

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN LOYALITAS KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN HOTEL MERCURE GRAND MIRAMA SURABAYA

Deviyanti Putri Armadita
deviyantiputria@gmail.com
Sonang Sitohang

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

This research aimed to find out the effect of leadership style, motivation, and employees' loyalty on employees' performance of Mercure Grand Mirama Hotel, Surabaya. Moreover, the research was quantitative. Furthermore, the population was all permanent employees of Mercure Grand Mirama Hotel, Surabaya. Additionally, the data collection technique used saturated sampling. In line with, there were 40 employees as the sample. In addition, the data analysis technique used multiple linear regression with SPSS 23.0. Based on the research result, it concluded as follows: 1. Leadership style had a positive and significant effect on employees' performance. This meant, the better the attitude, characteristic, style and performance which owned by the manager was, the higher the employees' performance would be. 2. Motivation had a positive and significant effect on employees' performance. It meant, the better and positive motivation which was given by Mercure Grand Mirama Hotel, Surabaya was, the higher the employees' performance would be. 3. Employees' loyalty had a positive and significant effect on employees' performance. This showed that the better appreciation, communication, and convenience during working which was given by Mercure Grand Mirama hotel was, the higher the employees' performance would be.

Keywords: Leadership style, motivation, employees' loyalty, employees' performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan Hotel Mercure Grand Mirama Surabaya. Jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian kuantitatif dan jumlah populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap hotel Mercure Grand Mirama Surabaya yang terdiri dari 40 orang yang dijadikan sebagai sampel penelitian ditentukan dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dengan menggunakan alat bantu SPSS versi 23.0. Berdasarkan hasil penelitian ini diketahui bahwa ; 1. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Mercure Grand Mirama Surabaya. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik attitude, sifat, gaya dan kinerja yang dimiliki oleh pemimpin Hotel Mercure Grand Mirama Surabaya akan dapat meningkatkan kinerja karyawannya, 2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada hotel mercure grand mirama surabaya. Hal ini menunjukkan semakin baik dan positif motivasi yang di berikan oleh Hotel Mercure Grand Mirama Surabaya kepada karyawannya akan dapat meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Karena adanya motivasi maka pemimpin dapat mempengaruhi karyawannya untuk bekerja lebih baik lagi dalam mencapai target dan tujuan yang diinginkan perusahaan., 3. Loyalitas Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Mercure Grand Mirama Surabaya. hal ini menunjukkan bahwa semakin baik penghargaan, komunikasi dan kenyamanan saat bekerja yang berikan hotel mercure grand mirama surabaya kepada karyawannya akan karyawan

Kata kunci : Gaya kepemimpinan, motivasi, loyalitas karyawan, dan kinerja karyawan

Pendahuluan

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu sumber daya yang sangat penting bagi perusahaan. Mengingat bagaimana pentingnya peran sumber daya manusia bagi perusahaan dalam menentukan keberhasilan perusahaan tersebut, oleh karena itu perusahaan menuntut seorang pemimpin yang berkualitas di dalam perusahaan untuk dapat membangun, mengembangkan, dan memelihara sumber daya manusia tersebut dengan

sebaik mungkin demi kelancaran operasional di dalam perusahaan karena perusahaan sangat bergantung pada karyawan yang mampu menjalankan fungsi-fungsi manajemen perusahaan antara lain: pengorganisasian, mengarahkan, pengembangan, perencanaan dan dapat memecahkan masalah dengan baik. Sumber daya manusia yang berkualitas sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena pada setiap bawahan atau karyawan sangat mempengaruhi kinerja di dalam setiap perusahaan, oleh karena itu perusahaan harus mampu bekerja secara optimal. Pengertian sumber daya manusia menurut Marwansyah (2015: 3), sebagai sumber daya manusia di dalam organisasi dapat dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia dengan mencari tenaga kerja ahli dengan dilakukannya rekrutmen dan seleksi, pengembangan, perencanaan, kesehatan, dan keahlian di bidang yang diminati. Adapun penjelasan menurut Mangkunegara (2016) bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu pengelolaan dan penggunaan sumber daya manusia yang ada pada setiap diri individu.

Di masa pandemi covid-19 seperti sekarang ini adalah masa dimana teknologi semakin maju dan persaingan di dalam lingkungan bisnis yang semakin kompetitif, cepat, semakin maju, sulit diprediksi dan menuntut setiap pemilik perusahaan untuk selalu berinovasi sehingga mereka dapat terus menjalankan kegiatan bisnisnya. Di kota Surabaya ini sendiri setiap bulannya terdapat pembangunan hotel-hotel baik bintang 2-4 mencari peruntungan di kota Surabaya. Seluruh perusahaan jasa di bidang perhotelan berlomba-lomba untuk menjadi nomor satu dan yang terbaik, oleh karena itu upaya yang dilakukan oleh perusahaan dalam mempersiapkan dirinya terhadap perubahan pada masa pandemi covid-19 ini adalah dengan terus berinovasi dalam pengelolaan sumber daya manusia yang dituntut aktif dan mau berkembang untuk bisa menghadapi segala perkembangan zaman yaitu dalam departemen marketing diharapkan melakukan promosi yang menarik dan untuk meningkatkan minat pelanggan dalam menggunakan fasilitas di hotel, dalam hal ini dukungan dari karyawan yang bekerja di hotel sangat dituntut aktif dalam perannya sebagai sumber daya yang sangat penting untuk menunjang kinerja karyawan di dalam perusahaan dan membantu memberikan perkembangan dan pelayanan yang terbaik di dalam perusahaan.

Hotel Mercure Grand Mirama Surabaya merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang jasa penginapan, hotel mercure grand mirama dulunya dikenal dengan nama hotel mirama yang berdiri sejak tahun 1970-an namun pada tahun 2007 hotel ini berganti nama menjadi hotel grand mirama Surabaya terletak di Surabaya yang beralamatkan di Jl. Raya Darmo No.68 - 78, DR. Soetomo, Kec. Tegalsari, Kota SBY, Jawa Timur 60264. Di hotel mercure sendiri terdapat beberapa departemen yaitu Front Office, Food and Beverage, Housekeeping, Accounting, Marketing, Purchasing, Engineering, Personalia / HRD, and Security yang bekerja kurang lebih 40 karyawan tentu saja ruang lingkup dan aktivitas perusahaan sangat luas dan kompleks, karena jumlah karyawan dan volume kegiatan semakin lama semakin besar oleh karena itu luasnya aktivitas di dalam perusahaan, pemimpin tentu saja tidak dapat mengelolah, mengendalikan, dan mengawasi seluruh aktivitas di seluruh hotel karena keterbatasan pemimpin.

Dalam menjalankan serta mempertahankan perusahaan dimasa pandemi covid-19 ini dengan tingkat persaingan semakin tinggi dan kompetitif maka perusahaan perlu memberikan promosi secara besar-besaran dengan memanfaatkan sosial media seperti instagram, whatsapp, dll untuk mengurangi kerugian dan tetap berjalannya operasional perusahaan dan dengan dukungan dari para karyawan untuk memaksimalkan kinerja karyawan yaitu mematuhi protokol kesehatan sehingga memberikan kepercayaan kepada pelanggan untuk menginap ataupun menggunakan fasilitas hotel bahwa para karyawan telah memenuhi protokol kesehatan. Di dalam dunia hotelier karyawan tentunya dituntut untuk memberikan pelayanan yang terbaik dan memuaskan, selalu sigap dan cepat, dituntut senyum dan ramah, apabila intensitas sirkulasi tamu yang relatif naik turun dikarenakan adanya pandemi covid-19 ditambah beberapa tamu memberikan tekanan tersendiri bagi

karyawan, belum lagi terdapat complain dari para tamu yang lain. Berbanding terbalik dari tuntutan yang diinginkan oleh Hotel Mercure Grand Mirama Surabaya bahwa ada permasalahan yang terjadi pada beberapa karyawan bekerja tidak sesuai dengan SOP yang berlaku, tidak dapat menangani complain dengan baik, tidak cepat dan tanggap dalam menangani customers, kurangnya pemahaman tentang hal-hal kecil, kurangnya inisiatif dalam bekerja, seringnya karyawan menganggur di saat banyak pekerjaan, dan minimnya semangat kerja dari karyawan. Maka dari itu di dalam setiap departemen di dalam perusahaan kinerja karyawan yang baik dapat tercipta karena pengaruh dari beberapa variabel yaitu seperti gaya kepemimpinan, motivasi, dan loyalitas karyawan. Berdasarkan fenomena yang terjadi, maka peneliti ingin mengetahui apakah ada perbedaan dari gaya kepemimpinan, motivasi, dan loyalitas karyawan yang membuat kinerja karyawan di Hotel Mercure Grand Mirama Surabaya.

Di dalam perusahaan seorang pemimpin dari masing-masing departemen yang ada di hotel yang terdiri dari Front Office, Food and Beverage, Housekeeping, Accounting, Marketing, Purchasing, Engineering, Personalia / HRD, and Security harus dapat menciptakan integrasi yang serasi dengan para bawahannya juga termasuk dalam menciptakan kerjasama tim, mengarahkan dan mendorong semangat kerja para bawahannya meskipun sirkulasi pelanggan pada saat pandemi covid-19 ini berbeda dari biasanya yang mengakibatkan menurunnya pelanggan hotel sehingga tercipta motivasi positif yang akan menimbulkan adanya niat dan usaha dalam bekerja secara maksimal serta didukung oleh fasilitas-fasilitas perusahaan yang menunjang kinerja pegawai dalam pencapaian target. Adanya seorang pemimpin di setiap departemen dari manajemen di dalam perusahaan mempunyai peran yang sangat penting dalam mempengaruhi dan memberikan sikap serta perilaku sehingga terbentuk gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin. Diharapkan adanya pemimpin yang dapat memberikan dampak positif bagi karyawan maka akan memberikan pengaruh yang baik dan profit yang maksimal terhadap perusahaan. Dapat dipastikan bahwa perilaku seorang pemimpin akan berpengaruh pada psikologi bawahan karena seorang pemimpin adalah panutan bagi bawahan maka gaya kepemimpinan sangat penting bagi karyawan hotel mercure grand mirama Surabaya karena karyawan akan mengamati, melihat dan meniru setiap perilaku yang ditampilkan oleh pemimpin, oleh sebab itu gaya kepemimpinan yang tepat yang dimiliki oleh seorang pemimpin akan memberikan dampak positif dalam memimpin jalannya kinerja karyawan sesuai departemen. Sukses tidaknya sebuah departemen sangat bergantung pada kemampuan pemimpin dalam mendorong, mengarahkan dan mengembangkan serta menggerakkan seluruh anggota organisasi untuk mencapai suatu tujuan yang diinginkan. Oleh karena itu diharapkan kerjasama antar karyawan dan atasan dalam mencapai target dan tujuan yang diinginkan di dalam perusahaan. Menurut Hasibuan (2016: 13) menjelaskan bahwa pemimpin adalah seseorang yang menggunakan wewenang kepemimpinannya untuk mengarahkan dan mendorong orang lain atau karyawan serta bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai suatu tujuan. Dari hasil penelitian Ithri dan Cahyono (2018) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Adanya gaya kepemimpinan yang mempunyai ciri khas tersendiri dari pemimpin akan membuat bawahan atau karyawan merasa terarahkan, dan termotivasi dalam melakukan pekerjaannya di dalam perusahaan.

Selain adanya gaya kepemimpinan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan terdapat motivasi yang berpengaruh sangat penting bagi karyawan karena naik turunnya sirkulasi pelanggan hotel oleh sebab itu bentuk perhatian yang diberikan oleh atasannya dan bisa juga motivasi yang diberikan oleh rekan kerja. Karena adanya motivasi maka pemimpin dapat mempengaruhi karyawannya untuk bekerja lebih baik lagi dan semangat semangan dalam bekerja serta mencapai target dan tujuan yang diinginkan perusahaan. Motivasi yang diberikan oleh pemimpin di era pandemi covid-19 ini yaitu sebagai apresiasi dalam kinerjanya

yaitu dengan cara memberikan apresiasi berupa karyawan teladan, Outing, Insentif / bonus, kenaikan jabatan dll apabila karyawan tersebut bekerja dengan baik dan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan.

Motivasi yang diberikan dapat berupa motivasi positif dan motivasi negatif, motivasi positif yaitu berupa masukan atau dorongan agar karyawan bersemangat dan bekerja secara efektif dan efisien dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan benar, dengan contoh memberikan apresiasi dan reward kepada karyawan teladan kepada karyawan lain untuk dijadikan motivasi dan contoh kedepannya untuk lebih baik lagi dan motivasi negatif yaitu merupakan peringatan ataupun sanksi apabila karyawan bekerja dengan tidak baik ataupun tidak sesuai dengan standar yang berlaku di dalam perusahaan. Karena adanya motivasi ini karyawan dapat lebih terpacu bekerja lebih baik lagi dan dapat memberikan kontribusi bagi hotel mercure grand mirama Surabaya diharapkan dampak yang diterima bagi perusahaan yaitu profitabilitas dapat semakin meningkat. Seperti yang dijelaskan oleh Afandi (2018: 23) bahwa pengertian motivasi dari sisi individual adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan dorongan untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, hati senang dan sungguh-sungguh mengerjakan suatu hal sehingga hasil dari aktivitas yang dikerjakan akan mendapat hasil yang berkualitas dan baik. Adapun hasil penelitian terdahulu Aan dan Adhie (2016) juga menunjukkan bahwa motivasi karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Motivasi di perusahaan juga mempunyai pengaruh yang besar bagi kinerja karyawan karena sebuah dorongan, rangsangan dan semangat dalam bekerja.

Loyalitas karyawan bisa disebut juga dedikasi yang diberikan oleh seorang pemimpin atau karyawan kepada perusahaan tempatnya bekerja dan lebih mengutamakan kepentingan perusahaan dibandingkan kepentingan pribadi. Tanpa adanya loyalitas maka sebuah organisasi tidak akan berjalan dengan baik, loyalitas yang timbul dalam diri pemimpin dan karyawan yaitu karena pekerjaannya sesuai dengan keahlian dan pengetahuan serta diimbangi pengalaman selama bertahun-tahun dalam bidang hotelier. Seorang pemimpin tidak ragu dalam menunjukkan loyalitasnya terhadap perusahaan dan bawahan apalagi di masa pandemi covid-19 saat ini karyawan terkena efeknya seperti dirumahkan, dipindahkan jabatannya, kerja tidak menentu, dll oleh karena itu terciptanya loyalitas dari bawahan atau karyawan dipengaruhi perusahaan dan pimpinan dengan terciptanya komunikasi yang baik yang dibangun oleh pemimpin dan bawahan, memberikan jobdesk sesuai minat dan bakat, fasilitas kerja yang nyaman, rekan kerja yang saling membantu dan suport, membuat suasana kerja nyaman, mendengarkan keluhan kesah dan saran bawahan, oleh karena itu loyalitas yang timbul dari bawahan yang ditujukan kepada perusahaan dapat memberikan nilai tersendiri bagi bawahan yang bekerja di perusahaan itu sendiri. Loyalitas yang di berikan karyawan kepada perusahaan saat menjalankan pekerjaan yang sesuai dengan departemenya yaitu berupa memberikan pelayanan yang excellent, inisiatif tinggi dalam bekerja, dan bekerja melebihi jam kerja yang ditentukan perusahaan bisa saja diberikan reward, jenjang karier, dll oleh perusahaan. Runtu (2014) berpendapat bahwa loyalitas karyawan tidak mungkin dianggap sebagai sesuatu yang terjadi dengan sendirinya ketika seorang karyawan bergabung dalam organisasi, apabila di dalam organisasi menginginkan seorang karyawan yang mempunyai jiwa yang loyal terhadap organisasi maka organisasi harus mengupayakan agar karyawan menjadi bagian dari organisasi yang mempunyai tingkatan lebih tinggi. Dengan demikian karyawan dapat merasakan bahwa dirinya dibutuhkan dan merasa "suka-duka" di dalam organisasi. Afriani (2017) dalam penelitian ini menjelaskan bahwa loyalitas karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Loyalitas sangat penting bagi perusahaan dikarenakan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan akan berpengaruh lebih baik dibanding karyawan yang tidak mempunyai loyalitas terhadap perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan suatu perilaku yang ditampilkan setiap individu sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan departemennya di dalam

perusahaan. Setiap perusahaan akan mengupayakan peningkatan kinerja karyawan karena keterbatasan karyawan yang berkerja adanya beberapa karyawan yang dirumahkan disebabkan oleh menurunnya pelanggan hotel, dengan harapan dan tujuan yang diinginkan oleh perusahaan dapat tercapai. Kinerja dari seorang karyawan dapat dilihat dari sisi pekerjaan yang sesuai dengan jobdesk yang diberikan oleh atasan yaitu berupa melayani tamu, grooming, preparation, ketepatan menangani masalah atau complain, clear up makanan, dll. Kinerja sendiri juga timbul karena adanya faktor yang sudah dijelaskan di atas yaitu gaya kepemimpinan, motivasi, dan loyalitas karyawan dengan adanya suatu dorongan tersebut juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan baik berupa kinerja negatif ataupun positif. Jika pemimpin memberikan pengaruh yang negatif terhadap karyawan maka berdampak pada kinerja karyawan yang akan bekerja seandainya, banyaknya complain karena bekerja tidak sesuai standar, bekerja tanpa ada dorongan dan arahan, tidak mempunyai inisiatif tinggi dan tidak memberikan loyalitas kepada perusahaan. Sebaliknya jika seorang pemimpin memberikan pengaruh yang positif maka karyawan akan bekerja sepenuh hati memberikan pelayanan yang terbaik, tanggap dalam menangani complain, meminimalisir terjadinya complain, inisiatif yang tinggi, loyalitas terhadap perusahaan sehingga kinerja berpengaruh terhadap kualitas pelayanan yang diberikan karyawan. Seperti yang dijelaskan oleh Mengkunegara (2016: 67) pengertian kinerja adalah hasil kerja yang dinilai secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai atau karyawan dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.

Tinjauan Teoritis

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah suatu cara bagaimana seorang pemimpin mampu dalam mempengaruhi para bawahan agar dengan sukarela mau melakukan berbagai tindakan bersama yang diperintahkan oleh pimpinan tanpa merasa dirinya terbebani atau tertekan dalam mencapai tujuan di dalam organisasi menurut (Busro, 2018: 226). Seperti yang dijelaskan oleh Hasibuan (2016:13) definisi gaya kepemimpinan adalah seseorang yang menggunakan wewenang kepemimpinannya untuk mengarahkan dan mendorong orang lain atau karyawan serta bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai suatu tujuan. Adapun teori Wibowo (2017: 78) mengenai gaya kepemimpinan bahwa leadership adalah tentang mengupayakan orang dari kedudukan tertinggi sampai ke bawah dalam organisasi memperbaiki kinerjanya. Setiap orang di dalam organisasi mempunyai peran kepemimpinan yang harus dijalankan. Kepemimpinan dipisahkan menjadi 2 (dua) yaitu antara "dilahirkan" atau "dibuat" dan bahwa kepemimpinan adalah manifestasi kepribadian. Keduanya terikat pada keyakinan yang salah satunya terdapat sifat spesifik yang dikuasai semua pemimpin. Menurut Schermerhorn dalam Edison et al (2016: 111) terdapat dimensi dan indikator gaya kepemimpinan terdiri dari : 1) Menjaga kekompakan antar anggota tim, 2) Menghargai keyakinan dan perbedaan dalam organisasi, 3) Memiliki strategi yang jelas dan komunikasi antar anggota yang baik, 4) Kepedulian terhadap anggota organisasi dan lingkungan organisasi, 5) Merangsang atau memberikan motivasi anggota untuk meningkatkan kompetensi.

Motivasi

Menurut Sukripsiyanto (2019: 164) Motivasi dapat dijelaskan sebagai suatu pembentukan perilaku yang ditandai oleh bentuk-bentuk aktivitas atau kegiatan melalui proses psikologis, baik yang dipengaruhi oleh faktor intrinsic atau extrinsic, yang dapat mengarahkan dalam mencapai apa yang diinginkan atau dicapai. Pengertian ini mengandung arti bahwa seseorang dapat diarahkan pada perilaku tertentu baik dorongan dari dalam maupun dari luar.. Menurut Hasibuan (2017: 141) mengemukakan pendapat lain yaitu mengenai pengertian motivasi dari sisi individual menyatakan yang menyatakan bahwa

motivasi berasal dari kata lain *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (Motivation) dalam manajemen hanya ditunjukkan pada sumber daya manusia yang umumnya adalah bawahannya. Motivasi itu bersifat jangka panjang. Sedangkan menurut Afandi (2018: 23) Pengertian motivasi dari sisi individual adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan dorongan untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, hati senang dan sungguh-sungguh mengerjakan suatu hal sehingga hasil dari aktivitas yang dikerjakan akan mendapat hasil yang berkualitas dan baik. Adapun pendapat lain mengenai indikator motivasi kerja menurut Mangkunegara (2016:93) yaitu sebagai berikut :1) Tanggung jawab, 2) Peluang untuk maju, 3) Pekerjaan yang menantang, 4) Prestasi kerja, 5) dan Pengakuan atas kinerja.

Loyalitas Karyawan

Hasibuan (2017) menjelaskan bahwa loyalitas yaitu bentuk kesetiaan dari karyawan yang dicerminkan oleh kesediaan karyawan dalam menjaga dan membela perusahaan di dalam maupun di luar pekerjaan dari orang-orang yang tidak mengetahui yang terdapat di perusahaan tersebut. Robbins dan Judge (2016: 47) menjelaskan bahwa loyalitas sering disebut sebagai komitmen yaitu “seseorang bekerja mengidentifikasi sebuah organisasi, dimana setiap tujuan serta harapan untuk tetap menjadi anggota. Adapun Runtu (2014), berpendapat bahwa loyalitas karyawan tidak mungkin dianggap sebagai sesuatu yang terjadi dengan sendirinya ketika seorang karyawan bergabung dalam organisasi. Adapun indikator loyalitas karyawan yang di jelaskan Steers and Porter dalam Anzari (2015), maka berdasarkan aspek tersebut dapat dikembangkan indikator loyalitas karyawan, yaitu: 1) Rela di pindah tugaskan dimanapun, 2) Tidak keberatan diberi tugas yang berat, 3) Bersedia bekerja melebihi jam kerja, 4) Tetap bertahan di dalam organisasi, 5) Tidak ingin pindah profesi, 6) bangga menjadi anggota organisasi dan menerima apapun yang dilakukan organisasi, 7) ingin tetap menjadi bagian dari organisasi.

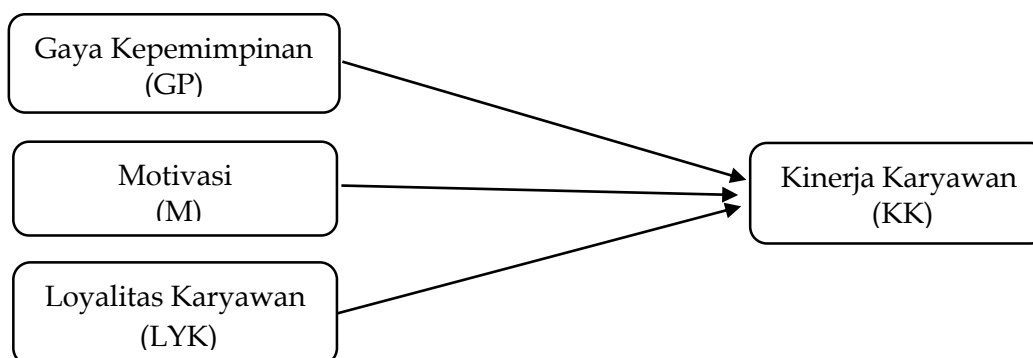
Kinerja Karyawan

Kinerja Kasmir (2016: 182), menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil dan perilaku kerja yang telah dicapai oleh karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan dalam suatu periode tertentu. Wibowo (2017) Kinerja berasal dari pengertian *performance*. Adapula yang menjelaskan pengertian *performance* sebagai hasil kinerja atau prestasi kerja. Akan tetapi sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas jangkauannya, bukan hanya hasil dari kinerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Sedangkan yang dikemukakan oleh Busro (2018: 89) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh setiap pegawai baik individu maupun kelompok di dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi dalam mencapai visi dan misi tujuan organisasi dengan kemampuan menyelesaikan masalah sesuai dengan kemampuan yang dimiliki dan dengan waktu yang telah ditentukan dan tidak melanggar hukum yang berlaku. Pengembangan dimensi dan indikator kinerja, penelitian ini dikemukakan terdapat lima macam menurut (Mangkunegara, 2016: 67) yaitu : 1) Kuantitas kerja yang terdiri dari (kepuasan dalam bekerja dan kecepatan dan ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan), 2) Tanggung jawab yang terdiri dari (sarana dan prasarana, keputusan yang diambil dan hasil kinerja), 3) Kualitas kerja yang terdiri dari (kerapihan saat bekerja, keberhasilan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan kemampuan menangani masalah pekerjaan), 4) Inisiatif yang terdiri dari dorongan dalam diri untuk melakukan sesuatu, 5) Kerjasama yang terdiri dari kekompakan yang terjalin antar karyawan.

Rerangka Konseptual

Rerangka konseptual atau kerangka pemikiran adalah salah satu kesatuan yang utuh, untuk mencari jawaban atas masalah – masalah penelitian yang menjelaskan hubungan antara

variabel independen dengan varibale dependen yang di teliti sehingga dapat dirumuskan sebuah pengembangan hipotesis :



Gambar 1
Rerangka Konseptual Penelitian

Pengembangan Hipotesis

Hubungan antara Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Karyawan

Hasibuan (2016: 13) dan Wibowo (2017: 78) berpendapat senada bahwa yang dimaksud dengan gaya kepemimpinan adalah seseorang yang menggunakan wewenang kepemimpinannya untuk mengarahkan dan mendorong orang lain atau karyawan serta bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai suatu tujuan. Oleh sebab itu diperlukan seorang pemimpin yang mampu memberikan arahan untuk mencapai tujuan perusahaan yang sudah ditetapkan. Setiap pemimpin mempunyai watak, sifat, dan karakter masing-masing yang berbeda-beda dan juga dipengaruhi oleh faktor bawaan dari lahir maupun pembentukan diri lingkungan tempat dimana pemimpin itu bekerja.

Berdasarkan teori gaya kepemimpinan yang diutarakan di atas *leadership* adalah tentang mengupayakan orang dari kedudukan tertinggi sampai ke bawah dalam organisasi memperbaiki kinerjanya. Setiap orang di dalam organisasi mempunyai peran kepemimpinan yang harus dijalankan. Kepemimpinan dipisahkan menjadi dua yaitu antara “dilahirkan” atau “dibuat” dan bahwa kepemimpinan adalah manifestasi kepribadian. Keduanya terikat pada keyakinan yang salah satunya terdapat sifat spesifik yang dikuasai semua pemimpin.

Menurut Busro (2018: 226) dan Mulyadi (2015: 150) mengutarakan bahwa gaya kepemimpinan adalah suatu cara bagaimana seorang pemimpin mampu dalam mempengaruhi para bawahan agar dengan sukarela mau melakukan berbagai tindakan bersama yang diperintahkan oleh pimpinan tanpa merasa dirinya terbebani atau tertekan dalam mencapai tujuan di dalam organisasi.

Berdasarkan pernyataan di atas diketahui bahwa gaya kepemimpinan merupakan suatu cara yang dimiliki oleh seorang pimpinan yang menunjukkan suatu sikap yang menjadi ciri khas tertentu untuk mempengaruhi karyawannya dalam mencapai tujuan di dalam organisasi. Pendapat yang sama juga di jelaskan oleh Wahyudi (2017: 119) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan ini berbeda dengan pengertian yang lainnya dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam menggerakkan, mendorong, dan mengarahkan sekaligus mempengaruhi pola pikir, cara kerja setiap anggota agar dapat bersikap mandiri dalam bekerja terutama dalam hal pengambilan keputusan untuk kepentingan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

Hasil penelitian Ithri dan Cahyono (2018) dari pernyataan di atas dapat juga dikatakan bahwa definisi gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Tbk (Bank Jatim Syariah) Kantor Cabang Surabaya. Hasil penelitian dari Parashakti dan Setiawan (2019) juga menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Bank BJB cabang tangerang. Temuan yang sama juga dilaporkan oleh Yoga

(2019) yang menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan UD. Maju Mapan. Namun hasil penelitian Kasino dan Indrayanti (2020) berbeda dengan penelitian di atas dimana temuannya menjelaskan bahwa motivasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan tetapi disiplin kerja memiliki pengaruh yang paling dominan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Siantar Top Waru-Sidoarjo.

H₁ : Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Hotel Mercure Grand Mirama Surabaya.

Hubungan antara Motivasi dengan Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2017: 141) dan Wibowo (2017: 323), Abraham Maslow mengemukakan pendapat lain yaitu mengenai pengertian motivasi dari sisi individual menyatakan yang menyatakan bahwa motivasi berasal dari kata lain *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (*Motivation*) dalam manajemen hanya ditunjukkan pada sumber daya manusia yang umumnya adalah bawahannya. Motivasi cenderung berfokus bagaimana cara mengarahkan kemampuan dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif untuk berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang ingin dicapai.

Berdasarkan penelitian di atas menjelaskan bahwa mengembangkan *hierarchy of needs theory* dan mengelompokkan motivasi dalam lima tingkat yang disebutnya sebagai kebutuhan : *safety* (rasa aman), *esteem* (penghargaan), *physiological* (fisiologis), *social* (hubungan), dan *self-actualization* (aktualisasi diri) semua itu dicapai secara berjenjang. Motivasi itu bersifat jangka panjang. Inspirasi atau dorongan lebih lanjut diberikan kepada bawahan yang penuh motivasi dengan memercayai mereka untuk bekerja berdasarkan inisiatifnya sendiri dan mendorong mereka untuk menerima tanggung jawab penuh terhadap pekerjaan yang diberikannya.

Adapun penjelasan dari Sukripsiyanto (2019: 164) dan Afandi (2018: 23) yang menjelaskan bahwa motivasi sebagai suatu pembentukan perilaku yang ditandai oleh bentuk-bentuk aktivitas atau kegiatan melalui proses psikologis, baik yang dipengaruhi oleh faktor *intrinsic* atau *extrinsic*, yang dapat mengarahkan dalam mencapai apa yang diinginkan atau dicapai. Pengertian ini mengandung arti bahwa seseorang dapat diarahkan pada perilaku tertentu baik dorongan dari dalam maupun dari luar. Dorongan dari dalam biasanya timbul berdasarkan latar belakang pendidikan, pengalaman, dan kebutuhan. Sedangkan dorongan dari luar bisa didorong oleh faktor kepemimpinan, lingkungan kerja, rekan kerja, kompensasi, dll.

Dari penjelasan di atas diketahui bahwa pengertian motivasi dari sisi individual adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan dorongan untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, hati senang dan sungguh-sungguh mengerjakan suatu hal sehingga hasil dari aktivitas yang dikerjakan akan mendapat hasil yang berkualitas dan baik. Artinya gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian Aan dan Adhie (2016) menunjukkan bahwa motivasi karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Bisnis Keluarga Ventura (PT MBK). Hasil temuan Putra (2019) dalam penelitiannya menjelaskan juga bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Para Bathara Surya. Namun hasil temuan Bukhari dan Pasaribu (2019) menunjukkan bahwa dalam penelitiannya secara parsial motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja, sedangkan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Satriawan (2019) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa hasil penelitian menunjukkan positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Mitra Adiperkasa, Tbk.

H₂ : Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Hotel Mercure Grand Mirama Surabaya.

Hubungan antara Loyalitas dengan Kinerja Karyawan

Menurut Saydam dalam Widi (2015: 26) dan Robbins dan Judge, 2016: 47) menjelaskan bahwa loyalitas merupakan sikap mental karyawan yang mendedikasikan dirinya untuk perusahaan tempatnya bekerja sekarang, 1) Ketaatan atau kepatuhan yaitu kesanggupan seorang pegawai untuk mentaati segala peraturan yang berlaku dan mampu mentaati perintah yang diberikan oleh atasan yang berwenang, serta sanggup untuk tidak melanggar peraturan yang ditetapkan, 2) Kejujuran adalah keselarasan antara yang diucapkan dan yang dilakukan dengan kenyataan, 3) Bertanggung jawab yaitu kesanggupan seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik, serta berani mengambil resiko untuk tindakan dan keputusan yang akan dilakukan, 4) Pengabdian yaitu dedikasi dirinya terhadap perusahaan. Seperti yang dijelaskan dalam komitmen organisasi menurut menjelaskan bahwa loyalitas sering disebut sebagai komitmen yaitu "seseorang bekerja mengidentifikasi sebuah organisasi, dimana setiap tujuan serta harapan untuk tetap menjadi anggota. Namun hasil temuan Runtu (2014), menunjukkan bahwa loyalitas karyawan tidak mungkin dianggap sebagai sesuatu yang terjadi dengan sendirinya ketika seorang karyawan bergabung dalam organisasi. Apabila di dalam organisasi menginginkan seorang karyawan yang mempunyai jiwa yang loyal terhadap organisasi maka organisasi harus mengupayakan agar karyawan menjadi bagian dari organisasi yang mempunyai tingkatan lebih tinggi. Dengan demikian karyawan dapat merasakan bahwa dirinya di butuhkan dan merasa "suka-duka" di dalam organisasi, oleh sebab itu loyalitas juga mencakup karyawan untuk tetap memiliki produktivitas di atas standar, kesediaan bertahan organisasi, serta adanya hubungan timbal antara karyawan dan organisasi karena adanya loyalitas yang diberikan karyawan.

Afriani (2017) dalam penelitian ini menjelaskan bahwa keterlibatan kerja dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan (pada karyawan Bank UOB Cabang Pekanbaru). Demikian juga Dareho *et al* (2017) menjelaskan dalam penelitiannya bahwa hasil pengujian menunjukkan loyalitas berpengaruh signifikan baik secara simultan maupun parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Delisa Minahasa Manado. Lydia dan Eddy (2017) dalam penelitiannya ini menjelaskan bahwa loyalitas karyawan secara parsial maupun secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan di CV Hartono Flash Surabaya. Berbeda dengan penelitian terdahulu dari sebelumnya Nurhayati *et al* (2016) dalam penelitian ini loyalitas karyawan tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Columbindo Perdana kantor cabang Manado.

H₃ : Loyalitas karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Hotel Mercure Grand Mirama Surabaya.

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2012:119) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek dan objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap hotel Mercure Grand Mirama Surabaya sebanyak 40 orang karyawan.

Mengingat jumlah populasi yang relatif sedikit yaitu 40 orang karyawan, maka semua karyawan tetap hotel Mercure Grand Mirama Surabaya yang berjumlah 40 orang karyawan akan diteliti semuanya. Cara pengambilan sampel tersebut dinamakan teknik sampling jenuh atau teknik total sampling yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2012:126).

Definisi Operasional Variabel

1. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah sikap dari para pemimpin menggerakkan, mendorong, dan mengarahkan sekaligus mempengaruhi pola pikir karyawan dengan cara kerja setiap anggota agar dapat bersikap mandiri dalam bekerja terutama dalam hal pengambilan keputusan untuk kepentingan pencapaian target dan tujuan Hotel Mercure Grand Mirama Surabaya.

2. Motivasi

Motivasi adalah suatu dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang maupun dari luar agar mempunyai semangat dalam bekerja. Motivasi yang diberikan kepada karyawan agar mempunyai semangat dalam bekerja dengan memberikan lingkungan kerja yang nyaman, rekan kerja, atasan yang suportif akan membantu karyawan dalam bekerja di Hotel Mercure Grand Mirama Surabaya.

3. Loyalitas Karyawan.

Loyalitas karyawan adalah seorang karyawan yang mendedikasikan dirinya kepada perusahaan karena menurutnya dengan mendedikasikan dirinya diperusahaan akan membuat dirinya mendapat jenjang karier, prestasi kerja, insentif, dll yang diinginkannya dengan mencurahkan keahlian dan kemampuan yang dimiliki, jujur dalam melakukan pekerjaan, disiplin, dan dapat menciptakan suasana yang menyenangkan dan mendukung di Hotel Mercure Grand Mirama Surabaya.

4. Kinerja Karyawan.

Kinerja karyawan adalah kinerja dari karyawan Hotel Mercure Grand Mirama Surabaya yaitu pencapaian atau hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan standar operasional perusahaan yang berlaku dan sesuai dengan visi misi perusahaan.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik yang dilakukan oleh peneliti dalam pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu peneliti mendatangi hotel Mercure Grand Mirama Surabaya untuk pengambilan data terhadap objek penelitian. Cara pengambilan data, peneliti menggunakan kuesioner yang akan dibagikan kepada karyawan hotel Mercure Grand Mirama Surabaya. Kuesioner ini nantinya terdapat rancangan pertanyaan yang secara logis berhubungan dengan masalah penelitian dan tiap pertanyaan merupakan jawaban-jawaban yang mempunyai makna dalam menguji hipotesis yang ada hubungannya dengan tujuan penelitian, untuk kemudian dibagikan kepada sejumlah responden, yaitu karyawan tetap yang bekerja di hotel Mercure Grand Mirama Surabaya.

Teknik Analisis Data

Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, varian, 7 maksimum, minimum, sum, range, kurtois dan *skewness* (kemencengan distribusi) (Ghozali,2016:19). Berikut formula regresi linier berganda :

$$Kk = a + b1Gk + b2M + b3Lyk + e$$

Keterangan :

Kk = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b1 = Koefisien regresi Gk

b2 = Koefisien regresi M

b3 = Koefisien regresi Lyk

- Gk = Gaya Kepemimpinan (Independent Variable)
- M = Motivasi (Independent Variable)
- Lyk = Loyalitas Karyawan (Independent Variable)
- e = Kesalahan atau gangguan

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil Uji Validitas

Uji validitas berguna untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur tersebut (Ghozali,2016:52). Berikut hasil pengujian validitas dengan bantuan program SPSS 23.0.

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

| Variabel | Indikator | Sign (0,05) | Keterangan |
|--------------------------|-----------|-------------|------------|
| Gaya kepemimpinan (GK) | GK1 | 0,000 | Valid |
| | GK2 | 0,000 | |
| | GK3 | 0,000 | |
| | GK4 | 0,000 | |
| | GK5 | 0,000 | |
| Motivasi (M) | M1 | 0,000 | |
| | M2 | 0,000 | |
| | M3 | 0,000 | |
| | M4 | 0,000 | |
| | M5 | 0,000 | |
| Loyalitas Karyawan (LYK) | LYK1 | 0,012 | |
| | LYK2 | 0,001 | |
| | LYK3 | 0,001 | |
| | LYK4 | 0,000 | |
| | LYK5 | 0,000 | |
| | LYK6 | 0,000 | |
| | LYK7 | 0,000 | |
| Kinerja Karyawan (KK) | KK1 | 0,000 | |
| | KK2 | 0,000 | |
| | KK3 | 0,000 | |
| | KK4 | 0,000 | |
| | KK5 | 0,000 | |

Sumber : Data Primer dan Sekunder, diolah (2021)

Berdasarkan pada Tabel 1 dapat diketahui bahwa seluruh item pernyataan setiap indikator dari keseluruhan variabel yang terdiri dari gaya kepemimpinan, motivasi, loyalitas karyawan dan kinerja karyawan yang berjumlah 22 item, yang setiap indikator tiap variabel mempunyai nilai sig (2-tailed) <0.05 maka di katakan valid sehingga sudah sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan, yaitu berarti bahwa seluruh item dari setiap pernyataan tersebut valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas untuk alternatif jawaban lebih dari dua menggunakan uji *Cronbach's Alpha*, yang nilainya akan dibandingkan dengan nilai koefisien reliabilitas minimal yang dapat diterima. Jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6 maka instrumen penelitian reliabel. Jika nilai *Cronbach's Alpha* < 0,6 maka intrumen penelitian tidak reliabel (Ghozali, 2016: 48). Berdasarkan

dari hasil perhitungan uji reliabilitas dengan menggunakan SPSS 23.0 terdapat pada Tabel 2 berikut:

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel | Hasil Perhitungan Cronbach Alpha | Cronbach Alpha(a) | Keterangan |
|--------------------------|----------------------------------|-------------------|------------|
| Gaya Kepemimpinan (GP) | 0,711 | 0,60 | Reliabel |
| Motivasi (M) | 0,749 | 0,60 | Reliabel |
| Loyalitas Karyawan (LYK) | 0,836 | 0,60 | Reliabel |
| Kinerja Karyawan (KK) | 0,645 | 0,60 | Reliabel |

Sumber : Data Primer dan Sekunder, diolah (2021)

Hasil uji reliabilitas pada Tabel 2 diatas tampak bahwa nilai cronbach alpha pada variabel gaya kepemimpinan (GP), motivasi (M), loyalitas karyawan (LYK) dan variabel kinerja karyawan (KK) lebih besar 0,60 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa keempat variabel tersebut dikatakan reliabel dan dapat digunakan dalam penelitian.

Analisis Model dan Pengujian Hipotesis Analisis Regresi Linear Berganda

Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi linier berganda (*multiple regression analysis*). Menurut Ghazali (2016: 94) yang pada dasarnya adalah studi yang mengenai ketergantungan variabel dependen (terikat) dengan satu atau lebih variabel independen (bebas), bertujuan untuk memprediksi rata-rata populasi atau nilai-nilai variabel dependen berdasarkan nilai variabel independent yang diketahui. Hasil pengujian regresi linier berganda dihitung menggunakan SPSS 23.0, diperoleh data pada Tabel 3 sebagai berikut:

Tabel 3
Hasil Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

| | Model | Unstandardized | Coefficients |
|---|------------|----------------|--------------|
| | | B | Std. Error |
| 1 | (constant) | -,192 | ,493 |
| | GK | ,174 | ,081 |
| | M | ,562 | ,098 |
| | LYK | ,284 | ,117 |

Sumber: Data primer dan sekunder diolah, 2021

Berdasarkan output SPSS pada Tabel 3 *coefficients* maka persamaan regresi dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$KK = -0,192 + 0,174GK + 0,562M + 0,284LYK + e$$

1. Konstanta sebesar -0,192 menunjukkan bahwa jika variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan loyalitas karyawan bernilai 0, maka kinerja karyawan akan turun sebesar -0,192. Artinya tanpa melihat gaya kepemimpinan, motivasi, loyalitas karyawan maka kinerja karyawan mengalami penurunan sebesar 0,192.
2. Koefisien regresi Gaya Kepemimpinan (GK) sebesar 0,174 berarti jika gaya kepemimpinan (X1) naik sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,174 satuan, dengan anggapan variabel bebas lainnya tetap.
3. Koefisien regresi Motivasi (M) sebesar 0,562 berarti jika motivasi (X2) naik sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,562 satuan, dengan anggapan variabel bebas lainnya tetap.
4. Koefisien Loyalitas Karyawan (LYK) sebesar 0,284 berarti jika loyalitas karyawan (X3) naik sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,284 satuan, dengan anggapan variabel bebas lainnya tetap.

Uji Asumsi Klasik
Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan 2 metode yaitu dengan menggunakan metode *one sample kolmogorov smirnov* dan metode yang kedua yaitu dengan menggunakan metode grafik yang dapat dijelaskan sebagai berikut ini:

- 1) Uji statistik dengan menggunakan *one sample kolmogorov smirnov*

Tabel 4
Hasil Uji Normalitas Statistik
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Unstandardized Residual | Standardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|-----------------------|
| N | | 40 | 40 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | 0E-7 | 0E-7 |
| | Std. Deviation | ,30964832 | ,96076892 |
| Most Extreme Differences | Absolute | ,076 | ,076 |
| | Positive | ,076 | ,076 |
| | Negative | -,067 | -,067 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | ,482 | ,482 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | ,974 | ,974 |

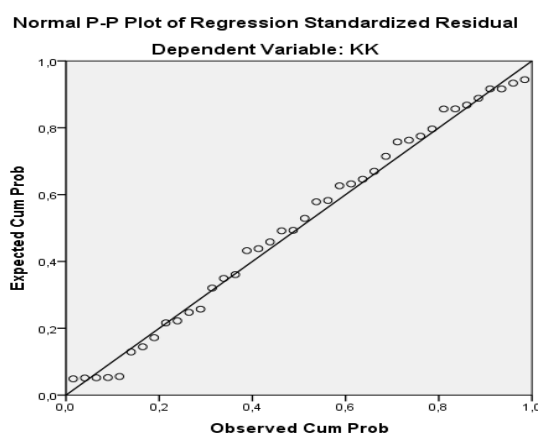
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data primer dan sekunder diolah, 2021

Berdasarkan pada Tabel 4 di atas dapat menunjukkan bahwa nilai dari kolmogorov-smirnov z bernilai 0,482 dengan nilai signifikansi asymp sig (2-tailed) yaitu sebesar 0,974 yang berarti bahwa variabel yang digunakan dalam penelitian lebih besar dari 0,05 , maka dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan pada penelitian tersebut telah berdistribusi normal dan dapat digunakan dalam penelitian

2) Analisis Uji Grafik P-Plot



Gambar 2
Grafik Uji Normalitas

Dari Gambar 2 diketahui bahwa hasil grafik uji normalitas data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa baik melalui uji statistik kolmogorov-smirnov maupun uji grafik P-Plot model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2016: 103) menjelaskan bahwa model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independent. Uji multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Multikolinieritas dapat dideteksi dengan nilai *cut off* yang menunjukkan nilai *tolerance* > 0,1 atau sama dengan nilai VIF < 10. Berdasarkan hasil Uji Multikolinieritas dengan menggunakan alat hitung SPSS 23.0 diperoleh hasil :

Tabel 5
Hasil Uji Multikolinieritas

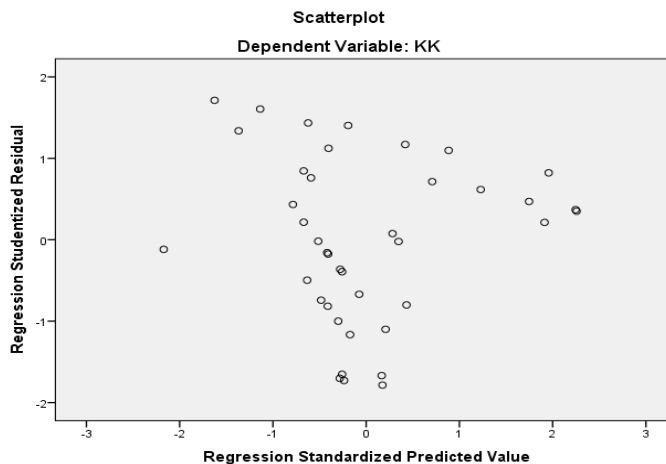
| Variabel | Tolerance | VIF | Keterangan |
|----------|-----------|-------|-------------------------|
| GK | 0,977 | 1,023 | Bebas Multikolinieritas |
| M | 0,739 | 1,354 | Bebas Multikolinieritas |
| LYK | 0,731 | 1,368 | Bebas Multikolinieritas |

Sumber: Data primer dan sekunder diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 5 menunjukkan angka tolerance > 0,10 dan nilai VIF < 10,0 maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel bebas yang terdiri dari gaya kepemimpinan, motivasi dan loyalitas karyawan tidak terjadi multikolinieritas, sehingga variabel bebas tersebut dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji korelasi antar variabel-variabel independent dalam model regresi apakah terjadi ketidaksamaan variance residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain (Ghozali, 2016: 134). Jika nilai signifikannya > 0,05 maka model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Berdasarkan hasil uji Heteroskedastisitas menggunakan metode scatterplot dengan hasil pada Gambar 3 sebagai berikut :



Gambar 3
Grafik Scatterplot Heteroskedastisitas

Dari gambar 3 di atas dapat dilihat bahwa tidak ada pola yang jelas, serta data berupa titik-titik telah menyebar secara acak di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Maka dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi. Hal ini menunjukkan bahwa hasil estimasi regresi linier berganda layak digunakan untuk interpretasi dan analisa lebih lanjut.

Uji Kelayakan Model

Uji F

Ghozali (2016:96) menyatakan bahwa Uji F dikatakan sebagai uji signifikansi secara keseluruhan dari regresi yang diobservasi maupun estimasi, apakah variabel terikat (Y) berhubungan terhadap seluruh variabel bebas (X_1 , X_2 dan X_3). Uji F dilakukan dengan cara melihat tingkat signifikannya lebih kecil dari 5% ($\alpha : 5\% = 0.05$). Hasil pengolahan data pada SPSS 23.0 dapat dilihat pada Tabel 6 di bawah ini :

Tabel 6
Hasil Uji F
ANOVA^a

| | Model | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|---|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 8,460 | 3 | 2,820 | 27,147 | ,000 ^b |
| | Residual | 3,739 | 36 | ,104 | | |
| | Total | 12,199 | 39 | | | |

a. Dependent Variable: KK

b. Predictors: (Constant), LYK, GK, M

Sumber: Data primer dan sekunder diolah, 2021

Dari Tabel 6 dapat diketahui bahwa model layak untuk dilakukan penelitian karena memiliki Fhitung sebesar 27,147 dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ (level of significant), hal ini berarti menunjukkan variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan loyalitas karyawan mampu menjelaskan sebagai variabel penjelas kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*)

Menurut Ghozali (2016: 95) menjelaskan bahwa analisis koefisien determinasi (R^2) pada intinya yaitu mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel-variabel dependent. (1) Jika nilai R^2 mendekati 1 (semakin besar nilai R^2), maka menunjukkan bahwa sumbangan kontribusi atau kontribusi variabel independent (gaya kepemimpinan, motivasi, dan loyalitas karyawan) terhadap variabel dependent (kinerja karyawan) secara simultan semakin kuat sehingga model pendekatan dikatakan layak. (2) Jika nilai R^2 mendekati 0 (semakin kecil nilai R^2), maka menunjukkan bahwa sumbangan kontribusi atau kontribusi variabel independent (gaya kepemimpinan, motivasi, dan loyalitas karyawan) terhadap variabel dependent (kinerja karyawan) secara simultan semakin lemah sehingga model pendekatan dikatakan tidak layak. Hasil Uji koefisien determinasi untuk model regresi dapat dilihat tabel 7 sebagai berikut :

Tabel 7
Hasil Uji Koefisien Korelasi
Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std.Error of the Estimate |
|-------|--------------------|----------|-------------------|---------------------------|
| 1 | 0,833 ^a | 0,693 | 0,668 | 0,32229 |

a. Predictors: (Constant), LYK, GK, M

b. Dependent Variable: KK

Sumber: Data primer dan sekunder diolah, 2021

Dari Tabel 7 dapat diketahui bahwa nilai R Square (R^2) sebesar 0,693 atau sebesar 69,3% yang menunjukkan kontribusi dari gaya kepemimpinan, motivasi dan loyalitas karyawan secara bersama-sama berkontribusi terhadap kinerja karyawan. Sedangkan sisanya yang sebesar 30,7% yaitu di dapat dari ($100\% - 69,3\% = 30,7\%$) adalah dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang merupakan diluar dari variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan loyalitas karyawan.

Uji Hipotesis (uji t)

Uji t pada dasarnya adalah uji yang menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independent (bebas) secara individual dalam menerangkan variasi dari variabel dependent (terikat) (Ghozali, 2016: 97). Dasar pengambilan keputusan untuk uji t dengan signifikansi (α) = 0,05 ditentukan sebagai berikut : 1) Jika nilai signifikansi > 0,05 maka variabel independen (bebas) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (terikat). 2) Jika nilai signifikansi \leq 0,05 maka variabel independen (bebas) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (terikat). Hasil Uji Hipotesis (Uji t) untuk model regresi dapat dilihat tabel 8 sebagai berikut :

Tabel 8
Hasil Uji t
Coefficients^a

| Hipotesis | Hubungan Variabel | Standart Coefficient | Sig-value | *Sig. Kritis | Putusan* |
|-----------|-------------------|----------------------|-----------|--------------|------------|
| 1 | GK → KK | 0,201 | 0,038 | 0,05 | Signifikan |
| 2 | M → KK | 0,614 | 0,000 | 0,05 | Signifikan |
| 3 | LYK → KK | 0,263 | 0,020 | 0,05 | Signifikan |

Sumber: Data primer dan sekunder diolah, 2021

Dari Tabel 8 diketahui hasil pengujian hipotesis sebagai berikut:

- Pengujian Hipotesis 1 : Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Mercure Grand Mirama Surabaya. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis penelitian pada Tabel 8 di atas, pengaruh GK terhadap KK menghasilkan nilai *sig-value* sebesar 0,038 dan berarah positif. Oleh karena *Sig-Value* (0,038) < *Sig.Tolerance* (0,05) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan terbukti signifikan. Dengan demikian H_a yang diajukan "gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan" mendapat dukungan dalam penelitian ini dengan arah yang positif.
- Pengujian Hipotesis 2 : Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di hotel mercure grand mirama surabaya. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis penelitian pada Tabel 8 di atas, pengaruh M terhadap KK menghasilkan nilai *Sig-Value* sebesar 0,000 dan berarah positif. Oleh karena *sig-value* (0,000) < *sig.tolerance* (0,05) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan terbukti signifikan. Dengan demikian H_a yang diajukan "motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan" mendapat dukungan dalam penelitian ini dengan arah yang positif.
- Pengujian Hipotesis 3 : Loyalitas karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di hotel mercure grand mirama surabaya. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis penelitian pada Tabel 8 di atas, pengaruh LYK terhadap KK menghasilkan nilai *Sig-Value* sebesar 0,020 dan berarah positif. Oleh karena *sig-value* (0,020) < *sig.tolerance* (0,05) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Pengaruh loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan terbukti signifikan. Dengan demikian H_a yang diajukan "Loyalitas Karyawan mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan" mendapat dukungan dalam penelitian ini dengan arah yang positif.

Pembahasan

Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Mercure Grand Mirama Surabaya. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik attitude, sifat, gaya dan kinerja kepemimpinan yang dimiliki oleh pemimpin Hotel Mercure Grand Mirama Surabaya akan dapat meningkatkan kinerja karyawannya. Karena di dalam sebuah

perusahaan seorang pemimpin yang memimpin jalannya pekerjaan di suatu departemen harus dapat menciptakan integritas yang serasi dengan para bawahannya untuk menciptakan kerja sama tim yang solid. Dengan demikian perilaku seorang pemimpin akan berpengaruh pada psikologi bawahannya karena seorang pemimpin adalah panutan bagi bawahan, karena karyawan akan mengamati, meniru dan mengevaluasi perilaku yang di tampilkan oleh pemimpin perusahaan. Oleh sebab itu Hotel Mercure Grand Mirama Surabaya harus bisa mencari pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan yang baik dan tepat, karena pemimpin yang baik akan berdampak positif dalam memimpin jalannya kinerja karyawan sesuai departemen. Sehingga akan timbul feedback yang baik antara karyawan dengan pemimpin dengan target dan tujuan perusahaan akan dapat tercapai dengan maksimal.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh peneliti sebelumnya yang dilakukan oleh Parashakti dan Setiawan (2019) dan Dhamara (2019) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Motivasi Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Mercure Grand Mirama Surabaya. Hasil ini menunjukkan semakin baik dan positif motivasi yang di berikan oleh Hotel Mercure Grand Mirama Surabaya kepada karyawannya akan dapat meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Karena adanya motivasi maka pemimpin dapat mempengaruhi karyawannya untuk bekerja lebih baik lagi dalam mencapai target dan tujuan yang diinginkan perusahaan. Motivasi yang diberikan oleh pemimpin sebagai apresiasi dalam kinerjanya yaitu dengan cara memberikan apresiasi berupa karyawan teladan apabila karyawan tersebut bekerja dengan baik, insentif, outing dan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan. Motivasi yang diberikan dapat berupa motivasi positif dan motivasi negatif, motivasi positif yaitu berupa masukan atau dorongan agar karyawan bersemangat dan bekerja secara efektif dan efisien dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan benar, dengan contoh memberikan apresiasi dan reward kepada karyawan teladan kepada karyawan lain untuk dijadikan motivasi dan contoh kedepannya untuk lebih baik lagi dan motivasi negatif yaitu merupakan peringatan ataupun sanksi apabila karyawan bekerja dengan tidak baik ataupun tidak sesuai dengan standar yang berlaku di dalam perusahaan. Karena adanya motivasi ini karyawan dapat lebih terpacu bekerja lebih baik lagi dan dapat memberikan kontribusi bagi hotel mercure grand mirama surabaya diharapkan dampak yang diterima bagi perusahaan yaitu profitabilitas dapat semakin meningkat.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh peneliti sebelumnya yang dilakukan oleh Satriawan (2019) dan Putra (2019) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Bukhari dan Pasaribu (2019) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Loyalitas Karyawan Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel Loyalitas karyawan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Mercure Grand Mirama Surabaya. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik penghargaan, komunikasi dan kenyamanan saat bekerja yang berikan Hotel Mercure Grand Mirama Surabaya kepada karyawannya akan dapat menimbulkan loyalitas karyawan yang tinggi sehingga kinerja karyawan akan dapat maksimal. Karena loyalitas karyawan bisa disebut juga dedikasi yang diberikan oleh seorang pemimpin atau karyawan kepada perusahaan tempatnya bekerja dan lebih mengutamakan kepentingan perusahaan dibandingkan kepentingan pribadi. Tanpa adanya loyalitas maka sebuah organisasi tidak akan berjalan dengan baik, loyalitas yang timbul dalam diri pemimpin dan karyawan yaitu karena pekerjaannya sesuai dengan keahlian dan pengetahuan serta diimbangi pengalaman selama bertahun-tahun dalam bidang hotelier. Seorang pemimpin dan karyawan tidak ragu

dalam menunjukkan loyalitasnya terhadap perusahaan, oleh karena itu terciptanya loyalitas dari karyawan dipengaruhi perusahaan dan pimpinan dengan terciptanya komunikasi yang baik yang dibangun oleh pemimpin dan bawahan, memberikan jobdesk sesuai minat dan bakat, fasilitas kerja yang nyaman, rekan kerja yang saling membantu dan suport, membuat suasana kerja nyaman, mendengarkan keluhan dan saran bawahan, oleh karena itu loyalitas yang timbul dari bawahan yang ditujukan kepada perusahaan dapat memberikan nilai tersendiri bagi bawahan yang bekerja di perusahaan itu sendiri. Loyalitas yang di berikan karyawan kepada perusahaan saat menjalankan pekerjaan yang sesuai dengan departemennya yaitu berupa memberikan pelayanan yang excellent, inisiatif tinggi dalam bekerja, dan bekerja melebihi jam kerja yang ditentukan perusahaan bisa saja diberikan reward, jenjang karier oleh perusahaan.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh peneliti sebelumnya yang dilakukan oleh Kindangen dan Kojo (2017) dan Sutanto (2017) yang menyatakan bahwa loyalitas karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tamba et al (2018) yang menyatakan bahwa loyalitas karyawan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

Kesimpulan dalam penelitian ini yaitu : 1) Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Mercure Grand Mirama Surabaya, 2) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Mercure Grand Mirama Surabaya, 3) Loyalitas Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Mercure Grand Mirama Surabaya.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang dapat dikembangkan dalam penelitian yang akan datang. Keterbatasan dalam penelitian ini diantaranya adalah sebagai berikut : 1) Dalam penelitian ini terdapat keterbatasan karyawan tetap dikarenakan susah nya karyawan daily worker atau freelance untuk menjadi naik jabatan sehingga jumlah karyawan tetap di Hotel Mercure Grand Mirama Surabaya hanya berjumlah 40 orang, 2) Dalam penelitian ini faktor - faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada Hotel Mercure Grand Mirama Surabaya terdapat tiga variabel yaitu, gaya kepemimpinan, motivasi dan loyalitas karyawan, sedangkan masih banyak variabel - variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, 3) Dalam penelitian ini memiliki keterbatasan waktu yang digunakan dalam melakukan penelitian ini dan metode pengumpulan data menggunakan kuesioner sehingga sangat mungkin jawaban yang diberikan tidak menunjukkan keadaan sebenarnya, akan lebih baik jika ditambahkan metode wawancara sehingga hasil penelitian yang diperoleh lebih lengkap.

Saran

Saran untuk berbagai pihak dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut : 1) Hotel Mercure Grand Mirama Surabaya sebaiknya mampu memilih pemimpin yang baik dalam hal operasionalnya, karena pemimpin yang baik mampu meningkatkan kinerja karyawan. Terlebih lagi jika pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang profesional dan mengerti kondisi dari karyawannya akan memudahkan dalam hal memimpin karyawannya, 2) Hotel Mercure Grand Mirama Surabaya sebaiknya mampu memberikan motivasi yang positif terhadap karyawannya, karena dengan adanya semangat motivasi akan membuat kinerja karyawannya meningkat dan operasional yang dilakukan oleh karyawan sesuai dengan keinginan Hotel Mercure Grand Mirama Surabaya, 3) Hotel Mercure Grand Mirama Surabaya sebaiknya tetap memperhatikan kondisi di lingkungan kerja karyawannya, karena

lingkungan kerja yang nyaman akan membuat karyawan Hotel Mercure Grand Mirama Surabaya menjadi loyal dan ketika karyawan sudah merasa loyal maka kinerja karyawannya juga akan meningkat. 4) Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambahkan variabel bebas atau terikat, atau bisa juga untuk menggunakan variabel penghubung agar hasil yang didapatkan dapat menjadi pembanding dengan penelitian ini yang hanya menggunakan variabel gaya kepemimpinan, motivasi, dan loyalitas karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Konsep dan Indikator*. Zanafa Publishing. Pekanbaru.
- Afriani, F. 2017. Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja karyawan (Pada Karyawan Bank UOB Cabang Pekanbaru). *JOM FISIP*. 4 (1): 1-16.
- Mangkunegara, A. P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Busro, M. 2018. *Teori-teori manajemen sumberdaya manusia*. Prenadamedia Group. Jakarta.
- Bukhari dan Pasaribu, E. S. 2019. Pengaruh Motivasi, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja PDAM Tirta Tamiang Kabupaten Aceh. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. 2(1):1-12.
- Dhamara. Y. 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan UD MAJU MAPAN. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*. 8(3):1-17.
- Ghozali, I. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariance dengan Program IBM SPSS 23*. Edisi Kedelapan. Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Kasino dan Indrayanti, F. N. 2020. Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Kerja Karyawan PT. Siantar Top Waru-Sidoarjo. *Jurnal Ecobisma*. 7(1):1-18.
- Kasmir. 2016. *Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktik)*. Cetakan pertama. Raya Grafindo Persada. Jakarta.
- Marwansyah. 2015. *Manajemen sumber daya manusia*. Alfabeta. Bandung.
- Mulyadi, D. 2015. *Perilaku organisasi dan kepemimpinan pelayanan (D. Supriyadi & M.N. Eds)*. Alfabeta. Bandung.
- Putra, A. A. 2019. Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Para Bathara Surya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*. 8(9):1-17.
- Robbins, P. S dan Judge, T. A. 2017. *Organizational Behaviour*, Edisi 13, Jilid 1, Salemba Empat. Jakarta.
- Satriawan, B. 2019. Pengaruh Loyalitas Kerja, Motivasi, dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mitra Adiperkasa,Tbk. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*. 8(10):1-15.
- Sukripsyanto. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Indomedia Pustaka. Sidoarjo.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Wahyudi. 2017. *Manajemen konflik dan stres dalam organisasi pedoman praktis bagi pemimpin visioner (H. Akdon Ed)*. Prenadamedia group. Jakarta.
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Cetakan Kedua belas. Rajawali Pers. Depok.
- _____. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Widi, R. A. 2018. Studi Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Berdampak Pada Kinerja Karyawan. *Upajiw Dewantara*. 2(1):1-19.