



Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Di Bumi Muwa Hotel Ubud

I Wayan Bina Candra Amertha^{1*}, Wayan Sri Maitri²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pendidikan Nasional, Jalan Bedugul No. 39, Kota Denpasar, Provinsi Bali, Indonesia, 80224

*Penulis Korespondensi: candraamertha69@gmail.com

Abstract. *High-quality and professional human resources will be created if the company consistently develops and rewards employees for their performance. This study aims to determine the impact of leadership, work environment, and work discipline on employee performance at Bumi Muwa Hotel Ubud. The sampling technique used in this study was saturated sampling, with a sample size of 60 employees. Data were collected using observation, questionnaires, and documentation studies, processed using multiple linear regression analysis using SPSS version 26. Based on the analysis, this study shows that leadership has a positive and significant effect on employee performance at Bumi Muwa Hotel Ubud. This means that the better the leadership, the higher the employee performance. The work environment has a positive and significant effect on employee performance at Bumi Muwa Hotel Ubud. This means that a comfortable, safe, and conducive work environment can increase employee morale and performance in carrying out their duties and responsibilities. Work discipline has a positive and significant effect on employee performance at Bumi Muwa Hotel Ubud. This means that the higher the employee's level of work discipline, the better their performance in carrying out their duties and responsibilities. Leadership, work environment, and work discipline have a positive and significant impact on employee performance at Bumi Muwa Hotel Ubud. This means that the implementation of good leadership, supported by a conducive work environment, and high work discipline can collectively improve employee performance optimally..*

Keywords: *Leadership, Work Environment, Work Discipline, Employee Performance*

Abstrak. Sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional akan terbentuk apabila perusahaan secara konsisten mengembangkan dan memberikan penghargaan kepada karyawan atas kinerja yang telah diberikan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kepemimpinan, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Bumi Muwa Hotel Ubud. Teknik penarikan sampel dalam penelitian ini adalah sampling jenuh dengan jumlah sampel sebanyak 60 karyawan. Data dikumpulkan menggunakan observasi, kuesioner dan studi dokumentasi yang di olah dengan teknik analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS versi 26. Berdasarkan hasil analisis, penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bumi Muwa Hotel Ubud. Artinya, semakin baik kepemimpinan yang diterapkan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bumi Muwa Hotel Ubud. Artinya, lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan kondusif dapat meningkatkan semangat kerja serta kinerja karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bumi Muwa Hotel Ubud. Artinya, semakin tinggi tingkat disiplin kerja karyawan, maka semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Kepemimpinan, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bumi Muwa Hotel Ubud. Artinya, penerapan kepemimpinan yang baik, didukung lingkungan kerja yang kondusif serta disiplin kerja yang tinggi secara bersama-sama mampu meningkatkan kinerja karyawan secara optimal.

Kata kunci: Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

1. LATAR BELAKANG

Pariwisata merupakan salah satu sektor unggulan yang memiliki peran strategis dalam meningkatkan pertumbuhan ekonomi nasional dan kesejahteraan masyarakat. Pesatnya perkembangan sektor pariwisata di Bali dapat terlihat dari meningkatnya kunjungan wisatawan serta bertumbuhnya berbagai industri pendukung seperti hotel, restoran, dan jasa transportasi (Herminda *et al.*, 2025). Keunggulan suatu hotel tidak hanya ditentukan oleh fasilitas fisik, tetapi juga oleh kualitas pelayanan yang diberikan oleh karyawan sebagai ujung tombak operasional. Pelayanan yang baik akan membentuk citra positif perusahaan, meningkatkan kepuasan pelanggan, serta mendorong loyalitas tamu (Herminda *et al.*, 2025). Menurut Hasibuan (2021), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan serta peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Dalam penerapannya, manajemen sumber daya manusia sangat bergantung pada faktor-faktor internal organisasi seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, dan disiplin kerja. Ketiga faktor tersebut memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan yang efektif mampu memberikan arahan, motivasi, dan inspirasi kepada karyawan agar bekerja dengan semangat dan tanggung jawab tinggi. Lingkungan kerja yang kondusif baik dari sisi fisik maupun nonfisik akan menciptakan kenyamanan serta meningkatkan kinerja karyawan (Amir, 2023).

Namun, dalam praktiknya, masih terdapat berbagai permasalahan yang berkaitan dengan faktor-faktor tersebut yang memengaruhi kinerja karyawan di industri perhotelan. Beberapa pimpinan hotel belum sepenuhnya mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang adaptif, komunikatif, dan partisipatif sesuai dengan karakteristik karyawan dan tuntutan organisasi. Gaya kepemimpinan yang terlalu otoriter atau kurang memberikan ruang partisipasi sering kali menimbulkan kesenjangan komunikasi antara atasan dan bawahan. Kondisi ini berpotensi menurunkan semangat kerja, mengurangi rasa memiliki terhadap perusahaan, serta melemahkan motivasi intrinsik karyawan untuk memberikan pelayanan terbaik kepada tamu. Selain itu, lingkungan kerja yang belum sepenuhnya optimal juga menjadi tantangan tersendiri. Fasilitas kerja yang terbatas, penataan ruang yang kurang ergonomis, serta kondisi suhu dan kebersihan yang tidak konsisten dapat mengurangi kenyamanan karyawan dalam bekerja. Dari sisi nonfisik, hubungan interpersonal yang belum harmonis antarpegawai atau antara karyawan dengan pimpinan

dapat memicu konflik internal, menimbulkan rasa tidak nyaman, dan mengganggu suasana kerja yang seharusnya produktif. Di sisi lain, tingkat kedisiplinan yang tidak merata di kalangan karyawan seringkali menjadi hambatan dalam pencapaian target operasional. Ketidaktepatan waktu hadir, kurangnya tanggung jawab terhadap tugas, serta lemahnya kepatuhan terhadap prosedur kerja dapat menyebabkan keterlambatan penyelesaian pekerjaan, menurunkan kualitas pelayanan, dan pada akhirnya berdampak negatif terhadap kepuasan serta loyalitas tamu hotel. Apabila kondisi ini tidak segera diatasi, maka efektivitas kerja karyawan akan menurun dan berdampak pada citra serta daya saing hotel di tengah persaingan industri perhotelan yang semakin kompetitif (Herminda *et al.*, 2025).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Hidayat *et al.*, (2025) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan hasil bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil yang sama ditemukan oleh Liona *et al.*, (2025) dan Yanti *et al.*, (2025) menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Hidayati dan Priyono (2024) dengan judul menunjukkan hasil bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian oleh Alfarizi *et al.*, (2025) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil yang sama ditemukan oleh Ditya *et al.*, (2025), Herawati *et al.*, (2025), Hidayat *et al.*, (2025), Liona *et al.*, (2025), Napitu *et al.*, (2025), Yanti *et al.*, (2025) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian Mahatani *et al.*, (2025) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Akbar *et al.*, (2025) meneliti Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil yang sama ditemukan oleh Alfarizi *et al.*, (2025), Ditya *et al.*, (2025), serta Saputra *et al.*, (2025) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Herminda *et al.*, (2025) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kompetensi

Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bisnis Foods & Beverage di Jakarta Pusat. menunjukkan hasil bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan hasil tersebut menunjukkan bahwa efektivitas variabel-variabel tersebut bergantung pada konteks organisasi dan karakteristik industri. Oleh karena itu, penelitian pada sektor perhotelan di kawasan wisata internasional seperti Ubud menjadi penting dilakukan untuk memberikan bukti empiris baru yang relevan untuk dilakukan.

Bumi Muwa Hotel Ubud sebagai salah satu hotel yang berlokasi di kawasan wisata Ubud menghadapi tantangan serupa. Sebagai hotel yang menawarkan kenyamanan dan kemewahan bagi wisatawan, keberhasilan operasionalnya sangat bergantung pada kualitas kinerja karyawan. Namun, berdasarkan fenomena yang diamati, masih terdapat perbedaan dalam penerapan gaya kepemimpinan, kondisi lingkungan kerja yang belum sepenuhnya mendukung, serta tingkat kedisiplinan yang bervariasi antarpegawai. Hal ini dapat berpengaruh terhadap konsistensi pelayanan dan citra hotel di mata tamu. Mengingat pentingnya kinerja karyawan dalam menentukan kualitas layanan dan daya saing hotel, maka perlu dilakukan penelitian untuk mengetahui sejauh mana pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Bumi Muwa Hotel Ubud.

Tabel 1. Ulasan Tamu Tentang Bumi Muwa Hotel Ubud di Berbagai *Platform* Reservasi *Online*

No.	Platform / Situs Review	Rata-Rata Skor	Kategori Penilaian	Keterangan Tambahan	Sumber / Tahun
1	Booking.com	8,5 / 10	Very Good	Dihargai karena keramahan staf, kenyamanan, dan lokasi strategis.	Booking.com (2025)
2	Agoda	8,9 / 10	Excellent	Nilai tinggi pada aspek pelayanan dan kebersihan kamar.	Agoda (2025)
3	Kayak	8,5 / 10	Very Good	Berdasarkan 1.141 ulasan terverifikasi, konsisten dengan platform lain.	Kayak (2025)
4	Google Review	4,4 / 5 ($\approx$ 8,8 / 10)	Very Good	Banyak ulasan positif tentang keramahan staf dan suasana nyaman.	Google Review – Bumi Muwa Hotel Ubud (2025)

Sumber: Data di olah (2025)

Berdasarkan hasil penelusuran terhadap ulasan tamu di berbagai platform reservasi online seperti *Google Review* dan *Booking.com* sepanjang tahun 2024, Bumi Muwa Hotel Ubud memperoleh skor rata-rata 8,5 dari 10 dengan variasi ulasan yang menunjukkan ketidakkonsistenan dalam kualitas pelayanan. Sebanyak 46% ulasan positif menyoroti keramahan serta sikap staf yang hangat dan responsif, namun sekitar 18% ulasan negatif menyoroti keterlambatan penanganan permintaan dan perbedaan kualitas layanan antarshift, yang mengindikasikan bahwa kinerja karyawan belum merata di seluruh lini operasional. Berdasarkan informasi dari pihak manajemen, terdapat tiga faktor internal utama yang memengaruhi fluktuasi kinerja tersebut, yaitu kepemimpinan, lingkungan kerja, dan disiplin kerja. Dari sisi kepemimpinan, sekitar 35% karyawan merasa arahan dari atasan kurang jelas dan 28% menilai komunikasi dua arah belum efektif, menunjukkan adanya gaya kepemimpinan yang belum konsisten dan adaptif. Lingkungan kerja yang terbatas dan sistem multitasking membuat 42% karyawan merasa beban kerja tinggi dan 30% mengeluhkan fasilitas yang kurang memadai, seperti ruang penyimpanan dan area kerja yang sempit, yang dapat menimbulkan stres dan kelelahan. Selain itu, tingkat keterlambatan rata-rata 7,3% per bulan dan ketidakhadiran tanpa keterangan sebesar 3,1% menunjukkan bahwa kedisiplinan masih menjadi masalah yang perlu diperhatikan. Ketiga faktor tersebut berpengaruh langsung terhadap efisiensi kerja, ketepatan waktu, dan kepuasan tamu. Kinerja yang tidak stabil bukan hanya berdampak pada pengalaman pelanggan, tetapi juga berpotensi menurunkan loyalitas tamu dalam jangka panjang. Oleh karena itu, di tengah persaingan ketat industri perhotelan di kawasan Ubud, konsistensi dalam menjaga kualitas layanan menjadi kunci utama bagi Bumi Muwa Hotel untuk mempertahankan citra dan daya saingnya.

Kondisi tersebut menunjukkan bahwa ketiga faktor kepemimpinan, lingkungan kerja, dan disiplin kerja memiliki peran yang sangat penting dalam memengaruhi konsistensi dan kualitas kinerja karyawan. Fluktuasi kinerja ini tidak hanya berdampak pada pengalaman tamu, tetapi juga dapat memengaruhi citra hotel, tingkat kepuasan pelanggan, serta loyalitas tamu jangka panjang. Dalam konteks persaingan industri perhotelan di kawasan wisata populer seperti Ubud, ketidakstabilan kualitas pelayanan dapat menjadi faktor yang merugikan, mengingat wisatawan memiliki banyak pilihan akomodasi dan cenderung membagikan pengalaman mereka melalui platform digital. Berdasarkan hasil observasi dan informasi dari pihak manajemen, fluktuasi kinerja

karyawan di Bumi Muwa Hotel Ubud dipengaruhi oleh beberapa faktor internal, seperti kepemimpinan yang belum sepenuhnya komunikatif, lingkungan kerja yang terbatas, serta tingkat kedisiplinan yang bervariasi. Untuk memperkuat temuan awal tersebut, berikut disajikan data pendukung dari berbagai sumber yang relevan.

Sistem kerja di Bumi Muwa Hotel Ubud menggunakan rotasi shift yang terdiri dari shift pagi, siang, malam, dan hari libur (OFF) dengan rata-rata 25 hingga 27 hari kerja dalam satu bulan. Pola ini menunjukkan tingginya intensitas dan beban kerja yang dihadapi oleh karyawan, terutama karena pergantian shift dilakukan secara berkala setiap dua hingga tiga hari. Kondisi tersebut dapat memengaruhi tingkat kelelahan dan konsentrasi karyawan dalam memberikan pelayanan kepada tamu. Selain itu, sistem kerja bergilir juga menuntut tingkat kedisiplinan dan adaptasi yang tinggi terhadap waktu kerja yang tidak tetap. Dengan demikian, data jadwal kerja ini memperkuat asumsi bahwa faktor lingkungan kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Bumi Muwa Hotel Ubud. Oleh karena itu, penelitian ini menjadi sangat penting untuk dilakukan, tidak hanya untuk mengidentifikasi secara empiris pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, tetapi juga untuk menghasilkan rekomendasi praktis yang dapat diterapkan manajemen hotel. Temuan dari penelitian ini diharapkan mampu memberikan panduan strategis bagi pihak manajemen Bumi Muwa Hotel Ubud dalam meningkatkan konsistensi pelayanan, memperbaiki lingkungan kerja, serta menumbuhkan kedisiplinan karyawan, sehingga kualitas layanan meningkat, kepuasan tamu terjaga, dan daya saing hotel tetap kuat di tengah persaingan industri perhotelan yang semakin kompetitif.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bumi Muwa Hotel Ubud.”

2. KAJIAN TEORITIS

Penelitian ini menggunakan *goal setting theory* yang dikemukakan oleh Locke pada tahun 1968 sebagai teori utama (*grand theory*) yang mengatakan adanya hubungan yang tidak terpisahkan antara penetapan tujuan dan kinerja. *Goal-setting theory* merupakan salah satu bentuk teori work life balance. *Goal-setting theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep

dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya. *Goal-setting theory* mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan (Robbins, 2019). Jika seorang individu memiliki komitmen untuk mencapai tujuannya, maka komitmen tersebut akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya. Capaian atas sasaran (tujuan) yang ditetapkan dapat dipandang sebagai tujuan/tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu. Secara keseluruhan, niat dalam hubungannya dengan tujuan-tujuan yang ditetapkan, merupakan work life balance yang kuat dalam mewujudkan kinerjanya. Individu harus mempunyai keterampilan, mempunyai tujuan dan menerima umpan balik untuk menilai kinerjanya. Capaian atas sasaran (tujuan) mempunyai pengaruh terhadap perilaku karyawan dan kinerja dalam organisasi (Lunenburg, 2019). Locke dan Latham (2019), mengatakan tujuan memiliki pengaruh yang luas pada perilaku karyawan dan kinerja dalam organisasi dan praktik manajemen.

Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dapat dijelaskan melalui *Goal Setting Theory*, karena pemimpin yang efektif mampu menetapkan tujuan yang jelas, spesifik, terukur, dan menantang bagi karyawannya. Dengan demikian, penerapan prinsip *Goal Setting Theory* dalam kepemimpinan menjadikan tujuan sebagai alat penggerak perilaku, sehingga menghasilkan peningkatan kinerja karyawan secara signifikan.

H₁: Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Bumi Muwa Hotel Ubud.

Lingkungan kerja yang berpengaruh kinerja karyawan dapat dikaitkan dengan *Goal Setting Theory* karena lingkungan kerja yang nyaman, mendukung, dan kondusif akan membantu karyawan lebih mudah memahami, fokus, dan berkomitmen terhadap tujuan yang telah ditetapkan. Dengan demikian, lingkungan kerja yang baik memperkuat efektivitas penetapan tujuan dan membantu karyawan mencapai kinerja optimal sesuai prinsip *Goal Setting Theory*.

H₂: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Bumi Muwa Hotel Ubud.

Disiplin kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan dapat dijelaskan melalui *Goal Setting Theory* karena disiplin merupakan faktor penting yang memastikan

karyawan tetap konsisten dalam mengejar tujuan yang telah ditetapkan. Dengan demikian, disiplin kerja menjadi elemen pendukung dalam proses pencapaian tujuan, sehingga memperkuat hubungan antara penerapan *Goal Setting Theory* dan kinerja.

H₃: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Bumi Muwa Hotel Ubud.

Kepemimpinan, lingkungan kerja, dan disiplin kerja yang secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dapat dijelaskan melalui *Goal Setting Theory* karena ketiga faktor tersebut bersama-sama menciptakan kondisi ideal bagi penetapan serta pencapaian tujuan kerja yang jelas dan menantang. Dengan demikian, kombinasi kepemimpinan, lingkungan kerja, dan disiplin kerja memperkuat efektivitas *Goal Setting Theory* sehingga menghasilkan peningkatan kinerja karyawan..

H₄: Kepemimpinan, lingkungan kerja, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Bumi Muwa Hotel Ubud.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada Bumi Muwa Hotel, yang terletak di kawasan Ubud, Kabupaten Gianyar, Bali. Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan di Bumi Muwa Hotel Ubud yang berjumlah 39 orang. Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini adalah dengan *sampling jenuh* atau metode sensus dikarenakan populasi kurang dari 100, sehingga seluruh karyawan dijadikan responden penelitian. Dalam penelitian ini jumlah populasi responden yang dijadikan sampel penelitian adalah 60 orang karyawan Bumi Muwa Hotel Ubud. Pada penelitian ini, teknik pengumpulan data dilakukan dengan beberapa cara untuk memperoleh informasi yang lengkap dan valid mengenai pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, kuesioner dan studi dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis kuantitatif, diantaranya analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik, uji t, uji f dan analisis determinasi dengan bantuan program SPSS versi 26.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Bumi Muwa Hotel Ubud merupakan akomodasi bernuansa tropis yang berlokasi strategis di kawasan Jalan Monkey Forest, Ubud, Bali. Hotel ini berada tidak jauh dari

berbagai destinasi wisata populer seperti Sacred Monkey Forest Sanctuary, Puri Saren Ubud (Ubud Palace), serta Pasar Seni Ubud, sehingga memudahkan tamu untuk menjelajahi pusat budaya dan aktivitas seni Ubud dengan berjalan kaki. Meskipun terletak di area yang ramai, Bumi Muwa Hotel tetap menawarkan suasana yang tenang dan nyaman berkat lingkungan hotel yang dikelilingi taman hijau dan pepohonan tropis. Hotel ini memiliki desain yang sederhana namun fungsional, memadukan sentuhan tradisional Bali dengan gaya modern yang bersih dan rapi. Kamar-kamarnya dirancang untuk memberikan kenyamanan bagi tamu, dilengkapi dengan fasilitas seperti pendingin ruangan, kamar mandi pribadi, balkon atau teras, serta pemandangan taman atau kolam renang. Area kolam renang outdoor menjadi salah satu daya tarik utama hotel, karena memberikan suasana relaksasi yang menyegarkan di tengah hiruk-pikuk kota Ubud. Pelayanan di Bumi Muwa Hotel dikenal ramah dan membantu, dengan staf yang siap memberikan informasi wisata, membantu pemesanan transportasi, maupun mengatur kebutuhan tamu selama menginap. Sarapan pagi tersedia untuk tamu, dan di sekitar hotel terdapat banyak pilihan restoran, kafe, serta warung lokal yang menyajikan berbagai hidangan khas Bali maupun internasional. Secara keseluruhan, Bumi Muwa Hotel Ubud merupakan pilihan yang tepat bagi wisatawan domestik maupun mancanegara yang mencari penginapan nyaman, harga terjangkau, dan lokasi strategis dengan suasana khas Ubud yang tenang dan alami.

Data untuk kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner menggunakan *google form*. Karakteristik responden yang ditunjukkan dalam penelitian ini, berupa pengelompokkan menurut jenis kelamin, di mana responden laki-laki lebih banyak dari pada responden perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa dalam organisasi didominasi oleh laki-laki dalam menjalankan organisasi. Pada penelitian ini, responden dengan usia 26 sampai dengan 35 tahun lebih banyak dari responden lainnya. Hal ini dikarenakan responden dengan rentang usia 26 sampai dengan 35 tahun berada pada umur yang produktif dan memiliki pengalaman kerja yang lebih baik, dengan pendidikan terakhir SMA/SMK merupakan responden paling tinggi dari yang lainnya, serta rata-rata masa kerja responden paling tinggi pada masa kerja kurang dari 5 tahun. Hal ini dikarenakan, banyaknya karyawan baru yang telah bergabung di Bumi Muwa Hotel Ubud.

A. Hasil Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Tabel 1. Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

No	Variabel	Item Pertanyaan	Koefisien Korelasi	Keterangan
1	Kepemimpinan (X_1)	$X_{1.1}$	0,699	Valid
		$X_{1.2}$	0,519	Valid
		$X_{1.3}$	0,826	Valid
		$X_{1.4}$	0,808	Valid
		$X_{1.5}$	0,798	Valid
2	Lingkungan Kerja (X_2)	$X_{2.1}$	0,766	Valid
		$X_{2.2}$	0,838	Valid
		$X_{2.3}$	0,819	Valid
		$X_{2.4}$	0,790	Valid
		$X_{2.5}$	0,771	Valid
3	Disiplin Kerja (X_3)	$X_{3.1}$	0,725	Valid
		$X_{3.2}$	0,665	Valid
		$X_{3.3}$	0,773	Valid
		$X_{1.4}$	0,735	Valid
		$X_{1.5}$	0,758	Valid
4	Kinerja Karyawan (Y)	$Y_{1.1}$	0,750	Valid
		$Y_{1.2}$	0,768	Valid
		$Y_{1.3}$	0,814	Valid
		$Y_{1.4}$	0,746	Valid
		$Y_{1.5}$	0,798	Valid

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 1 dapat diketahui bahwa seluruh item pertanyaan dari variabel kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid. Hal tersebut dapat dilihat dari masing-masing item pertanyaan memiliki nilai koefisien korelasi yang lebih besar dari 0,30.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 2. Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

No.	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Cut Point	Keterangan
1.	Kepemimpinan	0,754	0,60	Reliabel
2.	Lingkungan Kerja	0,852	0,60	Reliabel
3.	Disiplin Kerja	0,777	0,60	Reliabel
4.	Kinerja Karyawan	0,832	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 2 dapat diketahui bahwa nilai *alpha cronbach* variabel kepemimpinan sebesar 0,754, lingkungan kerja sebesar 0,852, disiplin kerja sebesar 0,777, dan kinerja karyawan sebesar 0,832. Masing-masing variabel memiliki nilai koefisien *Cronbach Alpha* berada di atas 0,60. Jadi kesimpulannya semua variabel yang digunakan adalah reliabel, sehingga layak dijadikan instrumen penelitian.

B. Hasil Regresi Linier Berganda

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	B	t _{hitung}	Sig.
(Constant)	6,047	6,209	0,000
Kepemimpinan	0,119	3,605	0,001
Lingkungan Kerja	0,210	5,749	0,000
Disiplin Kerja	0,424	9,339	0,000

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil analisis regresi moderasi seperti yang disajikan pada Tabel 3, maka persamaan strukturalnya adalah sebagai berikut:

$$Y = 6,047 + 0,119X_1 + 0,210X_2 + 0,424X_3$$

Persamaan tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

$a = 6,047$ menunjukkan bahwa apabila nilai dari kepemimpinan (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan disiplin kerja (X_3) sama-sama nol (0), maka kinerja karyawan (Y) pada Bumi Muwa Hotel Ubud akan meningkat sebesar 6,047.

$b_1 = 0,119$ berarti apabila kepemimpinan (X_1) dinaikkan sedangkan lingkungan kerja (X_2) dan disiplin kerja (X_3) tidak mengalami perubahan maka kinerja karyawan (Y) naik sebesar 0,119. Artinya setiap peningkatan kepemimpinan dapat meningkatkan kinerja karyawan pada Bumi Muwa Hotel Ubud.

$b_2 = 0,210$ berarti apabila lingkungan kerja (X_2) dinaikkan sedangkan kepemimpinan (X_1) dan disiplin kerja (X_3) tidak mengalami perubahan maka kinerja karyawan (Y) naik sebesar 0,210. Artinya setiap peningkatan lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan pada Bumi Muwa Hotel Ubud.

$b_3 = 0,424$ berarti apabila disiplin kerja (X_3) dinaikkan sedangkan kepemimpinan (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) tidak mengalami perubahan maka kinerja karyawan (Y) naik sebesar 0,424. Artinya setiap peningkatan disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan pada Bumi Muwa Hotel Ubud.

C. Hasil Uji t

Tabel 4. Hasil Uji t

Variabel	t_{hitung}	Sig.	Keterangan
Kepemimpinan	3,605	0,001	diterima
Lingkungan Kerja	5,749	0,000	diterima
Disiplin Kerja	9,339	0,000	diterima

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 4, maka pengaruh antar variabel dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai t_{hitung} untuk variabel kepemimpinan sebesar 3,605 serta nilai signifikan uji t sebesar 0,001 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bumi Muwa Hotel Ubud, sehingga hipotesis pertama (H_1) diterima.
2. Nilai t_{hitung} untuk variabel lingkungan kerja sebesar 5,749 serta nilai signifikan uji t sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bumi Muwa Hotel Ubud, sehingga hipotesis kedua (H_2) diterima.
3. Nilai t_{hitung} untuk variabel disiplin kerja sebesar 9,339 serta nilai signifikan uji t sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bumi Muwa Hotel Ubud, sehingga hipotesis ketiga (H_3) diterima.

D. Hasil Uji F

Tabel 5. Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	138,444	3	46,148	101,229	0,000 ^b
Residual	25,529	56	0,456		
Total	163,973	59			

Sumber: Data diolah, 2025

Hasil uji F menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 101,229 dengan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, ini berarti model yang digunakan pada penelitian ini adalah layak atau fit untuk menguji data selanjutnya. Hasil penelitian ini

menunjukkan bahwa secara simultan kepemimpinan, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bumi Muwa Hotel Ubud.

E. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	0,919 ^a	0,844	0,836	0,67518

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 5 menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi (*Adjusted R²*) sebesar sebesar 0,836 atau sebesar 83,6%. Hal ini berarti variasi hubungan kepemimpinan, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Bumi Muwa Hotel Ubud adalah sebesar 83,6% sedangkan sisanya sebesar 16,4% dijelaskan oleh faktor lain diluar model penelitian ini.

F. Pembahasan

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Bumi Muwa Hotel Ubud menunjukkan kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dapat dijelaskan melalui *Goal Setting Theory*, karena pemimpin yang efektif mampu menetapkan tujuan yang jelas, spesifik, terukur, dan menantang bagi karyawannya. Berdasarkan *Goal Setting Theory*, tujuan yang terdefinisi dengan baik akan meningkatkan fokus, arahan, dan komitmen karyawan dalam menyelesaikan tugas. Pemimpin juga berperan penting dalam memberikan umpan balik, dukungan, dan sumber daya sehingga karyawan merasa lebih mampu dan termotivasi untuk mencapai target yang ditetapkan. Ketika pemimpin mampu mengomunikasikan tujuan dengan baik serta memastikan tujuan tersebut relevan dan dapat dicapai, maka karyawan bekerja dengan peningkatan usaha dan kedisiplinan. Dengan demikian, penerapan prinsip *Goal Setting Theory* dalam kepemimpinan menjadikan tujuan sebagai alat penggerak perilaku, sehingga menghasilkan peningkatan kinerja karyawan secara signifikan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hidayat *et al.*, (2025) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Bank Syariah Indonesia Cabang Denpasar Renon menunjukkan hasil bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil yang

sama ditemukan oleh Liona *et al.*, (2025), Liona *et al.*, (2025) menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bumi Muwa Hotel Ubud menunjukkan lingkungan kerja yang berpengaruh kinerja karyawan dapat dikaitkan dengan *Goal Setting Theory* karena lingkungan kerja yang nyaman, mendukung, dan kondusif akan membantu karyawan lebih mudah memahami, fokus, dan berkomitmen terhadap tujuan yang telah ditetapkan. Berdasarkan *Goal Setting Theory*, pencapaian tujuan sangat dipengaruhi oleh kondisi yang memungkinkan karyawan berkonsentrasi, berinteraksi dengan baik, serta merasa aman dan didukung secara fisik maupun psikologis. Ketika lingkungan kerja mendukung, misalnya melalui fasilitas yang memadai, hubungan kerja harmonis, serta iklim kerja yang positif, karyawan akan lebih termotivasi untuk mengejar target yang jelas dan menantang. Dengan demikian, lingkungan kerja yang baik memperkuat efektivitas penetapan tujuan dan membantu karyawan mencapai kinerja optimal sesuai prinsip *Goal Setting Theory*. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Alfarizi *et al.*, (2025) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Wahana Makmur Sejati menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil yang sama ditemukan oleh Ditya *et al.*, (2025), Herawati *et al.*, (2025), Hidayat *et al.*, (2025), Liona *et al.*, (2025), Napitu *et al.*, (2025), Yanti *et al.*, (2025) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan..

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Bumi Muwa Hotel Ubud menunjukkan disiplin kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan dapat dijelaskan melalui *Goal Setting Theory* karena disiplin merupakan faktor penting yang memastikan karyawan tetap konsisten dalam mengejar tujuan yang telah ditetapkan. Berdasarkan *Goal Setting Theory*, tujuan yang spesifik, terukur, dan menantang membutuhkan kedisiplinan agar karyawan mampu mengatur waktu, mengikuti prosedur, dan mematuhi standar kerja untuk mencapai hasil yang optimal. Ketika karyawan memiliki disiplin tinggi, mereka lebih fokus, tidak mudah menyimpang dari target, serta mampu menjaga ritme kerja yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan

demikian, disiplin kerja menjadi elemen pendukung dalam proses pencapaian tujuan, sehingga memperkuat hubungan antara penerapan *Goal Setting Theory* dan kinerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Akbar *et al.*, (2025) dengan judul Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Lingkar Aneka Kontruksi Indonesia Jakarta Selatan menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil yang sama ditemukan oleh Alfarizi *et al.*, (2025), Ditya *et al.*, (2025), serta Saputra *et al.*, (2025) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan..

Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji f pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Bumi Muwa Hotel Ubud menunjukan kepemimpinan, lingkungan kerja, dan disiplin kerja yang secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dapat dijelaskan melalui *Goal Setting Theory* karena ketiga faktor tersebut bersama-sama menciptakan kondisi ideal bagi penetapan serta pencapaian tujuan kerja yang jelas dan menantang. Pemimpin yang efektif menetapkan dan mengomunikasikan tujuan dengan baik, lingkungan kerja yang kondusif memberikan dukungan fisik dan psikologis untuk fokus pada tujuan tersebut, sementara disiplin kerja memastikan konsistensi tindakan karyawan dalam mengejanya. Ketika ketiga aspek ini berjalan selaras, karyawan memiliki arahan yang jelas, motivasi yang kuat, serta kemampuan untuk bekerja secara teratur dan terstruktur sesuai target yang ditetapkan. Dengan demikian, kombinasi kepemimpinan, lingkungan kerja, dan disiplin kerja memperkuat efektivitas *Goal Setting Theory* sehingga menghasilkan peningkatan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Liona *et al.*, (2025) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jaya Anugrah Sukses Abadi Medan menunjukkan hasil bahwa kepemimpinan, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil yang sama ditemukan oleh Alfarizi *et al.*, (2025), Ditya *et al.*, (2025), Hidayat *et al.*, (2025), Yanti *et al.*, (2025) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan, maka kesimpulan adalah kepemimpinan, lingkungan kerja dan disiplin kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bumi Muwa Hotel Ubud. Kepada pimpinan Bumi Muwa Hotel Ubud, disarankan untuk meningkatkan peran kepemimpinan yang inspiratif dengan secara aktif memberikan ide-ide menarik dan solusi kreatif kepada karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan; memastikan ketersediaan dan kelengkapan fasilitas keselamatan kerja serta meningkatkan pengawasan dan sosialisasi penggunaannya; menegakkan dan mengawasi penerapan disiplin kerja, khususnya terkait kepatuhan terhadap jadwal kerja, serta memberikan teladan dan apresiasi kepada karyawan yang hadir tepat waktu, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan pada Bumi Muwa Hotel Ubud.

DAFTAR REFERENSI

- Adly, A., Handoko, Y., & R, I. K. (2025). The impact of leadership styles, work discipline, and work environment on employee performance. *Journal of Educational Management Research*, 4(4), 1504–1520.
- Akbar, D., & Gandung, M. (2025). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Lingkar Aneka Kontruksi Indonesia Jakarta Selatan. *Jurnal Intelék Insan Cendikia*, 2(3), 4198-4212.
- Alfarizi, M. R., & Nurhayaty, E. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Wahana Makmur Sejati. *Benefit: Journal of Bussiness, Economics, and Finance*, 3(2), 843-867.
- Ditya, N., Lahat, M. A., & Utama, D. C. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Citra Graha Selaras Jakarta Barat. *Jurnal Manajemen Ekonomi dan Akuntansi*, 1(4), 401-408.
- Handoko, Y. (2025). The impact of leadership style, work discipline, and work environment on employee performance in Lontong Pancur Village, Pangkalpinang City. *Journal of Educational Management Research*, 4(4), 1504–1520.
- Herawati, S., Restika, D., & Harmanto, S. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Logistik Di J&T Express Gateway Cikupa. *Manajerial dan Bisnis Tanjungpinang*, 8(1), 110-122.
- Herminda, H., Mukhsin, A., & Hadari, I. R. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bisnis Foods & Beverage di Jakarta Pusat. *Ikraith-Ekonomika*, 8(2), 860-868.
- Hidayat, W., & Mayasari, N. M. D. A. (2025). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Bank Syariah Indonesia Cabang Denpasar Renon. *Prospek: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 7(1), 145-153.
- Liona, J., Ernanda, Y., Smilewon, S., & Novirsari, E. (2025). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jaya

Anugrah Sukses Abadi Medan. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, Vol 6(5) 2025:768-776

- Mahatani, C., Noch, M. Y., Mansur, M., & Pongtiku, A. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Advances in Management & Financial Reporting*, 3(3), 820-830.
- Napitu, R. F. G., Manurung, J. S., Parlindungan, A., & Sari, D. C. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Pelindo Multi Terminal Belawan. *Jurnal Manajemen, Bisnis dan Kewirausahaan*, Volume. 5, Nomor. 2, Hal 680-689
- Nugroho, D., Fitria, C., Ramadan, G., Rahayu, R., Aninditya, S., & Annisa, T. Z. N. (2024). Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan. *Jurnal Multidisiplin Ilmu Akademik*, 1(3), 144-153.
- Pamungkas, A. S., & Liawandy, F. (2020). Pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pegawai non-medis di RS Dr. Kariadi Semarang. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 7(1), 45–58.
- Putra, A. A. N. R. P. (2025). Pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja dan kinerja karyawan di LPD Kerobokan. *Gara: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 45–58.
- Razoqi, R. D. (2025). Pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Indo Publishing Journal of Economics*, 5(1), 23–35.
- Ridwan, M., Sitanggang, H. D., & Anas, A. (2023). Employee performance and the influence of leadership style and work environment. *Management and Business Review*, 10(2), 123–135.
- Saputra, E D. P., & Febrianti, R. A M. (2025). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Kantor Desa Jelegong, Kecamatan Kutawaringin, Kabupaten Bandung). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem*, Vol. 6, No. 4, 2623-2631.
- Silalahi, E. E. (2025). The impact of work environment, training, and motivation on employee performance. *Journal of Human Resource Management*, 4(1), 123– 135.
- Verdiansyah, Y. (2025). Pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT FYP. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 9(2), 28083–28092.
- Yanti, K. D. M. (2025). Pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *EMAS: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 9(2), 101–110.
- Yanti, K. D. M., Widiadnya, I. B. M., & Salain, P. P. P. (2025). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Prima Design. *Emas*, 6(7), 1444-1462.