

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA ADIWANA UNAGI STATES UBUD BALI

I Ketut Eli Sumerta¹
I Gede Restu Eko Putra²

Universitas Triatma Mulya^{1,2}
email:eli.sumerta@triatmamulya.ac.id

Abstract

Leadership style and work motivation have an important role in creating employee performance in a company. This study was conducted to analyze the influence of leadership style and work motivation on employee performance at Adiwana Unagi Suites Ubud, Bali, this study aims to determine the partial and simultaneous influence between leadership style and work motivation on employee performance, to determine the influence of independent variables simultaneously on the dependent variable. The population in this study was 52 respondents. This study used quantitative and qualitative methods. Based on the results of the analysis, the results of the regression analysis showed that leadership style had a t_{value} of $2,477 > t_{table} 1,676$ and a significant value of $0,00 < 0,05$ was obtained. It can be concluded that leadership style has a positive and significant partial effect on employee performance at Adiwana Unagi Suites Ubud, Bali. The results of the work motivation analysis have a t_{value} of $2,386 > t_{table} 1,676$ and a significant value of $0,00 < 0,05$ was obtained. It can be concluded that work motivation has a positive and significant partial effect on employee performance at Adiwana Unagi Suites Ubud, Bali. Simultaneously shown by the results of the F_{test} obtained an F_{count} value of $8,938 > F_{table} 3,19$ with a significant value of $0,00 > 0,05$. It can be concluded that leadership style and work motivation have a positive and significant influence on employee performance at Adiwana Unagi Suites Ubud, Bali.

Keywords: *Leadership style, work motivation, employee performance*

1. Pendahuluan

Dalam dunia kerja yang kompetitif, keberhasilan sebuah organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja sumber daya manusia. Kinerja karyawan menjadi indikator penting dalam mengukur efektivitas operasional dan pencapaian tujuan strategis pada suatu perusahaan (Husna & Prasetya, 2024). Hal ini juga berlaku pada perusahaan perhotelan. Pelayanan dan kepuasan tamu menjadi prioritas utama, kinerja karyawan tidak hanya diukur dari kuantitas hasil kerja, tetapi juga dari kualitas pelayanan, ketepatan waktu, serta kemampuan beradaptasi dan bekerjasama dalam tim (Laksaguna & Sucipto, 2019). Oleh karena itu, suatu perusahaan perhotelan dituntut agar dapat mengelola dan meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

Adiwana Unagi Suites Ubud sebagai bagian dari industri pariwisata di Bali menghadapi persaingan yang ketat dan tantangan dalam menjaga standar pelayanan yang tinggi. Dalam konteks tersebut, keberadaan karyawan yang berkinerja tinggi menjadi aset penting yang harus dikelola dengan baik. Namun, realita di lapangan menunjukkan bahwa tidak semua karyawan mampu menunjukkan performa yang optimal. Oleh karena itu, diperlukan pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, terutama dari sisi gaya kepemimpinan dan motivasi kerja yang diterapkan oleh manajemen perusahaan tersebut.

Salah satu faktor utama yang memengaruhi kinerja karyawan adalah **gaya kepemimpinan**. Berdasarkan hasil observasi, gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh Adiwana Unagi Suites Ubud adalah gaya kepemimpinan yang otoriter. Pemimpin memberi perlakuan pada karyawan yang cenderung menekan dan memaksakan kehendak hanya demi mencapai tujuan tertentu serta tidak mendengarkan pendapat karyawan. Penerapan gaya kepemimpinan tersebut dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Di sisi lain, pemimpin seharusnya dapat menciptakan iklim kerja yang kondusif, memberi arah, membina hubungan,

serta memotivasi karyawan untuk mencapai performa terbaik (Parizi & Kustiwa, 2024). Gaya kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan rasa tanggung jawab, keterlibatan, dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Sebaliknya, gaya kepemimpinan yang otoriter, kurang komunikatif, atau tidak responsif terhadap kebutuhan karyawan dapat menghambat produktivitas dan menurunkan motivasi kerja (Zulkurnain dkk., 2024).

Selain gaya kepemimpinan, **motivasi kerja** juga merupakan aspek krusial dalam menunjang kinerja karyawan (Sawitri dkk, 2022). Motivasi kerja secara finansial, karyawan Adiwana Unagi Suites Ubud telah mendapat gaji sesuai UMK. Namun, gaji tersebut lebih sering diberikan tidak tepat waktu dan tidak sesuai dengan beban kerja yang diperoleh. Hal ini dapat menyebabkan motivasi kerja menurun dan berdampak pada kinerja karyawan yang menurun pula. Faktor-faktor seperti kompensasi yang adil, penghargaan atas pencapaian, peluang promosi, kejelasan informasi, serta perhatian dari atasan memainkan peran besar dalam membentuk motivasi kerja (Djaman dkk., 2021). Karyawan yang dihargai dan memiliki prospek pengembangan karier yang jelas cenderung menunjukkan kinerja yang lebih tinggi dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.

Berdasarkan pemaparan di atas, perlu dilakukan penelitian mengenai **pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Adiwana Unagi Suites Ubud, Bali**. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana kedua variabel tersebut berpengaruh terhadap kinerja karyawan, serta mengetahui variabel yang memberikan pengaruh dominan. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi manajemen dalam menyusun strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih tepat guna meningkatkan produktivitas dan kualitas pelayanan di lingkungan kerja hotel.

2. Landasan Teori

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang diterapkan oleh seorang pemimpin dalam mengarahkan, memotivasi, mempengaruhi, dan mengawasi karyawannya untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif (Ristiana & Fadli, 2023). Dalam konteks ini, gaya kepemimpinan memiliki peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan produktif. Gaya kepemimpinan merupakan metode yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk memotivasi dan membimbing bawahannya agar bertindak secara terarah demi mendukung tercapainya tujuan (Utari & Hadi, 2020). Pemimpin yang mampu menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan karakteristik bawahan dan situasi kerja dapat meningkatkan semangat maupun kinerja karyawan.

Gaya kepemimpinan dapat bervariasi, seperti gaya otoriter yang menekankan kontrol penuh dari pemimpin, gaya demokratis yang melibatkan partisipasi bawahan dalam pengambilan keputusan, hingga gaya *laissez-faire* yang memberikan kebebasan besar kepada bawahan untuk bertindak (Ramadhanti & Iskandar, 2023). Pemilihan gaya kepemimpinan yang tepat sangat penting, karena dapat memengaruhi motivasi kerja, produktivitas, serta keharmonisan hubungan antara pemimpin dan bawahannya. Oleh karena itu, seorang pemimpin dituntut mampu menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan kebutuhan tim dan dinamika situasi yang dihadapi.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah dorongan internal maupun eksternal yang mempengaruhi seseorang untuk bekerja dengan semangat dan mencapai tujuan tertentu dalam lingkungan kerja (Manihuruk & Tirtayasa, 2020). Motivasi menjadi faktor penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan, karena individu yang termotivasi cenderung lebih fokus, disiplin, dan antusias dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan. Dalam konteks organisasi, motivasi kerja berperan sebagai penggerak utama yang mendorong karyawan untuk memberikan kontribusi terbaiknya demi keberhasilan tim maupun perusahaan secara keseluruhan.

Motivasi kerja dapat dibagi menjadi dua jenis, yaitu motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi intrinsik berasal dari dalam diri individu, seperti rasa puas karena berhasil

menyelesaikan tugas, semangat untuk berkembang, atau kebanggaan terhadap pekerjaan yang dilakukan. Sementara itu, motivasi ekstrinsik berasal dari faktor luar, seperti gaji, bonus, penghargaan, atau promosi jabatan. Kedua jenis motivasi ini saling melengkapi dan perlu diperhatikan oleh manajemen suatu perusahaan agar karyawan tetap merasa dihargai dan memiliki semangat kerja yang tinggi (Suryawan & Salsabilla, 2022).

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan (Widodo & Yandi, 2022). Kinerja mencerminkan seberapa efektif dan efisien seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya, baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Tingkat kinerja karyawan menjadi indikator penting dalam menilai keberhasilan organisasi, karena setiap kontribusi individu berperan dalam pencapaian tujuan bersama.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti keterampilan, pengetahuan, motivasi, lingkungan kerja, serta gaya kepemimpinan atasan (Muizu dkk., 2019). Untuk meningkatkan kinerja karyawan, suatu perusahaan perlu menerapkan strategi manajemen yang efektif, seperti pelatihan dan pengembangan, evaluasi kinerja secara berkala, serta sistem penghargaan yang adil. Dengan kinerja yang optimal, tidak hanya produktivitas individu yang meningkat, tetapi juga daya saing dan kesuksesan perusahaan secara keseluruhan.

3. Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan di lingkungan kerja Adiwana Unagi Suites. Obyek pada penelitian ini adalah gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan kinerja karyawan Adiwana Unagi Suites. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Adiwana Unagi Suites yang berjumlah 103 orang pada departemen yang beragam. Adapun perincian jumlah populasi terangkum pada Tabel 1 berikut.

Tabel 1.
 Jumlah Karyawan Adiwana Unagi Suites

Departemen	Jumlah Karyawan	
	Laki-laki	Perempuan
<i>Front Office</i>	6	6
<i>House Keeping</i>	14	8
<i>F&B Product</i>	13	10
<i>F & B Service</i>	11	8
<i>SPA</i>	0	7
<i>Sales</i>	2	2
<i>Executive Office</i>	1	1

Sumber: HRD Adiwana Unagi Suites, 2023

Karena populasi di atas 100, maka sampel dapat diambil antara 10-15% atau 25-50% atau lebih (Arikunto, 2019). Dalam penentuan sampel digunakan teknik *Proportional Random Sampling* yaitu pengambilan sampel secara proporsional pada sub-sub populasi sehingga setiap sub populasi memiliki kesempatan yang sama sebagai anggota sampel pengambilan sampel secara proporsional. Rincian jumlah karyawan sebagai sampel penelitian dapat dilihat pada Tabel 2 berikut ini.

Tabel 2.
 Sampel Penelitian

Departemen	Jumlah Karyawan	
	Laki-laki	Perempuan
<i>Front Office</i>	3	3
<i>House Keeping</i>	7	4
<i>F&B Product</i>	6	5
<i>F & B Service</i>	5	4
<i>SPA</i>	0	4
<i>Sales</i>	1	1
<i>Executive Office</i>	1	0
<i>Accounting</i>	1	2
<i>Human Resource</i>	0	1
<i>Security</i>	2	0
<i>Engineering</i>	2	0
Total	28	24
Total Keseluruhan	52	

Jenis data yang digunakan pada penelitian ini adalah data kualitatif dan kuantitatif. Data kualitatif adalah data dalam bentuk informasi atau keterangan-keterangan yang berhubungan dengan penelitian yang sedang disusun, seperti data-data mengenai kinerja karyawan, lokasi hotel dan lain sebagainya (Handayani, 2023). Data kuantitatif yaitu data berbentuk angka yang dapat dihitung dengan menggunakan satuan hitung (Handayani, 2023). Data kuantitatif dalam penelitian ini adalah data jumlah karyawan dan masa kerja karyawan di Hotel Adiwana Unagi Suites, *Occupancy* hotel, pertumbuhan dan perkembangan kunjungan wisatawan dan lain sebagainya. Sumber data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer merupakan data yang dikumpulkan sendiri oleh perorangan atau langsung melalui objeknya dengan wawancara, observasi, dan membagikan kuisioner kepada obyek penelitian yang diisi secara langsung oleh responden (Sari & Zefri, 2019). Wawancara dan observasi dilakukan dengan pihak *Human Resource* hotel. Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung atau melalui media perantara seperti arsip yang dimiliki organisasi/instansi (Sari & Zefri, 2019). Data sekunder pada penelitian ini berupa jumlah karyawan, tingkat absensi, dan profil hotel Adiwana Unagi Suites.

Metode pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan instrumen kuesioner dengan cara memberikan sejumlah pertanyaan tertulis secara teratur kepada responden (Sugiyono, 2019). Pernyataan yang diajukan pada karyawan Adiwana Unagi Suites, berkaitan dengan tanggapan terhadap berbagai variabel yang diteliti dalam penelitian ini yaitu, kepemimpinan, motivasi dan kinerja karyawan. Definisi operasional variabel dalam penelitian ini antara lain: Variabel Independen (X) atau variabel bebas (Sugiyono, 2019). Variabel bebas penelitian ini yakni gaya kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2). Untuk Variabel Dependen (Y) atau variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2019). Variabel terikat penelitian ini yakni kinerja karyawan (Y). Adapun indikator untuk mengukur kinerja karyawan dipaparkan pada Tabel 3 berikut.

Tabel 3.
Indikator Pernyataan

No	Variabel	Indikator
1	Gaya Kepemimpinan (X ₁)	1. Keputusan terpusat 2. Tugas terperinci 3. Subjektivitas pimpinan

No	Variabel	Indikator
		4. Pendapat hanya sebagai <i>lips service</i> 5. Pengawasan yang ketat
2	Motivasi Kerja (X_2)	1. Gaji 2. Tunjangan 3. Promosi jabatan 4. Penghargaan 5. Informasi 6. Pemberian perhatian
3	Kinerja Karyawan (Y)	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Waktu 4. Hubungan antar karyawan

Hasil kuesioner diukur dengan skala *Likert*, yaitu skala yang berhubungan dengan pernyataan tentang sikap seseorang terhadap sesuatu, misalnya setuju-tidak setuju atau senang-tidak senang (Sugiyono, 2019). Pada penelitian ini menggunakan skala *Likert* dengan lima skala, dengan rincian perhitungan: a) skor 5 untuk jawaban “Sangat setuju”; b) skor 4 untuk jawaban “Setuju”; c) skor 3 untuk jawaban “Cukup setuju”; d) skor 2 untuk jawaban “Tidak setuju”; e) skor 1 untuk jawaban “Sangat tidak setuju”. Sebelum instrumen disebarikan pada responden, dilakukan pengujian validitas dan uji reliabilitas agar diperoleh alat yang sesuai dan handal.

Penelitian ini menggunakan uji asumsi klasik dengan uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas. Setelah itu, diteruskan dengan analisis deskriptif yakni keseluruhan, selanjutnya dianalisis secara kuantitatif menggunakan SPSS (*Statistical Program for Social Science*). Analisis statistik deskriptif ini digunakan untuk memberikan gambaran mengenai variabel-variabel penelitian yang berasal dari jawaban responden, sedangkan untuk analisis regresi menggunakan analisis regresi linier berganda. Untuk menguji hipotesis yang diajukan dilakukan uji-t yaitu menguji apakah hipotesis yang diajukan memang benar-benar atau hanya suatu kebetulan saja (Sugiyono, 2019). Uji F dilakukan untuk menguji hipotesis ketiga pengaruh variabel secara simultan terhadap variabel terikat (Sugiyono, 2019). Analisis determinasi digunakan untuk mengukur besar kecilnya pengaruh atau kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat yang dinyatakan dengan persentase (Sugiyono, 2019). *Standarized coefficient beta* digunakan untuk mengetahui kekuatan masing-masing variabel bebas dalam bentuk dependent variabel.

4. Hasil dan Pembahasan

Hasil

Hasil uji validitas untuk masing-masing variabel menunjukkan hasil bahwa nilai Sig. (2-tailed) dari masing-masing indikator adalah lebih dari 0,30. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan pada kuesioner mengenai masing-masing variabel penelitian yang dianalisis, yaitu gaya kepemimpinan (X_1), motivasi kerja (X_2), dan kinerja karyawan (Y), adalah valid dan bisa digunakan bagi proses pengumpulan data yang sesungguhnya. Hasil uji reliabilitas untuk masing-masing variabel menunjukkan hasil bahwa nilai *Alpha Cronbach* dari masing-masing variabel penelitian yaitu lebih dari 0,60. Hal ini berarti semua variabel dalam kuesioner tersebut dapat dikatakan reliabel. Sehingga, instrumen kuesioner tersebut dapat digunakan dalam proses pengumpulan data yang sesungguhnya.

Melalui uji asumsi klasik dengan: **1)** Uji normalitas menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed). Sebesar 0,200 atau $\geq \alpha = 0,05$, sehingga kesimpulan yang ditarik adalah residual telah berdistribusi normal, oleh karena itu asumsi normalitas residual telah terpenuhi. **2)** Uji multikolinearitas pada model regresi dilakukan

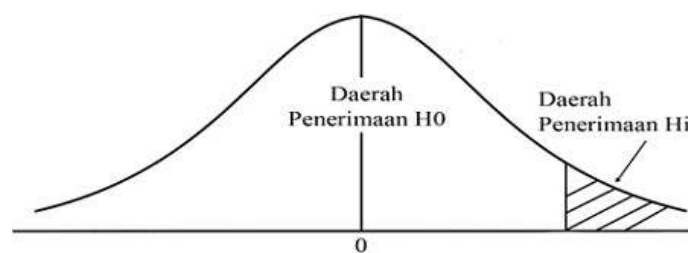
dengan melihat nilai tolerance dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Dari hasil uji menunjukkan bahwa nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) yang dihasilkan kurang dari 10 dan koefisien *tolerance* yang dihasilkan lebih besar dari 0,10 untuk setiap variabel bebas yang digunakan, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi korelasi ganda (multikolinearitas) antar variabel independen. Oleh karena itu, asumsi multikolinearitas telah terpenuhi. 3) Uji heteroskedastisitas menggunakan grafik *scatterplot* didapatkan hasil bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi *heteroskedastisitas* pada model regresi dalam penelitian ini.

Berdasarkan uji regresi linear berganda pada variabel gaya kepemimpinan, dan motivasi terhadap kinerja karyawan didapatkan hasil persamaan regresi $Y = 9,359 + 0,162X_1 + 0,183X_2$. Interpretasi model tersebut adalah:

- 1) Nilai $a = 9,359$ memiliki arti jika gaya kepemimpinan (X_1) dan motivasi (X_2) bernilai 0 maka Kinerja karyawan (Y) memiliki nilai positif sebesar 9,359 satuan.
- 2) $\beta_1 = 0,162$ memiliki arti jika gaya kepemimpinan (X_1) naik satu satuan, maka nilai kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,162 jika variabel motivasi (X_2) dipertahankan atau tetap.
- 3) $\beta_2 = 0,183$ memiliki arti jika motivasi kerja (X_2) naik satu satuan, maka nilai kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,183 jika variabel gaya kepemimpinan (X_1) dipertahankan atau tetap.

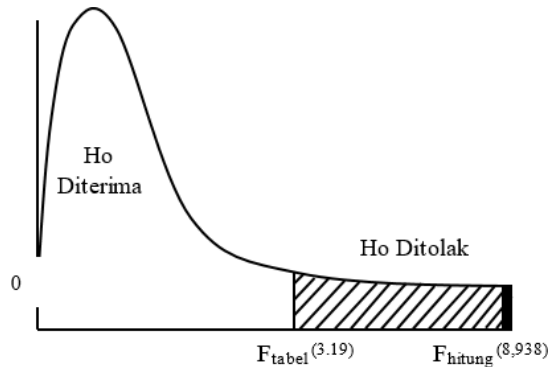
Hasil pengujian uji-t untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,477, sedangkan t_{tabel} sebesar 1,676. Oleh karena itu, t_{hitung} terletak dalam daerah penolakan H_0 yang artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini berarti benar adanya pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Adiwana Unagi Suites Ubud, Bali. Hasil pengujian uji-t untuk mengetahui pengaruh motivasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai t_{hitung} yang diperoleh sebesar 2,386 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,676, sehingga t_{hitung} terletak dalam daerah penolakan H_0 yang artinya H_0 ditolak dan H_2 diterima. Hal ini berarti, benar adanya pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (Y) pada Adiwana Unagi Suites Ubud, Bali. Daerah penerimaan hipotesis alternatif pengaruh gaya kepemimpinan (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) digambarkan pada Gambar 1.

Uji F-test diaplikasikan untuk mengetahui adanya pengaruh simultan dan signifikan antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (Y) pada Adiwana Unagi Suites Ubud, Bali. Dari analisis uji F serta Gambar 2, didapatkan $F_{hitung} = 8,938 > F_{tabel} = 3.19$ dengan sig. F = 0,001 ($p < 0,05$), sehingga dapat diambil suatu keputusan bahwa hipotesis H_0 ditolak dan menerima hipotesis H_i , dan memiliki pengaruh yang signifikan. Dengan demikian F_{hitung} berada di daerah penolakan H_0 yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menandakan bahwa benar ada pengaruh secara simultan yang signifikan antara gaya kepemimpinan (X_1) dan motivasi kerja (X_2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada Adiwana Unagi Suites Ubud, Bali.



Gambar 1. Kurva Distribusi T Uji Hipotesis Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Kinerja karyawan (Y)

Uji F-test diaplikasikan untuk mengetahui adanya pengaruh simultan dan signifikan antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (Y) pada Adiwana Unagi Suites Ubud, Bali. Dari analisis uji F serta Gambar 2, didapatkan $F_{hitung} = 8,938 > F_{tabel} = 3.19$ dengan sig. $F = 0,001$ ($p < 0,05$), sehingga dapat diambil suatu keputusan bahwa hipotesis H_0 ditolak dan menerima hipotesis H_1 , dan memiliki pengaruh yang signifikan. Dengan demikian F_{hitung} berada di daerah penolakan H_0 yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menandakan bahwa benar ada pengaruh secara simultan yang signifikan antara gaya kepemimpinan (X_1) dan motivasi kerja (X_2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada Adiwana Unagi Suites Ubud, Bali.



Gambar 2. Kurva Distribusi F Uji Hipotesis Pengaruh Simultan Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis determinasi diperoleh besarnya pengaruh yang disumbangkan oleh variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Adiwana Unagi Suites Ubud, Bali sebesar 27,1%, sedangkan sisanya 72,9% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Uji koefisien beta digunakan untuk mengetahui variabel bebas yang memiliki pengaruh lebih dominan terhadap variabel terikat. Nilai *standardized coefficients beta* untuk variabel kualitas gaya kepemimpinan (X_1) sebesar 0,324 dan variabel motivasi kerja (X_2) sebesar 0,312. Hasil uji menunjukkan koefisien beta variabel $X_1 = 0,324 >$ koefisien variabel $X_2 = 0,312$. Artinya, kinerja karyawan lebih banyak dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dibandingkan dengan motivasi kerja karyawan Adiwana Unagi Suites Ubud, Bali.

Pembahasan

Kinerja karyawan menjadi salah satu faktor utama dalam menentukan keberhasilan usaha, termasuk juga pada lokasi penelitian ini di Adiwana Unagi Suites Ubud. Karyawan yang memiliki kinerja tinggi dapat melaksanakan tugas secara efektif dan efisien, serta berkontribusi dalam pencapaian tujuan strategis di perusahaan tempatnya bekerja. Produktivitas yang tinggi secara individu maupun tim secara langsung dapat meningkatkan output yang diharapkan, memperkuat daya saing pasar, dan mendukung pertumbuhan perusahaan secara berkelanjutan. Kinerja karyawan tidak hanya mencerminkan hasil kerja, tetapi juga mencakup aspek kualitas, ketepatan waktu, dan kemampuan adaptasi terhadap perubahan yang terjadi pada lingkungan kerja. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, termasuk gaya kepemimpinan dan motivasi kerja.

Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan dalam Adiwana Unagi Suites Ubud. Pemimpin yang mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan karakteristik dan kebutuhan bawahannya dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan motivasi, serta memperkuat komitmen karyawan terhadap perusahaan (Lotje dkk., 2017). Gaya kepemimpinan transformasional, yang ditandai oleh visi yang jelas, komunikasi yang inspiratif, dan perhatian terhadap pengembangan individu, mampu mendorong kinerja karyawan secara optimal. Sebaliknya, gaya kepemimpinan yang otoriter atau *laissez-faire* dapat menurunkan tingkat keterlibatan karyawan dan menghambat

produktivitas, terutama dalam konteks organisasi yang menuntut kolaborasi dan inovasi (Mulyana dkk., 2023).

Gaya kepemimpinan seorang pimpinan dapat mempengaruhi kinerja karyawan, yang dapat tercerminkan dari cara pengambilan keputusan. Pemimpin yang menerapkan keputusan terpusat cenderung lebih cepat dalam mengambil keputusan kritis tanpa harus melalui proses konsultatif yang panjang (Jopanda, 2021). Pembagian tugas yang terperinci memungkinkan setiap anggota tim memahami batas tanggung jawabnya secara jelas, sehingga meminimalkan kesalahan dan meningkatkan efisiensi kerja. Pimpinan yang mampu mempertimbangkan konteks dan karakteristik individu bawahannya dapat menciptakan kebijakan yang lebih adaptif dan responsif terhadap kebutuhan perusahaan (Indriyani & Solihin, 2022). Di sisi lain, memungkinkan bawahan untuk mengutarakan pendapat dapat meningkatkan kepuasan kerja, dan membuka ruang untuk inovasi karena karyawan merasa dihargai secara personal maupun profesional.

Motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan dalam Adiwana Unagi Suites Ubud. Motivasi kerja memainkan peran penting dalam menentukan kinerja karyawan karena merupakan pendorong utama yang memengaruhi perilaku, semangat, dan produktivitas individu dalam lingkungan kerja (Ulya & Rahmah, 2025). Lebih lanjut, motivasi tidak hanya berdampak pada peningkatan produktivitas, tetapi juga pada kepuasan kerja, loyalitas, dan inisiatif karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas kompleks. Karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung menunjukkan sikap positif terhadap tugas-tugasnya, dan lebih proaktif dalam menyelesaikan pekerjaan.

Gaji, tunjangan, dan promosi jabatan merupakan faktor penting yang memengaruhi motivasi kerja karyawan. Kompensasi yang adil dan memadai memberikan rasa penghargaan atas kontribusi karyawan, meningkatkan kepuasan kerja, dan mendorong semangat kerja yang lebih tinggi (Ismawati & Komalasari, 2022). Promosi jabatan memberikan pengakuan atas kinerja dan kompetensi, serta membuka peluang pengembangan karier, yang dapat meningkatkan motivasi kerja (Udin, 2022). Pemberian informasi yang jelas dan transparan memungkinkan karyawan memahami peran mereka di perusahaan, sehingga meningkatkan rasa memiliki dan tanggung jawab. Oleh karena itu, komunikasi yang baik sangat penting dilakukan antar individu dalam sebuah lingkungan kerja.

Pemberian penghargaan juga mampu meningkatkan motivasi kerja karyawan di Adiwana Unagi Suites Ubud. Penghargaan, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial, memberikan pengakuan atas kontribusi karyawan, meningkatkan kepuasan kerja, dan mendorong semangat kerja yang lebih tinggi (Fitriilia, 2019). Perhatian seperti umpan balik konstruktif dan dukungan emosional, menciptakan lingkungan kerja yang positif dan memperkuat hubungan antara manajemen dan karyawan.

Karyawan dengan kinerja tinggi mampu menghasilkan *output* yang tidak hanya memenuhi standar, tetapi juga menunjukkan keunggulan dalam inovasi dan ketelitian. Karyawan yang produktif mampu menyelesaikan banyak tugas secara konsisten tanpa mengorbankan kualitas, menunjukkan efisiensi dalam proses kerja. Karyawan yang memiliki kinerja tinggi akan memanfaatkan jam kerja secara optimal, menghindari keterlambatan dan pemborosan waktu, serta mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Lingkungan kerja yang harmonis mendorong kolaborasi, komunikasi efektif, dan semangat tim. Karyawan yang dapat bekerja sama dengan baik dalam tim cenderung menciptakan suasana kerja yang kondusif, meningkatkan produktivitas dan pencapaian tujuan organisasi. Berbagai faktor dalam gaya kepemimpinan dan motivasi kerja tersebut terbukti memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan Adiwana Unagi Suites Ubud yang terlihat dari kualitas dan kuantitas kerja, waktu kerja dan hubungan antar karyawan.

5. Simpulan dan Saran Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Adiwana Unagi Suites Ubud, Bali. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh atasan mampu mempengaruhi kinerja melalui cara pengambilan keputusan, pemberian arahan, serta pola komunikasi yang digunakan. Selain itu, motivasi kerja yang meliputi kompensasi, penghargaan, promosi jabatan, dan perhatian dari atasan juga terbukti menjadi pendorong penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Secara simultan, kedua variabel tersebut memberikan kontribusi sebesar 27,1% terhadap kinerja karyawan, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Saran

Pihak manajemen Adiwana Unagi Suites dapat melakukan evaluasi dan penyesuaian terhadap gaya kepemimpinan yang diterapkan. Pemimpin sebaiknya lebih terbuka terhadap masukan karyawan, mengurangi pendekatan otoriter, dan membangun komunikasi dua arah. Selain itu, perusahaan perlu meningkatkan aspek motivasi kerja, terutama dalam hal ketepatan waktu pembayaran gaji, kejelasan promosi jabatan, serta pemberian penghargaan atas kinerja. Penerapan strategi kepemimpinan dan manajemen SDM yang lebih responsif akan membantu perusahaan mempertahankan kualitas pelayanan serta bersaing secara berkelanjutan di industri perhotelan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto. 2019. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka cipta. Edisi Kelima, Cetakan Keempat Belas, Ghalia.
- Djaman, S., Hasanuddin, B., & Rudin, R. 2021. Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Kesehatan Rumah Sakit Umum Daerah Tora Belo Kabupaten Sigi. *JAMIN: Jurnal Aplikasi Manajemen dan Inovasi Bisnis*. 3(2). 25–37. <https://doi.org/10.47201/jamin.v3i2.74>.
- Fitrilia, E. 2019. Pengaruh Penghargaan dan Hukuman terhadap Motivasi Kerja serta Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan PT. China Glaze Indonesia. *Value: Journal of Management and Business*. 4(2). 100-114. <https://doi.org/10.35706/value.v4i2.3424>.
- Handayani, L. T. 2023. *Buku Ajar Implementasi Teknik Analisis Data Kuantitatif (Penelitian Kesehatan)*. Jakarta: PT. Scifintech Andrew Wijaya.
- Husna, L. U., & Prasetya, B. P. 2024. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Sakti Boshe VVIP Club Yogyakarta. *Jurnal Bintang Manajemen (JUBIMA)*. 2(2). 19–28. <https://doi.org/10.55606/jubima.v2i2.3039>.
- Indriyani, W., & Solihin, D. 2022. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan pada Prima Freshmart Cabang Tangerang Kota. *Jurnal Ilmiah Swara Manajemen*. 2(4). 531-541. <https://doi.org/10.32493/jism.v2i4.25941>.
- Ismawati, I., & Komalasari, I. 2022. Pengaruh Gaji, Bonus dan Fasilitas terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Studi pada PT. BRI Unit I Sumbawa Besar). *Jurnal Riset dan Kajian Manajemen*. 2(1). 78-89. <https://doi.org/10.58406/samalewa.v2i1.856>.
- Jopanda, H. 2021. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen*. 6(1). 84-101. <https://doi.org/10.54964/manajemen.v6i1.164>.
- Laksaguna, I. G. P., & Sucipto, I. 2019. Pengaruh Kualitas Pelayanan terhadap Kepuasan dan Loyalitas Mahasiswa. *Jurnal Riset Manajemen Indonesia*. 1(1). 1–8. <https://media.neliti.com/media/publications/75420-ID-pengaruh-kualitas-pelayanan-terhadap-kep.pdf>.
- Lotje, N., Sumayku, S. M., & Sambul, S. A. P. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asuransi Bumida Bumiputera Muda Cabang Amando. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. 5(2), 1-7. <https://doi.org/10.35797/jab.v5.i002.%op>

- Manihuruk, C. P., & Tirtayasa, S. 2020. Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai. *Jurnal Impliah Magister Manajemen*. 3(2). 296–307. <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO>.
- Muizu, W. O. Z., Kaltum, U., & Sule, E. T. 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pendidikan Kewirausahaan Indonesia*. 2(1). 61–78. <https://doi.org/10.31328/bmb.v1i2.100>.
- Mulyana, A., Kristanto, Y., & Rahayu, T. 2023. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT Kyoraku. *Innovative: Journal of Social Science Research*. 3(4). 8541–8547. <https://j-innovative.org/index.php/Innovative/article/view/4618>.
- Parizi, E. A. A., & Kustiwa, A. 2024. Peran Pemimpin dapat Menentukan Kebijakan Kerja dalam Perusahaan di PT. Gunung Tilu Parahyangan. *Jurnal Ekonomi USI*. 6(1). 159–167.
- Ristiana, R., & Fadli, U. M. D. 2023. Analisis Gaya Kepemimpinan pada Perusahaan Outsourcing PT. Gokko Mirai Indonesia. *Journal of Student Research (JSR)*. 1(5). 101–112.
- Sari, M. S., & Zefri, M. 2019. Pengaruh Akuntabilitas, Pengetahuan, dan Pengalaman Pegawai Negeri Sipil beserta Kelompok Masyarakat (Pokmas) terhadap Kualitas Pengelola Dana Kelurahan di Lingkungan Kecamatan Langkapura. *Jurnal Ekonomi*. 21(8). 308–316.
- Sawitri, J., Basalamah, S., Nasir, M., & Murfat, M. Z. 2022. Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja pada Kinerja Pegawai (Studi Kasus di Bandara I Laga Ligo Bua Kota Palopo). *Center of Economic Students Journal*. 5(3). 228–241. <https://doi.org/10.56750/csej.v5i3.541>.
- Setyo Widodo, D., & Yandi, A. 2022. Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi, (Literature Review MSDM). *Jurnal Ilmu Multidisplin*. 1(1). 1–14. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i1.1>.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suryawan, I. N., & Salsabilla, A. 2022. Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*. 8(1). 1-11. <https://doi.org/10.37905/aksara.8.1.137-146.2022>.
- Udin, S. 2022. Pengaruh Promosi Jabatan dan Insentif terhadap Motivasi Kerja pada Sekretariat Daerah Kabupaten Musi Banyuasin. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik*. 9(4), 741-753. <https://doi.org/10.37606/publik.v9i4.447>.
- Ulya, N., & Rahmah, A. M. 2025. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Laznas Dewan Dakwah Islamiyah Indonesia Jawa Barat. *Kebijakan: Jurnal Ilmu Administrasi*. 16(1). 63-69. <https://doi.org/10.23969/kebijakan.v16i01.6362>.
- Utari, S., & Hadi, M. M. 2020. Gaya Kepemimpinan Demokratis Perpustakaan Kota Yogyakarta (Studi Kasus). *Jurnal Pustaka Ilmiah*. 6(1). 994–1002. <https://doi.org/10.20961/jpi.v6i1.41095>.
- Zulkurnain, D. R., Wolor, C. W., & Marsofiyati. 2024. Analisis Gaya Kepemimpinan Otoriter pada PT Xyz. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Ekonomi*. 2(1). 162–180. <https://doi.org/10.54066/jmbe-itb.v2i1.1067>.