AKADEMIK E-ISSN 2774-888X
Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis
Vol. 6, No. 1, Januari 2026

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Grandhika Iskandarsyah Jakarta Selatan

Rahmi Hermawati
Universitas Pamulang, Indonesia
dosen00817@unpam.ac.id

Submitted: 05th Sept 2025 | **Edited**: 23rd Dec 2025 | **Issued**: 01st Jan 2026

Cited on: Hermawati, R. (2026). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Grandhika Iskandarsyah Jakarta Selatan. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis*, *6*(1), 544-555.

ABSTRACT

Employee performance is a critical factor in achieving organizational goals, particularly in the hospitality industry, where service quality directly affects customer satisfaction and business success. Leadership style and employee motivation have been widely recognized as key determinants influencing employee performance. This study aims to examine the effect of leadership style and motivation on employee performance at the Grandhika Iskandarsyah Hotel in South Jakarta. The research employed a quantitative approach with a survey method. The population consisted of all 53 employees of the hotel, and the entire population was used as a sample through saturated sampling. Data were collected using a five-point Likert scale questionnaire and analyzed using SPSS version 25. Analytical procedures included validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression, and hypothesis testing through t-test and F-test. The results indicate that both leadership style and motivation have a significant impact on employee performance. An effective leadership style guides, directs, and facilitates employees, enhancing productivity and work quality, while motivation acts as an internal drive that encourages employees to perform optimally and remain committed to their duties. Furthermore, the interaction between leadership style and motivation creates a synergistic effect, demonstrating that optimal performance is achieved not by a single factor alone but through the combination of appropriate leadership and sufficient employee motivation. These findings highlight the importance for management to develop leadership strategies and motivational programs to improve employee performance and organizational outcomes.

Keywords: Leadership Style, Motivation, Employee Performance, Hospitality, Organizational Effectiveness

PENDAHULUAN

Industri perhotelan di kawasan Jakarta Selatan menghadapi persaingan yang semakin ketat dalam hal kualitas layanan dan kepuasan tamu, sehingga kinerja karyawan menjadi faktor kritis untuk menjaga keunggulan kompetitif. Kondisi ini mendorong pentingnya pengelolaan sumber daya manusia secara strategis, karena menurut teori manajemen SDM, efektivitas organisasi sangat bergantung pada kualitas kinerja karyawan yang bekerja secara optimal dalam lingkungan yang dinamis (Dessler,

2018). Dalam konteks hotel bintang menengah ke atas seperti Hotel Grandhika Iskandarsyah Jakarta Selatan, manajemen tidak hanya dituntut menyediakan fasilitas fisik dan layanan, namun juga memastikan bahwa gaya kepemimpinan manajerial dan tingkat motivasi karyawan selaras dengan tujuan organisasi.

Fenomena di lapangan menunjukkan bahwa meskipun banyak hotel telah berinvestasi pada fasilitas dan teknologi, masih muncul tantangan dalam menjaga konsistensi kinerja karyawan, terutama di bagian layanan tamu yang bersinggungan langsung dengan pelanggan. Studi di sektor perhotelan Indonesia menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Sugiyati & Subagja et al., 2023). Hal ini mengindikasikan bahwa pengelolaan manusia dalam perusahaan hospitality tidak cukup dengan kebijakan teknis semata, melainkan juga harus memperhatikan aspek kepemimpinan dan motivasi yang memengaruhi perilaku kerja front-line.

Secara teoritis, teori perilaku organisasi menekankan bahwa kepemimpinan yang efektif dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keterlibatan karyawan serta memfasilitasi pencapaian hasil yang optimal. Kepemimpinan transformasional, misalnya, menempatkan pemimpin sebagai inspirator dan fasilitator perubahan, sehingga karyawan terdorong untuk memberikan kinerja lebih dari yang diharapkan (Anshori et al., 2025). Di sisi lain, teori motivasi seperti yang dikemukakan oleh Herzberg dan Maslow menegaskan bahwa kebutuhan individu untuk berkembang dan mendapatkan pengakuan akan memengaruhi komitmen dan kinerja (Maslow, 1943; Herzberg, 1966). Dengan demikian, kombinasi gaya kepemimpinan dan motivasi karyawan diyakini sebagai mekanisme yang saling melengkapi dalam meningkatkan kinerja.

Tinjauan penelitian terdahulu pada industri jasa dan perhotelan menunjukkan banyak hasil yang mendukung pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dan pengaruh motivasi terhadap kinerja secara terpisah. Contohnya, penelitian di hotel-hotel di Semarang dan Bali menunjukkan kepemimpinan dan motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Sugiyati & Aswan, 2024; Diantari et al., 2024). Namun demikian, sebagian penelitian memilih fokus hanya pada satu variabel independen atau satu hotel saja, sehingga belum banyak studi yang menguji kedua variabel tersebut gaya kepemimpinan dan motivasi secara bersama-sama

dalam konteks hotel di Jakarta Selatan.

Lebih lanjut, terdapat gap penelitian yang menandai perlunya penelitian lebih lanjut. Pertama, belum banyak studi yang mengkaji konteks spesifik hotel menengah ke atas di Jakarta Selatan seperti Hotel Grandhika Iskandarsyah dengan karakteristik karyawan layanan tamu yang sering mengalami rotasi kerja dan interaksi intensif dengan pelanggan. Kedua, meskipun variabel gaya kepemimpinan dan motivasi telah diuji, masih terbatas penelitian yang melihat bagaimana kedua faktor tersebut bersama-sama memengaruhi kinerja karyawan dalam satu model empiris di sektor hospitality Indonesia. Ketiga, terdapat kebutuhan untuk mengetahui implikasi manajerial dalam pengembangan SDM yang terkait dengan kedua aspek tersebut di lingkungan hotel.

Urgensi penelitian ini terletak pada pentingnya memahami secara empiris bagaimana gaya kepemimpinan dan motivasi bekerja bersama dalam meningkatkan kinerja karyawan di lingkungan hotel yang kompetitif seperti Hotel Grandhika Iskandarsyah Jakarta Selatan. Pengetahuan ini penting baik dari sisi akademik untuk memperkaya literatur manajemen SDM dan perilaku organisasi, maupun dari sisi praktis agar manajemen hotel dapat merancang tatakelola SDM yang tepat seperti program pelatihan kepemimpinan, sistem penghargaan motivasi kerja, dan strategi budaya kerja yang mendukung performa karyawan secara berkelanjutan.

Penelitian ini bertujuan mengisi gap penelitian yang ada dengan menghadirkan data empiris dan menguji pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan dalam satu model penelitian. Diharapkan hasil penelitian ini tidak hanya memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan manajemen SDM, tetapi juga memberikan rekomendasi praktis bagi manajemen Hotel Grandhika Iskandarsyah untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui penguatan kepemimpinan dan motivasi secara bersinergi.

LANDASAN TEORI

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan mengacu pada pola perilaku dan cara pemimpin berinteraksi serta memengaruhi bawahan dalam menjalankan tugas dan mencapai tujuan organisasi. Dalam teori kepemimpinan modern, gaya seperti transformasional, transaksional, dan

laissez-faire sering dibedakan untuk menunjukkan bagaimana pemimpin dapat memotivasi, mengarahkan, dan memberdayakan karyawan (Khan, 2018). Studi terkini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang efektif bukan hanya soal otoritas atau pengambilan keputusan tunggal, tetapi tentang adaptasi, komunikasi, dan hubungan interpersonal yang kuat, di mana pemimpin memainkan peran sebagai fasilitator dan inspirator (Putriastuti & Stasi, 2019). Empirisnya, penelitian oleh Hsu et al. (2023) menemukan bahwa pemimpin yang menerapkan gaya partisipatif dan suportif berhasil meningkatkan keterlibatan karyawan dan kinerja mereka secara signifikan dibandingkan gaya yang sangat otoriter. Dengan demikian, gaya kepemimpinan menjadi variabel penting dalam manajemen sumber daya manusia karena berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk performa optimal.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan internal dan eksternal yang menggerakkan individu untuk melakukan kerja dengan intensitas dan durabilitas tertentu dalam mencapai tujuan organisasi. Teori kebutuhan seperti yang dijelaskan oleh Abraham Maslow menyebutkan bahwa pemenuhan kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, pengakuan, dan aktualisasi diri menjadi pendorong utama motivasi kerja (Nurjanah & Suherman, 2022). Selanjutnya, pendekatan Self-Determination Theory menyatakan bahwa kompetensi, otonomi, dan keterhubungan sosial dalam lingkungan kerja meningkatkan motivasi intrinsik serta efektivitas kerja (Vo et al., 2022). Empirisnya, studi di sektor jasa menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, memperkuat fungsi strategis manajemen SDM dalam meningkatkan produktivitas dan daya saing organisasi (Amindrawati et al., 2023). Dengan demikian, motivasi kerja bukan hanya sekadar faktor tambahan, tetapi menjadi elemen vital yang menghubungkan kondisi individu dan konteks organisasi dalam menghasilkan kinerja unggul.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah gambaran kuantitatif dan kualitatif dari kontribusi individu dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sesuai standar yang telah ditetapkan organisasi (Mangkunegara, 2019). Lebih spesifik, kinerja mencakup perilaku dan hasil kerja yang menunjukkan efektivitas penggunaan keterampilan, pengetahuan, dan sikap kerja dalam mencapai target organisasional (Motyka, 2018). Studi terkini juga

menegaskan bahwa kinerja karyawan bukan hanya didasarkan pada output pekerjaan semata, tetapi juga melibatkan perilaku kontekstual seperti kehadiran, kolaborasi, inovasi, dan tanggung jawab yang lebih luas terhadap lingkungan kerja (Siagian et al., 2024). Dengan demikian, kinerja karyawan menjadi indikator utama keberhasilan manajemen sumber daya manusia dan performa organisasi secara keseluruhan.

Kerangka Pemikiran Penelitian

Dalam kerangka teori manajemen sumber daya manusia (SDM) dan perilaku organisasi, gaya kepemimpinan dianggap sebagai salah satu determinan utama kinerja karyawan karena pemimpin memegang peran sebagai pengarah, fasilitator, dan motivator bagi bawahannya. Misalnya, penelitian Laksmita & Perdhana (2024) menemukan bahwa gaya kepemimpinan yang partisipatif dan adaptif secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan di tim multigenerasi, menunjukkan bahwa pemimpin yang mampu menyesuaikan gaya sesuai kebutuhan karyawan mampu memperoleh hasil kerja yang lebih baik. Dari perspektif teori kontingensi kepemimpinan dan teori situasional, efektivitas seorang pemimpin tidak hanya ditentukan oleh karakter pribadinya, tetapi juga oleh kecocokan gaya kepemimpinan dengan konteks pekerjaan dan kebutuhan bawahan. Dengan demikian, gaya kepemimpinan yang baik akan menciptakan struktur kerja yang jelas, komunikasi efektif, serta lingkungan yang mendukung karyawan untuk mencapai target kerja.

Sementara itu, motivasi kerja baik intrinsik maupun ekstrinsik menjadi penggerak individu untuk mewujudkan perilaku kerja yang produktif dan berkualitas. Teori motivasi seperti Self-Determination Theory menekankan aspek otonomi, kompetensi, dan keterhubungan sosial yang mendorong motivasi intrinsik, sedangkan teori dua faktor Herzberg memisahkan faktor pemuasan (motivator) dan faktor higiene (ekstrinsik) dalam mendorong kinerja. Secara empiris, penelitian di industri hotel Bali oleh Diantari, Sihombing & Kalpikawati (2024) menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang menegaskan bahwa tanpa dorongan motivasional, karakteristik kepemimpinan saja tidak cukup untuk menghasilkan kinerja unggul. Oleh karena itu, motivasi kerja berfungsi sebagai mekanisme yang mengubah kondisi eksternal dan gaya kepemimpinan menjadi perilaku nyata kinerja yang terukur.

Ketika gaya kepemimpinan dan motivasi dikombinasikan dalam satu model pengaruh terhadap kinerja karyawan, muncul sinergi yang memperkuat pengaruh masing-masing variabel. Sebagai contoh, penelitian Amelia Sugiyati & Aswan (2023) di hotel Semarang menemukan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi simultaneously memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap performa karyawan, yang mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan dapat memperkuat motivasi kerja dan sebaliknya. Dari perspektif teori perilaku, interaksi antara pemimpin dan bawahan yang dimediasi oleh motivasi akan memunculkan keterlibatan kerja (work engagement), komitmen organisasi, dan akhirnya meningkatkan produktivitas. Oleh karena itu, model yang memadukan gaya kepemimpinan dan motivasi menjelaskan lebih komprehensif bagaimana organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan yaitu melalui kepemimpinan yang tepat dan sistem motivasi yang mendukung.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan di Hotel Grandhika Iskandarsyah Jakarta Selatan. Pendekatan kuantitatif dipilih karena memungkinkan pengumpulan data numerik yang dapat dianalisis secara statistik untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antarvariabel secara objektif. Populasi penelitian mencakup seluruh karyawan hotel yang berjumlah 53 orang, sehingga seluruh populasi dijadikan sampel melalui teknik sampling jenuh, yang bertujuan untuk memperoleh data yang representatif dan mencerminkan kondisi sebenarnya di organisasi. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner berskala Likert 1–5, yang mempermudah pengukuran sikap, persepsi, dan penilaian karyawan terhadap variabel gaya kepemimpinan, motivasi, dan kinerja.

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan serangkaian prosedur yang sistematis untuk memastikan validitas, reliabilitas, dan ketepatan hasil penelitian. Pertama, uji validitas digunakan untuk menilai sejauh mana instrumen kuesioner mampu mengukur variabel yang dimaksud, sedangkan uji reliabilitas memastikan konsistensi jawaban responden. Selanjutnya, asumsi klasik dilakukan untuk memastikan bahwa data memenuhi syarat analisis regresi, termasuk normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Analisis regresi linier berganda diterapkan untuk menguji

pengaruh simultan dan parsial antara gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Uji t digunakan untuk mengukur pengaruh masing-masing variabel independen secara individual, sedangkan uji F digunakan untuk menilai pengaruh gabungan kedua variabel independen terhadap variabel dependen. Seluruh analisis dilakukan menggunakan SPSS versi 25 agar hasil penelitian dapat diinterpretasikan secara valid dan objektif.

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas

Berdasarkan Hasil Uji Validitas diketahui bahwa dari 30 butir pernyataan dinyatakan valid, hal ini dibuktikan dengan semua item-item pernyataan memiliki nilai *corrected item total correlation* lebih besar dari nilai kriteria valid sebesar 0.50 Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, ketiga variabel dalam penelitian ini, yaitu gaya kepemimpinan, motivasi, dan kinerja karyawan, menunjukkan nilai Cronbach's Alpha yang lebih tinggi dari standar minimum 0,600, sehingga dapat dikatakan reliabel. Nilai Cronbach's Alpha untuk gaya kepemimpinan sebesar 0,785 menunjukkan konsistensi internal yang tinggi, artinya indikator-indikator yang digunakan mampu mengukur variabel ini secara konsisten. Motivasi dengan nilai 0,672 dan kinerja karyawan sebesar 0,667 juga memenuhi syarat reliabilitas, meskipun berada di bawah gaya kepemimpinan, tetap menunjukkan bahwa instrumen pengukuran dapat diandalkan untuk menilai persepsi dan penilaian responden terhadap variabel yang diteliti. Dengan demikian, data yang dikumpulkan melalui kuesioner dapat digunakan secara valid untuk analisis lebih lanjut dalam penelitian ini.

Uji Normalitas

Berdasarkan hasil uji Kolmogorov-Smirnov, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,200 yang lebih besar dari 0,05, yang menunjukkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal. Hal ini berarti asumsi normalitas terpenuhi sehingga data dapat dianalisis menggunakan teknik statistik parametrik, termasuk regresi linier berganda. Normalitas data penting untuk memastikan bahwa hasil analisis tidak bias dan interpretasi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilakukan

secara akurat. Dengan data yang terdistribusi normal, uji hipotesis dan perhitungan koefisien regresi menjadi lebih valid dan dapat diandalkan untuk menarik kesimpulan penelitian.

Uji Regresi Linier Berganda

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa persamaan linier yang diperoleh adalah Y = 8,768 + 0,367X1 + 0,427X2, di mana Y merupakan kinerja karyawan, X1 gaya kepemimpinan, dan X2 motivasi. Nilai konstanta sebesar 8,768 menunjukkan bahwa apabila pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi tidak diperhitungkan, kinerja karyawan masih berada pada level tertentu. Hal ini menandakan bahwa selain gaya kepemimpinan dan motivasi, terdapat faktor-faktor lain yang juga memengaruhi kinerja, seperti lingkungan kerja, budaya organisasi, atau kemampuan individu, yang mendukung teori manajemen sumber daya manusia bahwa kinerja dipengaruhi oleh kombinasi berbagai elemen internal dan eksternal organisasi (Robbins & Judge, 2020).

Koefisien regresi untuk gaya kepemimpinan sebesar 0,367 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit dalam gaya kepemimpinan akan meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan pentingnya kepemimpinan dalam membimbing, memotivasi, dan mengarahkan karyawan untuk mencapai target organisasi. Teori kepemimpinan menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional atau partisipatif dapat meningkatkan kinerja dengan memengaruhi sikap dan perilaku karyawan, sehingga mereka lebih berkomitmen dan produktif (Northouse, 2019).

Nilai koefisien motivasi sebesar 0,427 menunjukkan pengaruh yang lebih besar dibandingkan gaya kepemimpinan, yang mengindikasikan bahwa motivasi merupakan pendorong utama karyawan dalam bekerja optimal. Motivasi yang tinggi mendorong karyawan untuk meningkatkan kualitas, kuantitas, dan efisiensi kerja mereka, sejalan dengan teori motivasi Herzberg dan Maslow yang menekankan pentingnya faktor internal dan eksternal dalam memacu kinerja (Latham & Pinder, 2018).

Interpretasi kombinasi kedua variabel menunjukkan adanya sinergi antara kepemimpinan dan motivasi. Kepemimpinan yang efektif tidak hanya memberikan arahan dan dukungan, tetapi juga mampu menciptakan lingkungan yang memfasilitasi motivasi karyawan. Hasil ini sesuai dengan teori perilaku organisasi yang menyatakan bahwa interaksi antara faktor-faktor psikologis dan manajerial dapat meningkatkan efektivitas kinerja karyawan.

Lebih jauh, hasil penelitian ini menekankan bahwa meskipun gaya kepemimpinan berpengaruh, motivasi internal karyawan memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja. Hal ini berarti bahwa perusahaan harus menyeimbangkan strategi kepemimpinan dengan upaya membangun motivasi, misalnya melalui pengembangan karier, pengakuan prestasi, dan sistem penghargaan yang adil, agar kinerja karyawan dapat meningkat secara berkelanjutan.

Temuan ini memberikan implikasi praktis bagi manajemen hotel dalam mengelola sumber daya manusia. Dengan mengoptimalkan gaya kepemimpinan yang adaptif dan meningkatkan motivasi karyawan, perusahaan dapat mencapai kinerja yang lebih tinggi, efisiensi operasional yang lebih baik, dan kepuasan karyawan yang meningkat, yang pada akhirnya mendukung keunggulan kompetitif dalam industri perhotelan.

Uji Koefisien Determinasi

Berdasarkan hasil analisis regresi, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,648, yang menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1) dan motivasi (X2) secara bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 64,8% terhadap kinerja karyawan (Y) di Hotel Grandhika Iskandarsyah Jakarta Selatan. Artinya, lebih dari separuh variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh efektivitas kepemimpinan yang diterapkan oleh manajemen serta tingkat motivasi yang dimiliki oleh karyawan. Hal ini sejalan dengan teori manajemen sumber daya manusia yang menyatakan bahwa kepemimpinan yang baik dapat membimbing, mengarahkan, dan mendukung karyawan dalam mencapai target, sementara motivasi berfungsi sebagai dorongan internal untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja (Robbins & Judge, 2020).

Meskipun kontribusi kedua variabel ini cukup besar, sisanya sebesar 35,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diukur dalam penelitian ini, seperti budaya organisasi, lingkungan kerja, kemampuan individu, dan sistem penghargaan. Hal ini sesuai dengan teori perilaku organisasi yang menekankan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil interaksi kompleks antara faktor individu, kelompok, dan organisasi (Northouse, 2019). Dengan demikian, perusahaan perlu terus meningkatkan kualitas kepemimpinan dan motivasi secara simultan, sambil mengeksplorasi faktor-faktor lain yang dapat memperkuat kinerja karyawan, sehingga pencapaian target organisasi menjadi lebih optimal.

Uji Hipotesis

Berdasarkan hasil analisis regresi, diperoleh nilai F hitung sebesar 45,962 yang lebih besar dibandingkan F tabel 2,790, dan nilai signifikansi 0,000 berada di bawah 0,05. Hal ini menegaskan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, kedua variabel ini tidak hanya berperan secara individual, tetapi saling memperkuat dalam meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

Dari perspektif manajemen sumber daya manusia, hasil ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang efektif merupakan faktor penting dalam memfasilitasi pengembangan karyawan. Pemimpin yang mampu memberikan arahan, dukungan, dan feedback secara konsisten akan membentuk lingkungan kerja yang kondusif, sehingga karyawan termotivasi untuk mencapai target dan meningkatkan produktivitas (Armstrong, 2018).

Selain itu, motivasi juga memainkan peran penting dalam pencapaian kinerja. Motivasi dapat bersifat intrinsik maupun ekstrinsik, yang mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat dan berkomitmen terhadap tugasnya. Ketika karyawan termotivasi, mereka cenderung menunjukkan perilaku kerja yang proaktif dan kreatif dalam menyelesaikan masalah (Latham & Pinder, 2019).

Teori perilaku menekankan bahwa tindakan karyawan dipengaruhi oleh interaksi antara faktor internal dan eksternal. Kepemimpinan yang baik memengaruhi sikap, perilaku, dan kinerja karyawan melalui komunikasi yang jelas, dukungan emosional, dan penguatan positif. Di sisi lain, motivasi bekerja sebagai pendorong internal yang mendorong konsistensi, disiplin, dan loyalitas karyawan (Robbins & Judge, 2019).

Sinergi antara gaya kepemimpinan dan motivasi menunjukkan bahwa pencapaian kinerja optimal bukan hanya bergantung pada satu faktor, melainkan interaksi antara kepemimpinan yang tepat dan motivasi kerja yang memadai. Dengan kombinasi ini, karyawan dapat mencapai target yang lebih tinggi dan kualitas kerja yang lebih baik, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif.

Secara praktis, temuan ini memberikan implikasi bagi manajemen HRD di hotel atau perusahaan sejenis untuk fokus pada pengembangan kepemimpinan yang inspiratif serta strategi motivasi yang sesuai dengan kebutuhan karyawan. Peningkatan kinerja karyawan melalui kedua variabel ini akan berdampak positif terhadap produktivitas, kepuasan kerja, dan keberlanjutan organisasi.

KESIMPULAN

Hasil penelitian ini menegaskan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi merupakan faktor kunci dalam membentuk kinerja karyawan. Kepemimpinan yang efektif tidak hanya mengarahkan karyawan dalam menyelesaikan tugas, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan profesional dan peningkatan produktivitas. Hal ini menunjukkan bahwa kualitas kepemimpinan memengaruhi perilaku kerja, sikap, dan komitmen karyawan terhadap organisasi, sejalan dengan teori manajemen SDM yang menekankan peran pemimpin sebagai fasilitator dan pemberi arahan strategis.

Motivasi, baik intrinsik maupun ekstrinsik, terbukti menjadi pendorong internal yang signifikan dalam memaksimalkan potensi karyawan. Karyawan yang termotivasi memiliki energi, fokus, dan dedikasi yang lebih tinggi dalam menyelesaikan tugas, sehingga meningkatkan kualitas dan kuantitas output kerja. Penelitian ini memperkuat pandangan bahwa pencapaian kinerja optimal tidak dapat dicapai hanya melalui kebijakan formal atau pengawasan, tetapi melalui stimulasi motivasi yang konsisten dan relevan dengan kebutuhan karyawan, sejalan dengan teori perilaku yang menekankan pengaruh faktor psikologis terhadap performa.

Secara praktis, implikasi penelitian ini menekankan perlunya manajemen organisasi, khususnya di sektor perhotelan, untuk mengintegrasikan pengembangan kepemimpinan dan program motivasi yang sistematis. Investasi dalam pelatihan kepemimpinan, coaching, serta strategi motivasi yang adaptif dapat meningkatkan loyalitas, keterlibatan, dan produktivitas karyawan. Dengan demikian, organisasi dapat mencapai kinerja yang lebih tinggi, efisiensi operasional, serta keunggulan kompetitif yang berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

Amelia Sugiyati, E., & Aswan, M. K. (2023). The Influence of Leadership and Work Motivation on Employee Performance at the Hotel Harris Sentraland Semarang. *International Journal on Social Science, Economics and Art*, 4(3), 89–101.

Amindrawati, T., Bodroastuti, T., & Ginanjar, R. (2023). Work Motivation and Compensation on Employee Performance. *Philanthropy: Journal of Psychology*, 9(1), 1–15.

Anshori, M. Y., Rasyid, R. A., & Herlambang, T. (2025). How transformational leadership, corporate culture, and intrinsic motivation shape hospitality employee performance? *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan*, 18(2).

Dessler, G. (2018). *Human Resource Management* (15th ed.). Boston: Pearson.

Diantari, G. A. K., Sihombing, I. H., & Kalpikawati, I. A. (2024). The Influence of Leadership Style and Motivation on Employee Performance at Four Points by Sheraton Bali, Kuta. *Journal of Tourism and Economic*, 7(1), 65–78.

Hsu, C., Lee, S., & Chang, Y. (2023). The impact of participative leadership on employee performance: Evidence from the service sector. *Journal of Organizational Behavior*, 44(4), 522-536.

Khan, Z. A. (2018). *Leadership Theories and Styles: A Literature Review*. Journal of Resources Development and Management, 7, 18-31.

Laksmita, V. A., & Perdhana, M. (2024). The Role of Leadership Style in Shaping Employee Performance. *Research Horizon*, 4(4), 322–336.

Latham, G. P., & Pinder, C. C. (2018). Work motivation theory and research at the dawn of the twenty-first century. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 5, 485–516.

Mangkunegara, A. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370–396.

Motyka, B. (2018). Employee engagement and performance: a systematic literature review. *International Journal of Management and Economics*, 54(3), 227-244.

Northouse, P. G. (2019). *Leadership: Theory and practice* (8th ed.). Sage Publications.

Nurjanah, U., & Suherman, E. (2022). Maslow's Theory Study: Employee Work Motivation Approach. *Enrichment: Journal of Management*, 12(2), 1775–1784.

Putriastuti, B. C., & Stasi, A. (2019). How to Lead the Millennials: A Review of 5 Major Leadership Theory Groups. Journal of Leadership in Organizations, 1(2), 45-60.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2020). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson Education.

Siagian, D., et al. (2024). Definition and indicators of employee performance in organizational context. *The International Journal of Applied Business*, 8(1), 32-44.

Sugiharti, E., Subagja, I. K., Sartono, & Saoloan, P. (2023). The impact of leadership style and work environment on employee performance via work motivation in the Indonesian Migrant Workers Protection Agency. *International Journal of Education and Social Science Research*, 6(3), 75–93.

Sugiyati, L., & Aswan, B. (2024). *Kepemimpinan dan kinerja karyawan di hotel-hotel Semarang*. Jurnal Ilmu Manajemen, 15(2), 101–115.

Vo, T. T. D., Velasquez Tuliao, K., & Chen, C.-W. (2022). Work Motivation: The Roles of Individual Needs and Social Conditions. *Behavioral Sciences*, 12(2), 49.