

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Adiwana Bisma Ubud

(The Effect of Leadership Style and Work Motivation on Employee Performance at Adiwana Bisma Hotel Ubud)

I Made Doni Priawan Dwitama¹, Ni Made Ayu Sulasmini², Ni Wayan Mega Sari Apri³

Institut Pariwisata Dan Bisnis Internasional, Bali, Indonesia

donipriawad@gmail.com



Riwayat Artikel

Diterima pada 17 Desember 2023

Revisi 1 pada 21 Desember 2023

Revisi 2 pada 4 Januari 2024

Disetujui pada 19 Januari 2024

Abstract

Purpose: This study aims to determine the effect of leadership style and work motivation on employee performance at Adiwana Bisma Hotel Ubud.

Research methodology: This research was conducted in March-June 2022. The location of this research is the Adiwana Bisma Hotel, Ubud. Sang used in this study as many as 30 respondents. The data analysis techniques used in this research are Classical Assumption Test, Multiple Linear Regression Analysis, Coefficient of Determination Test, F Test and t Test.

Results: From the research results, it can be seen that leadership style has a significant positive effect on employee performance. Work motivation has a significant positive effect on employee performance. Leadership style and work motivation have a positive and significant effect on employee performance.

Conclusions: This study shows that leadership style and work motivation have a positive and significant effect on employee performance at Adiwana Bisma Hotel Ubud. Improvements in leadership style and work motivation can directly improve employee performance. This confirms the important role of leadership and motivation in creating a productive work environment.

Limitations: This study has limitations on the scope that is only focused on one hotel in the Ubud area, so the results may not necessarily be generalized to the hospitality industry at large. In addition, the variables studied were only limited to leadership style and work motivation.

Contribution: This research contributes to human resource management, particularly in the hospitality industry. The findings serve as a reference for hotel managers in developing leadership strategies and motivation programs to boost employee productivity. Additionally, it can support internal decision-making and policy development to enhance overall organizational performance.

Keywords: *Leadership Style, Work Motivation and Employee Performance*

How to Cite: Dwitama, I, M, D, P. Sulasmini, N, M, A. Apri, N, W, M, S. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Adiwana Bisma Ubud. *Jurnal Studi Perhotelan dan Pariwisata*, 3(1), 1-10.

1. Pendahuluan

Dalam sebuah perusahaan terdapat beberapa sumber daya yang harus dikelola dengan baik. Menurut Suherman and Siska (2025) Sumber daya tersebut berupa sumber daya *man* (Manusia), *Money* (Uang),

material (Fisik), *machine* (Teknologi), *method* (Metode), *market* (Pasar). Keseluruhan sumber daya tersebut perlu dikelola dengan baik demi mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan, dari 6 (enam) sumber daya tersebut sumber daya manusia merupakan sumber daya utama dalam penggerak perusahaan (Zulfikar, Savitri, Sahab, Lila, & Tuju, 2023). Setiap perusahaan baik pemerintah maupun swasta membutuhkan sumber daya manusia dalam proses kegiatan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Merentek, Sumual, Ush, & Kampilong, 2023).

Penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan telah banyak dilakukan di berbagai sektor industri. Sebagai contoh, sebuah studi di PT. Glostar Indonesia, sebuah perusahaan ritel, menemukan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja dan motivasi karyawan (Amrin & Hamsal, 2024). Demikian pula, penelitian di PT. BPR BKK TASIKMADU (Perseroda) kantor cabang Jumantono menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Solihah, 2024). Hasil-hasil ini sejalan dengan temuan penelitian di Hotel Adiwana Bisma Ubud, yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan (Dewi, Winarti, & Suhita, 2024).

Sumber daya manusia adalah salah satu bahkan bisa dikatakan sebagai sumber daya terpenting dari sebuah perusahaan pariwisata, yang secara langsung mempengaruhi daya saing dan kelangsungan hidup di pasar pariwisata (Ridha, 2020). Oleh karena itu, sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi organisasi sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan (Lestari & Nuryanti, 2022).

Strategi yang baik dalam pengelolaan sumber daya manusia tersebut menentukan kinerja dari sebuah perusahaan, dalam dunia persaingan yang semakin ketat (Kirana, Saifudin, Mukhlisin, Fatmawati, & Ansori, 2023). Hal itu juga berlaku pada dunia pariwisata dimana terdapat persaingan yang begitu ketat di antara hotel-hotel khususnya di Bali (Kirana et al., 2023). Dengan tuntutan akan kinerja yang baik bagi perusahaan tersebut, setiap hotel makin dituntut untuk memiliki strategi yang baik untuk dapat bertahan dalam persaingan. Untuk menilai apakah kinerja dari perusahaan tersebut sudah berjalan dengan baik dapat dinilai dari aspek-aspek kinerja yang ada.

Menurut Depari, Riasih, and Rosilawati (2023) bahwa Kinerja meliputi beberapa aspek, diantaranya *Quality of work, Promptness, Initiative, Capability, Communication*. Dari aspek-aspek tersebut dapat diketahui sejauh mana kinerja dari karyawan tersebut untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.

Kinerja karyawan pada dasarnya adalah aset yang dimiliki oleh suatu perusahaan untuk dapat bertahan di era globalisasi saat ini (Adriyanti, Latief, & Bahasoan, 2023). Kinerja karyawan merupakan salah satu indikator kinerja suatu organisasi dan tercermin dalam pekerjaan dan kontribusinya terhadap perusahaan (Arlan, 2022). Kinerja yang baik akan berpengaruh pula terhadap performa perusahaan itu sendiri, maka dari itu penting bagi perusahaan untuk berupaya dalam peningkatan kinerja karyawannya. Dengan adanya keselarasan antara bawahan dan atasan dapat meningkatkan performa dari perusahaan itu sendiri. Adanya supervisi dari pemimpin tentu akan membantu terjadinya keselarasan hubungan, sebab pemimpin merupakan panutan bagi bawahannya.

Pemimpin yang sukses adalah pemimpin yang mampu menjadi pencipta dan pendorong bagi bawahannya dengan menciptakan suasana dan budaya kerja yang dapat memacu pertumbuhan dan perkembangan kinerja karyawan. Setiap pemimpin memiliki gaya memimpinnya masing-masing dalam memimpin bawahannya. Gaya kepemimpinan merupakan cara seorang pemimpin melaksanakan fungsi kepemimpinannya atau menjalankan fungsi manajemennya dalam memimpin bawahannya, (Mattayang, 2019). Menurut Wolor dalam Maharani et al. (2021) gaya kepemimpinan (*leadership*) adalah proses mempengaruhi atau memberi contoh kepada pengikut-pengikutnya agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik mungkin.

Pemilihan gaya kepemimpinan kadang tidak sesuai dengan ekspektasi atau harapan dari karyawan. Karyawan memiliki karakteristik mereka sendiri dan apabila mereka merasa tidak cocok dengan gaya

kepemimpinan yang diterapkan akan terjadi konflik baik internal di dalam diri karyawan maupun eksternal dengan pemimpin tersebut. Terjadinya konflik akan menurunkan kenyamanan dalam bekerja yang akan berdampak pada kinerja karyawan terhadap perusahaan. Selain dari segi gaya kepemimpinan motivasi juga erat hubungannya dengan kinerja karyawan, dikarenakan motivasi kerja yang dimiliki seorang karyawan dapat mendorong karyawan tersebut agar bekerja sebaik mungkin dan membantu perusahaan mencapai tujuannya.

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu (Wildan, Lailatus, & SE, 2021). Motivasi Kerja merupakan salah satu bentuk perhatian yang dapat diberikan oleh perusahaan kepada karyawan. Jika seorang karyawan tidak memiliki motivasi yang tinggi, maka mereka cenderung tidak nyaman dan tidak bersemangat melakukan tugas dan tanggung jawab dalam pekerjaannya.

Hotel Adiwana Bisma Ubud merupakan hotel yang berlokasi di Jl. Bisma, Ubud, Kecamatan Ubud, Kabupaten Gianyar, Bali. Usaha yang dilakukan manajemen Hotel Adiwana Bisma Ubud untuk meningkatkan kinerja karyawan belum mencapai hasil yang maksimal, hotel ini pun tidak luput dari permasalahan kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan masih adanya keluhan dari tamu itu sendiri. Keluhan terhadap kinerja karyawan biasanya disampaikan oleh pelanggan, disebabkan oleh sikap ataupun perilaku petugas yang kurang baik dalam melayani pelanggan (Ekawatiningsih, 2020). Salah satu tolak ukur yang digunakan oleh tamu dalam menilai bagus atau tidaknya pelayanan yang diberikan di Hotel Adiwana Bisma adalah melalui situs tripadvisor. Berikut merupakan keluhan yang disampaikan pelanggan yang diambil dari tripadvisor.

“The staff were nice. The other reviews are correct on this. But it is the slowest service I have come across in Bali. I ordered two starters and it took 30 minutes. The restaurant was empty except one other couple. The food is ok. But not worth the money. They have 50% off. But the price is still quite high for the quality” Permasalahan ini terkait dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan di Hotel Adiwana Bisma Ubud. Kurangnya komunikasi antara karyawan serta adanya pemimpin yang melakukan perintah tanpa mendiskusikan terdahulu permasalahan tersebut dengan bawahan dapat mengurangi semangat kerja karyawan, yang mana karyawan merasa kurang dihargai keberadaannya dan berdampak kepada pelayanan terhadap pelanggan. Hubungan kerja antar karyawan dengan pimpinan atau dengan bawahan perlu dibina agar karyawan dapat saling bekerja sama dan membantu dalam pencapaian tujuan perusahaan. Baik dan tidaknya karyawan dalam melaksanakan tugasnya bergantung pada pemimpinnya.

Selain keluhan dari gaya kepemimpinan, hal lain yang dikeluhkan karyawan yakni masalah dari motivasi kerja yang diterima karyawan di Hotel Adiwana Bisma Ubud, yakni berkurangnya tunjangan hari raya yang diterima oleh karyawan. Faktor ini pula dapat mengurangi semangat kerja karyawan dalam melayani pelanggan, meskipun karyawan menyadari bahwa situasi saat ini sedang tidak stabil namun hal tersebut dapat mempengaruhi semangat karyawan untuk bekerja. Dengan demikian bisa dikatakan bahwa semakin tinggi motivasi yang ada didalam diri karyawan maka kinerja karyawan terhadap perusahaan akan semakin tinggi. Motivasi dapat ditimbulkan, dikembangkan dan diperkuat oleh faktor-faktor lain. Semakin kuat motivasi seseorang, semakin kuat pula usahanya untuk mencapai tujuan serta dapat memberikan pelayanan terbaik terhadap pelanggan.

Penelitian ini dilatar belakangi oleh research pada penelitian terdahulu, berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Hamidi (2020) yaitu tentang “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Liberta Seminyak”, memperoleh kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Wong (2016), dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Love Fashion Hotel by Fashion TV”. Menyatakan bahwa berdasarkan hasil analisis data, dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan motivasi memiliki pengaruh baik secara simultan maupun parsial terhadap kinerja karyawan di Love Fashion Hotel by Fashion TV.

Perbedaan penelitian ini dengan yang sebelumnya yaitu dari variabel periode pengamatan, selain itu juga yang menjadi pembeda penelitian ini dari segi objek/tempat penelitian serta jumlah responden. Berdasarkan penjelasan diatas serta permasalahan yang ada, peneliti tertarik untuk meneliti mengenai “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Adiwana Bisma Ubud”. Sehingga berdasarkan hal tersebut penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Adiwana Bisma Hotel Ubud.

2. Landasan teoritis

Gaya kepemimpinan merupakan faktor krusial dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian oleh Margono et al. (2024) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikansi 0,001 dan t-hitung sebesar 3,569, yang lebih besar dari t-tabel 2,02619. Hal ini mengindikasikan bahwa pemimpin yang efektif dapat meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan (Hamidi, 2020).

Motivasi kerja juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dalam studi yang sama oleh Margono et al. (2024), motivasi kerja menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai probabilitas 0,006, yang lebih kecil dari 0,05. Ini menunjukkan bahwa karyawan yang termotivasi cenderung memiliki kinerja yang lebih baik (Dalimunthe, 2018).

Secara simultan, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian oleh Hidayati et al. (2024) melalui tinjauan literatur sistematis menyimpulkan bahwa kedua faktor ini memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Mereka merekomendasikan perusahaan untuk mengembangkan gaya kepemimpinan yang adaptif dan meningkatkan program motivasi kerja untuk mencapai kinerja karyawan yang optimal (Prabowo, 2019).

3. Metode penelitian

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Data Kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan (Sugiyono, 2018). Analisis regresi linear berganda di gunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu : Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Penelitian ini dilakukan di Hotel Adiwana Bisma Ubud. Pengambilan data dilakukan dengan angket dan wawancara. Pengujian hipotesis dilakukan dengan SPSS dengan melakukan uji T dan ujiF, melalui uji parametrik.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1 Uji Validitas

Menurut Saputri and Larasati (2023) uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang telah disusun dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur secara tepat. Batas minimum dianggap penuh memenuhi syarat validitas apabila $r = 0,3$. Jadi untuk memenuhi syarat validitas, maka setiap butir pertanyaan atau pernyataan dalam penelitian harus memiliki koefisien korelasi $>0,3$. Berdasarkan hasil uji menunjukkan bahwa setiap item pertanyaan dari masing-masing variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan kinerja karyawan memiliki nilai pearson correlation lebih besar daripada 0,30 sehingga pertanyaan kuesioner yang digunakan sudah valid.

3.2 Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2016) menyatakan bahwa reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Variabel dikatakan reliabel jika nilai Cronbach Alpha $>0,6$.

Berdasarkan hasil uji menunjukkan nilai Cronbach's Alpha variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan kinerja karyawan lebih besar dari 0,6. Hal tersebut menunjukkan bahwa semua instrumen reliabel sehingga dapat digunakan untuk melakukan penelitian.

3.3 Uji Normalitas

Tabel 1. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.48737940
Most Extreme Differences	Absolute	.115
	Positive	.115
	Negative	-.111
Test Statistic		.115
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data diolah SPSS (2024)

Berdasarkan uji normalitas dengan menggunakan one-sample kolmogorov-smirnov test yang ditampilkan pada tabel tersebut menunjukkan bahwa besarnya nilai kolmogorov-smirnov sebesar 0,200 tersebut lebih besar dari sebesar 0,05 maka mengindikasikan bahwa data yang digunakan pada penelitian ini terdistribusi normal, sehingga dapat disimpulkan bahwa model memenuhi asumsi normalitas.

3.4 Uji Reliabilitas

Tabel 2 Uji Reliabilitas

Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.335	2.533		1.711	.098		
	Gaya kepemimpinan	.386	.160	.422	2.411	.023	.420	2.379
	Motivasi kerja	.254	.102	.438	2.499	.019	.420	2.379

- a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: Data diolah SPSS (2024)

Berdasarkan Tabel 2, tersebut ditunjukkan bahwa variabel bebas yang memiliki nilai tolerance lebih dari 0,10 dan juga variabel bebas yang memiliki nilai VIF kurang dari 10. Maka dari pada itu model regresi bebas dari gejala multikolinieritas.

3.5 Uji Heteroskedastisitas

Tabel 3. Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.625	1.476		2.456	.021
	Gaya kepemimpinan	.081	.093	.246	.873	.390
	Motivasi kerja	-.095	.059	-.453	-1.603	.120

a. Dependent Variable: Absolute_Residual

Sumber: Data diolah SPSS (2024)

Berdasarkan hasil pengujian, ditunjukkan bahwa masing-masing model memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas yang digunakan pada penelitian ini tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikatnya yaitu absolute error, maka dari itu, penelitian ini bebas dari gejala heteroskedastisitas.

3.6 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.335	2.533		1.711	.098
	Gaya kepemimpinan	.386	.160	.422	2.411	.023
	Motivasi kerja	.254	.102	.438	2.499	.019

Berdasarkan tabel tersebut diperoleh model persamaan regresi berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 4,335 + 0,386X_1 + 0,254X_2 + e$$

Berikut dapat dijelaskan hasil persamaan regresi diatas:

1. Nilai Nilai constant 4,335 menunjukkan apabila gaya kepemimpinan dan motivasi kerja bernilai sama dengan 0 (nol) maka kinerja karyawan akan sebesar 4,335.
2. Nilai koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan yang bernilai positif sebesar 0,386 maka artinya apabila nilai gaya kepemimpinan meningkat sebesar satu satuan maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,386, sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
3. Nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja yang bernilai positif sebesar 0,254 maka artinya apabila nilai motivasi kerja meningkat sebesar satu satuan maka kinerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,254, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.

3.7 Hasil Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.335	2.533		1.711	.098
	Gaya kepemimpinan	.386	.160	.422	2.411	.023
	Motivasi kerja	.254	.102	.438	2.499	.019

Pengaruh gaya kepemimpinan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) Setelah diuji secara parsial dengan menggunakan uji t, diperoleh nilai t hitung sebesar 2,411 dan nilai sig sebesar 0,023. Nilai t hitung ini lebih besar dari nilai t tabel sebesar 2,051 dan nilai sig lebih kecil dari 0,05, hal ini berarti bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga H0 ditolak dan H1 diterima.

Pengaruh motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) setelah diuji secara parsial dengan menggunakan uji t, diperoleh nilai t hitung sebesar 2,499 dan nilai sig sebesar 0,019. Nilai t hitung ini lebih besar dari nilai t tabel sebesar 2,051 dan nilai sig lebih kecil dari 0,05, hal ini berarti bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga Ho ditolak dan H2 diterima.

3.8 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	335.542	2	167.771	25.246	.000 ^b
	Residual	179.425	27	6.645		
	Total	514.967	29			
a. Dependent Variable: Kinerja karyawan						
b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Gaya kepemimpinan						

Pengaruh gaya kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) setelah diuji secara simultan dengan menggunakan uji F, diperoleh nilai f hitung sebesar 25,246 dan nilai sig sebesar 0,000. Nilai t hitung ini lebih besar dari nilai F tabel sebesar 3,35 dan nilai sig lebih kecil dari 0,05, hal ini berarti bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga H0 ditolak dan H3 diterima.

3.9 Uji Reliabilitas

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.807 ^a	.652	.626	2.578

Berdasarkan tabel di atas koefisien determinasi yang ditunjukkan dari nilai R Square sebesar 0,652. hal ini berarti 65,2% variasi variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variasi dari gaya kepemimpinan dan motivasi kerja dan sisanya sebesar $(100\% - 65,2\%) = 34,8$ persen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi, diperoleh nilai R Square sebesar 0,652. Nilai ini menunjukkan bahwa 65,2% variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja. Artinya, kedua variabel independen tersebut memiliki kontribusi yang cukup besar dalam memengaruhi kinerja karyawan di lingkungan yang diteliti. Hal ini sejalan dengan teori dan temuan sebelumnya yang menyatakan bahwa kepemimpinan yang efektif serta tingkat motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja individu dalam organisasi.

Sementara itu, terdapat 34,8% variasi kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja. Faktor-faktor tersebut bisa meliputi aspek lingkungan kerja, budaya organisasi, kompetensi individu, sistem penghargaan, atau bahkan kondisi eksternal seperti tekanan ekonomi. Oleh karena itu, untuk mendapatkan pemahaman yang lebih komprehensif

mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, disarankan agar penelitian selanjutnya mempertimbangkan variabel-variabel lain tersebut.

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan bernilai positif sebesar 0,386 maka artinya apabila nilai gaya kepemimpinan mengalami peningkatan sebesar satu satuan maka kinerja karyawan mengalami peningkatan sebesar 0,386. Setelah diuji dengan menggunakan uji t, diperoleh nilai t hitung sebesar $2,411 > t$ tabel 2,051 dan nilai signifikansi sebesar $0,023 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Hotel Adiwana Bisma Ubud, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja bernilai positif sebesar 0,254 maka artinya apabila nilai motivasi kerja mengalami peningkatan sebesar satu satuan maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,254. Setelah diuji menggunakan uji t, diperoleh nilai t hitung sebesar $2,499 > t$ tabel sebesar 2,051 dan signifikansi sebesar $0,019 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Hotel Adiwana Bisma Ubud, sehingga H_0 ditolak dan H_2 diterima. Berdasarkan hasil uji f diperoleh nilai f hitung sebesar $25,246 > f$ tabel 3,35 dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan secara terhadap kinerja karyawan di Hotel Adiwana Bisma Ubud, sehingga H_0 ditolak dan H_3 diterima.

Koefisien regresi untuk variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,386, yang berarti bahwa setiap peningkatan satu satuan pada gaya kepemimpinan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,386 satuan. Uji t menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,411, yang lebih besar dari t tabel sebesar 2,051, serta nilai signifikansi sebesar $0,023 < 0,05$. Artinya, gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan gaya kepemimpinan yang baik oleh atasan mampu memotivasi dan meningkatkan performa karyawan.

Koefisien regresi untuk motivasi kerja sebesar 0,254, menunjukkan bahwa peningkatan motivasi kerja sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,254 satuan. Nilai t hitung sebesar 2,499 juga lebih besar dari t tabel 2,051, dengan signifikansi $0,019 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_2 diterima. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan, semakin tinggi pula produktivitas dan kualitas kerja mereka.

Uji simultan (uji F) menunjukkan nilai F hitung sebesar 25,246, lebih besar dari F tabel sebesar 3,35, dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini membuktikan bahwa secara simultan, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_3 diterima. Temuan ini memperkuat bahwa baik gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh manajemen maupun motivasi internal karyawan merupakan dua faktor penting dalam menciptakan kinerja kerja yang optimal di lingkungan kerja hotel.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka diperoleh hasil penelitian sebagai berikut. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Hotel Adiwana Bisma Ubud. Dimana hal ini berarti jika gaya kepemimpinan dapat ditingkatkan maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Hotel Adiwana Bisma Ubud. Dimana hal ini berarti jika motivasi kerja dapat ditingkatkan maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Hotel Adiwana Bisma Ubud. Dimana hal ini berarti jika gaya kepemimpinan dan motivasi kerja dapat ditingkatkan maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Limitasi dan Studi Lanjutan

Penelitian ini memiliki keterbatasan pada ruang lingkup yang hanya difokuskan pada satu hotel di wilayah Ubud, sehingga hasilnya belum tentu dapat digeneralisasikan ke industri perhotelan secara luas.

Selain itu, variabel yang diteliti hanya terbatas pada gaya kepemimpinan dan motivasi kerja. Studi selanjutnya diharapkan dapat melibatkan lebih banyak objek penelitian di berbagai lokasi dan mempertimbangkan variabel lain seperti budaya organisasi, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif.

Ucapan Terima Kasih

Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada seluruh pihak yang telah membantu dalam proses penelitian ini, khususnya kepada manajemen dan karyawan Hotel Adiwana Bisma Ubud atas waktu, dukungan, dan data yang telah diberikan. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada dosen pembimbing, rekan-rekan, serta keluarga yang senantiasa memberikan dorongan dan motivasi selama penyusunan penelitian ini.

Referensi

- Adriyanti, A., Latief, F., & Bahasoan, S. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sulselbar Cabang Jeneponto. *Jurnal Malomo: Manajemen Dan Akuntansi*, 1(1), 1-13.
- Amrin, T., & Hamsal, H. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kompetensi terhadap Kinerja, dengan Motivasi sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan Perusahaan Ritel di Kota Pekanbaru. *Al Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan dan Kemasyarakatan*, 18(1), 705-724. doi:<http://dx.doi.org/10.35931/aq.v18i1.3181>
- Arlan, A. S. b. (2022). Kinerja Pegawai Pada Upt Balai Penyuluhan Pertanian Kecamatan Lokpaikat Kabupaten Tapin. *Al Iidara Balad*, 4(2), 14-21.
- Bustomi, M. Y., Waluyati, L. R., & Hardyastuti, S. (2020). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pengolahan Teh Unit Produksi Pagilaran PT Pagilaran. *Jurnal Pertanian Terpadu*, 8(1), 119-129.
- Dalimunthe, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Usaha Pembungkusan Garam Konsumsi. *JKBM (Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen)*, 5(1), 53-62.
- Depari, R. P. B. D., Riasih, T., & Rosilawati, R. (2023). Kinerja Pendamping Program Keluarga Harapan (PKH) Dalam Pertemuan Peningkatan Kemampuan Keluarga (P2K2) Di Kecamatan Bojongsong Kabupaten Bandung. *Jurnal Ilmiah Perlindungan dan Pemberdayaan Sosial (Lindayasos)*, 5(1). doi:<https://doi.org/10.31595/lindayasos.v5i1.676>
- Dewi, R., Winarti, & Suhita, D. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR BKK TASIKMADU (Perseroda) Kantor Cabang Jumantono Kabupaten Karanganyar. *Eksekusi: Jurnal Ilmu Hukum dan Administrasi Negara*, 2(4), 89-103. doi:DOI : <https://doi.org/10.55606/eksekusi.v2i4.1513>
- Dr. H. Darmadi, S. A. M. M. M. P. M. S. (2018). *Konservasi Sumber Daya Manusia dalam Ekosistem Pendidikan Islam*: JSI Press.
- Ekawatiningsih, W. R. P. (2020). *Manajemen Pelayanan Makanan dan Minuman*: Uny Press.
- Ghozali, I. (2016). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 23.
- Hamidi, H. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(1), 1-16.
- Kirana, A. Y., Saifudin, M., Mukhlisin, M. M., Fatmawati, N., & Ansori, M. I. (2023). Transformasi digital terhadap sumber daya manusia sebagai upaya meningkatkan kapabilitas perusahaan. *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen Dan E-Commerce*, 2(4), 19-36. doi:<https://doi.org/10.30640/digital.v2i4.1707>
- Lestari, E. A., & Nuryanti, N. (2022). Pentingnya Kualitas Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Anak. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling (JPDK)*, 4(5), 3689-3694. doi:<https://doi.org/10.31004/jpdk.v4i5.7204>
- Maharani, N. P. D. S., Indrayani, I. G. A. P. W., & Diwyarthi, N. D. M. S. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Karyawan Departemen Housekeeping di Hotel A Ubud. *Jurnal Bisnis Hospitaliti*, 10(1), 1-12.
- Mattayang, B. (2019). Tipe dan gaya kepemimpinan: suatu tinjauan teoritis. *JEMMA (Journal of Economic, Management and Accounting)*, 2(2), 45-52.

- Merentek, T. C., Sumual, T. E., Usuh, E. J., & Kampilong, J. K. (2023). Perencanaan sumber daya manusia dalam pendidikan masa depan. *El-Idare: Journal of Islamic Education Management*, 9(1), 29-35. doi:<https://doi.org/10.19109/elidare.v9i1.16516>
- Pianda, D. (2018). *Kinerja guru: kompetensi guru, motivasi kerja dan kepemimpinan kepala sekolah*: CV Jejak (Jejak Publisher).
- Prabowo, O. H. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Inkubis: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 1(2), 113-130.
- Ridha, M. (2020). Teori motivasi Mccllland dan implikasinya dalam pembelajaran PAI. *Palapa*, 8(1), 1-16.
- Saputri, H. A. S., & Larasati, N. J. (2023). Analisis Instrumen Assesmen: Validitas, Reliabilitas, Tingkat Kesukaran Dan Daya Beda Butir Soal. *Didaktik: Jurnal Ilmiah PGSD STKIP Subang*, 9(5), 2986-2995. doi:<https://doi.org/10.36989/didaktik.v9i5.2268>
- Solihah, S. S. d. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Retail. *Jurnal Multidisiplin West Science*, 3(9). doi:DOI: <https://doi.org/10.58812/jmws.v3i09.1361>
- Sudarmanto, G. R. (2005). " Analisis Regresi Linier Ganda dengan SPSS" Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Sugiyono, P. (2018). Metode penelitian kuantitatif/Prof. Dr. Sugiyono: vol.
- Suherman, A., & Siska, E. (2025). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Yayasan Drestanta Pelita Indonesia*.
- Wildan, M. A., Lailatus, S. a., & SE, M. (2021). *Pentingnya Motivasi untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan*: LPPM Universitas KH. A. Wahab Hasbullah.
- Zulfikar, I. A., Savitri, F. M., Sahab, M., Lila, S. V., & Tuhu, K. H. (2023). Implementasi Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Perusahaan Dan Manfaatnya. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran (JUMPER)*, 1(2). doi:<https://doi.org/10.51771/jumper.v1i2.424>