberg, 1966). Motivasi kerja adalah suatu proses psikologis yang mencerminkan interaksi antara individu dan lingkungannya dalam mencapai tujuan organisasi (McClelland D. C., 1987). Menurut (Maslow, 1943), motivasi kerja dipengaruhi oleh berbagai kebutuhan manusia, mulai dari kebutuhan dasar hingga aktualisasi diri. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung bekerja dengan lebih giat dan berkontribusi secara maksimal dalam perusahaan.

Motivasi merupakan kekuatan pendorong yang merangsang individu untuk memulai dan mempertahankan perilaku produktif dalam suatu organisasi secara berkelanjutan. Motivasi berperan sebagai dorongan internal yang memberikan energi bagi seseorang untuk bertindak dan mencapai tujuan tertentu (Norlina M. Ali, 2015). Menurut (Ramlall, 2004), motivasi adalah suatu proses di mana individu secara sukarela berpartisipasi dalam tindakan yang diarahkan pada tujuan tertentu dan tetap berpegang pada prioritas yang telah ditetapkan.

Tingkat motivasi setiap individu dapat bervariasi, bahkan dalam diri seseorang yang sama, motivasi dapat berubah-ubah tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapinya (Robbins S. P., 2013). Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja dapat berasal dari dalam individu, seperti kebutuhan, harapan, dan nilai-nilai pribadi, maupun dari luar, seperti lingkungan kerja, penghargaan, dan hubungan dengan rekan kerja (Herzberg, 1966).

Dalam dunia kerja, motivasi memiliki peran penting dalam menentukan tingkat produktivitas dan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung bekerja dengan lebih giat, memiliki

inisiatif dalam menyelesaikan tugas, serta mampu menghadapi tantangan dengan sikap yang lebih positif (Gibson, 2012). Oleh karena itu, perusahaan perlu memahami faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja guna menciptakan lingkungan kerja yang mendukung serta meningkatkan kesejahteraan dan keterlibatan karyawan.

Ketika karyawan merasa termotivasi, mereka cenderung lebih berdedikasi dalam menjalankan tugas, memiliki rasa tanggung jawab terhadap hasil kerja yang dihasilkan, serta berusaha memberikan kontribusi terbaik bagi Perusahaan. Motivasi karyawan juga menjadi perhatian penting di bidang perhotelan, termasuk di Hotel Four Points by Sheraton Jakarta, Thamrin yang menjadi objek dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil pra-riset yang dilakukan, ditemukan bahwa masih terdapat karyawan yang menunjukkan Tingkat motivasi kerja yang beragam, yang dapat berdampak pada kinerja dan produktivitas secara keseluruhan. Oleh karena itu, penting untuk meneliti factor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja karyawan di lingkungan hotel tersebut.. Sebagai Langkah awal penelitian ini, dilakukan survei pra-riset dengan melibatkan 10 manajer dari masing – masing departemen hotel. Survei ini dilakukan untuk menggali lebih dalam mengenai motivasi yang dimiliki oleh para karyawan di hotel, selain itu survei ini juga dilakukan untuk mendapatkan sedikit gambaran mengenai pendapat dan pengamatan para manajer terkait motivasi maupun kinerja pekerja di lingkungan kerja mereka. Berikut hasil pra riset yang dapat dilihat pada table berikut ini.

Tabel 1. Pra Riset Mengenai Motivasi Kerja pada Hotel Four Points by Sheraton Jakarta, Thamrin

No.	Item Pertanyaan	Ya	Tidak
1.	Pekerja saya menunjukkan antusiasme dalam bekerja	40%	60%
2.	Pekerja saya sering mengambil inisiatif sendiri tanpa diminta	30%	70%
3.	Pekerja saya cenderung menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.	40%	60%
4.	Pekerja saya cenderung bertahan lama bekerja disini	50%	50%

Setelah dilakukan pra-survei kepada para kepala departemen, sebagian besar respon menunjukkan hasil yang kurang positif terkait motivasi dan keterlibatan karyawan di Hotel Four Points by Sheraton Jakarta Thamrin. Banyak kepala departemen melaporkan bahwa karyawan mereka tidak menunjukkan antusiasme yang konsisten dalam bekerja, dan mereka jarang mengambil inisiatif tanpa diminta. Selain itu, sebagian besar kepala departemen juga mencatat bahwa karyawan cenderung tidak menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, yang mengindikasikan adanya kendala dalam efisiensi. Bahkan, saat mengukur tingkat loyalitas karyawan, setengah dari para kepala departemen menyatakan bahwa karyawan mereka cenderung tidak bertahan lama bekerja di hotel ini. Temuan ini menunjukkan perlunya perhatian lebih dalam meningkatkan motivasi karyawan agar dapat menciptakan lingkungan yang lebih produktif dan meningkatkan retensi karyawan di masa mendatang.

Penurunan motivasi karyawan dalam sebuah perusahaan dapat disebabkan oleh berbagai faktor, salah satunya adalah gaya kepemimpinan yang diterapkan (Xuefeng, 2023). Kepemimpinan memiliki peran krusial dalam mempengaruhi semangat dan motivasi kerja karyawan. Menurut (Ghose, 2014), gaya kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan motivasi karyawan di tempat kerja. Selain itu, penelitian oleh Selfiani et al. (2023) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh

signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai koefisien determinasi sebesar 45,4%. Demikian pula, studi oleh Delia (2016) menemukan hubungan yang kuat antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja pegawai, dengan koefisien korelasi sebesar 0,779. Sebaliknya, gaya kepemimpinan yang kurang tepat dapat menyebabkan penurunan motivasi, yang pada gilirannya dapat menurunkan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Ketika perusahaan tidak menerapkan gaya kepemimpinan yang mendukung, karyawan mungkin merasa frustrasi dan tidak puas, yang dapat berujung pada penurunan motivasi. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai sebagai bagian dari strategi retensi karyawan, seperti memberikan arahan yang jelas, dukungan, dan kesempatan bagi karyawan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan. Gaya kepemimpinan yang tepat dapat merangsang motivasi karyawan untuk bekerja lebih baik. Dalam hal ini, memberikan ruang bagi karyawan untuk menyampaikan ide dan aspirasi mereka merupakan salah satu cara efektif untuk mempertahankan motivasi kerja. Beberapa strategi yang dapat diterapkan oleh manajemen untuk mengoptimalkan motivasi karyawan antara lain adalah penerapan gaya kepemimpinan yang suportif dan partisipatif, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Bagi banyak karyawan, kepemimpinan yang baik sangat penting karena memberikan kejelasan tentang tujuan dan harapan perusahaan, sehingga mereka dapat terus termotivasi untuk meningkatkan kemampuan dan kinerja mereka. Jika karyawan merasa dihargai dan memiliki kesempatan untuk berkembang, mereka akan merasa lebih terhubung dengan perusahaan dan termotivasi untuk memberikan hasil kerja yang optimal.

Setiap organisasi, seperti halnya setiap tim, memerlukan kepemimpinan. Kepemimpinan memungkinkan para manajer untuk memengaruhi perilaku karyawan dalam organisasi. Oleh karena itu, karyawan yang termotivasi menjadi salah satu hasil paling penting dari kepemimpinan yang efektif. Kepemimpinan bukanlah sesuatu yang dilakukan kepada orang lain, melainkan sesuatu yang dilakukan bersama mereka. Semakin termotivasi para pengikutnya, semakin efektif seorang pemimpin; dan semakin efektif seorang pemimpin, semakin besar pula motivasi yang dimiliki oleh para pengikutnya. Untuk mendukung argumen ini, dilakukan survei pra-riset dengan melibatkan 25 responden yang dipilih secara acak dari berbagai departemen di hotel tersebut. Survei ini dirancang untuk mendapatkan sedikit gambaran mengenai persepsi dan pengalaman para karyawan terkait kepemimpinan di lingkungan kerja mereka. Berikut hasil pra riset yang dapat dilihat pada table berikut ini.

Tabel 1 Pra Riset Mengenai Kepemimpinan pada Hotel Four Points by Sheraton Jakarta Thamrin

No.	Item Pertanyaan	Ya	Tidak
1.	Atasan saya memberikan arahan yang jelas dalam pekerjaan.	44%	56%
2.	Atasan saya sering memberikan umpan balik terhadap hasil kerja saya.	48%	52%
3.	Atasan saya memberikan dukungan yang cukup dalam pekerjaan.	48%	52%
4.	Atasan saya memberikan contoh yang baik dalam mengerjakan suatu pekerjaan.	40%	60%

Hasil survei menunjukkan bahwa mayoritas responden tidak puas dengan beberapa aspek kepemimpinan yang diterapkan oleh atasan mereka. Sebagian besar responden merasa bahwa arahan yang

diberikan oleh atasan mereka kurang jelas dalam menunjang pekerjaan sehari-hari. Selain itu, umpan balik terhadap hasil kerja juga dirasakan kurang memadai, dengan banyak responden yang merasa jarang menerima masukan konstruktif dari atasan. Dukungan yang diberikan oleh atasan dalam menyelesaikan tugas juga dianggap belum mencukupi, terutama dalam menghadapi tantangan yang lebih besar. Terakhir, meskipun sebagian kecil responden mengakui adanya contoh yang baik dari atasan, sebagian besar merasa bahwa contoh tersebut kurang konsisten dan tidak selalu diterapkan dalam keseharian kerja.

Selanjutnya ada faktor lingkungan kerja, lingkungan kerja mencakup semua hal yang berhubungan dengan pekerjaan dan dapat memengaruhi cara karyawan menjalankan tugasnya, baik dari segi fisik maupun dalam meningkatkan semangat kerja mereka (Hasibuan, 2018). Lingkungan kerja terdiri dari aspek fisik dan sosial, termasuk lokasi ruang kerja. Oleh karena itu, lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap cara karyawan melaksanakan tugas yang diberikan oleh perusahaan.

Di dalam suatu perusahaan, perhatian terhadap lingkungan kerja sangat penting karena berdampak langsung pada karyawan (Marwanto, 2022). Sebagai tempat berkumpulnya banyak orang, karyawan harus merasa nyaman dan betah di lingkungan kerja mereka agar dapat bekerja dengan baik (Hanafi, 2018). Faktor lingkungan kerja, baik fisik maupun non-fisik, memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Faktor fisik mencakup kondisi lingkungan kerja yang dapat berdampak langsung atau tidak langsung pada kinerja karyawan. Sementara itu, faktor non-fisik mencakup hubungan kerja antara atasan, rekan kerja, dan bawahan (Shodiq, 2021). Dalam konteks organisasi, lingkungan kerja berkaitan erat dengan aspek psikologis karyawan saat bekerja. Namun, secara umum, lingkungan kerja mencakup segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan berpengaruh terhadap cara mereka bekerja (Dhani, 2023).

Beberapa elemen spesifik dalam lingkungan kerja memiliki hubungan langsung dengan pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, perusahaan harus mengelola dan menyusun komponen lingkungan kerja agar operasional berjalan dengan lancar (Hasibuan, 2018). Faktor-faktor tersebut mencakup deskripsi pekerjaan yang jelas, target kerja yang menantang, metode komunikasi yang efektif di tempat kerja, lingkungan kerja yang kondusif, serta fasilitas kerja yang memadai (Putri D. O., 2020). Ketika karyawan merasa nyaman di tempat kerja, mereka akan lebih betah dan dapat memberikan kinerja terbaik mereka. Oleh sebab itu, perusahaan harus memperhatikan dan mengelola lingkungan kerja dengan baik (Marwanto, 2022).

Lingkungan kerja yang nyaman adalah salah satu hal yang diinginkan oleh para karyawan, karena pada dasarnya semakin nyaman lingkungan kerja maka akan semakin baik juga kinerjanya. Untuk mendukung pernyataan ini, dilakukan survei pra-riset untuk menggali persepsi karyawan mengenai lingkungan kerja di Hotel Four Points by Sheraton Jakarta, Thamrin. Lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung sangat penting untuk menciptakan suasana yang produktif dan menyenangkan. Oleh karena itu, survei ini bertujuan untuk memperoleh Gambaran awal mengenai kenyamanan dan efektivitas kerja di hotel ini. Tabel berikut menyajikan hasil dari survei yang melibatkan 25 responden dari departemen hotel yang dipilih secara acak mengenai pengalaman dan pandangan mereka terkait lingkungan kerja yang ada.

Tabel 2 Pra Riset Mengenai Lingkungan Kerja pada Hotel Four Points by Sheraton Jakarta, Thamrin

No.	Item Pertanyaan	Ya	Tidak
1.	Ruang kerja saya memiliki pencahayaan dan sirkulasi udara yang memadai untuk mendukung kenyamanan bekerja.	40%	60%
2.	Saya merasa aman dan dihargai saat berada di lingkungan kerja saya.	48%	52%
3.	Fasilitas umum seperti toilet dan kantin di tempat kerja saya memadai dan menunjang kenyamanan bekerja.	48%	52%
4.	Kebersihan tempat kerja dijaga dengan baik.	44%	56%

Hasil survei menunjukkan bahwa mayoritas responden merasa kurang puas dengan kondisi lingkungan kerja yang ada di Hotel Four Points by Sheraton Jakarta Thamrin. Banyak responden yang merasa bahwa manajemen hotel bisa melakukan sesuatu untuk meningkatkan kenyamanan tempat kerja. Selain itu, kebijakan yang diterapkan untuk mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dirasakan belum cukup efektif dengan maraknya lembur dan *jumping* untuk karyawan operasional alhasil tidak memberikan fleksibilitas yang memadai.

Fasilitas yang disediakan di tempat kerja juga dirasa kurang optimal dalam mendukung produktivitas, dengan beberapa responden mengatakan bahwa fasilitas yang didapatkan tidak maksimal jika dibandingkan dengan brand standard yang sudah ditetapkan. Di sisi lain, meskipun kebersihan tempat kerja dijaga, beberapa area masih dianggap kurang terawat dan perlu diperbaiki, sehingga kebersihan secara keseluruhan belum sepenuhnya memenuhi harapan responden.

Dari hasil dua pra riset yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden merasa kurang puas dengan kondisi kepemimpinan dan lingkungan kerja di Hotel Four Points by Sheraton Jakarta Thamrin. Responden merasa bahwa komunikasi dan dukungan dari atasan kurang jelas dan konsisten, yang berdampak pada motivasi dan kinerja mereka. Selain itu, lingkungan kerja dianggap tidak cukup nyaman dan mendukung produktivitas, dengan fasilitas yang belum optimal dan kebersihan yang masih perlu perhatian lebih di beberapa area. Hal ini menunjukkan perlunya perbaikan dalam gaya kepemimpinan dan peningkatan kondisi fisik serta kebijakan lingkungan kerja untuk menciptakan suasana yang lebih mendukung kinerja dan kepuasan karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, adanya indikasi research gap pada penelitian yang terkait dengan hubungan kepemimpinan dengan motivasi Karyawan. Kepemimpinan adalah salah satu faktor yang menentukan kualitas sebuah perusahaan. Kajian literatur tentang hubungan kepemimpinan dengan motivasi karyawan dari beberapa penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang tidak konsisten. Terdapat penelitian yang menjelaskan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi karyawan (Mendrofa, 2021). Sedangkan terdapat juga salah satu penelitian yang menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap motivasi (Imelda, 2021).

Kemudian research gap juga terjadi pada penelitian yang terkait dengan hubungan disiplin kerja dengan loyalitas karyawan. Disiplin kerja adalah salah satu faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan pada suatu perusahaan. Kajian literatur terkait hubungan disiplin kerja dengan loyalitas karyawan dari beberapa penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang tidak konsisten. Terdapat penelitian yang

menjelaskan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan (Yanti, 2021). Sedangkan terdapat penelitian yang menjelaskan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap loyalitas karyawan (Pandiangan, 2023). Berdasarkan latar belakang di atas, dapat disimpulkan bahwa fenomena yang terjadi di Hotel Four Points by Sheraton Jakarta, Thamrin yang terkait dengan motivasi karyawan adalah masih banyak karyawan yang datang terlambat, adanya batasan dan fasilitas kerja yang memadai serta jam kerja yang tidak teratur, dan ini mengindikasikan adanya penurunan motivasi karyawan terhadap perusahaan.

METODE PENELITIAN

Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan selama bulan Februari – Juli 2025. Penelitian dilakukan pada periode tersebut dikarenakan waktu tersebut sesuai dengan jadwal akademik dan memberikan cukup waktu untuk mengumpulkan serta mengolah data sebelum masa sidang skripsi. Penelitian ini dilakukan di Hotel Four Points by Sheraton Jakarta, Thamrin, yang beralamat di Jl. M.H. Thamrin, RT.8/RW.4, Gondangdia, Kec. Menteng, Kota Jakarta Pusat.

Metode Penelitian

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan jenis penelitian kuantitatif deskriptif.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah staff Hotel Four Points sebanyak 50 orang dari departemen operasional dan back office, dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 4 Tabel Pembagian Populasi Penelitian

Unit Kerja	Jumlah Karyawan
Operasional	35
Back Office	15
Total	50

Sumber: FP Thamrin, 2025.

Untuk sampel pada penelitian ini sebanyak 50 orang dikarenakan jumlah populasi pada penelitian ini juga sebanyak 50 orang.

Analisis Regresi Linear Berganda

Di dalam penelitian analisis regresi linear berganda digunakan untuk menghitung kekuatan suatu hubungan antara dua variabel atau lebih, dan juga untuk menunjukkan arah suatu hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat dimana hubungan masing-masing variabel tersebut berhubungan positif atau negatif. Hal ini sesuai dengan pendapat (Ghozali, 2018) bahwa analisis regresi linear berganda dilakukan untuk menguji pengaruh variabel bebas dengan variabel terikat. Dan untuk persamaannya digambarkan sebagai berikut:

*Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan
pada Hotel Four Points By Sheraton Jakarta, Thamrin*

(Razoqi, et al.)

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \dots + b_nX_n$$

Keterangan:

Y = Variabel terikat (Motivasi Kerja)

α = Konstanta

b_1 = Koefisien untuk X_1

b_2 = Koefisien untuk X_2

X_1 = Kepemimpinan

X_2 = Lingkungan Kerja

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh atau arah hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat apakah masing-masing variabel berhubungan positif atau negatif.

**Tabel 5 Hasil Uji Regresi Linear
Coefficients^a**

Model		Unstandardized B	Std. Error	Coefficients	Standardized Coefficients	T	Sig.
					Beta		
1	(Constant)	17.215	2.862			6.015	<.001
	Kepemimpinan	.515	.069		.708	7.499	<.001
	Lingkungan Kerja	-.175	.079		-.209	-2.211	.032

Dari tabel diatas, didapat nilai konstanta dengan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 17.215 + 0,515X_1 + -0,175X_2$$

Berdasarkan persamaan diatas, nilai konstanta yang didapat senilai 17.215 nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel bebas dalam hal ini kepemimpinan dan lingkungan kerja konstan atau $X=0$, maka motivasi kerja memiliki nilai sebesar 11.476. Nilai koefisien regresi pada variabel kepemimpinan sebesar 0,515. Hal ini menunjukkan bahwa, jika variabel kepemimpinan (X_1) ditingkatkan dengan asumsi sebesar satu satuan dengan asumsi nilai dari variabel lain tetap, maka variabel motivasi kerja (Y) akan terjadi peningkatan sebesar 0,515 dan kepemimpinan akan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

Nilai koefisien regresi pada variabel lingkungan kerja sebesar -0.175, maka nilai ini menunjukkan bahwa jika variabel lingkungan kerja (X_2) ditingkatkan dengan asumsi sebesar satu satuan dengan asumsi nilai variabel lain tetap, maka variabel motivasi kerja (Y) akan terjadi peningkatan sebesar -0.175 dan variabel lingkungan kerja akan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

Uji T

Uji T atau Parsial dilakukan untuk mengidentifikasi seberapa jauh pengaruh suatu variabel bebas secara parsial (individu) dalam menerangkan variabel terikat (Ghozali, 2018). Maka uji T ini digunakan dalam pengujian pengaruh masing-masing variabel bebas (Kepemimpinan X_1 dan Lingkungan Kerja X_2) di dalam penelitian ini terhadap variabel terikat (Motivasi Kerja Y) secara individu atau parsial. Adapun syarat untuk uji t sebagai berikut: (Ghozali, 2018)

- Bila $P \text{ value} < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh signifikan.
- Bila $P \text{ value} > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak ada pengaruh signifikan.

Tabel 7 Hasil Uji T
Coefficients^a

Model		Unstandardized B	Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.
				Beta		
1	(Constant)	17.215	2.862		6.015	<.001
	Kepemimpinan	.515	.069	0.708	7.499	<.001
	Lingkungan Kerja	-.175	.079	-0.209	-2.211	0.032

Berdasarkan tabel diatas, didapat hasil sebagai berikut:

- Nilai Signifikansi (Sig) variabel Kepemimpinan (X_1) adalah sebesar 0.001, dikarenakan nilai signifikansi sebesar $0.001 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_1 atau hipotesis pertama diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara variabel Kepemimpinan (X_1) terhadap Motivasi Kerja (Y)
- Nilai Signifikansi (Sig) variabel Lingkungan Kerja (X_2) adalah sebesar 0.032 dikarenakan nilai $0.032 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_2 atau hipotesis kedua diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara variabel Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Motivasi Kerja (Y)

Uji F

Uji F dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui seberapa jauh variabel bebas secara simultan atau bersama-sama mempengaruhi variabel terikat (Ghozali, 2018). Cara pengujian F adalah dengan membandingkan antara nilai F_{hitung} dengan nilai F_{tabel} atau dengan uji signifikansi. Uji F sendiri memiliki kriteria sebagai berikut: (Ghozali, 2018)

- H_0 diterima jika nilai signifikansi $p\text{-value} > 0,05$, artinya jika H_0 diterima dan H_a ditolak artinya variabel bebas tersebut tidak ada pengaruh terhadap variabel terikat secara bersama-sama atau simultan.
- H_0 ditolak jika nilai signifikansi $p\text{-value} < 0,05$, artinya H_0 ditolak dan H_a diterima artinya variabel bebas tersebut terdapat pengaruh terhadap variabel terikat secara bersama-sama atau simultan.

Tabel 8 Hasil Uji F

ANOVA						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	185.024	2	92.512	34.024	<.001 ^b
	Residual	127.796	47	2.719		
	Total	312.820	49			

Berdasarkan tabel diatas, diketahui nilai Sig. adalah sebesar 0.001. Karena nilai Sig. $0.001 < 0.05$, maka hipotesis diterima, atau dengan kata lain Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan (X2).

Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi dilakukan dalam penelitian ini untuk mengukur seberapa besar kemampuan variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat (Ghozali, 2018). Nilai koefisien determinasi yaitu antara nol dengan satu, nilai koefisien yang kecil menunjukkan bahwa kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat terbatas. Sedangkan apabila nilai koefisien semakin besar atau akan mendekati satu itu menunjukkan hasil yang semakin baik dari kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat.

Tabel 9 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted Square	Std. Error of the Estimate
1	0.769 ^a	0.591	0.574	1.64896

Dari tabel hasil uji koefisien determinasi di atas, dapat ditarik kesimpulan R Square (R²) memiliki nilai sebesar 0.591. Hal ini berarti variabel Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) memiliki kemampuan sebesar 59,1% dalam mempengaruhi Motivasi Kerja (Y), sedangkan sisanya sebesar 40,1% dipengaruhi oleh faktor lain.

Pembahasan

Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja

Kepemimpinan merupakan faktor penting yang memengaruhi tingkat motivasi kerja karyawan, karena gaya kepemimpinan yang diterapkan akan berdampak langsung pada sikap, perilaku, dan semangat kerja karyawan dalam menjalankan tugasnya (Robbins & Judge, 2017). Seorang pemimpin yang mampu memberikan arahan yang jelas, dukungan emosional, serta penghargaan atas

kinerja karyawan, dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendorong motivasi intrinsik karyawan. Dengan adanya kepemimpinan yang efektif, karyawan akan merasa dihargai, didengar, dan diperhatikan, sehingga mereka cenderung memiliki loyalitas yang tinggi dan berkomitmen untuk memberikan kontribusi terbaik demi tercapainya tujuan organisasi. Berdasarkan hasil analisis diatas menunjukkan bahwa rata-rata jawaban sangat tidak setuju (STS) dan tidak setuju (TS) tertinggi didapatkan oleh item pertanyaan X1.1 . (Atasan saya dapat memberikan solusi yang tepat saat menghadapi situasi sulit.) sebesar 26% dan rata-rata untuk jawaban setuju (S) dan sangat setuju (SS) tertinggi pada item X1.7 (Atasan saya mampu berkomunikasi dengan baik dengan anggota tim.) sebesar 96%.

Hal tersebut membuktikan bahwa masih terdapat persepsi negatif dari sebagian responden terhadap kemampuan atasan dalam memberikan solusi saat menghadapi situasi sulit. Di sisi lain, mayoritas responden menilai positif kemampuan atasan dalam aspek komunikasi. Temuan ini mengindikasikan bahwa meskipun aspek komunikasi atasan telah dinilai sangat baik oleh anggota tim, masih diperlukan peningkatan dalam hal kemampuan pemecahan masalah, khususnya dalam situasi yang menantang. Oleh karena itu, manajemen Hotel Four Points by Sheraton Jakarta, Thamrin perlu memberikan perhatian lebih terhadap pengembangan kemampuan kepemimpinan, khususnya dalam aspek pemecahan masalah dan pengambilan keputusan di situasi sulit. Hal ini dapat dilakukan melalui program pelatihan atau workshop yang berfokus pada peningkatan keterampilan problem solving bagi para atasan atau supervisor. Dengan meningkatnya kemampuan tersebut, diharapkan para pemimpin tim dapat merespons tantangan kerja secara lebih efektif dan memberikan solusi yang tepat bagi anggota timnya. Di sisi lain, apresiasi terhadap kemampuan komunikasi atasan yang telah dinilai sangat baik juga perlu dipertahankan, karena hal ini turut menciptakan suasana kerja yang positif dan kolaboratif. Upaya penguatan kompetensi kepemimpinan secara menyeluruh akan berdampak langsung terhadap meningkatnya kepercayaan dan motivasi kerja karyawan, serta mendukung tercapainya tujuan operasional dan strategis perusahaan.

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dan hasil tersebut menunjukan bahwa hipotesis penelitian ini menolak H_0 dan menerima H_a yaitu terdapat pengaruh secara parsial antara variabel kepemimpinan dengan motivasi kerja. Hasil ini didapat setelah melihat hasil *P-Value* yang mempunyai nilai sebesar 0,001. Hasil ini telah memenuhi syarat uji t yaitu jika $P\text{-Value} < 0,05$, maka hasil tersebut menyatakan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh dan signifikan secara parsial terhadap variabel motivasi kerja. Hasil ini juga selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh (Dr. Sarika Suri, 2021), (Danijela Sokolic, Gabriel Croiteru, Nicoleta Valentina, Florea Valentina, Valentina Ofelia Robescu, Alexandru Cosac, 2024), (Qin Xuefeng 2023) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi motivasi kerja karyawan, di mana kondisi fisik maupun psikologis di tempat kerja dapat berdampak langsung terhadap semangat dan kenyamanan dalam bekerja (Sedarmayanti, 2018). Lingkungan kerja yang kondusif, seperti ruangan yang bersih, pencahayaan yang memadai, ventilasi yang baik, serta hubungan sosial yang harmonis antar rekan kerja, akan mendorong karyawan untuk lebih termotivasi dalam menyelesaikan tugasnya. Ketika karyawan merasa nyaman dan aman di lingkungan kerjanya, mereka cenderung menunjukkan kinerja yang lebih optimal serta memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi. Dengan demikian, terciptanya lingkungan kerja

yang baik tidak hanya meningkatkan motivasi, tetapi juga dapat memperkuat loyalitas dan keterikatan karyawan terhadap perusahaan. Berdasarkan hasil analisis diatas menunjukkan bahwa rata-rata jawaban sangat tidak setuju (STS) dan tidak setuju (TS) tertinggi didapatkan oleh indikator X2.2 (Suhu dan ventilasi di tempat kerja saya terasa nyaman.) sebesar 26% dan rata-rata jawaban dengan jawaban setuju (S) dan sangat setuju (SS) tertinggi pada item X2.3 (Fasilitas kerja seperti meja, kursi dan peralatan kerja tersedia dengan baik.) sebesar 96%. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun fasilitas fisik seperti meja, kursi, dan peralatan kerja telah disediakan dengan baik dan memenuhi harapan karyawan, aspek lingkungan kerja seperti suhu dan ventilasi masih memerlukan perhatian dan perbaikan guna meningkatkan kenyamanan serta produktivitas kerja secara keseluruhan.

Oleh karena itu, manajemen Hotel Four Points by Sheraton Jakarta, Thamrin perlu melakukan evaluasi dan perbaikan terkait aspek suhu dan ventilasi di area kerja. Langkah ini dapat dilakukan dengan melakukan pengukuran suhu dan kualitas udara secara berkala serta melakukan penyesuaian sistem ventilasi agar lebih optimal. Selain itu, perusahaan dapat melibatkan karyawan dalam memberikan masukan dan saran terkait kondisi lingkungan kerja untuk memastikan perbaikan yang dilakukan sesuai dengan kebutuhan. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang lebih nyaman, diharapkan karyawan dapat merasa lebih betah dan termotivasi dalam melaksanakan tugasnya, sehingga berkontribusi positif terhadap peningkatan produktivitas dan kualitas kerja. Meskipun fasilitas fisik telah memadai, perhatian lebih pada kenyamanan lingkungan kerja merupakan aspek penting yang perlu diperhatikan agar karyawan dapat bekerja dengan maksimal dan perusahaan dapat mencapai tujuan secara efektif.

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dan hasil tersebut menunjukan bahwa hipotesis penelitian ini menolak H_0 dan menerima H_a yaitu terdapat pengaruh secara parsial antara variabel lingkungan kerja terhadap motivasi kerja. Hasil ini didapat setelah melihat hasil *P-Value* yang mempunyai nilai sebesar 0,032. Hasil ini telah memenuhi syarat uji t yaitu jika $P\text{-Value} < 0,05$, maka hasil tersebut menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh dan signifikan secara parsial terhadap variabel motivasi kerja. Hasil ini juga selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh (Kadek Nonik Erawati, Ni Wayan Sitiari, Ni Lah Putu Indiani, 2022), (Nur Rosida Junaidi, Mahlia Muis, Andi Reni, 2023), (Sofi Idianti Fauziah, Ika Baskara, 2024) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, terdapat hubungan yang signifikan antara kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan. Pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi terlihat dari kemampuan atasan dalam berkomunikasi dengan baik dengan anggota tim, yang mendapatkan persentase jawaban setuju dan sangat setuju sebesar 96%. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi yang efektif dari pimpinan dapat meningkatkan semangat kerja dan rasa percaya diri karyawan. Namun, terdapat juga responden yang memberikan penilaian negatif terhadap kemampuan atasan dalam memberikan solusi pada situasi sulit, yang dapat menurunkan motivasi kerja jika tidak segera ditangani. Sementara itu, pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja ditunjukkan oleh adanya keluhan terkait suhu dan ventilasi yang kurang nyaman, meskipun fasilitas fisik seperti meja dan kursi telah dinilai memadai oleh mayoritas karyawan. Kondisi lingkungan kerja yang tidak nyaman dapat mengganggu kenyamanan dan fokus karyawan, sehingga berdampak negatif pada motivasi kerja secara keseluruhan. Oleh karena itu,

penguatan kualitas kepemimpinan dan peningkatan kenyamanan lingkungan kerja menjadi faktor penting dalam menjaga dan meningkatkan motivasi kerja karyawan di perusahaan.

Berdasarkan hasil dari uji R-Square menunjukkan bahwa kepemimpinan dan lingkungan kerja mampu menjelaskan loyalitas sebesar 59,1% sedangkan sisanya 40,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk kedalam konstruk variabel pada penelitian ini. Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja memiliki hubungan satu sama lain.

Berdasarkan uji F yang telah dilakukan oleh peneliti, hasil dari uji F tersebut telah memenuhi syarat dari kriteria uji F yaitu memiliki nilai $P\text{-Value} = 0,001 < 0,05$, maka hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja secara simultan atau bersama-sama. Hasil ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh (Nur Rosida Junaidi, Mahlia Muis & Andi Reni, 2023) yang menyatakan bahwa variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh dan signifikan secara bersama-sama atau simultan terhadap motivasi kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan juga pembahasan pada bab sebelumnya dengan total keseluruhan responden sebanyak 50 orang staff pada Hotel Four Points by Sheraton Jakarta, Thamrin dan proses pengolahan data menggunakan spss 27, maka rumusan masalah yang telah disusun dapat terjawab sebagai berikut:

- Kepemimpinan sebagai variabel independen pertama dinyatakan berpengaruh dan signifikan secara parsial terhadap motivasi kerja sebagai variabel dependen. Hal ini ditunjukkan dengan tingginya persentase responden yang menyatakan setuju dan sangat setuju terhadap pernyataan bahwa atasan mampu berkomunikasi dengan baik dengan anggota tim. Komunikasi yang efektif dari seorang atasan menciptakan rasa dihargai dan didukung, sehingga meningkatkan semangat dan motivasi kerja karyawan dalam menjalankan tugasnya.
- Lingkungan kerja sebagai variabel independen kedua dinyatakan berpengaruh dan signifikan secara parsial terhadap motivasi kerja. Dengan menciptakan kondisi kerja yang semakin nyaman dan kondusif, motivasi kerja karyawan dapat terus ditingkatkan, sehingga mendukung pencapaian produktivitas dan kinerja perusahaan secara optimal.
- Variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja dinyatakan berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Kombinasi antara gaya kepemimpinan yang mendukung dan lingkungan kerja yang nyaman terbukti mampu meningkatkan motivasi karyawan, yang pada akhirnya akan berdampak positif terhadap kinerja dan produktivitas perusahaan secara keseluruhan.

SARAN DAN IMPLIKASI

Implikasi Teoritis

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, ditemukan beberapa implikasi teoritis yang memperkuat hasil penelitian berdasarkan penelitian terdahulu, sebagai berikut:

- a. Hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan sebagai variabel independen pertama memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel motivasi kerja sebagai variabel dependen. Hasil ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh (Dr. Sarika Suri, 2021), (Danijela Sokolic, Gabriel Croiteru, Nicoleta Valentina, Florea Valentina, Valentina Ofelia Robescu, Alexandru Cosac, 2024), (Qin Xuefeng 2023), (Nur Rosida Junaidi, Mahlia Muis, Andi Reni, 2023), (Nadezhda Angelova Vasileva, 2021), (Marjan Usama Ismael, 2023) yang dimana pada penelitian tersebut menyatakan semakin baik kepemimpinan disuatu perusahaan maka semakin tinggi juga motivasi kerja karyawannya.
- b. Hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja sebagai variabel independen kedua memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel motivasi kerja sebagai variabel dependen. Hasil ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang telah dilakukan (Kadek Nonik Erawati, Ni Wayan Sitiari, Ni Lah Putu Indiani, 2022), (Nur Rosida Junaidi, Mahlia Muis, Andi Reni, 2023), (Sofi Idianti Fauziah, Ika Baskara, 2024), (Ahmad Nawawi, Abd. Rahman Pakaya, Endi Rahman, 2020), (Muhammad Irfan, Agus Sukoco, 2024) pada penelitian tersebut menyatakan bahwa semakin baik lingkungan kerja karyawan maka semakin meningkatnya juga motivasi kerja karyawan.

Implikasi Praktis

Berdasarkan hasil penelitian maka didapatkan beberapa implikasi praktis yang dapat dikembangkan oleh Hotel Four Points by Sheraton Jakarta, Thamrin, yaitu:

- a. Pada variabel kepemimpinan, rata-rata jawaban responden dengan jawaban setuju (S) dan sangat setuju (SS) tertinggi terdapat pada item X1.7 (Atasan saya mampu berkomunikasi dengan baik dengan anggota tim) sebesar 96%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Hotel Four Points by Sheraton Jakarta, Thamrin memiliki persepsi positif terhadap kemampuan komunikasi yang dimiliki oleh atasan mereka. Kemampuan komunikasi yang baik dari pimpinan memberikan dampak yang signifikan terhadap meningkatnya motivasi kerja, karena karyawan merasa dihargai, didengarkan, dan didukung dalam pelaksanaan tugas sehari-hari.
- b. Pada variabel lingkungan kerja, rata-rata jawaban responden dengan jawaban setuju (S) dan sangat setuju (SS) tertinggi terdapat pada item X2.3 (Fasilitas kerja seperti meja, kursi dan peralatan kerja tersedia dengan baik) sebesar 96%. Temuan ini menunjukkan bahwa perusahaan telah menyediakan sarana dan prasarana kerja yang memadai dan sesuai dengan kebutuhan karyawan. Lingkungan kerja yang mendukung ini memberikan kenyamanan dalam bekerja dan berkontribusi secara positif terhadap meningkatnya motivasi kerja karyawan di Hotel Four Points by Sheraton Jakarta, Thamrin.
- c. Pada variabel motivasi kerja, rata-rata jawaban responden dengan jawaban setuju (S) dan sangat setuju (SS) tertinggi terdapat pada item Y6 (Saya senang ketika memiliki hubungan kerja yang harmonis dengan rekan kerja) sebesar 100%. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh karyawan di Hotel Four Points by Sheraton Jakarta, Thamrin sangat menghargai terciptanya hubungan kerja yang harmonis dan saling mendukung antar rekan kerja, yang secara langsung memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan motivasi kerja.

Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, terdapat beberapa saran yang sekiranya dapat dipertimbangkan dan digunakan sebagai berikut:

- a. Dalam upaya memperkuat variabel kepemimpinan sebagai variabel independen pertama yang digunakan dalam penelitian ini, berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa masih terdapat sebagian kecil karyawan yang memberikan penilaian rendah terhadap kemampuan atasan dalam memberikan solusi pada situasi sulit. Oleh karena itu, manajemen Hotel Four Points by Sheraton Jakarta, Thamrin dapat mengadakan pelatihan kepemimpinan yang berfokus pada peningkatan kemampuan problem solving dan pengambilan keputusan di bawah tekanan. Selain itu, perusahaan juga dapat melakukan evaluasi berkala terhadap gaya kepemimpinan yang diterapkan, serta memberikan ruang bagi karyawan untuk memberikan masukan terhadap kinerja pimpinan. Upaya ini akan memperkuat efektivitas kepemimpinan di lingkungan kerja dan berkontribusi terhadap meningkatnya motivasi kerja karyawan.
- b. Dalam upaya memperkuat variabel lingkungan kerja sebagai variabel independen kedua, hasil penelitian menunjukkan bahwa meskipun fasilitas kerja fisik seperti meja, kursi, dan peralatan telah dinilai sangat baik oleh karyawan, masih terdapat ketidaknyamanan yang dirasakan pada aspek suhu dan ventilasi ruangan. Oleh karena itu, Hotel Four Points by Sheraton Jakarta, Thamrin disarankan untuk melakukan evaluasi berkala terhadap sistem ventilasi dan pengaturan suhu ruangan, agar tercipta lingkungan kerja yang lebih nyaman dan mendukung konsentrasi kerja. Selain itu, perusahaan juga dapat mengajak karyawan berpartisipasi dalam memberikan feedback mengenai kondisi lingkungan kerja secara keseluruhan. Peningkatan kualitas lingkungan kerja secara menyeluruh akan membantu memperkuat motivasi kerja dan kepuasan karyawan.
- c. Dalam upaya memperkuat motivasi kerja sebagai variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini, hasil analisis menunjukkan bahwa karyawan sangat menghargai hubungan kerja yang harmonis, namun motivasi untuk menduduki posisi tinggi atau berpengaruh masih tergolong rendah. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan lebih dipengaruhi oleh faktor sosial dan lingkungan kerja yang positif. Oleh karena itu, manajemen Hotel Four Points by Sheraton Jakarta, Thamrin dapat terus menjaga dan memperkuat budaya kerja yang kolaboratif serta mendukung hubungan antarrekan kerja. Di samping itu, untuk mendorong aspek motivasi yang lebih luas, perusahaan dapat menyediakan program pengembangan diri, mentoring, serta pengakuan terhadap kontribusi karyawan secara adil dan terbuka. Strategi ini akan mendorong motivasi kerja secara menyeluruh dan menciptakan lingkungan kerja yang sehat, produktif, dan berkelanjutan.

Keterbatasan Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini, peneliti memiliki beberapa keterbatasan yang di alami selama melakukan penelitian, keterbatasan ini terdiri dari sebagai berikut:

- a. Penelitian ini hanya dilakukan pada staff atau karyawan tetap Hotel Four Points by Sheraton Jakarta, Thamrin sehingga hasilnya tidak dapat digeneralisasikan secara luas untuk perusahaan lain ataupun industri yang berbeda. Jumlah sampel juga dapat mempengaruhi hasil penelitian tersebut.

- b. Keterbatasan akses ke sumber data tertentu yang membuat batasan referensi dan data pendukung yang dapat digunakan sebagai penguat temuan atau penelitian ini.
- c. Penelitian ini hanya menggunakan metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dan data untuk penelitian ini terbatas. Oleh karena itu untuk penelitian selanjutnya diharapkan menambahkan metode pengumpulan data seperti dilakukannya wawancara terhadap pihak-pihak yang berhubungan guna membuat penelitian menjadi lebih valid.

Rekomendasi Bagi Penelitian Selanjutnya

Dari kesimpulan dan keterbatasan pada penelitian ini, peneliti dapat memberikan rekomendasi untuk penelitian selanjutnya guna penyempurnaan penelitian, yaitu agar peneliti selanjutnya dapat mengembangkan lebih lanjut penelitian ini dengan menambahkan sampel yang lebih banyak agar hasilnya dapat digeneralisasikan secara luas. Dan juga berdasarkan hasil uji koefisien determinasi yang dimana hasil tersebut memiliki pengaruh yang kecil, oleh karena itu peneliti selanjutnya dapat menguji kembali dengan variabel yang sama dengan objek yang berbeda atau jumlah sampel yang lebih banyak atau dengan menambahkan variabel lain guna penyempurnaan penelitian

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Baidhani, A., & Alsaqqaf, A. (2023). The Effect of Leadership on Employees Motivation. *SSRN Electric Journal*.
- Darmawan, D. (2020). The Quality of Human Resources, Job Performances, and Employee Loyalty. *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*, Vol. 24 Issue 3, 2580-2592.
- Dhani, N. K. (2023). Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 12(6), 602, <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2023.v12.i06.p04>.
- Dupe, F. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Motivasi Karyawan. Kompensasi dan Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Kupang. *Nusa Tenggara Timur: Universitas Nusa Cendana*.
- Erawati, K. N., Sitiari, N. W., & Indiani, N. L. (2019). The Effect of Stress and Working Environment on Employee Performance through Motivation Mediation: A Case Study on International Restaurant in Badung Bali. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Jagaditha EISSN 2579-8162*, 22-30.
- Fera Dhian Anggraini, & K. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja dan Kualitas Pelayanan di Hotel Horaios Malioboro. *Jurnal Nusantara*, 11-18.
- Ghose, G. R. (2014). Leadership Styles and Employee Motivation: An Empirical Investigation in a Leading Oil Company in India. *International Journal of Research in Business Management ISSN (E)*, Vol. 2, Issue 5, 1-10.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 25*. Universitas Diponegoro.
- Gibson, J. I. (2012). *Organization: Behaviour, Structure, and Processes 14th Edition*. New York: McGraw-Hill.
- Gursoy, D. M. (2008). Generational differences: An examination of work values and generational gaps in the hospitality workforce. *International Journal of Hospitality Management*, 448-458.

- Hadi, S. (1991). *Statistik dalam basic jilid I*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Hanafi, A. &. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Serta Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *ISSN: 2085-9996*, 406-422.
- Hanifah, Susanthi, N. I., & Setiawan, A. (2014). The Effect of Leadership Style on Motivation to Improve the Employee Performance. *Jurnal Manajemen Transportasi & Logistik (JMTransLog)* , 221-226.
- Hasan Baharun, Z. (2017). Manajemen Mutu Pendidikan: Ikhtiar Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Madrasah melalui Pendekatan Balanced Scorecard. *Tulungagung: Akademia Pustaka*.
- Hasibuan, S. M. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 71-80.
- Ibrahim, S. A., & Erdogdu, A. (2024). The Effect of Leadership Style on Employee Motivation: A Case Study of Hormuud Telecom in Somalia. *International Journal of Science and Research Archive*, 1590-1602.
- Ignatius, J. &. (2017). The Effect of Leadership, Work Motivation, Work Environment Towards Employee Performance. *International Journal of Advanced Research (IJAR)*. Vol. 5, No. 8 , 1450-1458.
- Imelda, I. T. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Promosi Jabatan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Naga Hari Utama Medan. *Jurnal Bisnis Kolega*, 7(2).
- Indah, O., & Marsono, D. (2023). The Influence of Work Environment and Culture on Employee Performance with Motivation as an Intervening Variable. *International Journal of Scientific Multidisciplinary Research*, 691-698.
- Ismael, M. U. (2023). The Effect of Leadership Style on Employee Motivation, Case Study: Al-Neelain University in Sudan-Khartoum. *World Journal on Advanced Research and Reviews*, 989-1000.
- Junaidi, N. R., Muis, M., & Reni, A. (2023). The Effect of Work Environment and Leadership Style on Employee Performance Through Work Motivation at PT. PLN UP2D Makassar. *JURNAL SCIENTIA*, Vol. 12, No. 3, 2403-2407.
- Juneman. (2013). Common method variance & bias dalam penelitian psikologis. *Jurnal Pengukuran Psikologi dan Pendidikan Indonesia*, 364-381.
- Khoirunnisaa, &. B. (2021). Karakteristik Kepemimpinan Transformasional di Lembaga Pendidikan Islam Tradisional dan Modern. *Managere: Indonesian Journal of Educational Management* 3, No. 2.
- Lukito, L. H. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinarmas Distribusi Nusantara Semarang. *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi*, 25-45.
- Luthans. F., L. B. (2021). *Organizational Behaviour:an Evidence Based Aproach (14th Edition)*. North Carolina: Information Age Publishing.
- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Marwanto, A. E. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan di PT. Penjalindo Nusantara. *IKRAITH-EKONOMIKA*, 44-51.
- Maslow, A. H. (1943). A Theory of Human Motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370-396.
- McClelland, D. (1961). *The Achieving Society*. New Jersey: Princeton NJ: Van Nostrand.
- McClelland, D. C. (1987). *Human Motivation*. Melbourne: Press Syndicate of the University of Cambridge.
- Mendrofa, S. S. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, <https://jurnal.uniraya.ac.id/index.php/jim/article/view/230>.

- Norlina M. Ali, R. J.-I. (2015). Influence of Leadership Styles in Creating Quality Work Culture. *International Accounting and Business Conference*, 161-169.
- Nurhalim, M. Z. (2023). Konsep Kepemimpinan: Pengertian, Peran, Urgensi dan Profil Kepemimpinan. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 2071.
- Pandiangan, E. S. (2023). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. Tunas Jaya Cipta Medan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis METHOFEMA*, 25-36.
- Podsakoff, P. M., Mackenzie, S. B., Lee, J. Y., & Podsakoff, N. P. (2003). Common method biases in behavioral research: A critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of Applied Psychology*, 879-903.
- Putri, D. O. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Mahasiswa STIESIA*.
- Putri, F. S. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Otoritas Jasa Keuangan Bengkulu). *Jurnal Universitas Ahmad Dahlan*, 1-20.
- Ramlall, S. (2004). A Review of Employee Motivation Theories and Their Implications for Employee Retention Within Organizations. *Journal of American Academy of Business*, 52-63.
- Robbins, S. P. (2013). *Organizational Behaviour Edition 15*. New Jersey: Pearson Education.
- Robbins, S. P. (2017). *Organizational Behaviour; Seventeenth Edition*. England: Pearson Education.
- Ryan, R. M. (2020). Intrinsic and Extrinsic Motivation From a Self-Determination Theory Perspective: Definitions, Theory, Practices, and Future Directions. *Contemporary Educational Psychology*, 61.
- Sahadi, O. H. (2020). Karakter Kepemimpinan Ideal dalam Organisasi. *Moderat: Jurnal Ilmiah Ilmu Pemerintahan*, 519.
- Santoso, B. R. (2022). Ketimpangan Akses Digital dan Pengaruhnya terhadap Kompetensi Guru: Studi pada Sekolah Dasar di Indonesia. *Jurnal Teknologi Pendidikan*, 45-58.
- Schunk, D. (2012). *Learning Theories: An Educational Perspective*. *Teori-Teori Pembelajaran: Perspektif Pendidikan*. Yogyakarta: Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sedermayanti. (2001). *Manajemen Perkantoran Modern*. Bandung: Mandar Maju.
- Shodiq, A. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Berdikari Berkah Mulia Surabaya. *Universitas 17 Agustus 1945, Surabaya*.
- Sokolic, D., Croitoru, G., Florea, N. V., Robescu, V. O., & Cosac, A. (2024). The Effect of Leadership Styles on Employee Motivation and Organizational Performance in Public Sector Organizations. *Valahian Journal of Economic Studies*, Vol. 15(29), 53-72.
- Stogdill, R. (1974). *Handbook of Leadership: A Survey of Theory and Research*. New York: Free Press.
- Sugiarti, E. (2024). The Impact of Workload and Negative Work Environment on Employee Work Motivation. *AKADEMIK Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis*, 385-396.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suharsimi, A. (2013). *Prosedur Penelitian*. Bandung: PT Rineka Cipta.
- Syahril, S. (2019). Teori-Teori Kepemimpinan. *RI'AYAH*, 209-214.

- Taherdoost, H. (2018). Validity And Reliability Of The Research Instrument; How To Test The Validation Of A Questionnaire/Survey In A Research. *Ssrn Electronic Journal*, 28-36.
- Tasi, B. F. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Legian Beach Hotel. *Jurnal Ilmiah Pariwisata dan Bisnis 1*(3), 607-612.
- Xuefeng, Q. (2023). The Effect of Leadership Style on Employee Motivation: A Case Study of Manufacturing Companies. *Journal of Management and Administration Provision*, 12-16.
- Yanti, S. R. (2021). Influence of Work Discipline, Ethics, Communication, Work Satisfaction on Employee Work Loyalty in Batam University. *IAIC International Conference Series*, 24-32.