

**FAKTOR – FAKTOR YANG MEMPENGARUHI LOYALITAS
KARYAWAN HOTEL GUCHI PASAMAN BARAT***FACTORS AFFECTING EMPLOYEE LOYALTY HOTEL GUCHI BARAT
PASAMAN***Noraniza; Agussalim M; Rizka Hadya**

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti Padang

Nizha2198@gmail.comagussalim20042017@gmail.comrizkahadya@gmail.com**ABSTRAK**

Penelitian ini mempunyai tujuan yaitu untuk menganalisa dan mengetahui Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan Hotel Guchi Pasaman Barat. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dokumentasi, wawancara dan kuisioner. Jenis data merupakan kuantitatif menggunakan sumber primer. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan Hotel Guchi Pasaman Barat sebanyak 33 orang karyawan dengan sampel menggunakan purposive sampling, sesuai kriteria maka jumlah sampel yang memenuhi syarat dalam penelitian ini yaitu 32 karyawan Hotel Guchi Pasaman Barat. Metode analisis data mempergunakan analisis deskriptif, analisis regresi linear berganda, koefisien determinasi, dan pengujian hipotesis uji t serta uji F. Hasil penelitian ini memperlihatkan hasil: (1) Pengembangan karir secara parsial berpengaruh positif dan signifikan pada loyalitas karyawan Hotel Guchi Pasaman Barat. (2) Gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan pada loyalitas karyawan Hotel Guchi Pasaman Barat. (3) Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan pada loyalitas karyawan Hotel Guchi Pasaman Barat. (4) Pengembangan karir (X_1), gaya kepemimpinan (X_2) dan motivasi (X_3) secara simultan / bersama - sama berpengaruh positif dan signifikan pada loyalitas karyawan Hotel Guchi Pasaman Barat. (5) Kontribusi variabel pengembangan karir (X_1), gaya kepemimpinan (X_2) dan motivasi (X_3) terhadap variabel loyalitas karyawan (Y) adalah 0,605 atau 60,5%. Lalu 39,5% dipengaruhi variabel lain misalnya pendidikan, fasilitas, kompensasi, stres kerja dan yang lainnya.

Kata Kunci : Loyalitas Karyawan, Pengembangan Karir, Gaya Kepemimpinan, Motivasi.

ABSTRACT

This study aims to analyze and determine the Factors Affecting Employee Loyalty of Hotel Guchi Pasaman Barat. Data collection techniques used are documentation, interviews and questionnaires. The type of data is quantitative data with primary data sources. The population used in this study were 33 employees of Hotel Guchi Pasaman Barat with a sample using purposive sampling, based on the criteria, the number of samples that met the requirements in this study were 32 employees of Hotel Guchi Pasaman Barat. The data analysis method in this study uses descriptive analysis, multiple linear regression analysis, coefficient of determination, and hypothesis testing t test and F test. The results of this study indicate that: (1) Career development partially has a positive and

significant effect on employee loyalty at Hotel Guchi Pasaman West. (2) The leadership style partially has a positive and significant effect on employee loyalty at Hotel Guchi Pasaman Barat. (3) Motivation partially has a positive and significant effect on employee loyalty at Hotel Guchi Pasaman Barat. (4) Career development (X_1), leadership style (X_2) and motivation (X_3) simultaneously have a positive and significant effect on employee loyalty at Guchi Pasaman Barat Hotel. (5) The contribution of the independent variables of career development (X_1), leadership style (X_2) and motivation (X_3) to the dependent variable of employee loyalty (Y) is 0.605 or 60.5%. While the other 39.5% is influenced by variables outside this research such as education, facilities, compensation, work stress and others.

Keywords: Employee Loyalty, Career development, leadership style and motivation.

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah sebuah aset yang amat penting bagi suatu perusahaan, yang mana pada dasarnya berfungsi untuk menggerakkan semua aktivitas operasional bisnis. Jika tidak ada SDM yang tepat akan mempersulit perusahaan untuk maju dan meningkat, sebab sangat bergantung pada SDM yang ada. Dengan demikian, semua perusahaan perlu melihat dengan cermat SDM agar bekerja dan berkontribusi maksimal bagi perusahaan dalam jangka panjang.

Kondisi ini dapat dilakukan apabila karyawan menunjukkan loyalitasnya kepada organisasi. Loyalitas karyawan akan menumbuhkan sikap setia sehingga mereka selalu siap memberikan kontribusi maksimal kepada organisasi. Karyawan yang loyal akan memiliki orientasi terhadap kemajuan perusahaan dengan terus meningkatkan kualitas dan hasil kerjanya. Terdapat anggapan bahwa loyalitas tergantung pada lamanya karyawan bekerja. Akan tetapi tidak selalu demikian, karena loyalitas juga dapat dilihat dari sikap positif karyawan ketika bekerja, inovasi dan integritasnya untuk menunjukkan kualitas kerja, dan tetap bertahan meskipun perusahaan dalam keadaan sulit.

Salah satu perusahaan yang membutuhkan loyalitas karyawan adalah perusahaan bidang perhotelan yang mana karyawan hotel bertugas untuk melayani tamu dan memahami kondisi hotel agar karyawan mampu memberikan kenyamanan terhadap tamu. Apabila karyawan hotel tidak loyal maka pemilik akan kesulitan untuk mengontrol pendapatannya karena tidak memiliki karyawan yang paham mengenai kondisi hotel dan bersedia untuk melayani tamu dengan sungguh – sungguh. Salah satu perhotelan yang ada adalah Hotel Guchi yang terletak di Pasaman Barat, mayoritas karyawan hanya bekerja dengan rentang bulanan hingga 3 tahun. Padahal Hotel Guchi telah berdiri selama ±12 tahun, selain pemilik tidak ada karyawan dengan lama kerja di atas 10 tahun.

Penulis telah melakukan wawancara dengan manajemen Hotel Guchi pada 27 Maret 2021 jam 15.00 WIB, beliau mengatakan bahwa karyawan yang bekerja di Hotel Guchi memiliki loyalitas rendah terhadap perusahaan karena Hotel Guchi

tidak memiliki pengembangan karir, apabila karyawan diterima untuk bekerja sebagai front office maka untuk seterusnya mereka hanya akan bekerja sebagai front office saja. Beliau menduga bahwa manajemen hotel yang belum terkontrol dengan baik sehingga hal ini bisa terjadi. Lebih lanjut untuk kepemimpinan dari pemimpin. Karyawan merasa pimpinan kurang perhatian secara pribadi pada karyawannya, dalam kaitannya dengan kesejahteraan karyawan serta minimnya interaksi dengan pimpinan. Karyawan merasakan pimpinannya kurang dalam merespon positif serta memuji hasil kerja karyawannya serta dinilai tidak acuh serta dan kurang percaya dengan bawahannya. Lalu untuk motivasi, karyawan kurang termotivasi untuk menjadi lebih baik lagi demi perusahaan karena pengembangan karir yang jalan ditempat dan tidak adanya penghargaan dari perusahaan untuk karyawan teladan atau semacamnya. Akibatnya karyawan sering berganti di setiap tahunnya karena mayoritas karyawan menjadikan batu loncatan untuk mereka mendapatkan karir yang lebih baik diperusahaan lainnya.

Penelitian ini merupakan gabungan dari penelitian oleh Anik Ariyanti (2016) yang mendapatkan hasil bahwa gaya kepemimpinan, motivasi dan, pengembangan karir mempunyai pengaruh secara simultan terhadap loyalitas karyawan. Lebih lanjut penelitian yang dilakukan Nurhidayanti (2020) mendapatkan hasil bahwa gaya kepemimpinan secara parsial mempunyai pengaruh terhadap loyalitas karyawan. Disini penulis akan mengambil variabel pengembangan karir, gaya kepemimpinan dan motivasi yang mungkin akan mempengaruhi loyalitas karyawan.

Sesuai dengan uraian diatas, penulis hendak melakukan penelitian agar mengetahui beberapa faktor yang mungkin akan mempengaruhi loyalitas karyawan dengan judul **“Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan di Hotel Guchi Pasaman Barat ”**.

Perumusan masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah pengembangan karir berpengaruh secara parsial terhadap loyalitas karyawan Hotel Guchi Pasaman Barat ?
2. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap loyalitas karyawan Hotel Guchi Pasaman Barat ?
3. Apakah motivasi berpengaruh secara parsial terhadap loyalitas karyawan Hotel Guchi Pasaman Barat ?
4. Apakah pengembangan karir, gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap loyalitas karyawan Hotel Guchi Pasaman Barat ?

Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini yaitu :

1. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir secara parsial terhadap loyalitas karyawan Hotel Guchi Pasaman Barat.
2. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan secara parsial terhadap loyalitas karyawan Hotel Guchi Pasaman Barat.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi secara parsial terhadap loyalitas karyawan Hotel Guchi Pasaman Barat.

4. Untuk mengetahui pengembangan karir, gaya kepemimpinan dan motivasi secara simultan terhadap loyalitas karyawan Hotel Guchi Pasaman Barat.

LANDASAN TEORI

Pengembangan Karir

Menurut Hasibuan (2017:147) pengembangan karir merupakan upaya meningkatkan individu yang diperbuat seseorang dalam meraih suatu sasaran dalam karir. Rivai (2015:290) juga mengartikan pengembangan karir merupakan peningkatan keterampilan kerja seseorang yang dilakukannya dalam rangka menggapai karir yang diinginkannya.

Indikator untuk mengukur pengembangan karir menurut Hasibuan (2017:158) sebagai berikut:

- a. Kesempatan peningkatan jabatan.
- b. Peningkatan tanggung jawab.
- c. Peningkatan tugas
- d. Penambahan hak
- e. Perluasan otoritas

Gaya Kepemimpinan

Menurut Hasibuan (2019:170) Gaya Kepemimpinan merupakan cara dari pimpinan memberikan pengaruh pada tingkah laku bawahan yang dimaksudkan agar untuk memacu gairah kerja, kepuasan kerja serta tingginya produktivitas karyawan, sehingga mampu mencapai sasaran organisasi secara optimal. Frengky Basna (2016:320) mengartikan Gaya kepemimpinan mewakili filsafat, kemampuan, dan sikap pimpinan di bidang politik. Gaya kepemimpinan juga pola perilaku yang diatur untuk mengkoordinasikan sasaran perusahaan dan sasaran seorang karyawan agar dapat mewujudkan suatu tujuan.

Hasibuan (2019:171) mengemukakan 3 indikator untuk mengukur gaya kepemimpinan antara lain:

- a. Kepemimpinan otoriter
- b. Kepemimpinan delegatif
- c. Kepemimpinan partisipatif

Motivasi

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2017:93) mendefinisikan motivasi merupakan suatu desakan atas kebutuhan dari dalam diri seseorang yang harus terpenuhi agar mereka bisa beradaptasi diri dengan lingkungan sekitar. Sementara Edy Sutrisno (2016:110) berpendapat bahwa motivasi merupakan sesuatu hal yang memunculkan dorongan kerja.

David Mc.Clelland lewat teori motivasi prestasi dikutip Edy Sutrisno (2016:128) menyatakan dalam teori prestasi ini ada tiga indikator yang bisa dipergunakan dalam memotivasi seseorang, antara lain :

1. Kebutuhan untuk mencapai sukses.
2. Kebutuhan akan kehangatan.
3. Kebutuhan untuk menguasai.

Loyalitas Karyawan

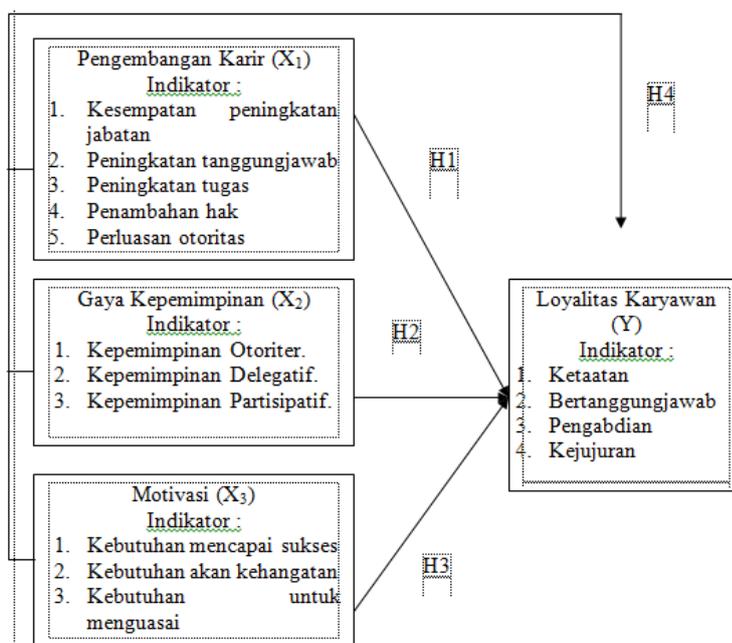
Hasibuan (2017:55) mengartikan loyalitas karyawan merupakan kesetiaan terlihat dari karyawan yang bersedia menjaga serta membela organisasi dari rongrongan orang yang tidak senang dengan perusahaan baik internal maupun eksternal. Saydam (2014:485) juga mengartikan loyalitas karyawan merupakan tekad dan kesanggupan untuk patuh, mengerjakan dan menerapkan apapun yang ditaati dengan kesadaran yang penuh dan bertanggung jawab, dan mampu ditunjukkan lewat sikap dan perilaku sehari-hari dan dalam mengerjakan pekerjaannya.

Indikator pengukuran loyalitas karyawan menurut Saydam (2014:494) adalah

- a. Ketaatan atau kepatuhan
- b. Bertanggung jawab
- c. Pengabdian
- d. Kejujuran

Kerangka Konseptual

Sebagaimana rumusan permasalahan, maka disusunlah kerangka konseptual berikut :



Dari gambar diatas maka hipotesis yang dirumuskan penulis:

- H1. Diduga pengembangan karir secara parsial berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan Hotel Guchi Pasaman Barat.
- H2. Diduga gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan Hotel Guchi Pasaman Barat.
- H3. Diduga motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan Hotel Guchi Pasaman Barat.
- H4. Diduga pengembangan karir, gaya kepemimpinan dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan Hotel Guchi Pasaman Barat.

METODE PENELITIAN

Dalam mengumpulkan data metode yang dipakai adalah riset lapangan dan riset kepustakaan. Riset lapangan berasal dari data primer dengan cara membagikan angket kepada karyawan Hotel Guchi Pasaman Barat. Sedangkan riset kepustakaan berasal dari buku, jurnal atau artikel.

Populasi merupakan keseluruhan dari nilai yang mungkin, dari hasil perhitungan atau pengukuran, baik kuantitatif maupun kualitatif yang berdasar atas ciri tertentu terkait objek yang lengkap serta jelas (Agussalim M., 2015;7). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu karyawan Hotel Guchi Pasaman Barat sebanyak 33 orang karyawan.

Sampel merupakan sebahagian populasi yang dipilih lewat suatu metode tertentu dengan cara ilmiah (Agussalim M., 2015;7). Pemilihan sampel penelitian ini menggunakan *total sampling*. Sugiyono (2016:124) mengatakan bahwa *total sampling* merupakan teknik pengambilan sampel jika seluruh populasi dipergunakan menjadi sampel. Dimana seluruh populasi yang ada dijadikan sampel pada penelitian ini. Sampel pada penelitian ini adalah karyawan Hotel Guchi Pasaman Barat sebanyak 33 orang karyawan.

Uji Instrumen Penelitian yang digunakan adalah uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas menurut Imam Ghazali (2016;15) bisa dilihat lewat cara perbandingan angka Korelasi *Pearson* dengan tingkat probabilitas 5%. Jika sig korelasi di bawah 0,05 artinya instrumen dianggap telah valid. Namun, apabila angka korelasi signya melebihi 0,05 instrumen dianggap tidak valid.

Menurut Imam Ghazali (2016;16) arti dari reliabilitas adalah sebuah instrumen memiliki derajat keyakinan yang tinggi untuk dipergunakan menjadi alat ukur sebab memiliki kelayakan yang baik. Untuk menghitungnya, bisa dipakai rumus *Alpha Cronbach*. Titik kritis suatu butir realabel adalah mempunyai angka *Alpha Cronbach* > 0,25.

Uji asumsi klasik meliputi normalitas, multikolinearitas serta heteroskedastisitas. Lalu dilanjutkan dengan uji TCR, analisis regresi linear berganda, koefisien determinasi serta uji hipotesis parsial (uji t) dan juga uji hipotesis simultan (uji F).

HASIL PENELITIAN

1. Analisa Linear Berganda

Lewat analisa regresi berganda diperoleh angka koefisien pada tabel berikut.

Coefficients

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	58.774	14.319		4.105	.000
	PENGEMBANGAN_KARIR	.254	.163	.405	2.467	.020
	GAYA_KEPEMIMPINAN	.365	.228	.247	3.286	.007
	MOTIVASI	.396	.155	.284	3.741	.003

a. Dependent Variable: LOYALITAS_KARYAWAN

Sumber : Hasil Olah Data.

Berikut adalah persamaan regresinya :

$$Y = 58,774 + 0,254 X_1 + 0,365 X_2 + 0,396 X_3$$

- 1) Konstanta senilai 58,774 artinya apabila angka pengembangan karir, gaya kepemimpinan dan motivasi adalah nol maka loyalitas karyawan (Y)

menjadi senilai 58,774. Sama artian bahwa nilai loyalitas karyawan tanpa pengembangan karir, gaya kepemimpinan serta motivasi yaitu 58,774 satuan.

- 2) Angka koefisien regresi pengembangan karir senilai 0,254, koefisien arahnya positif artinya antara variabel pengembangan karir terhadap loyalitas karyawan berpengaruh positif. Hal ini diartikan bila terjadi penambahan variabel pengembangan karir satu satuan maka loyalitas karyawan akan meningkat senilai 0,254 satuan. Peningkatan variabel pengembangan karir menyebabkan peningkatan loyalitas karyawan.
- 3) Angka koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan senilai 0,365, koefisien arahnya positif dimana variabel gaya kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan pengaruhnya positif. Hal ini diartikan bila terjadi penambahan pada gaya kepemimpinan satu satuan, loyalitas karyawan naik senilai 0,365 satuan. Peningkatan variabel gaya kepemimpinan menyebabkan peningkatan loyalitas karyawan.
- 4) Angka koefisien regresi variabel motivasi senilai 0,396, koefisien arahnya positif artinya antara variabel motivasi terhadap loyalitas karyawan berpengaruh positif. Hal ini diartikan bila ada peningkatan pada motivasi senilai satu satuan, loyalitas karyawan naik senilai 0,396 satuan. Peningkatan variabel motivasi menyebabkan peningkatan loyalitas karyawan.

2. Analisa Determinasi

Berikut persentase kontribusi variabel bebas yang meliputi pengembangan karir (X1), gaya kepemimpinan (X2) dan motivasi (X3) secara bersama-sama terhadap variabel dependen loyalitas karyawan (Y).

Koefesien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.814 ^a	.664	.605	3.62958
a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, GAYA_KEPEMIMPINAN, PENGEMBANGAN_KARIR				
b. Dependent Variable: LOYALITAS_KARYAWAN				

Sumber : Hasil Olah Data.

Menurut tabel diatas didapati nilai *Adjusted R Square* senilai 0,605 atau 60,5%, hasil ini memperlihatkan bahwa kontribusi variabel pengembangan karir, gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap loyalitas karyawan (Y) yaitu 0,605 atau 60,5%. Sementara 39,5% nya kontribusi faktor lain misalnya pendidikan, fasilitas, kompensasi, stres kerja serta faktor yang lain.

Pengujian Hipotesis

1. Uji t

Hasil uji t dari penelitian ini dapat terlihat di tabel berikut.

Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	58.774	14.319		4.105	.000
	PENGEMBANGAN_KARIR	.254	.163	.405	2.467	.020
	GAYA_KEPEMIMPINAN	.365	.228	.247	3.286	.007
	MOTIVASI	.396	.155	.284	3.741	.003
a. Dependent Variable: LOYALITAS_KARYAWAN						

Sumber : Hasil Olah Data.

Dengan signifikansi 0,05 ($\alpha = 5\%$) maka t tabel uji dua arah $df = n-k-1 = 32-3-1 = 28$ (n = total responden dan k merupakan total variabel bebas) didapati t tabel 2.04841. Menurut hasil uji tersebut diketahui:

- a. Angka t hitung pengembangan karir senilai $2.467 > t$ tabel 2.04841. Lalu signya $0.020 < 0.05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel pengembangan karir secara parsial berpengaruh signifikan pada loyalitas karyawan.
 - b. Angka t hitung gaya kepemimpinan senilai $3.286 > t$ tabel 2.04841. Lalu signya $0.007 < 0.05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel gaya kepemimpinan secara parsial pengaruhnya signifikan terhadap loyalitas karyawan.
 - c. Angka t hitung motivasi senilai $3.741 > t$ tabel 2.04841. Lalu signya $0.020 < 0.05$ Sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel motivasi secara parsial pengaruhnya signifikan pada loyalitas karyawan.
2. Uji F

Uji F dilihat berpedoman pada F hitung serta angka sig. sebagaimana ada pada tabel berikut:

ANOVA

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	132.351	3	44.117	8.349	.033 ^b
	Residual	368.867	28	13.174		
	Total	501.219	31			

a. Dependent Variable: LOYALITAS_KARYAWAN
b. Predictors: (Constant), MOTIVASI, GAYA_KEPEMIMPINAN, PENGEMBANGAN_KARIR

Sumber : Hasil Olah Data.

Dari hasil tersebut didapati angka F hitung $8.349 > F$ tabel 4.15 lalu angka signya senilai $0.033 < \alpha$ senilai 0.05 atau 5%. Dengan demikian dapat disimpulkan variabel pengembangan karir (X_1), gaya kepemimpinan (X_2) dan motivasi (X_3) secara simultan / bersama-sama mempunyai signifikan pada loyalitas karyawan (Y) Hotel Guchi Pasaman Barat.

PEMBAHASAN

Dari pembahasan hasil penelitian di atas menunjukkan bahwa pengembangan karir (X_1), gaya kepemimpinan (X_2) serta motivasi (X_3) secara / bersama-sama pengaruhnya signifikan terhadap loyalitas karyawan (Y) Hotel Guchi Pasaman Barat. Berikut rincian pembahasannya.

1. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Loyalitas Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh positif serta signifikan antara variabel pengembangan karir terhadap loyalitas karyawan Hotel Guchi Pasaman Barat. Arah pengaruh yang bernilai positif berarti setiap peningkatan pengembangan karir akan berdampak pada peningkatan terhadap loyalitas karyawan Hotel Guchi Pasaman Barat. Dengan pengaruh positif maka dapat diketahui salah satu cara peningkatan loyalitas karyawan yaitu dengan peningkatan pengembangan karir.

Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Charlos Alexander Lumiu (2019) yang mendapatkan hasil bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Penelitian Anik Ariyanti (2016) yang mendapatkan hasil bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Penelitian

lainnya Ni Putu Dian Purnamasari (2019) yang mendapatkan hasil bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Penelitian Vivilia Aninditya (2020) juga mendapatkan hasil pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Terakhir penelitian yang dilakukan oleh Nia Purbowari (2020) yang mendapatkan hasil bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh positif serta signifikan antara variabel gaya kepemimpinan pada loyalitas karyawan Hotel Guchi Pasaman Barat. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan yang bernilai positif berarti setiap peningkatan gaya kepemimpinan akan berdampak pada peningkatan terhadap loyalitas karyawan Hotel Guchi Pasaman Barat. Dengan pengaruh positif maka dapat diketahui salah satu cara peningkatan loyalitas karyawan adalah dengan memperbaiki gaya kepemimpinannya.

Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurhidayanti (2020) yang mendapatkan hasil bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan pada loyalitas karyawan. Penelitian Siti Aesah (2018) juga mendapatkan hasil bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Penelitian Sieny Carolina Wellyanto (2017) mendapatkan hasil bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Didukung penelitian Adnan Aban (2019) yang mendapatkan hasil bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Terakhir penelitian Barkiah (2016) yang mendapatkan hasil bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

3. Pengaruh Motivasi Terhadap Loyalitas Karyawan

Hasil riset menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel motivasi terhadap loyalitas karyawan Hotel Guchi Pasaman Barat. Pengaruh motivasi terhadap loyalitas karyawan yang bernilai positif berarti setiap peningkatan motivasi akan berdampak pada peningkatan terhadap loyalitas karyawan Hotel Guchi Pasaman Barat. Dengan pengaruh positif maka dapat diketahui salah satu cara peningkatan loyalitas karyawan yaitu dengan meningkatkan motivasi.

Hasil ini sesuai dengan penelitian Nia Purbowari (2020) yang mendapatkan hasil bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Penelitian Bulang Witari (2020) yang mendapatkan hasil bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Siti Aesah (2018) yang mendapatkan hasil bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Penelitian Hotma BR Simbolon (2015) yang mendapatkan hasil bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Terakhir penelitian Ahmad Dzulkifli Karim (2020) yang mendapatkan hasil bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

4. Pengaruh Pengembangan Karir, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Loyalitas Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir (X_1), gaya

kepemimpinan (X_2) dan motivasi (X_3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan (Y) Hotel Guchi Pasaman Barat. Pengaruh pengembangan karir (X_1), gaya kepemimpinan (X_2) dan motivasi (X_3) terhadap loyalitas karyawan (Y) yang bernilai positif berarti setiap peningkatan pengembangan karir (X_1), gaya kepemimpinan (X_2) dan motivasi (X_3) akan berdampak pada peningkatan terhadap loyalitas karyawan (Y) Hotel Guchi Pasaman Barat. Dengan pengaruh positif maka dapat diketahui beberapa cara meningkatkan loyalitas karyawan adalah dengan meningkatkan pengembangan karir, gaya kepemimpinan dan motivasi yang dimiliki perusahaan.

Hasil penelitian ini merupakan gabungan dari penelitian terdahulu referensi penulis yaitu penelitian Olivia Cornelia (2017) yang mendapatkan hasil bahwa variabel pengembangan karir secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Penelitian Nurhidayanti (2020) yang mendapatkan hasil bahwa gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif serta signifikan pada loyalitas karyawan. Penelitian Hotma BR Simbolon (2015) yang mendapatkan hasil bahwa motivasi secara parsial berpengaruh positif serta signifikan pada loyalitas karyawan. Penelitian Siti Aesah (2018) mendapatkan hasil bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif serta signifikan secara parsial dan bersama-sama terhadap loyalitas karyawan. Namun berbeda dengan penelitian Muhammad Anasrulloh (2019) yang mendapatkan hasil bahwa gaya kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Pengembangan karir secara parsial berpengaruh positif serta signifikan terhadap loyalitas karyawan Hotel Guchi Pasaman Barat.
2. Gaya kepemimpinan secara parsial mempunyai pengaruh positif serta signifikan terhadap loyalitas karyawan Hotel Guchi Pasaman Barat.
3. Motivasi secara parsial mempunyai pengaruh positif serta signifikan terhadap loyalitas karyawan Hotel Guchi Pasaman Barat.
4. Pengembangan karir (X_1), gaya kepemimpinan (X_2) dan motivasi (X_3) secara simultan / bersama - sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan Hotel Guchi Pasaman Barat.
5. Kontribusi sumbangan variabel independen pengembangan karir (X_1), gaya kepemimpinan (X_2) dan motivasi (X_3) terhadap variabel dependen loyalitas karyawan (Y) adalah 0,605 atau 60,5%. Lalu 39,5% sisanya adalah kontribusi faktor lain seperti pendidikan, fasilitas, kompensasi, stres kerja dan yang lainnya.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa loyalitas karyawan Hotel Guchi Pasaman Barat dipengaruhi oleh pengembangan karir, gaya kepemimpinan dan motivasi yang dimiliki. Maka penulis dapat menyarankan :

1. Dilihat dari variabel pengembangan karir diperoleh hasil tingkat capaian responden adalah 50% kategori cukup. Hal ini mengindikasikan bahwa pengembangan karir yang ada di Hotel Guchi masih belum maksimal. Hal ini

dikarenakan karyawan tidak diberikan kesempatan untuk pengembangan karir. Apabila karyawan diterima untuk bekerja sebagai front office maka untuk seterusnya mereka hanya akan bekerja sebagai front office saja. Hal ini perlu diperbaiki agar karyawan memiliki kesempatan untuk meningkatkan karirnya dalam bekerja.

2. Dilihat dari variabel gaya kepemimpinan diperoleh hasil tingkat capaian responden adalah 77% dengan kategori baik. Hal ini mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan pada Hotel Guchi tergolong belum maksimal. Untuk itu agar perusahaan bisa lebih mendengar pendapat karyawan agar karyawan merasa dianggap oleh perusahaan dan memberikan loyalitas yang tinggi kepada perusahaan.
3. Dilihat dari variabel motivasi diperoleh hasil tingkat capaian responden adalah 73% dengan kategori baik. Hal ini mengindikasikan bahwa motivasi yang diberikan Hotel Guchi belum maksimal sehingga karyawan kurang termotivasi untuk menjadi lebih baik lagi demi perusahaan karena pengembangan karir yang jalan ditempat dan tidak adanya penghargaan dari perusahaan untuk karyawan teladan atau semacamnya. Untuk itu perusahaan perlu memperbaiki motivasi yang ada agar karyawan memiliki motivasi untuk dapat bekerja dengan lebih baik lagi.
4. Pada variabel loyaltias karyawan diperoleh hasil tingkat capaian responden adalah 77% dengan kategori baik. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan Hotel Guchi belum mampu memberikan loyalitas yang maksimal kepada perusahaan. Hal ini dikarenakan tidak adanya pengembangan karir dari perusahaan, gaya kepemimpinan yang otoriter dan rendahnya motivasi dari perusahaan. Untuk itu agar manajemen perusahaan memperbaiki hal ini agar karyawan dapat bekerja dengan sepenuh hati bukan menjadikan Hotel Guchi sebagai batu loncatan untuk bisa menemukan perusahaan yang lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Adnan Aban. 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Hotel Mutiara Merdeka. *JOM FISIP*. 6(2) Hal 1 – 15.
- Agussalim Manguluang, 2015. *Statistik Lanjutan*, Ekasakti Press, Padang.
- Agustina Heryati. 2016. Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan di Departemen Operasi PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang. *Jurnal Ecoment Global*. 1(2) Hal 56 – 75.
- Ahmad Dzulkifli Karim. 2020. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Pegawai PT. Kreasi Kuliner Kondang di Yogyakarta. *Jurnal Ekobis Dewantara*. 3(3) Hal 1 - 7.
- Alex S. Nitisemito. 2018. *Manajemen Personalialia*. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Anik Ariyanti. 2016. Pengaruh Kompensasi, Motivasi kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan PT. Jasa Marga Persero Tbk. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*. 18(3) Hal 271 – 282.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya: Bandung.

- Barkiah. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Jenjang Karier Terhadap Loyalitas Pegawai. *JIMM*. 1(1) Hal 17 – 22.
- Bulang Witari. 2020. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Loyalitas Karyawan di KTM Resort. *Jurnal Imiah Core IT*. 8(1) Hal 1 – 7.
- Charlos Alexander Lumiu. 2019. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Pengembangan Karir dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*. 9(3) Hal 93 – 100.
- Dharma, Surya. 2013. *Manajemen Kinerja: Falsafah, Teori dan Penerapannya*. Jakarta: Program Pascasarjana FISIP.
- Edy, Sutrisno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-8. Jakarta: Prenada Media Group.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23*. (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universita Diponegoro.
- Gouzali.Saydam. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia. (Human Resource) Suatu Pendekatan Mikro*. Jakarta: Djanbatan
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hotma BR Simbolon. 2015. Pengaruh Motivasi Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Bagian Marketing PT. Agung Automall Cabang Pekanbaru. *Jurnal JOM FISIP*. 2(1) Hal 1 – 10.
- Layla Hafni. 2018. Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir, Hubungan Industrial Pancasila Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Wirakencana Sugihindah Sehati Pekanbaru. *Jurnal KURS*. 3(1) Hal 26 – 35.
- M. Abdi Dzil Ikham. 2016. The Effect Of Direct And Indirect Compensation To Motivation And Loyalty Of The Employee. *Journal of Applied Management*. 15(1) Hal 25 – 32.
- Mohd Aliff Abdul Majid. 2017. Career Development, Job Security and Employee Loyalty at a Luxury Resort in Terengganu, Malaysia. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*. 7(10) Hal 667 – 674.
- Muhammad Anasrulloh. 2019. Kontribusi Gaya Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Pondok Usaha Aba Tulung Agung. *Jurnal Nusamba*. 4(1) Hal 53 – 59.
- Ni Putu Dian Purnamasari. 2019. Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi dan Iklim Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*. 8(9) Hal 5762 – 5782.