

The Influence of Leadership, Job Training, and Motivation on Employee Performance at Alila Seminyak Hotel

Pengaruh Kepemimpinan, Pelatihan Kerja, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Alila Seminyak

Ni Luh Putu Cindy Rosmita Dewi¹, Gilbert Nainggolan^{2*}, Tjokorda Bagus Putra Marhaendra³

^{1,3}Prodi Manajemen, ²Prodi Magister Manajemen, Universitas Dhyana Pura, Bali, Indonesia

(*) Corresponding Author: gilbertnainggolan@undhirabali.ac.id

Article info

Keywords:

Leadership, Job Training, Motivation, Employee Performance

Abstract

This study aims to determine the partial and simultaneous effects of leadership, job training, and motivation on employee performance. This study was conducted at Alila Seminyak Hotel. The study involved a sample of 78 employees from Alila Seminyak Hotel. The data analysis techniques included Validity Test, Reliability Test, Classical Assumption Test, Multiple Linear Regression Analysis, Partial Correlation Analysis, Multiple Correlation Analysis, Coefficient of Determination Test, F-test, and t-test using SPSS 25.0 software. Based on the results and data analysis, leadership has a positive and significant effect on employee performance, where the calculated $t_{value} = 2.195$ was greater than the $t_{table} value = 1.665$ with a significance level of $0.031 < 0.05$, thus H_0 was rejected and H_1 was accepted; job training has a positive and significant effect on employee performance, where the calculated $t_{value} = 3.188$ was greater than the $t_{table} value = 1.665$ with a significance level of $0.002 < 0.05$, thus H_0 was rejected and H_2 was accepted; motivation has a positive and significant effect on performance, where the calculated $t_{value} = 2.767$ was greater than the $t_{table} value = 1.665$ with a significance level of $0.007 < 0.05$, thus H_0 was rejected and H_3 was accepted; and simultaneously leadership, job training, and motivation have a significant effect on employee performance, where the calculated $F_{value} = 62.846$ compared to the $F_{table} value = 2.73$ with a significance level of $0.000 < 0.05$, thus H_0 was rejected and H_4 was accepted.

Kata kunci:

Kepemimpinan, Pelatihan Kerja, Motivasi, Kinerja Karyawan

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, pelatihan kerja dan motivasi secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di Hotel Alila Seminyak. Sampel menggunakan karyawan Hotel Alila Seminyak sebanyak 78 responden. Teknik analisis data menggunakan Uji Validitas, Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, Analisis Regresi Linier Berganda, Analisis Korelasi Parsial, Analisis Korelasi Berganda, Uji Koefisien Determinasi, Uji F dan Uji t dengan menggunakan bantuan program SPSS 25.0. Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana nilai $t_{hitung} = 2,195$ lebih besar dari pada $t_{tabel} = 1,665$ dengan tingkat signifikannya sebesar $0,031 <$

0,05 maka H_0 di tolak dan H_1 diterima, pelatihan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, nilai $t_{hitung} = 3,188$ lebih besar dari pada $t_{tabel} = 1,665$ dengan tingkat signifikannya sebesar $0,002 < 0,05$ maka H_0 di tolak dan H_2 diterima, dimana motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dimana nilai $t_{hitung} = 2,767$ lebih besar dari pada $t_{tabel} = 1,665$ dengan tingkat signifikannya sebesar $0,007 < 0,05$ maka H_0 di tolak dan H_3 diterima secara simultan kepemimpinan, pelatihan kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana $f_{hitung} = 62,846$ dibandingkan dengan nilai $f_{tabel} = 2,73$, dengan tingkat signifikannya sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 di tolak dan H_4 diterima.

PENDAHULUAN

Industri pariwisata memiliki peran penting dalam pertumbuhan ekonomi Indonesia dan perkembangan industri perhotelan. Bali sebagai salah satu destinasi wisata internasional mengalami perkembangan pariwisata yang mendorong persaingan antarhotel semakin tinggi. Kondisi tersebut menuntut hotel untuk memberikan pelayanan yang berkualitas, yang salah satunya dipengaruhi oleh kinerja sumber daya manusia. Kinerja karyawan menjadi faktor penting karena berperan dalam menjaga kualitas pelayanan dan pencapaian tujuan hotel (Priyanto & Sujoko, 2026). Mangkunegara (2016), menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Salah satu bukti kinerja adalah beberapa ulasan tamu, (*guest comment*), yang diberikan oleh tamu selama menginap di Hotel Alila Seminyak pada tabel 1. berikut:

Tabel 1. Guest Comment

No	Guest Account	Comment
1	Paulaheni	<i>The experience for the Wong Stone spa at the Alila spa was very pleasant. The therapists, Mrs. Putri & Eka, were truly skilled & were able to provide a very relaxing, satisfying and refreshing service. Afterwards, we had dinner at the Seasalt restaurant. The food served was truly delicious and the quality of the food was grade A. All the explanations of the food by the staff for each menu were very detailed. dinner at the Seasalt restaurant. The food served was truly delicious and the quality of the food was grade A. All the explanations of the food by the staff for each menu were very detailed. staff for each menu were very detailed.</i>
2	JamesPaul09	<i>We thoroughly enjoyed our stay at Alila Seminyak. The entire staff was very friendly, the check-in and check-out processes were quick, the room was clean, and all our requests were handled promptly. The service provided was highly professional, making us want to stay here again.</i>
3	Lulyperth	<i>Our stay was very enjoyable. The room was clean and comfortable, housekeeping did an excellent job every day, and the restaurant Sea Salt staff provided fast and attentive service. Every request was handled efficiently, making us feel well taken care of throughout our stay."</i>
4	Andrew Yee	<i>We had a great experience staying at Alila Seminyak. The staff were friendly, professional, and always ready to help. Check-in was quick, the room was very clean, and any request we made was handled promptly. Even during busy hours, the service remained efficient, and the staff were able to assist us confidently without unnecessary delays. We would definitely stay here again."</i>

No	Guest Account	Comment
5	Rishian Balaskanda	<i>The hotel offers excellent service with friendly and knowledgeable staff. Check-in and check-out were completed quickly, and all our questions were answered clearly. The employees worked efficiently and handled our requests professionally, making our stay comfortable and memorable.</i>

(Sumber: Tripadvisor.com Hotel Alila Seminyak)

Berdasarkan Tabel 1. tamu memberikan penilaian positif terhadap keramahan, profesionalitas, kecepatan, dan kualitas pelayanan karyawan. Meskipun demikian, berdasarkan pengamatan awal, tingginya aktivitas operasional dan beban kerja pada saat tingkat hunian meningkat menjadi tantangan dalam mempertahankan kualitas pelayanan secara konsisten. Oleh karena itu, diperlukan perhatian terhadap faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan.

Kepemimpinan merupakan bagian yang sangat penting, yang menentukan keberhasilan sebuah organisasi (Nainggolan *et al.*, 2022). Oleh karena itu, kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Northouse (2018), menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan proses memengaruhi sekelompok individu untuk mencapai tujuan bersama. Berdasarkan observasi awal, pimpinan Hotel Alila Seminyak rutin memberikan *briefing* dan pembagian tugas sebelum operasional. Namun, ketika aktivitas meningkat, penyampaian informasi terkadang kurang optimal sehingga beberapa karyawan masih memerlukan penjelasan kembali mengenai pekerjaan.

Selain kepemimpinan, pelatihan kerja juga berperan dalam meningkatkan kompetensi karyawan. Menurut Dessler (2020), pelatihan kerja merupakan proses untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan agar mampu melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik dan mendukung pencapaian tujuan organisasi. Hotel Alila Seminyak secara rutin melaksanakan berbagai pelatihan, seperti *Leadership Training*, *Service Excellence Training*, *Hyatt Ways of Working*, dan *Basic Food Safety Training*. Pelatihan tersebut bertujuan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan sesuai kebutuhan pekerjaan. Namun, berdasarkan pengamatan awal, permasalahan yang perlu diperhatikan bukan hanya pada pelaksanaan pelatihan, tetapi juga pada penerapan materi yang telah diperoleh ke dalam pekerjaan sehari-hari. Dalam kondisi operasional yang padat, karyawan dituntut untuk menerapkan standar pelayanan, prosedur kerja, serta pengetahuan yang diperoleh selama pelatihan secara konsisten. Pada kenyataannya, penerapan materi pelatihan belum selalu optimal karena karyawan masih perlu menyesuaikan pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh dengan kondisi pekerjaan yang berbeda-beda, terutama ketika menghadapi peningkatan jumlah tamu, tuntutan pelayanan yang cepat, serta situasi kerja yang membutuhkan pengambilan keputusan secara langsung. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa keberhasilan pelatihan tidak hanya ditentukan oleh terselenggaranya program pelatihan, tetapi juga oleh sejauh mana materi pelatihan dapat dipahami dan diterapkan secara konsisten dalam pekerjaan.

Faktor lainnya adalah motivasi. Robbins (2016), menjelaskan bahwa motivasi merupakan kemauan untuk mengarahkan usaha dalam mencapai tujuan organisasi. Hotel Alila Seminyak telah memberikan motivasi dalam bentuk finansial dan nonfinansial, seperti gaji, *service*, tunjangan, fasilitas kerja, cuti, dan tunjangan kesehatan. Namun, tingkat motivasi setiap karyawan dapat berbeda sesuai kebutuhan dan harapan masing-masing individu.

Berbagai penelitian sebelumnya telah mengkaji penelitian tentang Kepemimpinan, Pelatihan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian oleh Pratama & Permatasari (2022), menunjukan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Sebayang (2022),

menunjukkan Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu Suwandewi *et al.*, (2024), menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja Karyawan.

Namun demikian, beberapa penelitian juga menunjukkan hasil yang berbeda atau bertentangan. Penelitian yang dilakukan oleh Damayanti (2022), menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Prasetyo *et al.*, (2023), menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, selain itu penelitian yang dilakukan oleh Hormati *et al.*, (2025), menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan yang kuat antara pelatihan dengan kinerja karyawan hasil menunjukkan bahwa pelatihan tidak memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa pengaruh kepemimpinan, pelatihan kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan masih belum konsisten. Hal ini menjadi penting untuk dikaji kembali karena kinerja karyawan memiliki peran langsung dalam menjaga kualitas pelayanan hotel. Pada Hotel Alila Seminyak, meskipun tamu memberikan penilaian positif terhadap pelayanan karyawan, kondisi operasional yang padat tetap menjadi tantangan dalam mempertahankan kinerja secara konsisten. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk memberikan bukti empiris mengenai pengaruh kepemimpinan, pelatihan kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Hotel Alila Seminyak

METODE

Penelitian ini dilakukan pada Hotel Alila Seminyak dengan responden karyawan. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri atas kepemimpinan (X_1), pelatihan kerja (X_2), motivasi (X_3), dan kinerja karyawan (Y). Kepemimpinan diukur menggunakan indikator menurut Kartono (2017), yaitu kemampuan mengambil keputusan, kemampuan memotivasi, kemampuan komunikasi, kemampuan mengendalikan bawahan, dan tanggung jawab. Pelatihan kerja diukur menggunakan indikator menurut Wahyuningsih (2019), yaitu tujuan pelatihan, materi, metode yang digunakan, kualifikasi peserta, dan kualifikasi pelatih. Motivasi diukur menggunakan indikator menurut Gunawan *et al.*, (2020), yaitu kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan, dan kebutuhan perwujudan diri. Kinerja karyawan (Y) diukur menggunakan indikator menurut Robbins (2016), yaitu kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif.

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 370 karyawan. Penentuan jumlah sampel dilakukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 10%. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh jumlah sampel sebanyak 78 karyawan dan teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *proportionate stratified random sampling*. Data yang dikumpulkan terdiri data primer dan sekunder. Data primer diperoleh melalui kuesioner skala Likert 1-5, Kuesioner terdiri atas 20 pernyataan, dengan masing-masing indikator diwakili oleh 1 pernyataan. Data sekunder diperoleh dari dokumen perusahaan berupa data jumlah karyawan dan informasi mengenai program pelatihan yang dilaksanakan di Hotel Alila Seminyak. Data tersebut digunakan untuk memberikan gambaran mengenai karakteristik objek penelitian, jumlah karyawan yang menjadi populasi penelitian, serta pelaksanaan pelatihan kerja di perusahaan.

Analisis data dilakukan melalui analisis statistik deskriptif, uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, uji korelasi parsial, korelasi berganda regresi linier berganda, determinasi, uji t dan F. Pengolahan data dilakukan menggunakan program SPSS versi 25

untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan, Pelatihan Kerja dan Motivasi terhadap secara parsial maupun simultan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

1. Analisis Statistik Deskriptif

Tabel 2. Analisis Statistik Deskriptif

Variabel	Mean	Kategori
Kinerja Karyawan (Y)	3,92	Baik
Kepemimpinan (X ₁)	3,85	Baik
Pelatihan Kerja (X ₂)	3,93	Baik
Motivasi (X ₃)	3,90	Baik

Berdasarkan data pada tabel 2, seluruh variabel dalam penelitian menunjukkan nilai rata-rata (mean) berada pada kisaran 3,85 sampai 3,93. Rentang tersebut mengindikasikan bahwa persepsi responden terhadap Kepemimpinan, Pelatihan Kerja Motivasi dan Kinerja Karyawan termasuk dalam kategori “baik”. Hasil ini mencerminkan persepsi yang positif dari para responden Hotel Alila Seminyak.

2. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Tabel 3. Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Kode Indikator	Pearson Correlation	Cronbach' Alpha
Kinerja Karyawan	Y1.1	0,899	0,953
	Y1.2	0,907	
	Y1.3	0,935	
	Y1.4	0,914	
	Y1.5	0,933	
Kepemimpinan	X1.1	0,947	0,970
	X1.2	0,936	
	X1.3	0,962	
	X1.4	0,936	
	X1.5	0,944	
Pelatihan Kerja	X2.1	0,936	0,961
	X2.2	0,906	
	X2.3	0,936	
	X2.4	0,930	
	X2.5	0,949	
Motivasi	X3.1	0,957	0,963
	X3.2	0,907	
	X3.3	0,962	
	X3.4	0,922	
	X3.5	0,920	

Berdasarkan data pada tabel 3 dapat dilihat bahwa indikator pada variabel kepemimpinan, pelatihan kerja, motivasi dan kinerja karyawan memiliki nilai *pearson*

correlation > 0,3, dan *Cronbach' Alpha* > 0,60. Dengan demikian seluruh instrumen penelitian yang digunakan valid dan reliabel sehingga layak digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian ini.

3. Uji Asumsi Klasik

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas, Multikolinearitas, dan Heteroskedastisitas

<i>One- Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>			
<i>N</i>	<i>Unstandardized Residual</i>		
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	<i>78</i>		
<i>.200^{c,d}</i>			
Variabel	Tolerance	VIF	Sig
Kepemimpinan (X ₁)	0,451	2,217	0,163
Pelatihan Kerja (X ₂)	0,219	4,568	0,668
Motivasi (X ₃)	0,316	3,161	0,404

Berdasarkan data pada tabel 4. Hasil uji normalitas dengan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan nilai 0,200 lebih besar dari 0,05, sehingga data dinyatakan berdistribusi normal. Selain itu, tidak ditemukan gejala multikolinearitas karena nilai tolerance > 0,10 dan VIF < 10 dan Uji Heteroskedastisitas memiliki nilai signifikansi > 0,05 maka dalam penelitian ini tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

4. Hasil Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Pelatihan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Alila Seminyak

Tabel 5. Hasil Analisis Pengaruh Kepemimpinan (X₁), Pelatihan Kerja (X₂), dan Motivasi (X₃) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Variabel Terikat	Variabel Bebas	r. Parsial	B	Beta	t.hitung	Sig
Kinerja karyawan	Kepemimpinan	0,247	0,184	0,202	2,195	0,031
	Pelatihan kerja	0,347	0,399	0,420	3,188	0,002
	Motivasi	0,306	0,292	0,304	2,767	0,007

R = 0,847

R Square = 0,718

Adjusted R Square = 0,707

t-tabel = 1,665

Konstanta = 2,474

Persamaan Regresi, $Y = 2,474 + 0,184X_1 + 0,399X_2 + 0,292X_3$

F-hitung = 62,846

sig F = 0,000

f-tabel = 2,73

Berdasarkan tabel 5 hasil korelasi parsial variabel Kepemimpinan menunjukkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,247, Pelatihan Kerja memiliki nilai koefisien sebesar 0,347, dan Motivasi memiliki nilai koefisien sebesar 0,306, hal ini menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut memiliki hubungan positif terhadap kinerja karyawan dengan tingkat hubungan yang lemah. Secara simultan, ketiga variabel tersebut memiliki hubungan yang sangat kuat dengan kinerja karyawan, yang ditunjukkan oleh nilai korelasi berganda

sebesar 0,847. Persamaan regresi linier berganda yang diperoleh adalah $Y = 2,474 + 0,184(X1) + 0,399(X2) + 0,292(X3)$, yang mengindikasikan bahwa masing-masing variabel bebas memberikan kontribusi positif terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi *Adjusted R Square* sebesar 0,707 atau 70,7% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kepemimpinan, pelatihan kerja dan motivasi.

Hasil uji t menunjukkan bahwa secara parsial seluruh variabel bebas yaitu kepemimpinan, pelatihan kerja, dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t-hitung kepemimpinan sebesar 2,195, pelatihan kerja sebesar 0,420 dan motivasi sebesar 0,304, yang semuanya lebih besar dari t-tabel (1,665) dengan nilai signifikansi semua variabel $< 0,05$. Sementara itu, hasil uji F menunjukkan bahwa secara simultan kepemimpinan, pelatihan kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai f hitung sebesar 62,846 lebih besar dari f-tabel (2,37) dengan nilai signifikansi $< 0,05$.

Pembahasan

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Alila Seminyak

Kepemimpinan terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Alila Seminyak. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar 2,195 $>$ t tabel 1,665 dengan nilai signifikansi 0,031 $<$ 0,05 serta koefisien regresi sebesar 0,184. Temuan ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang efektif melalui pemberian arahan, komunikasi, pengambilan keputusan, dan dukungan kepada karyawan dapat mendorong peningkatan kinerja. Hasil penelitian ini memiliki kesamaan dengan hasil penelitian yang dilakukan Pratama & Santoso (2025), yang menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, penelitian Sugiyanti dan Aswan (2024), menunjukan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, penelitian Pratama & Permatasari (2022), yang menyatakan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan penelitian yang dilakukan oleh Ekadharna & Ariantini (2024), yang menyatakan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut memperkuat temuan penelitian ini bahwa kepemimpinan yang baik memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan pada industri perhotelan.

Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Alila Seminyak

Pelatihan kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai t hitung sebesar 3,188 $>$ t tabel 1,665, signifikansi 0,002 $<$ 0,05, dan koefisien regresi sebesar 0,399. Hasil ini menunjukkan bahwa pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas serta memberikan pelayanan kepada tamu. Hasil penelitian ini memiliki kesamaan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sebayang (2022), yang menemukan adanya pengaruh positif dan signifikan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan, penelitian Antari *et al.*, (2025), yang menemukan pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, penelitian Juliastuti *et al.*, (2022), yang menyatakan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan penelitian Komalasari & Lestari (2024), yang menemukan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kesamaan hasil tersebut menunjukkan bahwa pelatihan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan

dapat membantu meningkatkan kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas, sehingga pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Alila Seminyak

Motivasi terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Alila Seminyak. Hal tersebut ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar 2,767 > t tabel 1,665 dengan signifikansi $0,007 < 0,05$ serta koefisien regresi sebesar 0,292. Temuan ini menunjukkan bahwa motivasi yang tinggi dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih disiplin, bertanggung jawab, dan optimal dalam memberikan pelayanan. Hasil penelitian ini memiliki kesamaan dengan hasil penelitian yang dilakukan Pratama dan Permatasari (2022), yang memperkuat hasil penelitian ini dengan menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, penelitian Diantari *et al.*, (2025), yang menunjukkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Antari *et al.*, (2025), yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan Yoga *et al.*, (2023), yang menunjukkan hasil penelitian motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kesamaan hasil tersebut memperkuat penelitian ini bahwa motivasi merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan usaha, tanggung jawab, dan hasil kerja dalam melaksanakan tugas di industri perhotelan.

Pengaruh Kepemimpinan, Pelatihan Kerja, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Alila Seminyak

Secara simultan, kepemimpinan, pelatihan kerja, dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Alila Seminyak. Hasil uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar 62,846 > F tabel 2,73 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y = 2,474 + 0,184X_1 + 0,399X_2 + 0,292X_3$. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor, tetapi juga oleh sinergi antara kepemimpinan yang efektif, pelatihan yang tepat, dan motivasi yang tinggi. Hasil penelitian ini sejalan dengan ketiga faktor tersebut dapat mendukung karyawan dalam meningkatkan kualitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan tanggung jawab dalam bekerja. Hasil penelitian ini semakin memperkuat bahwa dalam industri perhotelan, keberhasilan meningkatkan kinerja karyawan memerlukan dukungan kepemimpinan yang baik, pelatihan kerja yang efektif, dan motivasi kerja yang tinggi. Dengan demikian, hasil penelitian pada Hotel Alila Seminyak konsisten dengan penelitian-penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa kombinasi variabel kepemimpinan, pelatihan kerja, dan motivasi memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

SIMPULAN

1. Kepemimpinan berpengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Alila Seminyak. Temuan ini menunjukkan bahwa penerapan kepemimpinan yang baik, seperti memberikan arahan yang jelas, membangun komunikasi yang efektif, mampu mengambil keputusan, serta memberikan dukungan kepada karyawan, dapat mendorong peningkatan kinerja.
2. Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Hotel Alila Seminyak. Pelaksanaan pelatihan yang disesuaikan dengan tuntutan dan kebutuhan pekerjaan dapat membantu meningkatkan pengetahuan, keterampilan, serta kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas dan memberikan pelayanan kepada tamu.

3. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Hotel Alila Seminyak. Kondisi ini menunjukkan bahwa tingkat motivasi yang baik dapat mendorong karyawan untuk melaksanakan pekerjaan dengan lebih disiplin, memiliki rasa tanggung jawab, serta memberikan hasil kerja yang optimal.
4. Kepemimpinan, pelatihan kerja, dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Hotel Alila Seminyak. Hasil penelitian ini dapat dijadikan pertimbangan bagi manajemen hotel dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui perbaikan kualitas kepemimpinan, penyelenggaraan pelatihan yang relevan, dan upaya peningkatan motivasi kerja. Untuk penelitian selanjutnya, kajian dapat dikembangkan dengan mempertimbangkan variabel lain yang berkaitan dengan kinerja karyawan serta menggunakan cakupan objek dan responden yang lebih luas, sehingga hasil penelitian dapat memberikan gambaran yang lebih menyeluruh mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan pada industri perhotelan.

DAFTAR PUSTAKA

- Antari, I. A. N. Y. D., Diwyarthi, N. D. M. S., & Jata, I. W. (2025). Pengaruh motivasi dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan di Hotel HR Bali. *Journal of Hotel Management*, 3(1).
- Damayanti, R. N., & Muslih, B. (2022). Analisis Kepemimpinan, Kompensasi, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Hotel Adisurya Kediri. *Prosiding Simposium Nasional Manajemen dan Bisnis*, 1: 728-734.
- Dessler, G. 2020. *Human Resource Management (16th ed.)*: Pearson Education.
- Diantari, G. A. K. P., Sihombing, I. R. H. H & Kalpikawati, I. A. 2025. The Influence of Leadership Style And Motivation on Employee Performance at Four Points By Sheraton Bali, Kuta. *Journal Of Tourism And Economi*, 7 (1): 65- 78.
- Ekadharma, S. B. P., & Ariantini, P. O. (2024). The influence of leadership and training on motivation and its impact on employee performance at Riva Restaurant and Bar. *Jurnal Manajemen Pelayanan Hotel*, 8(1): 353–385.
- Gunawan, A., Sucipto, I., & Suryadi, S. 2020. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja pada Kantor Desa Pasirsari Kecamatan Cikarang Selatan Kabupaten Bekasi. *Ikraith-Ekonomika*, 3(1): 1-12.
- Hormati, N. L. G., Sambara, K., & Bandhaso, M. L. (2025) . Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Claro di Makassar Sulawesi Selatan. *Indonesia Economic Journal*, 1(2): 1038-1050.
- Juliastuti, N. M., Suarka, F. M., & Sari, N. P. R. (2022). Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan di Holiday Inn Resort Bali Benoa. *Jurnal Kepariwisata dan Hospitalitas*, 5(2): 185–204.
- Kartono, K. (2017). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Komalasari, K. I., & Lestari, D. (2024). Pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan F&B Service. *Jurnal Ilmiah Pariwisata dan Bisnis*, 3(11).
- Mangkunegara, A. A. & Anwar Prabu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nainggolan, G., Suprpti, N.W. S., Sintaasih, D. K., & Riana, I. G. (2022). Transformational Leadership and Individual Competence: The Mediating Role of Empowerment and Knowledge Sharing (A Study of Private Senior High Schools in Bali).
- Northouse, P. G. (2018). *Leadership: Theory and Practice*. Los Angeles: Sage Publications.

- Prasetyo, D. W. P., Jayanti, R. D., & Subagyo, J. M. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Hotel Yusro Jombang). *Yos Soedarso Economics Journal (YEJ)*, 5(3): 144-123.
- Pratama, I. K. Y. P., & Permatasari N. P. A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Bali Niksoma Boutique Beach Resort. *Jurnal Mahasiswa Pariwisata dan Bisnis*, 1(10): 2888-2901.
- Pratama, I. K. Y. P., & Santoso, R. T. P. B. (2025). Pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Hotel Bali Niksoma Boutique Beach Resort. *Seminar Ilmiah Nasional Teknologi, Sains, dan Sosial Humaniora (SINTESA)*, 7, 245–254.
- Priyanto, G., & Sujoko, S. (2026). Factors affecting hotel employee performance in Indonesia during and after the COVID-19 pandemic. *Oikonomia: Journal of Management Economics and Accounting*, 3(2): 36–44.
- Robbins, S. P. (2016). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba.
- Sebayang, Y. B. (2022). Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Food and Beverage Department pada The Hill Hotel & Resort Sibolangit. *SKYLANDSEA PROFESIONAL Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Teknologi*, 2(1): 55-62.
- Sugiyanti & Aswan. 2024. The Influence of leadership and work motivation on employee performance at the Hotel Harris Sentraland Semarang. *International Journal on Social Science, Economics and Art*, 14(2): 238-244.
- Suwandewi, N. K. S. A., Junaedi, I. W. R., & Santoso, R. T. P. B. (2024). Pengaruh Pelatihan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Holiday Inn Resort Baruna Kuta Bali. *Jurnal Ekonomika, Bisnis, dan Humaniora (JAKARDA)*, 3(1): 15-20.
- Wahyuningsih. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pelatihan dan Pengembangan Karyawan)*. Yogyakarta: Deepublish.
- Yoga, I. M. A., Suardhika, I. N., & Rihayana, I. G. (2023). Pengaruh motivasi, iklim organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Paragon Seminyak. *EMAS: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 4(9): 2259–2274.