

# Pengaruh Gaya Kepemimpinan Mikromanajemen dan Motivasi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel XYZ Jakarta Pusat

Atsnaita Ardiyani<sup>1\*</sup>, Rakhmat Hadi Sucipto<sup>2</sup>, Tri Indah Annisa<sup>3</sup>

<sup>1,2</sup>Universitas Bina Sarana Informatika  
<sup>3</sup>Jl. Kramat Raya No. 98 Jakarta Pusat, Indonesia

e-mail korespondensi: [atsnaitardiyani@gmail.com](mailto:atsnaitardiyani@gmail.com)

Submit: 06-09-2025 | Revisi: 23-09-2025 | Terima : 30-09-2025 | Terbit online: 03-10-2025

**Abstrak** – Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan mikromanajemen dan motivasi karyawan terhadap kinerja karyawan Pada Hotel XYZ. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui kuesioner yang disebarakan kepada 40 responden. Data dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 30. Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik gaya kepemimpinan mikromanajemen maupun motivasi karyawan secara parsial memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, kedua variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan nilai  $R^2$  sebesar 0,207. Implikasi dari hasil penelitian ini menunjukkan pentingnya menghindari praktik mikromanajemen yang berlebihan dan memperbaiki sistem motivasi agar lebih efektif.

**Kata Kunci:** Gaya Kepemimpinan Mikromanajemen; Motivasi Karyawan; Kinerja Karyawan

**Abstract** – This study aims to determine the effect of micromanagement leadership style and employee motivation on employee performance at Hotel XYZ. The research employed a quantitative approach using a survey method with questionnaires distributed to 40 respondents. The data were analyzed using multiple linear regression with the assistance of SPSS version 27. The results indicate that both the micromanagement leadership style and employee motivation have a partially negative and significant effect on employee performance. Simultaneously, both variables significantly influence performance, with an  $R^2$  value of 0.207. The implications of this study highlight the importance of avoiding excessive micromanagement practices and improving the motivation system to be more effective.

**Keywords:** *Micromanagement Leadership Style; Employee Motivation; Employee Performance*

## 1. Pendahuluan

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penting dalam menentukan keberhasilan organisasi, khususnya dalam industri perhotelan yang sangat bergantung pada layanan sumber daya manusia. Keberhasilan suatu perusahaan sangat membutuhkan pengaruh langsung berdasarkan kualitas sumber daya manusia, sebab karyawan berperan sebagai penggerak utama yang merancang serta melaksanakan seluruh kegiatan organisasi (Darma, 2020). Dalam era kompetisi bisnis yang semakin ketat, perusahaan dituntut untuk tidak hanya mempertahankan kualitas produk dan layanan, tetapi juga mengoptimalkan kinerja sumber daya manusianya.

Dalam konteks organisasi, kinerja karyawan berkontribusi secara signifikan terhadap tercapainya tujuan institusi, baik di sektor publik maupun swasta. Proses pencapaian ini dicapai melalui kolaborasi antarindividu maupun kelompok kerja yang berorientasi pada hasil optimal. Oleh karena itu, kualitas kinerja organisasi sangat ditentukan oleh kontribusi aktif dan kompetensi anggotanya (Widiawati et al., 2024)

Gaya kepemimpinan menjadi elemen penting yang turut menentukan mutu performa tenaga kerja dalam suatu entitas organisasi. Performa karyawan dapat dimaknai sebagai derajat pencapaian hasil kinerja yang sesuai dengan tugas dan otoritas yang telah diamanahkan, serta dilaksanakan dengan berpedoman pada ketentuan hukum, norma moral, dan etika profesi yang berlaku. Evaluasi kinerja umumnya dilakukan melalui analisis perbandingan antara output yang dihasilkan dan sumber daya yang digunakan dalam periode waktu tertentu. Untuk mencapai peningkatan kinerja yang optimal, organisasi memerlukan sosok pemimpin yang tidak hanya mampu menyampaikan panduan strategis, tetapi ikut serta untuk mendorong motivasi dan menyediakan dukungan yang berkelanjutan kepada seluruh anggota tim kerja. Kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan semangat kerja, rasa aman, kepuasan, serta kualitas dan prestasi kerja karyawan. Dengan demikian, keterampilan dan kemampuan



manajerial seorang pemimpin sangat menentukan efektivitas kerja individu dan organisasi secara keseluruhan. Gaya kepemimpinan yang tepat memiliki hubungan yang erat dengan efektivitas organisasi, karena pemimpin yang mampu memotivasi dan mengarahkan timnya akan mempercepat pencapaian target organisasi (Nugraha, 2020).

Gaya kepemimpinan menjadi salah satu penentu utama dalam membentuk perilaku kerja karyawan. Salah satu gaya yang kontroversial adalah mikromanajemen, yaitu pendekatan kepemimpinan di mana atasan melakukan pengawasan secara rinci dan terus-menerus terhadap tugas bawahan. Meskipun bertujuan untuk meningkatkan akurasi dan efisiensi, gaya ini justru dapat menimbulkan dampak negatif seperti stres kerja, hilangnya rasa percaya diri, dan berkurangnya kreativitas karyawan. (Simbolon et al., 2020)

Selain itu, motivasi kerja merupakan aspek psikologis yang mendorong individu untuk bertindak dalam mencapai tujuan organisasi. Motivasi yang tinggi akan menciptakan semangat kerja, loyalitas, dan komitmen terhadap tugas. Namun sebaliknya, rendahnya motivasi dapat menurunkan produktivitas dan kinerja individu maupun tim. Dalam konteks industri perhotelan, di mana layanan langsung kepada pelanggan sangat menentukan citra dan kualitas perusahaan, maka keberadaan pemimpin yang mampu memberikan motivasi dan kebebasan kerja menjadi sangat krusial. Namun, dalam konteks tertentu seperti pengawasan terhadap karyawan baru, tugas-tugas dengan risiko tinggi, atau pekerjaan yang membutuhkan ketelitian, gaya ini dapat menghasilkan manfaat jangka pendek (Maharani, 2025).

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana gaya kepemimpinan mikromanajemen dan motivasi karyawan memengaruhi kinerja karyawan pada hotel XYZ.

## 2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua atau lebih variabel melalui data numerik dan analisis statistik. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan tujuan menganalisis pengaruh antara dua atau lebih variabel melalui data numerik dan metode statistik. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah nonprobability sampling dengan metode sampling jenuh, yaitu melibatkan seluruh karyawan sebagai responden.

Pengumpulan data dilakukan melalui observasi langsung di lapangan dan penyebaran kuesioner. Setelah kuesioner dikembalikan, jawaban responden diberi skor sesuai ketentuan, kemudian diuji validitas dan reliabilitasnya menggunakan skala Likert. Untuk memperkuat data, peneliti juga melakukan studi pustaka.

Selanjutnya, data diuji dengan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Setelah itu dilakukan pengujian hipotesis dengan uji t dan uji F, kemudian dilanjutkan dengan analisis regresi linear berganda serta perhitungan koefisien determinasi baik secara parsial maupun simultan. Pendekatan ini dianggap tepat karena memungkinkan pengukuran hubungan secara objektif dan terstruktur berdasarkan data yang diperoleh dari responden dalam bentuk angka (Yamani, 2023).

Desain penelitian yang digunakan bersifat asosiatif, yakni untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antara variabel bebas (gaya kepemimpinan mikromanajemen dan motivasi karyawan) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Desain ini mencakup perencanaan sistematis yang meliputi pengaturan variabel penelitian, penentuan responden, teknik pengumpulan data, serta prosedur analisis yang akan digunakan untuk menguji hipotesis (Nengsih, 2020).

Metode kuantitatif dalam penelitian ini menekankan pada pengumpulan data berbasis kuesioner dengan skala Likert yang hasilnya akan dianalisis menggunakan teknik statistik inferensial, yaitu regresi linier berganda. Melalui pendekatan ini, penelitian dapat menguji secara empiris dan objektif pengaruh masing-masing variabel secara parsial maupun simultan (Okocha & Abadi, 2024). Menurut (Machali, 2021) sampel jenuh adalah teknik yang digunakan ketika seluruh populasi digunakan sebagai sampel, terutama jika jumlahnya terbatas. Dalam konteks penelitian ini, karena populasi hanya berjumlah 40 karyawan di Hotel XYZ, peneliti menggunakan teknik sampel jenuh untuk menjadikan seluruh populasi sebagai responden.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik total sampling untuk mengumpulkan data, dengan penyebaran kuisoner kepada 40 karyawan Hotel XYZ dimana semua populasi dijadikan sebagai responden mengingat jumlah responden yang relatif sedikit. Metode ini dipilih karena dinilai akurat dan sesuai dengan tujuan penelitian (Fitriana et al., 2024). Teknik sampel jenuh (total sampling) menjadi pendekatan yang relevan. Teknik ini melibatkan seluruh anggota populasi sebagai sampel penelitian, sehingga tidak diperlukan proses seleksi atau randomisasi (Andriyani et al., 2024). Penelitian ini mengkaji tiga variabel utama, Gaya Kepemimpinan Mikromanajemen ( $X_1$ ) merupakan pola kepemimpinan yang ditandai dengan pengawasan ketat, keterlibatan berlebih dalam pekerjaan bawahan, serta minimnya pelimpahan wewenang. Model ini cenderung mengurangi otonomi dan kreativitas karyawan. Menurut (Andriyani et al., 2024), mikromanajemen membatasi partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan dan berdampak negatif terhadap keterlibatan serta kepuasan kerja. Motivasi Karyawan ( $X_2$ ) menggambarkan dorongan internal dan eksternal yang memengaruhi semangat kerja individu dalam mencapai tujuan organisasi. Motivasi mencakup aspek psikologis seperti pengakuan dan pencapaian, serta aspek ekstrinsik seperti kompensasi. (Habibullah & Nurnida, 2017) menekankan bahwa motivasi

tinggi berkontribusi positif terhadap produktivitas dan keterikatan emosional karyawan pada pekerjaan. Kinerja Karyawan (Y) mengacu pada pencapaian hasil kerja yang dapat dievaluasi berdasarkan indikator tertentu seperti kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, dan tanggung jawab. Menurut (Daulay et al., 2019), kinerja dipengaruhi oleh kompetensi, motivasi, dan hubungan kerja dengan atasan, serta perlu diukur secara objektif dan terstandar. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain survei dengan teknik pengambilan sampel *purposive sampling* sebanyak 40 responden. Instrumen pengumpulan data berupa kuesioner skala Likert. Data dianalisis menggunakan uji validitas, reliabilitas, regresi linier berganda, uji t, uji F, serta koefisien determinasi ( $R^2$ ).

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 3.1 Uji Kualitas Data

##### 1. Uji Validitas

Hasil uji t menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan mikromanajemen berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan ( $t = |-2,415|$ , sig. = 0,021), dan motivasi karyawan juga berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja ( $t = |-2,224|$ , sig. = 0,032). Hasil uji F menunjukkan bahwa kedua variabel secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ( $F = 4,833$ , sig. = 0,014). Nilai  $R^2$  sebesar 0,207 menunjukkan bahwa kedua variabel menjelaskan 20,7% variansi kinerja karyawan.

Tabel 1. Uji Validitas

Indikator	$R_{tabel}$	$R_{hitung}$	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Mikromanajemen ( $X_1$ )			
X1_1	0,687	0,312	Valid
X1_2	0,633	0,312	Valid
X1_3	0,520	0,312	Valid
X1_4	0,667	0,312	Valid
X1_5	0,574	0,312	Valid
X1_6	0,471	0,312	Valid
X1_7	0,471	0,312	Valid
Motivasi Karyawan ( $X_2$ )			
X2_1	0,490	0,312	Valid
X2_2	0,646	0,312	Valid
X2_3	0,674	0,312	Valid
X2_4	0,503	0,312	Valid
X2_5	0,675	0,312	Valid
X2_6	0,499	0,312	Valid
Kinerja Karyawan (Y)			
Y_1	0,610	0,312	Valid
Y_2	0,548	0,312	Valid
Y_3	0,606	0,312	Valid
Y_4	0,750	0,312	Valid
Y_5	0,681	0,312	Valid
Y_6	0,333	0,312	Valid

Sumber: Data diolah SPSS 27.0 (2025)

Dari tabel 1, dapat diartikan hasil perhitungan keseluruhan pada semua  $R_{hitung} > R_{tabel}$  nilai signifikan alfa ( $\alpha$ ) = 0,05 sudah menjadi sebuah aturan umum sehingga dapat dikatakan profitabilitas keduanya sebesar 5%. Adapun hasil penelitian dapat dinyatakan signifikan ketika pengukuran menggunakan rumus  $R_{tabel}$   $df = (n-2)$  dalam hal ini  $df = 40 - 2 = 38$  dan  $\alpha = 5\%$ , maka dapat disimpulkan nilai signifikannya  $> 0,05$  sebesar 0,312. Maka dari itu semua pernyataan dalam variabel Gaya Kepemimpinan Mikromanajemen ( $X_1$ ), Motivasi Karyawan ( $X_2$ ) dan Kinerja Karyawan (Y) adalah Valid.

##### 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan proses untuk menilai sejauh mana suatu instrumen pengukuran dapat menghasilkan data yang konsisten apabila digunakan berulang kali dalam kondisi yang serupa. Salah satu metode yang paling sering digunakan adalah koefisien Cronbach's Alpha, yang digunakan untuk mengukur konsistensi internal dari butir-butir pertanyaan dalam satu konstruk atau variabel (Sugiyono, 2022). Suatu instrumen dikatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha  $> 0,60$ , yang menunjukkan bahwa alat ukur memiliki tingkat keandalan yang memadai (Ghozali, 2018).

Tabel 2 Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Reliabilitas	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Mikromanajemen (X <sub>1</sub> )	0,667	0,60	Reliabel
Motivasi Karyawan (X <sub>2</sub> )	0,608	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,637	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah SPSS 27.0 (2025)

Nilai Cronbach's Alpha untuk variabel Gaya Kepemimpinan Mikromanajemen (X<sub>1</sub>) adalah sebesar 0,667, untuk variabel Motivasi Karyawan (X<sub>2</sub>) sebesar 0,608, dan untuk variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,637. Mengacu pada batas minimum reliabilitas yang disarankan, yaitu nilai Cronbach's Alpha > 0,60, maka seluruh variabel dalam penelitian ini dapat dinyatakan memiliki tingkat reliabilitas yang memadai. Dengan demikian, instrumen yang digunakan untuk mengukur ketiga variabel tersebut dianggap reliabel dan konsisten dalam mengukur konstruk yang dimaksud.

### 3.2 Uji Asumsi Klasik

#### 1. Uji Normalitas

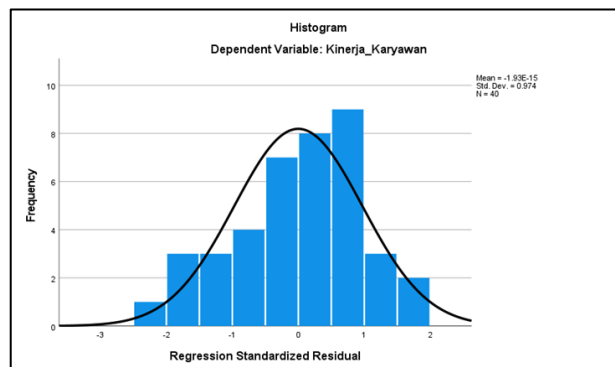
Uji normalitas merupakan tahapan esensial dalam analisis statistik yang berfungsi untuk mengevaluasi apakah distribusi data dalam suatu penelitian mengikuti pola distribusi normal. Berikut beberapa uji yang dilakukan:

Tabel 3. Uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			Unstandardized Residual
N			40
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean		0,0000000
	Std. Deviation		1,38125661
Most Extreme Differences	Absolute		0,112
	Positive		0,051
	Negative		-0,112
Test Statistic			0,112
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>			.200 <sup>d</sup>
Monte Carlo Sig. (2-tailed) <sup>e</sup>			0,227
	99% Confidence Interval	Lower Bound	0,216
		Upper Bound	0,238

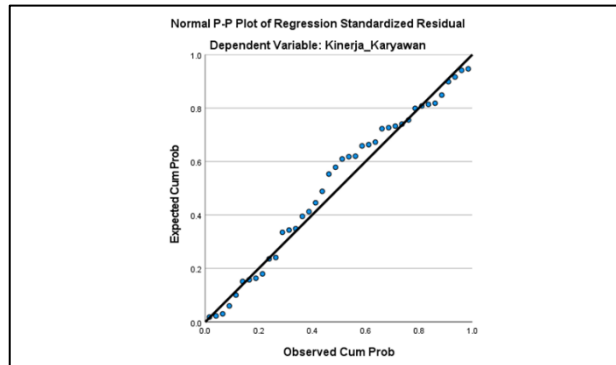
Sumber: Data diolah SPSS 27.0 (2025)

Dari tabel 3, menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) dari uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov adalah sebesar 0,200. Nilai ini melebihi ambang batas signifikansi 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa distribusi data residual bersifat normal (Putra & Hartati, 2021).



Gambar 1. Grafik Histogram

Pendekatan visual juga dilakukan melalui grafik histogram yang memperlihatkan bentuk kurva menyerupai lonceng (bell-shaped curve), Pola distribusi semacam ini mengindikasikan bahwa data residual memiliki distribusi normal atau mendekati normal.



Gambar 2. Grafik Probability Plot (P-P Plot)

Pada gambar 2, menunjukkan hasil uji normalitas melalui grafik Probability Plot (P-P Plot), terlihat bahwa titik-titik residual menyebar mengikuti pola garis diagonal atau mendekati garis lurus. Sebaran tersebut mengindikasikan bahwa data residual memiliki distribusi yang mendekati normal, karena dalam kondisi normalitas, nilai-nilai observasi akan mengikuti garis diagonal sebagai representasi dari distribusi teoritis (Putra & Hartati, 2021)

## 2. Uji Multikolinearitas

Hasil Uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Gaya Kepemimpinan	0,987	1,014
Mikromanajemen		
Motivasi Karyawan	0,987	1,014

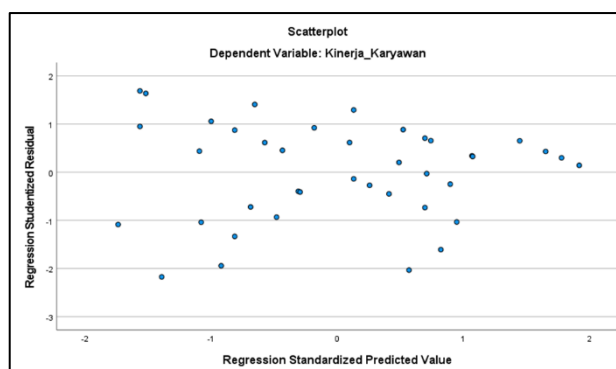
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah SPSS 27.0 (2025)

Variabel Gaya Kepemimpinan Mikromanajemen (X1) dan Motivasi Karyawan (X2) masing-masing memiliki nilai Tolerance sebesar  $0,987 > 0,10$ , serta nilai Variance Inflation Factor (VIF) sebesar  $1,014 < 10,0$ . Nilai-nilai ini mengindikasikan bahwa tidak terdapat indikasi gejala multikolinearitas antara variabel independen dalam model regresi yang digunakan.

## 3. Uji Heteroskedastisitas

Hasil Uji Heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:



Gambar 3. Grafik Scatterplot

Grafik scatterplot menunjukkan sebaran titik yang tersebar secara acak, baik di atas maupun di bawah garis nol pada sumbu Y. Pola penyebaran tersebut tidak membentuk suatu pola tertentu, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat indikasi heteroskedastisitas dalam model regresi yang digunakan.

Tabel 5. Uji Spearman Rho  
Correlations

			Gaya Kepemimpinan Mikromanajemen	Motivasi Karyawan	Unstandardized Residual
Spearman's rho	Gaya Kepemimpinan Mikromanajemen	Correlation	1,000	-0,046	-0,007
		Coefficient			
		Sig. (2-tailed)		0,776	0,966
	Motivasi Karyawan	N	40	40	40
		Correlation	-0,046	1,000	0,083
		Coefficient			
		Sig. (2-tailed)	0,776		0,610
	Unstandardized Residual	N	40	40	40
		Correlation	-0,007	0,083	1,000
		Coefficient			
		Sig. (2-tailed)	0,966	0,610	
		N	40	40	40

Sumber: Data diolah SPSS 27.0 (2025)

Pada tabel 5, Variabel Gaya Kepemimpinan Mikromanajemen (X1) memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,966, sedangkan variabel Motivasi Karyawan (X2) menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,610. Kedua nilai tersebut berada di atas ambang batas 0,05, yang mengindikasikan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara variabel independen dengan residual.

### 3.3 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda diterapkan untuk mengevaluasi sejauh mana pengaruh variabel bebas, yaitu gaya kepemimpinan mikromanajemen dan motivasi karyawan, terhadap variabel terikat, yakni kinerja karyawan. Dengan persamaan  $Y = a - b_1X_1 - b_2X_2 - e$  untuk menguji hipotesis dan diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 6. Analisis Regresi Berganda  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	29,066	3,271		8,887	0,000
Gaya Kepemimpinan Mikromanajemen	-0,249	0,103	-0,356	-2,415	0,021
Motivasi Karyawan	-0,296	0,133	-0,328	-2,224	0,032

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah SPSS 27.0 (2025)

Berdasarkan tabel 6, diperoleh hasil dengan persamaan :  $Y = 29,066 - 0,249 X_1 - 0,296 X_2$ .

1.  $a = 29,066$ , Nilai konstanta mengindikasikan bahwa kinerja pegawai sudah berada pada tingkat positif meskipun belum dipengaruhi oleh faktor gaya kepemimpinan mikromanajemen dan motivasi karyawan.
2.  $b_1 = -0,249$ , Koefisien variabel gaya kepemimpinan mikromanajemen mengalami kenaikan sebesar satu-satuan, maka kinerja karyawan menurun sebesar  $|-0,249|$  dengan asumsi hal-hal lain konstan.
3.  $b_2 = -0,296$ , Koefisien variabel motivasi karyawan mengalami kenaikan sebesar satu-satuan, maka kinerja karyawan menurun  $|-0,296|$  dengan asumsi beban motivasi yang bersifat tekanan atau paksaan.

### 3.4 Uji Hipotesis

#### 1. Uji T (Parsial)

Uji T parsial dalam analisis regresi digunakan untuk mengevaluasi signifikansi pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara terpisah. Dengan ketentuan jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan nilai sig.  $< 0,05$ . Dengan nilai  $t_{tabel}$  ditentukan dari derajat kebebasan (df), dengan total sampel sebanyak 40, maka diperoleh  $df = 38$ , sehingga  $t_{tabel}$  sebesar 2,026.

Tabel 7. Hasil Uji T  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	29,066	3,271		8,887	0,000
Gaya Kepemimpinan Mikromanajemen	-0,249	0,103	-0,356	-2,415	0,021
Motivasi Karyawan	-0,296	0,133	-0,328	-2,224	0,032

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah SPSS 27.0 (2025)

Dengan hasil:

- Dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan mikromanajemen (X1) berpengaruh negatif secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y). Dapat disimpulkan bahwa H0-1 ditolak dan H1 diterima dengan tersebut diperoleh nilai koefisien regresi sebesar  $|-0,249|$  dengan nilai thitung  $|-2,415| > 2,026$  dengan sig.  $0,021 < 0,05$ . Dengan artian H<sub>1</sub> diterima.
- Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi karyawan (X2) berpengaruh negatif secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y). Dapat disimpulkan bahwa H0-2 ditolak dan H2 diterima dengan diperoleh nilai koefisien regresi sebesar  $|-0,296|$  dengan nilai thitung  $|-2,224| > 2,026$  dengan sig.  $0,032 < 0,05$ . Dengan artian H<sub>2</sub> diterima.

## 2. Uji F (Simultan)

Pada uji F, menguji pengaruh secara simultan atau bersama-sama variabel dependen dengan independen, dengan syarat  $f_{hitung} > f_{tabel}$  dengan sig.  $< 0,05$ . dengan sampel sejumlah 40 responden. Dari hasil perhitungan  $df = n - k$ ,  $df = 40 - 2 = 38$ . Dengan hasil  $f_{hitung}$  3,24.

Tabel 8. Hasil Uji F  
ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	76,205	2	38,103	4,833	.014 <sup>b</sup>
Residual	291,695	37	7,884		
Total	367,900	39			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi Karyawan, Gaya Kepemimpinan Mikromanajemen

Sumber: Data diolah SPSS 27.0 (2025)

Diperoleh nilai  $f_{hitung}$  sebesar 4,833 yang lebih besar dari  $f_{tabel}$  sebesar 3,24, serta tingkat signifikansi sebesar 0,014 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Mikromanajemen (X1) dan Motivasi Karyawan (X2) secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen, yaitu Kinerja Karyawan (Y). Dengan artian H<sub>3</sub> diterima.

## 3. Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Tabel 9. Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)  
Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.455 <sup>a</sup>	0,207	0,164	2,808

a. Predictors: (Constant), Motivasi Karyawan, Gaya Kepemimpinan Mikromanajemen

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah SPSS 27.0 (2025)

Berdasarkan penelitian yang dilakukan diperoleh nilai koefisien determinasi (R-Square) sebesar 0,207. Angka ini mengindikasikan bahwa sebesar 20,7% variabilitas pada kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan mikromanajemen dan motivasi karyawan.

#### 4. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian terdapat pengaruh gaya kepemimpinan mikromanajemen dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Hotel XYZ. Berdasarkan hasil analisis data kuantitatif terhadap 40 responden, diperoleh beberapa kesimpulan, Secara simultan, gaya kepemimpinan mikromanajemen dan motivasi kerja bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan arah hubungan yang negatif. Hasil ini diperoleh dari nilai  $F_{hitung}$  sebesar  $4,833 > F_{tabel}$  3,24 dan nilai signifikansi  $0,014 < 0,05$ . Artinya, kedua variabel bebas secara bersama-sama menjelaskan variasi terhadap variabel terikat, namun penerapan keduanya yang tidak tepat justru berdampak pada penurunan kinerja karyawan. Temuan ini memperkuat pemahaman bahwa peningkatan gaya kepemimpinan yang terlalu mengontrol atau mengawasi secara berlebihan justru dapat menghambat performa kerja karyawan. Hal ini sejalan dengan Teori X yang dikemukakan oleh (McGregor, 2006), di mana manajer yang mengasumsikan bahwa karyawan bersifat pasif dan perlu diawasi secara ketat cenderung menggunakan pendekatan kontrol yang kaku. Pendekatan semacam ini berpotensi mengikis motivasi intrinsik, mengurangi rasa percaya, serta membatasi kreativitas dan inisiatif individu, sehingga berdampak negatif terhadap kinerja karyawan secara keseluruhan (Robbins et al., 2019).

#### Referensi

- Andriyani, Y., Wulandari, J., Saptiani, F., & Rifa'i, A. (2024). Gaya Kepemimpinan Mikromanajemen dan Kinerja Karyawan Generasi Z di Indonesia. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 13(2), 59–72. <https://doi.org/10.14710/jab.v13i2.64207>
- Daulay, R., Kurnia, E., & Maulana, I. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah di Kota Medan. 1(1), 209–218. <https://doi.org/10.30596/snk.v1i1.3612>
- Fitriana, D., Ciptanila Yuni K, K., & Sopingi, I. (2024). Pengaruh Dana Pihak Ketiga Dan Financing To Deposit Ratio Terhadap Profitability Bank Syariah. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Perbankan (Journal of Economics, Management and Banking)*, 10(1), 31–38. <https://doi.org/10.35384/jemp.v10i1.485>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25* (9th Ed.). Badan Penerbit Universita Diponogoro.
- Habibullah, M., & Nurnida, I. (2017). *Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Karyawan (studi pada Kantor PT. Datalink Solution Jakarta)*. Universitas Telkom.
- Machali, I. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif: Panduan Praktis Merencanakan, Melaksanakan dan Analisis dalam Penelitian Kuantitatif* (3th Ed.). Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri (UIN) Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Maharani, L. (2025). Analisis Disiplin Kerja pada Pekerja Generasi Z. 2(2), 2911–2924.
- McGregor, D. (2006). *The Human Side of Enterprise* (J. Cutcher-Gershenfeld (ed.); Annotated Edition). The McGraw-Hill Companies.
- Nengsih, W. W. P. Y. S. R. (2020). *Procuratio : Jurnal Ilmiah Manajemen The Influence Of Organizational Culture On Performance Human Resources*. 8(3).
- Nugraha, M. E. S. (2020). Pengaruh Kinerja Pegawai Terhadap Efektivitas Organisasi Pada Kantor Kecamatan Dusun Selatan Kabupaten barito selatan. *Restorica: Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara Dan Ilmu Komunikasi*, 6(2), 82–90. <https://doi.org/10.33084/restorica.v6i2.1781>
- Okocha, B., & Abadi, M. D. (2024). *Impact of Micromanagement on Organizational Commitment Through Mediating Role of Job Stress , Moderating Effect of Hostile Attribution Bias*. September.
- Putra, I., & Hartati, S. (2021). Analisis normalitas data dalam regresi linear berganda menggunakan pendekatan Kolmogorov-Smirnov. *Jurnal Ilmu Statistika dan Komputasi*, 12, No.1. <https://doi.org/https://doi.org/10.31227/osf.io/statkom2021>
- Robbins, S., Judge, T., & Judge, T. (2019). *Organizational Behavior* (18th Ed.). Pearson Education.
- Simbolon, A. S., Robiansyah, A., Masakazu, K., & Suryani, N. (2020). *The Analysis of Leadership Style and Motivation Toward Performance of Employees*. 143(Isbest 2019), 1–4. <https://doi.org/10.2991/aebmr.k.200522.001>
- Widiawati, H., Hamdi, N., & Hadi, K. (2024). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan PT . Permodalan Nasional Madani Di Kecamatan Sekotong. *Kredibel*, 2(2), 63–70.
- Yamani, A. arif. (2023). *Karyawan Di Komunitas Marimengabdi*. 1(8), 94–99.