

SKRIPSI

**ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN
PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA THE KAYON RESORT UBUD**



POLITEKNIK NEGERI BALI

Disusun untuk Melengkapi Tugas dan Syarat Lulus Sarjana Terapan Program
Studi Manajemen Bisnis Internasional Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik
Negeri Bali

Oleh:

LUH KOMANG WINDA SUCIPTA DEWI

NIM. 2015744089

D4 MANAJEMEN BISNIS INTERNASIONAL

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS

POLITEKNIK NEGERI BALI

BADUNG

2024

SKRIPSI

**ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN
PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA THE KAYON RESORT UBUD**



POLITEKNIK NEGERI BALI

Disusun untuk Melengkapi Tugas dan Syarat Lulus Sarjana Terapan Program
Studi Manajemen Bisnis Internasional Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik
Negeri Bali

Oleh:

LUH KOMANG WINDA SUCIPTA DEWI

NIM. 2015744089

D4 MANAJEMEN BISNIS INTERNASIONAL

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS

POLITEKNIK NEGERI BALI

BADUNG

2024

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

1. Judul Skripsi : Analisis Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada The Kayon Resort Ubud
2. Penulis
 - a. Nama : Luh Komang Winda Sucipta Dewi
 - b. NIM : 2015744089
3. Jurusan : Administrasi Bisnis
4. Program Studi : D4 Manajemen Bisnis Internasional



Badung, 23 Agustus 2024

Pembimbing I,

Pembimbing II,

I Made Widiyantara, S.Psi, M.Si
NIP. 197902182003121002

Ida Bagus Sanjaya, SE, MM
NIP. 196307301989031002

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN PELATIHAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARAYWAN PADA THE KAYON RESORT UBUD

Oleh :

LUH KOMANG WINDA SUCIPTA DEWI

NIM 2015744089

Penguji I



Ni Nyoman Supiatni, SE., M.Si.
NIP. 196212311990032003

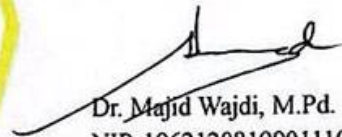
Disahkan:

Ketua Penguji



Ida Bagus Sanjaya, SE, MM
NIP. 196808271993031002

Penguji II



Dr. Majid Wajdi, M.Pd.
NIP. 196212081990111001

Mengetahui

Jurusan Administrasi Bisnis
Ketua,



Nyoman Indah Kusuma Dewi, SE, MBA, Ph.D.
NIP.196409291990032003

Badung, 23 Agustus 2024
Prodi. Manajemen Bisnis Internasional
Ketua,



Ketut Vini Elfarosa, SE., MM.
NIP.197612032008122001

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto:

“Do The Best Is Better Than Being The Best”

Persembahan:

Puji syukur saya panjatkan kehadapan Tuhan Yang Maha Esa, Ida Sang Hyang Widhi Wasa karena telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal yang berjudul; **“ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA THE KAYON RESORT UBUD”**. Penulis menyadari bahwa selama penyusunan proposal ini terdapat berbagai kendala. Namun, dengan adanya dukungan, bantuan, bimbingan, dan kerjasama dari berbagai pihak sehingga kendala-kendala yang dihadapi dapat terlewati dengan baik. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini, penulis sampaikan hormat dan terima kasih kepada yang terhormat :

1. Keluarga dan teman-teman tercinta yang telah memberikan dukungan serta doa yang tulus.
2. Pembimbing skripsi saya, Bapak I Made Widiantera, S.Psi.,M.Si dan Bapak Ida Bagus Sanjaya, SE, MM yang telah membimbing serta memberikan banyak arahan serta motivasi.

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN KARYA SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini, menyatakan bahwa skripsi dengan judul “Analisis Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada The Kayon Resort Ubud” adalah memang benar asli karya saya.

Dengan ini saya juga menyatakan bahwa dalam naskah SKRIPSI ini tidak terdapat karya orang lain yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar di suatu perguruan tinggi, dan atau sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah SKRIPSI ini dan disebutkan pada daftar pustaka.

Bilamana di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan ini, maka saya bersedia dituntut dan menerima sanksi akademis dalam bentuk apapun.

Badung, 9 September 2024

Yang menyatakan,



Luh Komang Winda Sucipta Dewi

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan pelatihan kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan. Lokasi penelitian ini di The Kayon Resort Ubud. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan The Kayon Resort Ubud dan sampel dalam penelitian ini 62 responden. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Uji Validitas, Uji Reabilitas, Uji Asumsi Klasik, Analisis Regresi Linier Berganda, Analisis Korelasi, Uji Koefisien Determinasi, Uji F dan Uji t. Dari hasil penelitian dapat dilihat bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, pelatihan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, secara simultan gaya kepemimpinan, motivasi dan pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Saran yang dapat diberikan peneliti adalah The Kayon Resort Ubud diharapkan selalu melakukan Analisa secara detail sebelum melakukan pengambilan keputusan, selalu menerima dengan baik ide dan gagasan yang diberikan karyawan, selalu membuat program pelatihan yang menyenangkan dan memberikan teguran atau sanksi kepada karyawan yang tidak disiplin dalam bekerja.

Kata kunci: *Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan Kerja, Kinerja Karyawan*

ABSTRACT

This research to analyze the partial and simultaneous effects of leadership style, motivation, and job training on employee performance. The location of this research is The Kayon Resort Ubud. The population in this study consists of employees of The Kayon Resort Ubud, with a sample size of 62 respondents. The data analysis techniques used in this study include Validity Test, Reliability Test, Classical Assumption Test, Multiple Linear Regression Analysis, Correlation Analysis, Coefficient of Determination Test, F Test, and t Test. The results show that leadership style has a significant positive effect on employee performance, motivation has a significant positive effect on employee performance, job training has a significant positive effect on employee performance, and simultaneously, leadership style, motivation, and job training have a significant positive effect on employee performance. Recommendations for the resort include conducting detailed analyses before making decisions, welcoming and considering employee ideas and suggestions, consistently implementing engaging training programs, and applying appropriate discipline to employees who lack work discipline.

Keywords: *Leadership Style, Motivation, Job Training, Employee Performance*

PRAKATA

Puji syukur saya panjatkan kehadapan Tuhan Yang Maha Esa, Ida Sang Hyang Widhi Wasa karena telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal yang berjudul; **“ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA THE KAYON RESORT UBUD”**. Penulis menyadari bahwa selama penyusunan proposal ini terdapat berbagai kendala. Namun, dengan adanya dukungan, bantuan, bimbingan, dan kerjasama dari berbagai pihak sehingga kendala-kendala yang dihadapi dapat terlewati dengan baik. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini, penulis sampaikan hormat dan terima kasih kepada yang terhormat :

1. Bapak I Nyoman Abdi, SE., M.eCom, selaku Direktur Politeknik Negeri Bali.
2. Ibu Nyoman Indah Kusuma Dewi, SE, MBA, Ph.D selaku Ketua Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Bali.
3. Ibu Ketut Vini Elfarosa, SE, M.M. selaku Ketua Program Studi Diploma IV Manajemen Bisnis Internasional Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Bali, atas segala saran dan masukan selama penyusunan skripsi ini.
4. Bapak I Made Widiantara, S.Psi., M.Si selaku dosen pembimbing I yang telah membimbing serta memberikan banyak arahan serta motivasi sehingga penulis dapat melaksanakan serta menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

5. Bapak Ida Bagus Sanjaya, SE, MM selaku dosen pembimbing II yang telah membimbing serta memberikan banyak arahan serta motivasi sehingga penulis dapat melaksanakan serta menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
6. Bapak, Ibu dosen dan seluruh pegawai Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Bali yang telah memberikan bekal pembelajaran dan ilmu pengetahuan serta bantuan dan pelayanan yang baik selama proses penyusunan skripsi ini.
7. Seluruh pimpinan dan karyawan The Kayon Resort Ubud, yang telah memberikan kemudahan dalam penyusunan skripsi ini serta pengalaman untuk melaksanakan Praktek Kerja Lapangan di The Kayon Resort Ubud.
8. Bapak, Ibu, dan keluarga tercinta yang telah memberikan doa serta dukungan selama penulisan skripsi ini.
9. I Wayan Arya selaku partner hidup saya yang selalu menemani serta memberi semangat, motivasi, dan dorongan agar saya dapat menyusun dan menyelesaikan skripsi dengan tepat waktu.
10. Kadek Dian, dan Cendikia selaku teman terbaik yang telah membantu dan mendengarkan keluh kesah serta memberikan dukungan semangat selama menyelesaikan penyusunan proposal ini.

Penulis menyadari skripsi ini masih belum sempurna, oleh karenanya segala saran dan kritik dari berbagai pihak yang dapat memberikan perbaikan untuk kesempurnaan skripsi ini sangat diharapkan penulis.

Badung, 13 Februari 2024

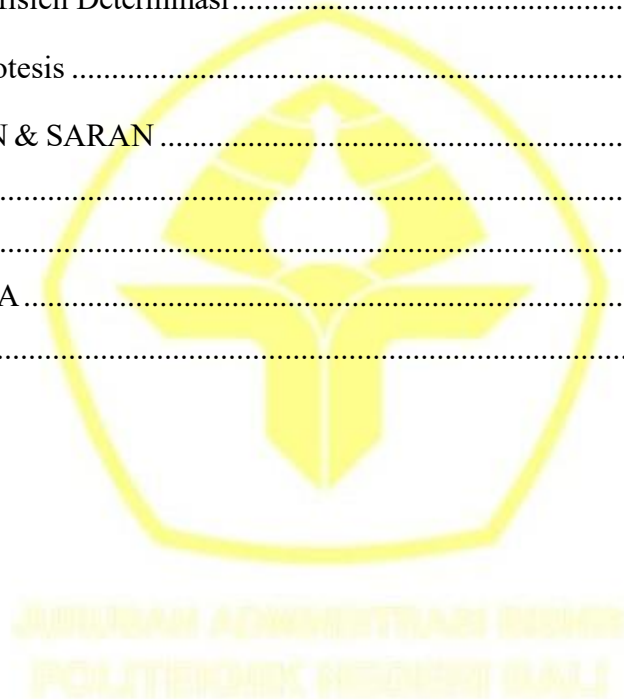
Penulis

DAFTAR ISI

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN KARYA SKRIPSI.....	v
ABSTRAK	vi
<i>ABSTRACT</i>	vii
PRAKATA.....	viii
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Kontribusi Hasil Penelitian	8
1.5 Sistematika Penulisan	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	11
2.1 Telaah Teori	11
2.1.1 Arti Manajemen Sumber Daya Manusia.....	11
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	12
2.1.3 Definisi Kinerja Karyawan	14
2.1.4 Indikator Kinerja.....	15
2.1.5 Faktor-faktor Kinerja.....	16
2.1.6 Definisi Gaya Kepemimpinan.....	16
2.1.7 Jenis-jenis Gaya Kepemimpinan.....	17
2.1.8 Indikator Gaya Kepemimpinan	18
2.1.9 Definisi Motivasi	18

2.1.10 Indikator Motivasi Kerja	19
2.1.11 Faktor-faktor Motivasi Kerja	20
2.1.12 Pengertian Pelatihan Kerja	20
2.1.13 Indikator Pelatihan Kerja	21
2.2 Penelitian Sebelumnya	21
2.3 Kerangka Konsep dan Hipotesis	28
2.3.1 Kerangka Konsep	28
2.3.2 Hipotesis	28
BAB III METODE PENELITIAN	32
3.1 Lokasi Penelitian	32
3.2 Populasi dan Sampel	32
3.2.1 Populasi	32
3.2.2 Sampel	33
3.3 Variabel Penelitian	33
3.3.1. Definisi Variabel	33
3.3.2. Operasionalisasi Variabel	34
3.4 Sumber Data	36
3.5 Jenis Data	37
3.6 Metode Pengumpulan Data	37
3.7 Teknik Analisis Data	39
3.7.1 Uji Instrumen Penelitian	39
3.7.2 Uji Asumsi Klasik	40
3.7.3 Uji Korelasi dan Hipotesis	41
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	48
4.1.1 Sejarah The Kayon Resort Ubud	48
4.1.2 Lokasi Perusahaan	51
4.1.3 Bidang Usaha	51

4.1.4 Struktur Organisasi	53
4.1.5 Fasilitas The Kayon Resort Ubud	62
4.2.1. Hasil Analisis.....	63
4.2.1.1. Karakteristik Responden	63
4.2.1.2. Analisis Deskriptif	66
4.2.1.3. Hasil Pengujian Instrumen Penelitian	72
4.2.1.4. Uji Asumsi Klasik	75
4.2.1.5. Analisis Linear Berganda	79
4.2.1.6. Uji Korelasi Berganda	81
4.2.1.7. Uji Koefisien Determinasi.....	82
4.2.1.8. Uji Hipotesis	83
BAB V SIMPULAN & SARAN	104
5.1 Simpulan	104
5.2 Saran	106
DAFTAR PUSTAKA	108
LAMPIRAN.....	103

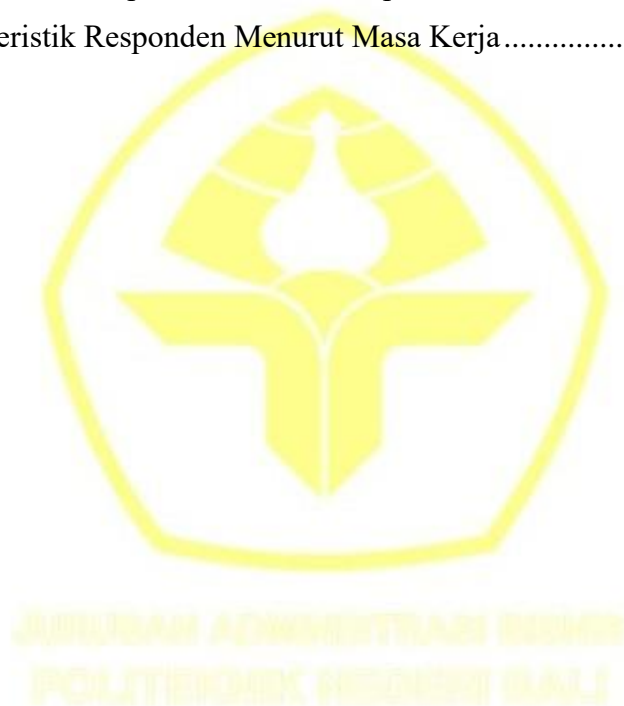


DAFTAR TABEL

Tabel 1.2 Rekap Penilaian Kinerja Karyawan (R&F) Pada The Kayon Resort Ubud tahun 2022 &2023	6
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	21
Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel	34
Tabel 3.2 Pernyataan Skala <i>Likert</i>	38
Tabel 3.3 Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi	47
Tabel 4.1 Tabel Klasifikasi Penilaian	67
Tabel 4.2 Deskripsi Statistik Menurut Nilai Frekuensi dan Mean (Rata-rata) Variabel Gaya Kepemimpinan	67
Tabel 4.3 Deskripsi Statistik Menurut Nilai Frekuensi dan Mean (Rata-rata) Variabel Motivasi	68
Tabel 4.4 Deskripsi Statistik Menurut Nilai Frekuensi dan Mean (Rata-rata) Variabel Pelatihan kerja.....	70
Tabel 4.5 Deskripsi Statistik Menurut Nilai Frekuensi dan Mean (Rata-rata) Variabel Kinerja Karyawan.....	71
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas	72
Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas	74
Tabel 4.8 Uji Normalitas	75
Tabel 4.9 Uji Multikolinieritas	77
Tabel 4.10 Uji Heteroskedastisitas	78
Tabel 4.11 Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	79
Tabel 4.12 Hasil Uji Koefisien Determinasi Model Summary	81
Tabel 4.13 Hasil Uji Koefisien Determinasi	82
Tabel 4.14 Hasil Uji Uji Statistik t (Uji t-test)	83
Tabel 4.15 Hasil Uji F.....	87

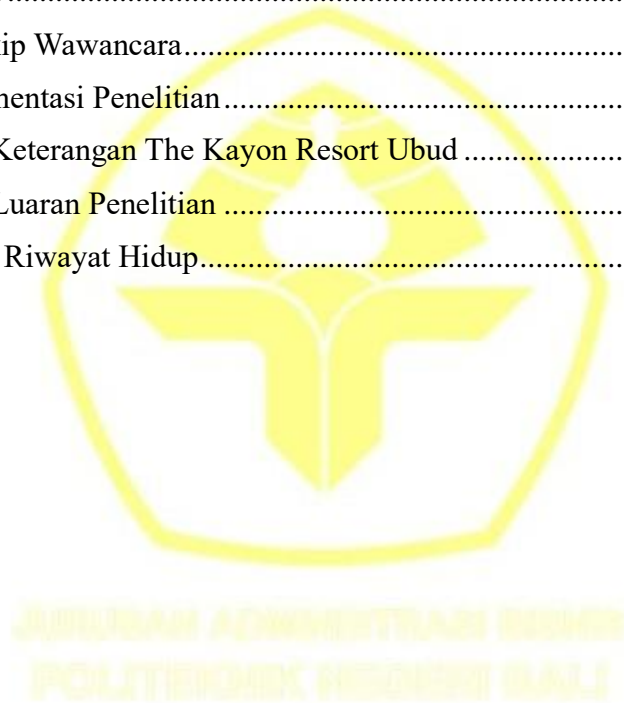
DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konsep	28
Gambar 4. 1 Logo The Kayon Resort Ubud.....	48
Gambar 4. 2 Lokasi The Kayon Resort Ubud	51
Gambar 4.3 Organization Chart of The Kayon Resort Ubud	53
Gambar 4. 4 Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin.....	63
Gambar 4. 5 Karakteristik Responden Menurut Usia.....	64
Gambar 4. 6 Karakteristik Responden Menurut Pendidikan Terakhir	64
Gambar 4. 7 Karakteristik Responden Menurut Departemen.....	65
Gambar 4. 8 Karakteristik Responden Menurut Masa Kerja.....	66



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Formulir Bimbingan Skripsi.....	114
Lampiran 2 Kuesioner Penelitian.....	116
Lampiran 3 Tabulasi Data	122
Lampiran 4 Statistik Deskriptif.....	123
Lampiran 5 Uji Validitas	144
Lampiran 6 Uji Reliabilitas.....	153
Lampiran 7 Uji Asumsi Klasik.....	155
Lampiran 8 Analisis Regresi, Determinasi, F dan t	157
Lampiran 9 R tabel.....	159
Lampiran 10 t tabel	160
Lampiran 11 F tabel	161
Lampiran 12 Transkrip Wawancara.....	163
Lampiran 13 Dokumentasi Penelitian.....	166
Lampiran 14 Surat Keterangan The Kayon Resort Ubud	167
Lampiran 15 Hasil Luaran Penelitian	168
Lampiran 16 Daftar Riwayat Hidup.....	172



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia ialah sebuah peran krusial pada suatu perusahaan untuk menggapai suatu tujuan. Tidak adanya tenaga kerja yang berkompeten, sebuah perusahaan akan menghadapi tantangan dalam bersaing dengan perusahaan-perusahaan lainnya. Tenaga kerja ialah elemen yang sangat krusial dalam suatu perusahaan atau organisasi, karena mereka berfungsi sebagai pemikir, perencana, dan penggerak untuk menggapai tujuan organisasi (Prastika, 2023).

Untuk menggapai tujuan organisasi, pegawai diharapkan untuk terus meningkatkan kinerja mereka. Kinerja mencerminkan hasil dari kuantitas dan kualitas yang digapai oleh pegawai dalam menjalankan tanggung jawab dan tugas mereka di tempat kerja (Syafрина, 2017). Ada berbagai faktor yang memberikan pengaruh kinerja karyawan, dan salah satu faktor tersebut ialah gaya kepemimpinan.

Kepemimpinan ialah hal yang sangat krusial dalam manajerial,

karena kepemimpinan ialah cara seorang *leader* untuk mengarahkan, mendorong, dan mengatur hal-hal yang ada dalam perusahaan untuk menggapai suatu tujuan (Paisal, 2019). Penelitian yang diteliti oleh Panji Setya dan Herman Soegoto (2018), menunjukkan hasil penelitian bahwasanya gaya kepemimpinan mempunyai dampak positif dan signifikan kepada kinerja pegawai, yang artinya bahwa peran pemimpin turut menentukan optimalisasi kinerja karyawan pada suatu perusahaan. Seorang pemimpin perlu mengadopsi gaya kepemimpinan yang efektif untuk mengatur timnya, dikarenakan pengaruh seorang pemimpin sangat berperan dalam menentukan keberhasilan perusahaan. Tanpa kepemimpinan suatu perusahaan hanyalah sejumlah orang atau mesin yang tidak tahu arah. Dengan cara relatif terdapat tiga macam gaya kepemimpinan yang berbeda, ialah Otoriter, Delegatif dan Partisipatif.

Faktor lain yang memberikan pengaruh kinerja pegawai ialah motivasi. Motivasi berfungsi sebagai pendorong yang membangkitkan keinginan dan kesiapan karyawan dalam menjalankan tugas mereka. Karyawan yang termotivasi cenderung menunjukkan rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaannya. Motivasi bertindak sebagai dorongan yang mengarahkan sumber daya manusia untuk bekerja secara optimal demi mencapai tujuan perusahaan (Parashakti & Noviyanti, 2021)

Seiring dengan terdapatnya motivasi dan gaya kepemimpinan, juga terdapat pelatihan kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan. Pelatihan kerja adalah proses terstruktur yang bertujuan untuk merubah sikap pegawai

dalam rangka menggapai tujuan organisasi (Marajaya & Pasaribu, 2019). Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan sebuah pekerjaan. Pekerja akan mampu menghadapi tantangan di era persaingan dengan memiliki kemampuan dan keterampilan unik dalam menyelesaikan pekerjaan melalui pelatihan yang diikuti (Saing, 2017).

Pada The Kayon Resort Ubud, pemimpin dalam setiap departemen berbeda sehingga gaya kepemimpinan yang dimiliki pun berbeda-beda. Dimana setiap gaya kepemimpinan mempunyai dampak negatif dan positif atas kinerja pegawai. Dalam fenomena ini pemimpin harus selalu dapat memperhatikan bawahannya dalam bekerja untuk menggapai tujuan dari perusahaan. Dengan adanya perbedaan pemimpin dalam setiap departemen tentu akan menimbulkan hasil kinerja karyawan yang berbeda-beda, karena setiap karyawan akan menyesuaikan cara kerjanya dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan.

Berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti terhadap beberapa karyawan pada The Kayon Resort Ubud, ada beberapa permasalahan yang dihadapi yaitu: pertama, mengenai kedisiplinan karyawan yang masih kurang dari standar *grooming*, *greeting*, dan *attitude* tidak sesuai dengan Standar Operasional Perusahaan (SOP) perusahaan. Contohnya seperti karyawan yang mewarnai rambut, dan memakai aksesoris berlebihan yang tak sesuai dengan standar saat bekerja. Perihal ini terjadi karena pemimpin kurang tegas dalam mengatur dan mengawasi karyawan. Dampak yang

ditimbulkan dari hal itu adalah kesan yang kurang baik dari konsumen atau pihak luar terhadap karyawan yang *grooming* nya kurang serta dapat mempengaruhi kualitas dan keselamatan kerja karyawan. Kedua, masih ada beberapa karyawan yang hadir tidak tepat waktu saat absensi dalam bekerja.

The Kayon Resort Ubud juga mengadakan pelatihan setiap bulannya yang disebut dengan *Monthly Training* di setiap departmen. Setiap kegiatan training yang dilakukan per-bulan dibuatkan laporan berapa jam total *training* yang disebut

Training Hours akan diinput pada laporan melalui *spreadsheet*. Berikut daftar rata-rata *Training Hours* yang dilakukan karyawan per department sebagai berikut:

Tabel 1. 1 Training Hours Summary January - December 2023

ITEMS	MONTH	Jan	Feb	Mar	Apr	May	Jun	Jul	Aug	Sep	Oct	Nov	Dec	TOTAL
Average Training Hours	-	0.00	0.00	0.00	0.0	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.0	0.0	0.0	0.00
	Generic Training	0.00	0.00	0.00	0.0	0.85	0.00	0.00	0.00	0.00	0.0	0.0	0.0	0.85
	ACCT	0.00	0.00	0.00	0.0	0.00	0.00	0.43	0.00	0.00	0.0	0.4	0.2	1.03
	S&M	0.00	0.00	0.00	0.0	0.00	0.33	0.33	0.08	0.80	0.8	0.0	0.0	2.35
	HK	0.00	0.00	0.00	0.5	0.00	0.00	0.00	0.00	0.37	0.0	0.0	0.0	0.87
	FBP	0.00	0.00	0.00	0.2	0.63	0.39	0.42	0.44	0.00	0.3	0.7	0.8	3.82
	FBS	0.00	0.00	0.00	0.9	0.49	0.61	0.71	0.16	0.36	0.5	0.2	0.4	4.26
	ENG	0.00	0.00	0.00	0.0	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.0	0.0	0.0	0.00
	FO	0.00	0.00	0.00	0.0	0.45	0.45	0.00	1.11	0.27	0.1	0.3	0.0	2.63
	A&G	0.00	0.00	0.00	0.0	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.0	0.0	0.0	0.00
	SPA	0.00	0.00	0.00	1.6	1.25	0.88	0.63	0.36	2.43	1.5	0.3	0.3	9.24
	HR & SEC	0.00	0.00	0.00	0.0	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.0	0.0	0.0	0.00
	C.E - IN HOUSE	0.00	0.00	0.00	0.3	0.00	0.00	0.50	0.00	0.00	0.0	0.7	0.0	1.45
	C.E - OUTSIDE	0.00	0.00	0.00	0.3	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	4.0	1.5	5.0	10.80
	EX. SEMINAR	0.00	0.00	0.00	6.0	5.50	2.50	7.00	0.00	5.00	9.0	6.0	9.0	50.00

-	0.00	0.00	0.00	0.0	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.0	0.0	0.0	0.00
-	0.00	0.00	0.00	0.0	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.0	0.0	0.00	0.00

Sumber: *Human Resources Department, 2023*

Menurut tabel 1.1 bisa diamati bahwasanya pelatihan sudah terlaksana setiap bulan namun ada beberapa yang belum merata di setiap bulannya. Pada data tersebut menunjukkan bahwa yang mendapatkan posisi tertinggi dalam *training hours summary* adalah *External Seminar* sebesar 50,00%, sedangkan untuk departemen internal yang mendapatkan posisi tertinggi dalam *training hours summary* adalah departemen SPA sebesar 9.24 %.

Perusahaan mempunyai standar kategori untuk penilaian kerja, begitupun dengan The Kayon Resort Ubud yang dimana penilaian kinerja karyawannya disebut *Performance Appraisal*. *Performance Appraisal* ini dilakukan setiap 1 (satu) tahun sekali saat akan dilakukan perpanjangan kontrak karyawan untuk status R&F. Standar penilaian kinerja yang digunakan, adalah “Luar Biasa”, “Bagus”, “Biasa”, dan “Kurang Bagus”. Pada dasarnya karyawan The Kayon Resort Ubud memiliki kinerja yang baik, akan tetapi masih ditemukan adanya karyawan yang mempunyai kinerja kurang baik dan juga mengalami penurunan kinerja selama 2 tahun terakhir. Berikut merupakan rekapitulasi *Performance Appraisal* pada The Kayon Resort Ubud bisa diamati di tabel 1.2 dibawah ini:

Tabel 1.2 Rekap Penilaian Kinerja Karyawan (R&F) Pada The Kayon Resort Ubud tahun 2022 & 2023

No.	Kategori Penilaian	Tahun & Presentase			
	Kinerja	2022	%	2023	%
1	Luar Biasa (>80)	25	53%	24	47%
2	Bagus (71 - 80)	15	32%	22	43%
3	Biasa (61 - 70)	7	15%	4	8%
4	Kurang Bagus (<60)	0	0	1	2%
Jumlah Karyawan (orang)		47	100%	51	100

Sumber: *Human Resources Department* The Kayon Resort Ubud, 2023 (data diolah)

Tabel 1.2 memperlihatkan rekapitulasi dari penilaian kinerja pegawai status R&F berdasarkan kategori aspek personal dan aspek profesional. Dapat dilihat pada jumlah presentase penilaian kinerja kategori luar biasa, dimana pada tahun 2022 berada pada presentase 53% dengan jumlah karyawan 47 orang, pada tahun 2023 mengalami penurunan presentase sebesar 6% sehingga menjadi 47% dengan jumlah karyawan yang lebih banyak yaitu 51 orang. Penurunan tersebut perlu diperhatikan oleh pihak manajemen karena berkaitan dengan kelangsungan kinerja perusahaan.

Dengan terdapatnya pelatihan, serta dampak gaya kepemimpinan dan motivasi, diinginkan bisa menumbuhkan kinerja pegawai. Hal ini mencakup peningkatan motivasi kerja, rasa tanggung jawab, semangat, disiplin, dan kemampuan untuk menuntaskan tugas sesuai waktu yang ditentukan. Menurut permasalahan dan uraian yang telah dijelaskan, penulis berminat untuk menjalankan penelitian lebih lanjut yang berjudul: **“Analisis Gaya**

Kepemimpinan, Motivasi, dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada The Kayon Resort Ubud”.

Luaran yang diharapkan dari hasil studi ini ialah adanya brosur yang berjudul “*Kayon Challenge Day – A Weekly Program to Enhance Employee Performance*” yang nantinya akan dibagikan dalam dua versi, yaitu versi pertama *hard copy* yang akan dibagikan di seluruh departemen dan *soft copy* untuk diunggah secara online.

1.2 Rumusan Masalah

Menurut uraian yang sudah diuraikan diatas, maka pokok masalah pada studi ini bisa dirumuskan dibawah ini:

1. Apakah gaya kepemimpinan berdampak secara positif dan signifikan kepada kinerja karyawan pada The Kayon Resort Ubud?
2. Apakah motivasi berdampak secara positif dan signifikan kepada kinerja karyawan pada The Kayon Resort Ubud?
3. Apakah pelatihan kerja berdampak secara positif dan signifikan kepada kinerja karyawan pada The Kayon Resort Ubud?
4. Apakah gaya kepemimpinan, motivasi, dan pelatihan kerja berdampak secara simultan kepada kinerja karyawan pada The Kayon Resort Ubud?
5. Bagaimana upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan gaya kepemimpinan, motivasi, dan pelatihan kerja pada The Kayon Resort Ubud?

1.3 Tujuan Penelitian

Ada juga yang menjadi tujuan pada studi ini, dibawah ini:

6. Untuk menganalisis dan meneliti bagaimana gaya kepemimpinan berdampak signifikan dan positif kepada kinerja karyawan pada The Kayon Resort Ubud.
7. Untuk menganalisis dan meneliti bagaimana motivasi berdampak signifikan dan positif kepada kepada karyawan pada The Kayon Resort Ubud.
8. Untuk menganalisis dan meneliti bagaimana pelatihan berdampak signifikan dan positif kepada kinerja karyawan pada The Kayon Resort Ubud.
9. Untuk menganalisis dan meneliti bagaimana gaya kepemimpinan, motivasi, dan pelatihan berdampak secara simultan kepada kinerja karyawan pada The Kayon Resort Ubud.
10. Untuk menganalisis bagaimana upaya meningkatkan kinerja karyawan dengan gaya kepemimpinan, motivasi, dan pelatihan kerja pada The Kayon Resort Ubud.

1.4 Kontribusi Hasil Penelitian

Hasil studi ini membagikan manfaat praktis dan teoritis, dibawah ini:

11. Manfaat Teoritis

Studi ini diinginkan dapat berfungsi sebagai referensi untuk studi-studi berikutnya yang membahas dampak gaya kepemimpinan,

motivasi, dan pelatihan kepada kinerja, serta dapat mengungkapkan validitas teori-teori sumber daya manusia yang melandasi studi ini.

12. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Studi ini diinginkan bisa menambahkan pengalaman dan wawasan praktis dalam menganalisa dan menilai teori-teori yang berhubungan dengan dampak gaya kepemimpinan, motivasi, dan pelatihan kerja kepada kinerja karyawan.

b. Bagi Akademis

Hasil studi ini diinginkan bisa membagikan kontribusi pemikiran yang mendorong kajian tentang dampak gaya kepemimpinan, motivasi, dan pelatihan kerja kepada kinerja pegawai, serta bisa digunakan sebagai referensi untuk penelitian di masa depan.

c. Bagi Perusahaan

Temuan dari studi ini diinginkan bisa menjadi bahan pertimbangan dalam menetapkan kebijakan untuk menumbuhkan kinerja pegawai dan memajukan perusahaan.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika pembuatan skripsi ini menyajikan gambaran serta struktur dari tiap-tiap bagian yang disusun secara sistematis supaya lebih teratur:

BAB I : PENDAHULUAN

Bagian ini menguraikan latar belakang penelitian, tujuan, manfaat, dan rumusan masalah penelitian.

BAB II : LANDASAN TEORI

Bagian ini menyajikan teori-teori yang akan dimanfaatkan sebagai dasar penelitian, termasuk penelitian sebelumnya, landasan teori, dan kerangka teoritis.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Bagian ini mendiskusikan metodologi penelitian yang mencakup waktu dan lokasi penelitian, objek penelitian, jenis penelitian, sampling dan populasi, metode penelitian, serta analisis data.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bagian ini menjelaskan gambaran umum lokasi penelitian termasuk struktur organisasi, sejarah perusahaan, fasilitas perusahaan, serta analisis dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V : SIMPULAN DAN SARAN

Bagian ini menyajikan simpulan hasil penelitian dan saran yang dibagikan berdasarkan hasil penelitian.

BAB V

SIMPULAN & SARAN

5.1 Simpulan

Menurut hasil analisis, kesimpulan dan saran untuk penelitian terkait dampak gaya kepemimpinan, motivasi, dan pelatihan kerja kepada kinerja pegawai di The Kayon Resort Ubud ialah dibawah ini:

1. Hasil penelitian memperlihatkan bahwasanya gaya kepemimpinan memiliki dampak signifikan dan positif kepada kinerja karyawan di The Kayon Resort Ubud. Hal ini ditunjukkan oleh skor t-hitung berjumlah 2,059 yang lebih besar dari t-tabel 1,671 dan nilai signifikansi sejumlah 0,044 yang lebih kecil dari 0,05. Ini berarti makin baik gaya kepemimpinan, maka kinerja pegawai akan menaik.
2. Motivasi juga berdampak signifikan dan positif kepada kinerja karyawan, dengan skor t-hitung berjumlah 2,316 yang lebih tinggi dari t- tabel 1,671 dan nilai signifikansi berjumlah 0,024 yang lebih kecil dari 0,05. Ini menunjukkan bahwasanya peningkatan motivasi akan berdampak positif pada kinerja pegawai.
3. Pelatihan kerja memiliki dampak signifikan dan positif kepada

kinerja pegawai, dengan skor t-hitung berjumlah 2,501 yang lebih besar dari t-tabel 1,671 dan nilai signifikansi berjumlah 0,015 yang lebih kecil dari 0,05. Ini berarti bahwasanya perbaikan dalam pelatihan kerja akan meningkatkan kinerja pegawai.

4. Secara simultan, motivasi, gaya kepemimpinan, dan pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, terbukti dari nilai F-hitung sebesar 129,185 yang lebih besar dari F-tabel 2,76 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Ini menunjukkan bahwa kombinasi ketiga faktor ini berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.
5. Menurut hasil penelitian dan wawancara dengan *Assistant Human Resources Manager* di The Kayon Resort Ubud, diketahui bahwasanya kinerja karyawan ialah hasil dari kualitas, kuantitas, efisiensi, dan efektivitas kerja karyawan dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Faktor-faktor yang berdampak kepada kinerja pegawai meliputi gaya kepemimpinan, motivasi, dan pelatihan kerja. Analisis menunjukkan bahwa meskipun ketiga faktor tersebut telah diterapkan dengan baik, masih terdapat kendala yang perlu diatasi. Gaya kepemimpinan yang partisipatif sudah diterapkan melalui kegiatan seperti Morning Briefing, namun masih terdapat kekurangan dalam keterampilan kepemimpinan yang perlu ditingkatkan melalui pelatihan lebih

lanjut. Motivasi karyawan dipengaruhi oleh program penghargaan yang tidak konsisten dan kurangnya penerimaan terhadap ide-ide baru, yang menunjukkan perlunya peningkatan dalam frekuensi penghargaan dan budaya kolaborasi. Selain itu, pelatihan kerja yang dilaksanakan secara sporadis menunjukkan adanya kebutuhan untuk perencanaan pelatihan yang lebih terstruktur dan relevan. Untuk mengatasi masalah-masalah tersebut dan meningkatkan kinerja karyawan, disarankan untuk merancang dan melaksanakan program baru bernama "*Kayon Challenge Day*". Program ini mengintegrasikan gaya kepemimpinan, motivasi, dan pelatihan dalam satu kegiatan terencana yang dilaksanakan setiap minggu dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan secara efektif melalui metode yang kreatif dan menyenangkan.

5.2 Saran

1. Bagi Perusahaan

- a) Pemimpin di The Kayon Resort Ubud disarankan untuk melakukan analisis mendetail sebelum mengambil keputusan untuk meningkatkan efektivitas gaya kepemimpinan.
- b) Perusahaan disarankan untuk lebih terbuka terhadap ide dan gagasan yang disampaikan karyawan untuk meningkatkan motivasi mereka.
- c) Program pelatihan sebaiknya dirancang agar lebih menyenangkan dan memotivasi agar karyawan lebih bersemangat dalam

mengikuti pelatihan.

- d) Perusahaan diharapkan memberikan teguran atau sanksi bagi karyawan yang kurang disiplin untuk memperbaiki kinerja mereka.
- e) The Kayon Resort Ubud sebaiknya memberikan arahan dan bimbingan yang lebih baik kepada karyawan untuk meningkatkan kinerja dan hasil penjualan mereka.

2. Bagi Peneliti Berikutnya

Disarankan untuk peneliti berikutnya untuk menjelajahi faktor-faktor lain yang mungkin memberikan dampak kinerja pegawai selain motivasi, gaya kepemimpinan, dan pelatihan kerja. Perihal ini akan membantu menentukan langkah-langkah tambahan yang bisa diambil oleh The Kayon Resort Ubud untuk lebih menumbuhkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Konsep dan Indikator (edisi ke-2)*. Zanapa Publishing.
- Ali, F. A. (2022). THE EFFECT OF MOTIVATION AND TRAINING ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES AT THE ONE LEGIAN HOTEL. *Jurnal Mahasiswa Pariwisata dan Bisnis*, 2406-2421.
- Ananto, R., Nurrohmah, T., & Natalia, U. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Ekonomi*, 125 - 137.
- Arianindita, T. D. (2016). PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN HOTEL GRAND SAE DI SURAKARTA. *STIE Adi Unggul Bhirawa Surakarta*, 22-27.
- ARUAN, D. A. (2014). PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA. *Jurnal Ilmu Manajemen | Volume 1 Nomor 2*, 565-574.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Dewi Suryani Harahap, H. K. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Vol 2, No.1*, 69-88.
- Edison, E. A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Elvina Walsa, S. L. (2016). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PTCITRA PEMBINA PENGANGKUTAN INDUSTRIES BATAM. *Jurnal EKSEKUTIF Volume 13*, 97-111.

- Galih Candra Kusuma, M. A. (2015). PENGARUH MOTIVASI DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA (Studi pada Karyawan PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 21 No. 1*, 1-7.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariete. Dengan Program IBMSPSS 23 (Edisi 8)*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hafiz, M., Armansyah, Leindarita, B., & Sandra , E. (2023). EFEKTIFITAS PELATIHAN KERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN ADIRA DINAMIKA MULTIFINANCE TANJUNGPINANG. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 317.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Harahap, D., & Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister*.
- Hari Purnomo, D. P. (2021). PENGARUH MOTIVASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP. *Jurnal Riset Rumpun Ilmu Ekonomi*.
- Hasibuan. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, J., & Silvy, B. (2019). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *In Prosiding Seminar Nasional USM*, Vol. 2, No. 1, pp. 134-147.
- Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Angkasa.
- Hendaris Adriyanto, A. G. (2018). PENGARUH PELATIHAN, MOTIVASI DAN KOMPETENSI. (*Studi Kasus Hotel Sahid Jaya Lippo Cikarang*), 55-69.

- Indra Marjaya, F. P. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Vol 2, No.1*, 129-147.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Pratik)*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT Raja Grafindo Persada.
- Makbul, M. (2021). *METODE PENGUMPULAN DATA DAN INSTRUMEN {PENELITIAN}*. Makassar: Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.
- Mangkunegara. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya offset.
- Marajaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 133.
- Nugroho, W. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompetensi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Biro Umum Sekretariat Jenderal Kementerian Pertahanan Republik Indonesia. *Jurnal Ilmiah Manajemen Surya Pasca Scientia*, Volume 12.
- Nugroho, Wahyudi, & Faisal, A. (2023). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BIRO UMUM SEKRETARIAT JENDERAL KEMENTERIAN PERTAHANAN REPUBLIK INDONESIA. *Jurnal Ilmiah Manajemen SURYA PASCA SCIENTIA*.
- Paisal. (2019). ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Management Politeknik Negeri Sriwijaya*, 2.

- Parashakti, R. D., & Noviyanti, D. (2021). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen, dan Akuntansi*, 129.
- Praptiestrini. (2016). PENGARUH KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA, DAN DISIPLIN KERJA, TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI DINAS PARIWISATA DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN KARANGANYAR. *Jurnal Paradigma*, Vol. 14.
- Prastika, E. N. (2023). PENINGKATAN KINERJA PERUSAHAAN MELALUI PENGELOLAAN KARYAWAN YANG BERKUALITAS. *Journal of Research in Management Business and Social Science*, 1.
- Priyatno, D. (2017). *Panduan Praktis Olah Data Menggunakan SPSS*. Yogyakarta: Andi.
- R.Rudi Alhemp, S. B. (2021). Effect of Training and Motivation on Employees Performance of The Environment and Forestry Department of Riau Province. *Husnayain Business Review*, 1-9.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Saing, B. (2017). Pengaruh Mutasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Bekasi. *Jurnal Penelitian dan Karya Ilmiah*, 15.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Syafrina, N. (2017). PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SUKA FAJAR PEKANBARU. *Eko dan Bisnis (Riau Economics and Business Reviewe)*, 7.

Yuniarti, R. e. (2021). *KINERJA KARYAWAN (TINJAUAN DAN TEORI PRAKTIS)*.

BANDUNG: WIDINA BHAKTI PERSADA BANDUNG.



JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI SURABAYA