



Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Loyalitas Kerja di Trans Luxury Hotel

Richard^{1*}, Rendy Sarudin¹

¹ Program Studi Hospitality dan Pariwisata, Universitas Bunda Mulia, Indonesia

Corresponding author email: rwong684@gmail.com

Article Info

Article history:

Received June 17, 2024

Approved September 06, 2024

Keywords:

Leadership Style, Motivation, Work Loyalty

ABSTRACT

This research aims to analyze the influence of leadership style and motivation on work loyalty at Trans Luxury Hotel Bandung. Through a quantitative approach, research data was collected to identify the relationship between the leadership style applied in hotels and the level of employee motivation and their level of work loyalty. Statistical analysis methods are used to interpret findings and measure the impact of independent variables on dependent variables and used SPSS. Based on the results of the T test, it can be seen that the sig value is $0.001 < 0.05$ for the two research independent variables, so H_0 is rejected and it can be concluded that leadership style has an effect on work loyalty and work motivation has an effect on work loyalty. The results of the multiple regression equation are as follows $Y = -113.778 + 0.647 X_1 + 0.638 X_2$. The Adjusted R Square coefficient value is 0.846 or 84.6% and it can be concluded that the influence of the leadership style and work motivation variables on work loyalty is 84.6% and the remaining 15.4% is influenced by other factors not examined by researchers.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap loyalitas kerja di Trans Luxury Hotel Bandung. Melalui pendekatan kuantitatif, data penelitian dikumpulkan untuk mengidentifikasi hubungan antara gaya kepemimpinan yang diterapkan di hotel dan tingkat motivasi karyawan dengan tingkat loyalitas kerja mereka. Metode analisis statistik digunakan untuk menginterpretasi temuan dan mengukur dampak variabel independen terhadap variabel dependen dan menggunakan SPSS. Berdasarkan hasil uji T dapat diketahui bahwa nilai sig $0.001 < 0.05$ untuk kedua variabel bebas riset maka H_0 ditolak dan dapat ditarik simpulan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap loyalitas kerja dan motivasi kerja berpengaruh pada loyalitas kerja. Hasil persamaan regresi berganda adalah sebagai berikut $Y = -113,778 + 0,647 X_1 + 0,638 X_2$. Nilai koefisien *Adjusted R Square* sebesar 0,846 atau 84,6% dan dapat disimpulkan bahwa besarnya pengaruh variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap loyalitas kerja adalah sebesar 84,6% dan sisanya sebesar 15,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

Copyright © 2024, The Author(s).

This is an open access article under the CC-BY-SA license



How to cite: Wong, R., Rendy Sarudin, R. (2024) Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Loyalitas Kerja di Trans Luxury Hotel. *Jurnal Ilmiah Global Education*, 5(3), 1963–1975. <https://doi.org/10.55681/jige.v5i3.2987>

PENDAHULUAN

Industri perhotelan, terutama di segmen kelas mewah, merujuk pada arena di mana keberhasilan operasional tidak hanya tergantung pada kualitas layanan, tetapi juga pada keikutsertaan dan loyalitas karyawan, dimana hal terkait perlu ditekankan dan diperhatikan oleh manajemen hotel. Trans Luxury Hotel Bandung, sebagai satu dari perwakilan hotel mewah di Indonesia, berada di tengah tekanan untuk tidak hanya mempertahankan standar pelayanan tinggi tetapi juga untuk memastikan kepuasan dan loyalitas karyawan, adapun dimana hal terkait diharapkan bisa memberikan korelasi positif bagi kelancaran kegiatan operasional usaha dan kelangsungan bisnis dengan berkelanjutan baik dengan jangka pendek dan atau jangka panjang.

Tabel Persentase Tingkat Hunian Kamar Hotel Berbintang

Akhir Periode	Persentase Tingkat Penghunian Kamar Hotel Menurut Jenis Hotel Bulan		
	Hotel Berbintang		
	2020	2021	2022
Januari	51.37	41.10	52.26
Pebruari	54.28	41.50	46.05
Maret	36.93	45.10	52.70
April	19.84	46.60	45.83
Mei	24.32	45.20	51.79
Juni	26.47	51.90	54.32
Juli	41.03	31.70	54.49
Agustus	36.18	30.80	54.75
September	38.96	42.60	54.03
Oktober	44.33	50.60	56.54
November	45.63	53.30	60.81
Desember	45.40	58.80	59.63

Sumber: Badan Pusat Statistik BPS Tahun 2020

Mengacu pada tabel yang disajikan terkait perihal tingkat hunian hotel berbintang di Indonesia bisa diketahui selama tiga tahun terakhir sejak tahun 2020 hingga tahun 2022 sudah mengalami peningkatan tingkat hunian yang mana tentunya berkorelasi positif pada kualitas layanan, tetapi juga pada keikutsertaan dan loyalitas karyawan yang mana akan mendukung pencapaian tingkat hunian dengan berkelanjutan, di samping tahun 2020 dan 2021 masih terdapat pandemi Covid-19 yang mempengaruhi tingkat hunian hotel berbintang dengan signifikan.

Melihat meningkatnya Tingkat hunian kamar di Kawasan Bandung Jawa barat menunjukkan jika potensi dari industri perhotelan yang berkembang. Berkembangnya industri perhotelan membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas baik dari sisi pendidikan serta pengalaman. Guna mengatur sumber daya manusia dalam mencapai tujuan Perusahaan seperti *guest experience* yang baik atau pelayanan yang sempurna dan jauh dari keluhan negatif maka Perusahaan membutuhkan seseorang untuk mengatur serta mempengaruhi yang disebut pemimpin. Pemimpin harus memiliki gaya kepemimpinan yang baik serta cocok dengan tipe karyawan maka dari itu sangatlah penting untuk mengimplementasikan gaya kepemimpinan.

Mengacu pada Hasibuan (2014), gaya kepemimpinan ialah kemampuan seorang individu untuk mempengaruhi orang lain, khususnya bawahannya, sedemikian rupa sehingga meskipun ada perbedaan pendapat pribadi dengan pemimpin, bawahannya tetap bersedia menjalankan instruksi yang disediakan. Kepemimpinan melibatkan penggunaan pengaruh, sehingga setiap

interaksi interpersonal bisa dilihat sebagai usaha dalam memimpin pengikut dengan komunikasi langsung atau tidak langsung guna menggapai suatu tujuan. Selanjutnya gaya kepemimpinan Menurut Rivai (2014), gaya kepemimpinan ialah serangkaian karakteristik yang dimanfaatkan pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya dalam menggapai tujuan organisasi. Dengan kata lain, gaya kepemimpinan mencerminkan pola perilaku dan strategi yang digemari kapasitas seorang individu untuk memberikan dampak pada orang lain. bisa ditarik kesimpulan jika mempunyai gaya kepemimpinan ialah hal yang penting yang dipunyai oleh individual atau pemimpin.

Seperti yang kita ketahui ada beragam teori gaya kepemimpinan seperti teori kepemimpinan trait, teori kepemimpinan perilaku, teori kepemimpinan kontingensi, dan teori kepemimpinan karismatik, serta tiga gaya kepemimpinan yang sangat sering ditemui seperti gaya kepemimpinan *autocratic*, *democratic* dan partisipatif. *Autocratic* ialah pemimpin yang sangat otoriter dan semua keputusan ada ditangan pemimpin. *Democratic* ialah pemimpin yang selalu melibatkan karyawan dalam setiap pengambilan keputusan sedangkan partisipatif ialah tipe gaya kepemimpinan yang hanya mementingkan hasil dari karyawan dan cenderung membebaskan karyawan. Fenomena yang terjadi di Hotel Trans Luxury Bandung ialah pemimpin sangat *autocratic* serta sangat terpusat dalam setiap pengambilan keputusan dan tidak melibatkan karyawan dimana karyawan tidak memiliki kekuatan atau suara berpendapat dalam suatu masalah hal terkait memicu ketidaknyamanan bagi karyawan dan membuat karyawan kurang menghormati pemimpin karena karyawan tidak disediakan platform untuk mengemukakan pendapatnya. Hal terkait selaras sejalan dengan penelitian yang lakukan oleh Sutopo (2023) dengan judul riset “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Motivasi Kerja, Dan Pemberian Kompensasi Terhadap Upaya Meningkatkan Loyalitas Kerja Pegawai Studi Pada Dinas Pariwisata Daerah Istimewa Yogyakarta” menjelaskan jika gaya kepemimpinan yang demokratis bisa mempengaruhi kinerja karyawan.

Adapun selanjutnya penting untuk dipahami jika variabel gaya kepemimpinan, sebagai elemen kunci dalam mencapai tujuan organisasi, bisa membentuk budaya perusahaan dan membawa dampak signifikan pada motivasi dan keikutsertaan karyawan. Sebaliknya, motivasi yang kuat di kalangan karyawan sering kali menjadi pendorong utama loyalitas terhadap organisasi. Oleh karena itu, pemahaman mendalam tentang bagaimana gaya kepemimpinan dan motivasi saling berinteraksi untuk memengaruhi loyalitas kerja menjadi penting untuk mencapai keberlanjutan dan keberhasilan jangka panjang dalam industri ini.

Satu dari departemen di bisnis hotel ialah departemen Front Office yang berhubungan langsung dengan tamu hotel, dimana departemen terkait sangat berperan penting dalam menjaga kualitas layanan yang disediakan oleh hotel kepada para tamu hotel. Karyawan yang bekerja di departemen Front Office sebaiknya memahami peran penting tugas dan tanggung jawab mereka dalam mengamankan dan mempertahankan kualitas layanan kepada para tamu hotel dengan berkesinambungan dalam jangka panjang.

Adapun masalah pada hotel Trans Luxury Hotel Bandung, perihal gaya kepemimpinan ialah hal yang sangat berguna bagi kelangsungan kegiatan operasional dan kesinambungan bisnis hotel pada jangka panjang. Gaya kepemimpinan yang sesuai dengan budaya dan lingkungan kerja yang ada di hotel akan mendukung kelancaran kegiatan operasional dimana para manajemen dan senior di hotel Trans Luxury Hotel Bandung perlu memahami akan pentingnya gaya kepemimpinan dalam menjalankan kegiatan operasional usaha dan menciptakan loyalitas kerja bagi semua karyawan hotel Trans Luxury Bandung.

Pihak manajemen dan senior dari hotel Trans Luxury Hotel Bandung harus memahami pentingnya permasalahan motivasi kerja yang berkorelasi erat dengan penciptaan Gaya Kepemimpinan. Terry Mitchell dalam Kiki Cahaya (2015) menyatakan, motivasi kerja ialah proses psikologis yang memicu, mengarahkan, dan mempertahankan tindakan untuk mencapai tujuan. Definisi terkait menekankan jika motivasi kerja berhubungan erat dengan usaha yang diselenggarakan seseorang dalam pekerjaannya. Fenomena yang terjadi di Karyawan Front Office The Trans Luxury ada beberapa masalah seperti sikap disiplin yang kurang seperti datang tidak tepat waktu, target pekerjaan yang tidak selesai contohnya setiap bulan karyawan diminta untuk melakukan *guest engagement* dengan mendorong tamu untuk mereview online di *Tripadvisor.com* setiap karyawan harus mendapat review yang baik dan jika tidak mendapatkan review maka karyawan tersebut akan di tinjau kinerjanya. Hal terkait selaras dengan penelitian yang diselenggarakan Sutrisno dalam Arief Yusuf Hamali (2018), Motivasi ialah elemen yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, sering kali dinilai sebagai penggerak tindakan. Semua aktivitas individu didorong oleh faktor kebutuhan dan keinginan yang berbeda-beda, dipengaruhi oleh proses mental dan pembentukan persepsi terhadap lingkungan sekitarnya. Sedangkan pendapat lain menjelaskan variabel motivasi kerja bisa berpengaruh pada loyalitas kerja karyawan dan berhubungan positif Kasmiruddin (2019).

Loyalitas kerja merujuk pada perasaan kesetiaan atau tanggung jawab yang kuat dari karyawan terhadap perusahaan yang merujuk pada penghargaan atas apresiasi yang disediakan perusahaan untuk karyawan. Menurut Meyer dan Herscovits dalam Indra Suyoto 2019 menyatakan jika Loyalitas merujuk pada keadaan psikologis yang mengikat baik karyawan maupun perusahaan. Keadaan terkait membuat karyawan merasa sebagai bagian integral dari perusahaan. Menurut Hasibuan (2021), loyalitas menjadi faktor penting dalam penilaian karyawan, mencakup loyalitas terhadap pekerjaan, posisi, dan perusahaan itu sendiri. Kesediaan karyawan untuk membela perusahaan, baik di dalam atau di luar lingkungan kerja, dari tindakan ceroboh merujuk pada indikator dari dedikasinya. Loyalitas bisa dijabarkan menjadi pengabdian akan suatu hal, mencakup komitmen emosional seperti pikiran, perhatian, dan komitmen fisik.

Loyalitas karyawan penting sekali untuk keberhasilan organisasi sebab berpengaruh pada ke semua kinerja. Pada titik ini, peran dan tanggung jawab pemimpin menjadi sangat penting. Sikap, pilihan, dan tindakan seorang pemimpin mempengaruhi situasi dan bisa menjadi teladan untuk karyawan, menginspirasi mereka dalam melakukan hal positif dan berpartisipasi pada kegiatan kerja yang produktif. Sebagai hasilnya, semangat, kepuasan, dan loyalitas kerja karyawan terdorong. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan seseorang dan dampaknya memiliki peran yang signifikan dalam menentukan apakah loyalitas karyawan meningkat atau menurun. Dengan demikian, bisa disimpulkan jika komunikasi yang efektif sangat dibutuhkan oleh suatu perusahaan dalam konteks ini.

Riset terkait mengacu pada riset terdahulu yang diselenggarakan oleh Aban dan Kasmiruddin (2019) yang meneliti perihal gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan pada Hotel Mutiara Merdeka dan hasil riset mereka menemukan jika kedua variabel tersebut mempengaruhi dengan signifikan atas loyalitas karyawan. Lebih lanjut Muhammad dan Nurcholis. (2023) serta Maulina (2023) juga memberikan hasil yang serupa pada risetnya dimana variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh pada loyalitas karyawan.

Dalam konteks yang dinamis ini, Trans Luxury Hotel Bandung menonjol sebagai lokasi penelitian yang sangat relevan. Keberagaman peran dan tanggung jawab karyawan, mulai dari

staf layanan hingga manajemen tingkat atas, menciptakan dinamika organisasi yang kompleks. Penelitian yang dijalankan mempertimbangkan adanya variabilitas terkait dan berusaha untuk mengeksplorasi bagaimana gaya kepemimpinan dan motivasi masing-masing tingkatan bisa memengaruhi loyalitas kerja yang mungkin bervariasi di antara kelompok tersebut.

Dengan demikian, penelitian yang dijalankan tidak hanya berfungsi sebagai kontribusi praktis untuk manajemen Trans Luxury Hotel Bandung, tetapi juga sebagai sumber wawasan yang berharga bagi industri perhotelan dengan kesemuanya. Penemuan yang dihasilkan dari penelitian yang dijalankan dikehendaki mampu menyediakan panduan strategis untuk pengembangan peraturan sumber daya manusia dan praktik manajemen yang lebih baik dalam mendukung pertumbuhan berkelanjutan dan daya saing di pasar yang kompetitif ini. Mengacu pada penjelasan latar belakang yang disajikan, penulis berusaha memfokuskan riset terkait dengan mengambil judul riset yakni **“Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Loyalitas Kerja di Trans Luxury Hotel Bandung”**.

Urgensi penelitian yang dijalankan ialah untuk memberikan pemahaman untuk manajemen Trans Luxury Hotel mengenai pentingnya tipe gaya kepemimpinan diterapkan dalam suatu organisasi serta faktor motivasi kinerja karyawan dan loyalitas karyawan. Disisi lain penelitian yang dijalankan bisa berfungsi sebagai bahan ajar untuk mahasiswa mahasiswi-pariwisata yang mendalami mengenai manajemen SDM pariwisata dan yang terakhir ialah untuk pemerintah dalam memahami sistem ketenagakerjaan yang berfokus pada pemberdayaan karyawan. Rumusan masalah yang dikaji dalam riset terkait ialah bagaimanakah Tipe Gaya kepemimpinan yang tepat dan berpengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan di Trans Luxury Hotel Bandung Front Office Department?, bagaimanakah pengaruh Motivasi kerja Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan di Trans Luxury Hotel Bandung Front Office Department?, dan bagaimana pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap loyalitas kerja di Front Office Department?. Adapun tujuan riset ini ialah menganalisa pengaruh gaya kepemimpinan terhadap loyalitas kerja karyawan di Trans Luxury Hotel Bandung Front Office Department, menganalisa pengaruh motivasi kerja terhadap loyalitas kerja karyawan di Trans Luxury Hotel Bandung Front Office Department, menganalisa pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap loyalitas kerja di Front Office Department.

METODE PENELITIAN

Penelitian yang dijalankan menerapkan pendekatan kuantitatif karena lebih memfokuskan pada analisis numerik daripada diskusi kualitatif, seperti hasil dari wawancara dengan narasumber. Subjek penelitian merujuk pada karyawan yang bekerja di Trans Luxury Hotel Bandung. Karyawan dari berbagai tingkatan jabatan dan departemen bisa menjadi subjek penelitian yang dijalankan. Subjek penelitian juga mencakup manajemen tingkat atas yang ikut serta dalam kepemimpinan di hotel tersebut. Objek penelitian yang dijalankan ialah pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap loyalitas kerja karyawan di Trans Luxury Hotel Bandung. Riset terkait akan memfokuskan pada pemahaman mendalam tentang bagaimana gaya kepemimpinan yang dijalankan di organisasi dan tingkat motivasi karyawan bisa mempengaruhi tingkat loyalitas mereka terhadap hotel. Lokasi penelitian berada di Trans Luxury Hotel Bandung di Jalan Gatot Subroto No. 289, Cibangkong, Kecamatan Batununggal, Kota Bandung, Jawa Barat 40273, sebagai tempat magang peneliti selama bekerja. Waktu penelitian diselenggarakan selama bulan Januari 2024 hingga Mei 2024.

Penelitian yang dijalankan difokuskan pada semua staf Trans Luxury Hotel sebagai populasi, Pada penelitian yang dijalankan, diterapkan teknik nonprobability sampling, yakni snowball sampling. Sugiyono (2014) menjelaskan jika snowball sampling ialah metode penentuan sampel yang diawali dengan jumlah kecil dan lalu bertambah seiring waktu. Peneliti menentukan snowball sampling sebab awalnya hanya menentukan satu atau dua responden, tetapi karena data yang didapat masih tidak cukup, peneliti menemukan tambahan responden untuk melengkapi data tersebut. Jumlah responden pada penelitian yang dijalankan ialah 40 orang.

Operasional Variabel

Variabel	Definisi Variabel	Dimensi	Indikator
Gaya Kepemimpinan	Pola perilaku pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi (Kartono, 2016)	Otoriter	Tidak terbuka atas kritik
		Delegatif	Pendelegasian tugas
		Partisipatif	Musyawarah untuk pengambilan keputusan
Motivasi Kerja	Dorongan dari serangkaian perilaku manusia dalam mencapai tujuan Afandi (2016)	Dorongan internal	Kesenangan dalam bekerja Bekerja sama
		Dorongan eksternal	Gaji Bonus Insentif
Loyalitas Kerja	Komitmen karyawan terhadap perusahaan (Kurniawan, 2019)	Karakteristik pribadi	Usia, masa kerja, jenis kelamin, tingkat pendidikan, prestasi, ras dan budaya serta sejumlah sifat kepribadian
		Karakteristik pekerjaan	Tantangan saat bekerja, peluang interaksi sosial dengan rekan kerja
		Karakteristik desain perusahaan	Desentralisasi atau penyerahan wewenang yang mengikutsertakan karyawan
		Pengalaman yang diperoleh dalam pekerjaan	Sikap positif yang timbul terhadap perusahaan

Pada metode analisis data umumnya riset menyelenggarakan uji asumsi klasik dan uji hipotesis riset dengan uji uji antara lain:

- a. Uji Validitas dan Reliabilitas
- b. Uji Statistik Deskripsi *Mean*

- c. Uji Asumsi Klasik
 - Uji Normalitas
 - Uji Korelasi Pearson
 - Uji Multikolinearitas
 - Uji Heteroskedastisitas
- d. Uji Hipotesis
 - Uji T
 - Uji F
- e. Uji Koefisien Determinasi

HASIL DAN PEMBAHASAN

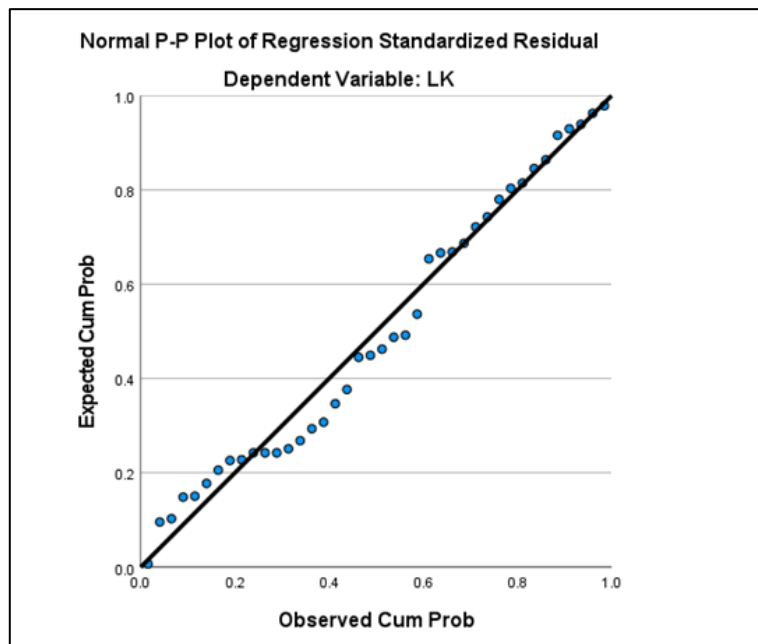
Informasi Hotel

Trans Luxury Bandung ialah hotel bintang 5 yang berlokasi di Bandung dan di bawah manajemen Trans Group yang terkenal dengan beragam bisnis antara lain media, properti, keuangan, digital, makanan dan minuman, ritel, serta bidang industri lainnya. Hotel terkait berlokasi di Trans Studio Bandung, Trans Studio Mall dan Masjid Agung Trans Studio Bandung.

The Trans Luxury Hotel yang diciptakan oleh *Trans Corporation*, merujuk pada kombinasi canggih dari tradisi Indonesia dengan interpretasi kontemporer yang lembut, berada di tengah kota Bandung, bersama dengan *Trans Studio* Bandung - satu dari taman hiburan *indoor* paling besar di dunia, *Trans Studio Mall*, Ibis Bandung Trans Studio dan Masjid Agung Trans Studio Bandung. *Soft opening The Trans Luxury Hotel* di tanggal 27 April 2012 dan *grand opening* di tanggal 30 Juni 2012. *The Trans Luxury Hotel* langsung disahkan oleh Bapak Presiden Susilo Bambang Yudhoyono tanggal 28 Juli 2012.

Uji Normalitas

Gambar Hasil Uji Normalitas



Sumber: Data diolah, 2024

Melalui gambar yang disajikan, tampak jika sebaran data dengan rata di daerah garis diagonal serta membentuk pola garis tersebut dengan serupa. terkait menandakan jika penyebaran data bersifat normal. Oleh sebab itu, bisa disimpulkan jika model regresi mencukupi asumsi normalitas berdasarkan visualisasi tersebut.

Uji Multikolinieritas

Tabel Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-113.778	31.625		-3.598	.001		
GK	.647	.101	.541	6.393	.000	.553	1.809
MK	.638	.115	.470	5.555	.000	.553	1.809

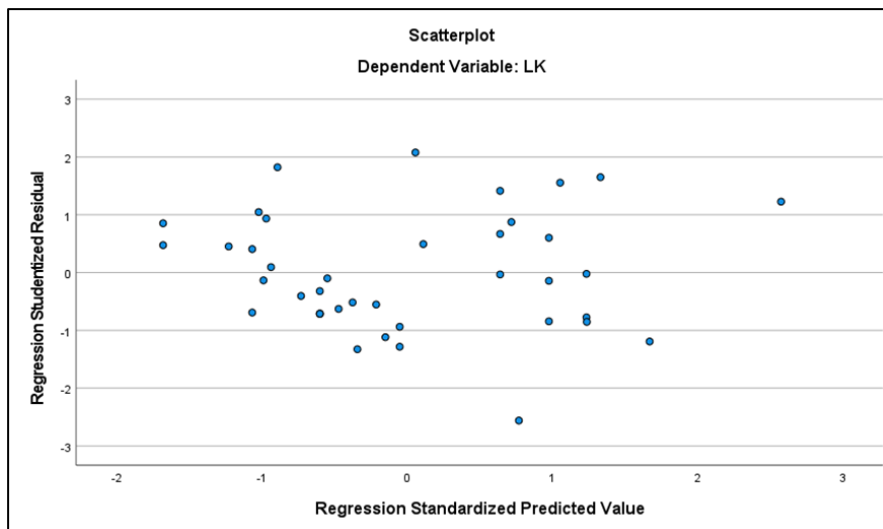
a. Dependent Variable: LK

Sumber: Data diolah, 2024

Dari tabel tersebut, bisa diamati jika semua variabel memiliki nilai VIF (Variance Inflation Factor) yang tidak sampai 10. Hal terkait menggambarkan jika tidak ada masalah multikolinieritas dalam model.

Uji Heteroskedastisitas

Gambar Hasil Uji Heteroskedastisitas



Pengujian heteroskedastisitas dimaksudkan untuk menilai apakah tersedia hubungan yang signifikan dari variabel X dan Y. Mendeteksi heteroskedastisitas dengan visual bisa dilakukan dengan memeriksa pola titik pada scatterplot regresi. Dari gambar yang disajikan, tidak tampak pola yang jelas, dan titik-titik tersebar dengan merata di sekitar angka 0 di sumbu Y. Oleh karena itu, bisa disimpulkan jika tidak ada tanda-tanda heteroskedastisitas.

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-113.778	31.625		-3.598	.001		
GK	.647	.101	.541	6.393	.000	.553	1.809
MK	.638	.115	.470	5.555	.000	.553	1.809

a. Dependent Variable: LK

Sumber: Data diolah, 2024

Dari gambar yang disajikan, bisa diamati nilai constant (a) sejumlah -113,778, sedangkan nilai koefisien regresi (b1) Gaya Kepemimpinan sejumlah 0.647 dan (b2) Motivasi Kerja sejumlah 0,638.

Persamaan regresi bisa ditulis antara lain:

$$Y = a + b1X1 + b2X2$$

$$Y = -113,778 + 0,647 X1 + 0,638 X2$$

Berdasarkan persamaan di atas bisa dijabarkan dengan rinci:

1. Memiliki konstanta sejumlah -113,778 berarti nilai konstan loyalitas karyawan ialah -113,778 jika variabel X1 dan X2 ialah 0
2. Koefisien regresi untuk X1 ialah 0.647. terkait berarti jika tiap kenaikan 1% pada gaya kepemimpinan dihubungkan dengan kenaikan sejumlah 0.647 dalam nilai loyalitas karyawan. Koefisien regresi terkait positif, menggambarkan jika pengaruh gaya kepemimpinan akan loyalitas karyawan bersifat positif.
3. Koefisien regresi untuk X2 ialah 0.638. terkait mengindikasikan tiap peningkatan 1% dalam motivasi kerja berhubungan dengan kenaikan 0.638 dalam nilai loyalitas karyawan. Dengan nilai koefisien regresi yang positif ini, bisa disimpulkan jika pengaruh motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan mempunyai arah yang positif.

Uji T

Tabel Hasil Uji T

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-113.778	31.625		-3.598	.001		
GK	.647	.101	.541	6.393	.000	.553	1.809
MK	.638	.115	.470	5.555	.000	.553	1.809

a. Dependent Variable: LK

Sumber: Data diolah, 2024

Temuan dari analisis tersebut ialah apabila nilai signifikansi (sig) tidak sampai 0.05 atau nilai t hitung melebihi nilai t tabel, sehingga bisa disimpulkan jika ada pengaruh variabel X akan

variabel Y. Sebaliknya, apabila nilai sig melebihi 0.05 atau nilai t hitung tidak sampai nilai t tabel, sehingga tidak tersedia pengaruh variabel X terhadap variabel Y:

1. Pada hipotesis pertama, nilai sig $0.001 < 0.05$ sehingga H_0 tidak diterima sehingga bisa diartikan dengan parsial tersedia pengaruh variabel gaya kepemimpinan (X_1) terhadap loyalitas kerja.
2. Pada hipotesis kedua, nilai sig $0.001 < 0.05$ sehingga H_0 tidak diterima sehingga bisa diartikan dengan parsial terdapat pengaruh variabel motivasi kerja (X_2) terhadap loyalitas kerja.

Uji F

Tabel Hasil Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	118294.022	2	59147.011	107.817	.000 ^b
Residual	20297.753	37	548.588		
Total	138591.775	39			

a. Dependent Variable: LK

b. Predictors: (Constant), MK, GK

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil analisis, apabila nilai signifikansi (sig) tidak sampai 0.05 atau nilai f hitung melebihi nilai f tabel, sehingga bisa disimpulkan tersedia pengaruh variabel X akan variabel Y. Sebaliknya, apabila nilai sig melebihi 0.05 atau nilai f hitung tidak sampai nilai f tabel, sehingga tidak tersedia pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Melalui tabel yang disajikan, H_0 ditolak karena nilai F hitung melebihi nilai F tabel, atau sig tidak sampai α (signifikansi $0,001 < 0,05$). Ini mengindikasikan jika variabel independen dengan simultan mempengaruhi variabel dependen.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Dengan khusus tujuan diselenggarakan uji koefisien determinasi ialah menganalisa bagaimana pengaruh variabel bebas riset akan variabel terikat riset. Adapun temuan uji koefisien determinasi riset terkait ialah sebagaimana gambar yang disajikan:

Tabel Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.924 ^a	.854	.846	23.42195

a. Predictors: (Constant), MK, GK

Sumber: Data diolah, 2024

Dari gambar yang disajikan, bisa diamati nilai koefisien *Adjusted R Square* sejumlah 0,846 atau 84,6% dan bisa disimpulkan besarnya pengaruh variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja akan loyalitas kerja ialah sejumlah 84,6% dan sisanya sejumlah 15,4% disebabkan elemen

lain yang tidak diamati oleh peneliti. Dari sudut pandang peneliti, bisa disimpulkan riset terkait aman dan kuat karena nilai *Adjusted R Square* diatas 0,67 yakni diperoleh sejumlah 0,846 (Chin, 1998).

KESIMPULAN

Dengan rinci hasil analisis dan pembahasan data, penulis menarik simpulan dari output riset terkait yakni hasil *mean score* untuk variabel X1 mempunyai nilai yang tinggi terutama pada indikator musyawarah untuk pengambilan keputusan dimana mempunyai nilai 3,38. Hal terkait bisa disimpulkan hampir semua responden menjawab setuju. Pada variabel riset X1, nilai *mean* tertinggi berada pada pernyataan X7 “Pemimpin mendorong semangat tim Front Office untuk bekerja” sejumlah 3,40 pada dimensi Gaya Kepemimpinan Partisipatif dan masih termasuk dalam kategori tinggi. Sedangkan nilai *mean* terendah berada pada pernyataan X2 “Pemimpin mengembangkan konseptual dalam hal pekerjaan” sejumlah 3,15 pada dimensi Gaya Kepemimpinan Otoriter dan masih tergolong pada golongan sedang. Bagi variabel X2 mempunyai nilai yang tinggi terutama pada indikator gaji, bonus dan insentif dimana mempunyai nilai 3,64. Hal terkait bisa disimpulkan jika hampir semua responden menjawab setuju. Pada variabel riset X2, nilai *mean* tertinggi berada pada pernyataan X4 “Saya perlu memperluas jaringan kerja di tempat kerja” sejumlah 4,05 pada dimensi internal dan masih termasuk dalam kategori tinggi. Sedangkan nilai *mean* terendah berada pada pernyataan X1 “Saya selalu termotivasi untuk mencapai prestasi kerja” sejumlah 3,33 pada dimensi internal dan masih termasuk dalam kategori sedang.

Selanjutnya bisa disimpulkan hasil *mean score* untuk variabel Y mempunyai nilai yang tinggi terutama pada indikator desentralisasi dimana mempunyai nilai 3,67. Hal terkait bisa disimpulkan hampir semua responden menjawab setuju. Nilai *mean* tertinggi berada pada pernyataan Y9 “Saya mempunyai tanggung jawab sosial di perusahaan” sejumlah 4,05 pada dimensi Karakteristik Desain Perusahaan dan masih termasuk dalam kategori tinggi. Sedangkan nilai *mean* terendah berada pada pernyataan Y10 “Saya mempromosikan produk jasa tempat saya bekerja kepada pihak ketiga” sejumlah 2,90 pada dimensi Pengalaman yang Diperoleh Dalam Pekerjaan dan masih termasuk dalam kategori sedang. Dari uji validitas semua variabel riset ialah valid karena mempunyai nilai *r* hitung yang melebihi *r* tabel sejumlah 0,263, serta reliabel sebab memiliki nilai Cronbach’s alpha melebihi 0,6.

Adapun dari temuan uji regresi berganda bisa disimpulkan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan pada loyalitas kerja, yang dimana memiliki pengertian jika dengan adanya gaya kepemimpinan yang efektif diharapkan akan terbentuk loyalitas kerja karyawan. Dan variabel motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan pada loyalitas kerja, yang dimana memiliki pengertian jika dengan ketersediaan motivasi kerja yang efektif diharapkan akan terbentuk loyalitas kerja karyawan. Mengacu pada temuan uji koefisien determinasi, nilai koefisien *Adjusted R Square* sejumlah 0,846 atau 84,6% dan bisa disimpulkan besarnya pengaruh variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja akan loyalitas kerja ialah sejumlah 84,6% dan sisanya sejumlah 15,4% disebabkan faktor lain yang tidak diamati peneliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Aban, A. (2019). Pengaruh Gaya Kepimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Hotel Mutiara Merdeka. *Jurnal Aplikasi Bisnis*, 14(2), 14-26.
- Badaruddin, B., & Firman, A. (2023). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PT PELINDO JASA MARITIM. *Sparkling Journal Of Management (SJM)*, 1(2), 155-163.
- Carolina, S., & Halim, G. A. (2017). Analisa Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan Hotel X Bali. *Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa*, 5(2).
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Gozaly, J dan Wibawa, F.W. (2018). Analisis Kepuasan Kerja dan Faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan . *Jurnal Integra*, 31.
- Haris. (2016). *Pengaruh Kinerja Front Desk Agent Terhadap Kepuasan Tamu di Hotel LeMeridien Jakarta*. Institut Pariwisata Trisakti
- Kartono. (2016). *Pemimpin dan Kepemimpinan, Apakah Kepemimpinan Abnormal itu?*. (cetakan ke-21). Jakarta: Rajawali Pers
- Mahatir Muhammad dan Lutfi Nurcholis. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Loyalitas Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan PT. Mita Furniture Jepara). *Jurnal Ilmiah Sultan Agung*
- Maria Novenia Setyawati. (2022). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Pt. Hartono Istana Teknologi*. Skripsi, Universitas Semarang
- Maulina, Dita. (2023). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan (Survey Pada Karyawan Non Manajer CV Putra Mandiri Galunggung Tasikmalaya)*. Skripsi
- Muhammad dan Nurcholis. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Loyalitas Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan PT Mita Furniture Jepara). *Jurnal Ilmiah Sultan Agung*
- Nikmat, Katarina, (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Perilaku Organisasi Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai*. Jakarta: Pusat Pengembangan Pendidikan dan Penelitian Indonesia
- Rita, R., & Wahyuni, A. (2020). Pengaruh Kinerja Front Desk Agent Terhadap Kepuasan Tamu Di Hotel Allium Nagoya Batam. *KOMPLEKSITAS: JURNAL ILMIAH MANAJEMEN, ORGANISASI DAN BISNIS*, 9(02), 47-54.
- Robbins (2016:260) dalam Bintoro dan Daryanto (2017:107) *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*, Penerbit Gaya Media
- Sekaran, Uma & Roger, Bougie. (2020). *Research Methods for Business: A Skill Building Approach*. Asia Edition Hoboken: Wiley
- Siagian, Sondang P. (2004). *Prinsip-Prinsip Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid I, Penerbit Binarupa Aksara, Jakarta
- Soegandhi, V. M. (2013). Pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas kerja terhadap organizational citizenship behavior pada karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim. *Agora*, 1(1), 808-819.
- Sugiyono, (2020). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta

- Suhendi, Hendi. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Perilaku Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan Yayasan Samudera Ilmu Semarang. *Jurnal UNPAND*, 260.
- Sumantri, N. M. D., & Mujiati, N. W. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, Dan Work-Life Balance Terhadap Loyalitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 12(4), 390.
- Triananda et al. (2023). *Pengaruh Kinerja Front Desk Agent Terhadap Kepuasan Tamu Di Hotel Prima Cirebon*. Tesis