

# Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lovina Beach Club And Resort

RIANA DEWI KARTIKA<sup>1</sup>; KADEK YOGA RESTU GOYAMA<sup>2</sup>

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Satya Dharma  
Jln. Yudistira No. 11 Telp. (0362) 22950 Fax. (0362) 22950  
E-mail : rianakartika683@gmail.com

Submit : 2021-06-15

Review : 2022-09-15

Publish : 2022-10-26

**Abstract:** This study aims to determine the effect of leadership style, motivation and employee loyalty on the performance of Lovina Beach Club and Resort employees. The type of research used is quantitative research and the total population in this study is all permanent employees of Lovina Beach Club and Resort which consists of 32 people who are used as research samples determined using saturated sampling technique. The data analysis method used is multiple linear regression analysis using SPSS version 25.0. Based on the results of this study, it is known that: 1. Leadership style has a positive and significant effect on employee performance at Lovina Beach Club and Resort. 2. Motivation has no significant effect on employee performance at Lovina Beach Club and Resort. 3. Employee loyalty has a positive and significant effect on employee performance at Lovina Beach Club and Resort.

**Keywords:** *Leadership style, motivation, employee loyalty and employee performance*

Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan yang sangat penting. Salah satu sumber daya manusia adalah karyawan, merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan dan pengetahuan. Menurut Mangkunegara (2016) bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu pengelolaan dan penggunaan sumber daya manusia yang ada pada setiap diri individu. Oleh karena itu, karyawan harus selalu diperhatikan, dipertahankan dan dikembangkan agar visi dan misi suatu instansi bisa tercapai serta para karyawan mempunyai prestasi kerja yang tinggi sehingga tujuan organisasi yang telah ditetapkan dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dinilai secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan atau karyawan dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan (Mangkunegara, 2016). Kinerja sangat penting karena ini merupakan tolok ukur karyawan kepada organisasinya, kinerja dapat diukur dari pengetahuan (knowledge), kemampuan (ability), dan motivasi

(motivation). Menurut Moehariono, (2012) kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Gaya kepemimpinan yang baik adalah suatu gaya yang dapat memaksimalkan produktivitas, kepuasan kerja, pertumbuhan, dan mudah menyesuaikan dengan segala situasi yang berkembang disekitar kita. Menurut Hasibuan (2011), gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan menurut Swamy (2014), gaya kepemimpinan adalah proses mempengaruhi sosial dimana pemimpin berusaha mencari partisipasi bawahan yang sukarela dalam upaya untuk mencapai tujuan organisasi. Jika memperhatikan dari definisi diatas dan gaya kepemimpinan, terlihat bahwa gaya kepemimpinan adalah bagian penting dari

manajemen, tetapi bukan semuanya. Dari hasil penelitian Ithri dan Cahyono (2018) dalam Deviyanti Putri Armadita (2021) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain itu kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh motivasi merupakan suatu pembentukan perilaku yang di tandai bentuk-bentuk aktivitas atau kegiatan melalui proses psikologis. Baik yang dipengaruhi oleh faktor intrinsik maupun ekstrinsik yang dapat mengarahkannya dalam mencapai apa yang di inginkan yaitu tujuan, Yuli (2018:37). Menurut 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) dalam Deviyanti Putri Armadita (2021) juga menunjukkan bahwa motivasi karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah 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. Runtu (2014) berpendapat bahwa loyalitas karyawan tidak mungkin dianggap sebagai sesuatu yang terjadi dengan sendirinya ketika seorang karyawan bergabung dalam organisasi, apabila didalam organisasi menginginkan seorang karyawan yang mempunyai jiwa yang loyalitas terhadap organisasi maka organisasi harus mengupayakan agar karyawan menjadi bagian dari organisasi yang mempunyai tingkatan lebih tinggi. Adapun menurut Afriani (2017) dalam Deviyanti Putri Armadita (2021)

menjelaskan bahwa loyalitas karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Tabel 1 Absensi Lovina Beach Club and Resort Tahun 2020 – 2021

Bulan	Jumlah Karyawan/Tahun 2020	Hadir	Jumlah Karyawan/Tahun 2021	Hadir
Januari	32	28	32	24
Februari	32	28	32	22
Maret	32	25	32	18
April	32	26	32	23
Mei	32	23	32	15
Juni	32	20	32	12
Juli	32	22	32	16
Agustus	32	23	32	11
September	32	20	32	12
Oktober	32	20	32	11
November	32	21	32	12
Desember	32	21	32	12

Dari tabel 1 diatas dapat dilihat tingkat kehadiran karyawan yang bekerja di Lovina Beach Club and Resort memiliki penurunan yang signifikan dari bulan mei 2020 hingga Desember 2021 dengan berbagai macam alasan yang membuat mereka tidak bisa hadir untuk bekerja baik itu karena kebijakan hotel ataupun efek dari pandemi covid-19 ini.

Berdasarkan observasi dilapangan Terdapat fenomena yang ada dilapangan mengenai gaya kepemimpinannya seperti kebijakan yang masih menggunakan sistem rangkap atau mengerjakan tugas yang seharusnya bukan departemntnya yang memiliki tugas tersebut, dan juga posisi staf yang masih di tukar-tukar yang belum tentu ada kompetensinya dibidang tersebut sehingga harus memulai belajar dari nol kembali. Disisi lain yang menjadi masalah pada Lovina Beach Club and Resort yaitu mengenai motivasi dimana terdapat fenomena yang terjadi pada Lovina Beach Club and Resort yaitu ada beberapa karyawan yang bekerja semampunya dan seadanya, sehingga pekerjaan yang dilakukan kurang maksimal. Mulai menurunnya tamu yang datang ke hotel mengakibatkan tidak adanya motivasi yang diberikan berupa reward terhadap karyawan terutama

ketikamasa pandemi covid-19 ini. Selain itu peneliti juga melihat loyalitas karyawan yang kurang baik pada Lovina Beach Club and Resort. Ini dapat dilihat dari fenomena yang ada dimana pada masa pandemi covid-19 ini juga membuat rasa loyalitas dari karyawan untuk perusahaan itu jadi menurun ini diakibatkan karena menurunnya waktu kerja yang berimbas terhadap gaji yang berkurang juga dan tidak adanya tamu yang datang membuat karyawan memiliki keputusan yang sulit antara bertahan atau keluar dari perusahaan dan mencari pekerjaan lainnya, namun di masa pandemi covid-19 ini untuk mencari pekerjaan sangatlah susah terutama pekerjaan yang tetap. Hal ini jika dibiarkan terus menerus akan terjadi penurunan kinerja karyawan. Berdasarkan permasalahan tersebut, menjadi dasar peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian terkait permasalahan yang ada dilapangan dengan judul “PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN LOYALITAS KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA LOVINA BEACH CLUB AND RESORT”

## METODE

Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan penelitian yang berkaitan dengan Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan pada Lovina Beach Club and Resort dengan langkah-langkah: 1. mendeskripsikan teori, 2. mengumpulkan dan menganalisis data, 3. Menarik kesimpulan dan saran.

Adapun teknik pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah : studi dokumenter. Studi dokumenter merupakan teknik pengumpulan data dengan cara mempelajari dokumen-dokumen yang sudah ada, seperti: jumlah karyawan, absensi karyawan, dan struktur organisasi. Teknik angket/kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan menyebarkan kuestioner/angket kepada seluruh karyawan

Lovina Beach Club and Resort, yang menyangkut variabel gaya kepemimpinan, motivasi, loyalitas karyawan dan kinerja karyawan menggunakan skala interval dengan rentang nilai 1 sampai dengan 5.

Pemilihan lokasi penelitian merupakan salah satu hal yang penting sebagai obyek dalam memperoleh data yang diinginkan dan yang berguna untuk mendukung tercapainya tujuan penelitian. Lokasi yang dipilih dalam penelitian ini adalah Lovina Beach Club and Resort. Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian deskriptif kuantitatif.

Penelitian deskriptif kuantitatif adalah data yang diukur dalam suatu skala numerik (angka), yang dapat dibedakan menjadi data interval dan data rasio (Kuncoro, 2013: 145). Data kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah jumlah karyawan.

## HASIL

Hasil dalam penelitian ini antara lain:

### Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 2. Analisis Regresi Linier Berganda Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.896	.342		2.621	.014
GK (X1)	.297	.073	.450	4.076	.000
MOV (X2)	-.072	.099	-.099	-.732	.470
LOL (X3)	.607	.094	.708	6.474	.000

a. Dependent Variable : KK

Sumber : Lampiran 3 Asumsi Klasik

Dari Tabel 2 menunjukkan bahwa persamaan analisis regresi berganda dalam penelitian adalah:

$$Y = 0,896 + 0,297 X1 - 0,072 X2 + 0,607 X3 + e$$

Pada persamaan tersebut dapat dilihat bahwa gaya kepemimpinan (X1),

motivasi (X2) dan loyalitas karyawan (X3) memiliki kemampuan untuk mempengaruhi kinerja karyawan (Y) Lovina Beach Club and Resort. Hasil persamaan regresi menunjukkan bahwa :

- a. Konstanta (a) = 0,896 ini menunjukkan dimana jika variabel gaya kepemimpinan (X1), motivasi (X2) dan loyalitas karyawan (X3) memiliki nilai 0, maka kinerja karyawan (Y) akan bernilai sebesar 0,896.
- b. Koefisien gaya kepemimpinan (X1) = 0,297 ini berarti bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y), atau dengan kata lain jika gaya kepemimpinan (X1) ditingkatkan sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan (Y) akan bertambah sebesar 0,297 dengan asumsi variabel independen lainnya tetap atau 0.
- c. Koefisien motivasi = -,072 ini menunjukkan bahwa ketika motivasi (X2) mengalami kenaikan sebesar satu satuan maka kinerja karyawan (Y) mengalami penurunan sebesar 0,072.
- d. Koefisien loyalitas karyawan (X3) = 0,607 ini berarti bahwa variabel loyalitas karyawan (X3) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y), atau dengan kata lain jika loyalitas karyawan (X3) ditingkatkan sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan (Y) akan bertambah sebesar 0,607 dengan asumsi variabel independen lainnya tetap atau 0.

**Uji Kekuatan Model (Uji Determinasi)**

Tabel 3. Uji Kekuatan Model Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.902 <sup>a</sup>	.814	.794	.19645

a. Predictors : (Constant), LOL, GK, MOV  
 Sumber : Lampiran 3 Regresi Linier Berganda

Dari hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat bahwa besarnya R square adalah 0,814. Hal ini berarti sumbangan pengaruh variabel gaya kepemimpinan (X1), motivasi (X2) dan loyalitas karyawan (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) dipengaruhi sebesar 81,4%. Jadi besarnya pengaruh antara gaya kepemimpinan (X1), motivasi (X2) dan loyalitas karyawan (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) di Lovina Beach Club and Resort sebesar 81,4% sedangkan sisanya 18,6% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.

**Uji Model Parsial (Uji t)**

Tabel 4. Uji Model Parsial Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.896	.342		2.621	.014
GK (X1)	.297	.073	.450	4.076	.000
MOV (X2)	-.072	.099	-.099	-.732	.470
LOL (X3)	.607	.094	.708	6.474	.000

a. Dependent Variable : KK

Sumber : Lampiran 3 Asumsi Klasik

Berdasarkan Tabel 4 menunjukkan bahwa perolehan nilai thitung dari masing-masing variabel independen, kemudian hasil tersebut dibandingkan dengan ttabel dengan tingkat kesalahan (α) = 5% dan derajat kebebasan df = 28 (32-3-1) adalah 2,048.

1. Gaya Kepemimpinan (X1)

Nilai thitung variabel gaya kepemimpinan (X1) adalah 4.076 dan nilai ttabel adalah 2,048 maka thitung > ttabel (4.076 > 2,048), demikian juga hasil uji signifikansi diperoleh nilai signifikansi 0,00 < 0,05, maka Ha diterima dan Ho ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) Lovina Beach Club and Resort.

2. Motivasi (X2)

Nilai thitung variabel motivasi (X2) adalah -0,732 dan nilai ttabel adalah 2,048

maka  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $-0,732 < 2,048$ ), demikian juga hasil uji signifikansi diperoleh nilai signifikansi  $0,47 > 0,05$ , maka  $H_a$  ditolak dan  $H_o$  diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi (X2) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) Lovina Beach Club and Resort.

### 3. Loyalitas Karyawan (X3)

Nilai  $t_{hitung}$  variabel loyalitas karyawan (X3) adalah 6.474 dan nilai  $t_{tabel}$  adalah 2,048 maka  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $6,474 > 2,048$ ), demikian juga hasil uji signifikansi diperoleh nilai signifikansi  $0,00 < 0,05$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel loyalitas karyawan (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) Lovina Beach Club and Resort.

## PEMBAHASAN

### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Lovina Beach Club and Resort.**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Lovina Beach Club and Resort, hal ini terlihat dari uji parsial (Uji-t) yang memperoleh bahwa nilai  $t_{hitung}$  variabel gaya kepemimpinan (X1) adalah 4.076 dan nilai  $t_{tabel}$  adalah 2,048 maka  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4,076 > 2,048$ ), demikian juga hasil uji signifikansi diperoleh nilai signifikansi  $0,00 < 0,05$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Selain itu besar pengaruh atau nilai korelasi variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,297. Berarti gaya kepemimpinan seorang pemimpin mampu mempengaruhi bawahan agar hendak melaksanakan tugas dan kewajiban sesuai dengan yang diharapkan agar tercapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

Dengan demikian semakin baik gaya kepemimpinan maka semakin meningkat kinerja yang dihasilkan karyawan.

### **Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Lovina Beach Club and Resort.**

Berdasarkan hasil diatas maka dapat dilihat bahwa variabel motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Lovina Beach Club and Resort. Hal ini dapat dilihat dari pengujian parsial (Uji-t) dimana menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  variabel motivasi (X2) adalah -0,732 dan nilai  $t_{tabel}$  adalah 2,048 maka  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $-0,732 < 2,048$ ), demikian juga hasil uji signifikansi diperoleh nilai signifikansi  $0,47 > 0,05$ , maka  $H_a$  ditolak dan  $H_o$  diterima. Selain itu besar pengaruh atau nilai korelasi variabel motivasi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,072. Sehingga dapat disimpulkan dari hipotesis yang pertama yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ditolak. Dalam penelitian ini variabel motivasi dinyatakan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini karena motivasi hanya sebagai penunjang agar karyawan memiliki semangat yang lebih dalam bekerja dan mampu mencapai tujuan yang sudah ditentukan.

### **Pengaruh Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Lovina Beach Club and Resort.**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa loyalitas karyawan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Lovina Beach Club and Resort, hal ini terlihat dari uji parsial (Uji-t) yang memperoleh bahwa nilai  $t_{hitung}$  variabel loyalitas karyawan (X3) adalah 6.474 dan nilai  $t_{tabel}$  adalah 2,048 maka  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $6,474 > 2,048$ ), demikian juga hasil uji signifikansi diperoleh nilai signifikansi  $0,00 < 0,05$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Selain itu besar pengaruh atau nilai korelasi variabel loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,607. Sehingga dapat disimpulkan dari hipotesis yang pertama yang menyatakan bahwa loyalitas karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja karyawan diterima. Berarti loyalitas karyawan memiliki peranan dalam meningkatkan kinerja karyawan hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik penghargaan, komunikasi dan kenyamanan saat bekerja yang diberikan Lovina Beach Club and Resort 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.

### SIMPULAN

Berdasarkan dengan tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan pada Lovina Beach Club and Resort. Maka dapat disimpulkan bahwa berdasarkan pemaparan hasil penelitian dan pembahasan di atas, dapat dipaparkan beberapa hal kesimpulan penting yaitu sebagai berikut :

1. Variabel gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Lovina Beach Club and Resort.
2. Variabel motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Lovina Beach Club and Resort.
3. Variabel loyalitas karyawan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Lovina Beach Club and Resort.

### DAFTAR RUJUKAN

- Armadita, Deviyanti Putri. 2021. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Mercure Grand Mirama Surabaya". Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen.
- Bakara, Lasri dan Sukiswo. 2015. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap

Kinerja Karyawan pada Hotel Travellers Suites Medan". Jurnal Ilman. (hlm 9-15).

- Ghozalli, Imam. 2013. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Edisi Ketujuh, Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate SPSS 25 (9th ed.). Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Sugiyono. 2012. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono (2015). Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods). Bandung: Alfabeta.