

# Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Loyalitas Karyawan Front Office Grand Hyatt Jakarta

Andari Tirtadidjaja<sup>1</sup>, Rendy Sarudin<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Universitas Bunda Mulia, Tangerang, Indonesia,

## ARTICLE INFO

### Article history:

Received 12 July 2022

Received in revised form 28 July 2022

Accepted 31 July 2022

Available online 4 August 2022

### Kata Kunci:

Gaya Kepemimpinan, ,  
Budaya Organisasi,  
Loyalitas Karyawan Front  
Office, Hotel.

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh: (1) Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap loyalitas karyawan (2) Loyalitas Karyawan Grand Hyatt Jakarta. Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Objek penelitian ini adalah Gaya Kepemimpinan dari pada Front Office Leader serta Budaya Organisasi Grand Hyatt Jakarta sedangkan Subjek penelitiannya adalah Karyawan Front Office Grand Hyatt Jakarta untuk mengetahui bentuk dari loyalitas terhadap perusahaan dengan mengambil sample jenuh dimana menyebarkan kuesioner keseluruh karyawan Front Office. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Adanya dari korelasi dari Gaya Kepemimpinan serta Budaya Organisasi memiliki hubungan terhadap loyalitas karyawan sebesar 0,849 menunjukkan bahwa hubungan yang dimiliki oleh Gaya Kepemimpinan serta Budaya Organisasi terhadap loyalitas karyawan dapat dikategorikan dalam tingkat hubungan yang kuat dan memiliki hubungan yang nyata atau signifikan (2) tersebut memiliki nilai 70,9%. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa variabel bebas berpengaruh sebesar 70% dan 30% lainnya dipengaruhi oleh variabel-variabel yang tidak dibahas oleh penulis (3) regresi linear berganda dari Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Loyalitas Karyawan sebagai adalah  $Y = 2.699 + 0.057 + 1.277$  dari persamaan diatas, dapat dijelaskan bahwa nilai regresi berganda dari Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Loyalitas Karyawan sebesar 1.277 dapat diartikan bahwa setiap penilaian dari responden terhadap variable loyalitas karyawan meningkatkan rasa kesetiaan terhadap hotel.

## ABSTRACT

This study aims to examine the effect of: (1) Leadership Style and Organizational Culture on employee loyalty (2) Employee Loyalty at Grand Hyatt Jakarta. The research design used in this study is quantitative. The object of this research is the Leadership Style of the Front Office Leader and the Organizational Culture of Grand Hyatt Jakarta, while the research subjects are Front Office employees of Grand Hyatt Jakarta to determine the form of loyalty to the company by taking a large sample which distributes questionnaires to all Front Office employees. The analytical technique used is descriptive analysis. The results showed that: (1) The correlation between Leadership Style and Organizational Culture had a relationship with employee loyalty of 0.849 indicating that the relationship between Leadership Style and Organizational Culture on employee loyalty could be categorized in a strong relationship level and had a real relationship. or significant (2) it has a value of 70.9%. Therefore, it can be concluded that the independent variables have an effect of 70% and the other 30% is influenced by variables not discussed by the author (3) multiple linear regression of Leadership Style and Culture Organizational loyalty to Karaywan as:  $Y = 2.699 + 0.057 + 1.277$  from the above equation, it can be explained that the multiple regression value of Leadership Style and Organizational Culture on Employee Loyalty is 1.277 which means that each assessment of the respondents on the employee loyalty variable increases their sense of loyalty. against the hotel.

Key Words: Leadership Styles, Organizational Culture, Employee Loyalty, Front Office, Hotel

## Pendahuluan

Manajemen sumber daya manusia adalah manajemen khusus yang mengatur kontrol khusus yang membantu dalam pengaturan dan peningkatan kinerja individu perusahaan dan kinerja pekerjanya. Tergantung pada posisi dan keahlian masing-masing karyawan perusahaan, tim manajemen ini juga dapat

<sup>1</sup> Corresponding author.

E-mail: atitradjaja@bundamulia.ac.id, rendysarudin88@gmail.com

memainkan peran positif dalam pengembangan dan pemberdayaan perusahaan. Pertumbuhan dan pemberdayaan ini pada dasarnya memerlukan memaksimalkan tujuan akhir setiap perusahaan.

Kepemimpinan adalah cara seseorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku bawahannya, agar mau bekerja sama dengan bekerja produktif demi tercapainya suatu tujuan organisasi Rivai Veithzal (2014): Pengertian Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, motivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Konsep kepemimpinan bukanlah bentuk intruksi, melainkan lebih merupakan motivasi atau pemicu yang dapat memberi inspirasi yang sangat optimal bagi karyawannya untuk meningkatkan kinerja. Salah satu faktornya adalah motivasi dari karyawan itu sendiri. Jika ingin meningkatkan kinerja karyawan tersebut kita harus mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi karyawan tersebut seperti motif ekonomi dan kepuasan karyawan.

Budaya Organisasi budaya organisasi adalah sebuah pola dari berbagai asumsi dasar yang ditemukan, diciptakan atau dikembangkan oleh sebuah kelompok. Tujuannya, organisasi bisa belajar mengatasi dan menanggulangi masalah-masalah yang timbul akibat adaptasi eksternal dan integrasi internal yang sudah berjalan dengan baik. Karena itu, semua anggota harus mengenal budaya organisasi sebagai cara untuk memahami, memikirkan, dan merasakan masalah-masalah yang sedang dihadapi. Jadi dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah sebuah norma dan nilai yang akan membentuk perilaku anggota organisasi tersebut.

Adanya budaya organisasi ini juga bertindak sebagai kode etik bagi para anggotanya ketika berperilaku di luar lingkungan organisasinya serta untuk menjadi suatu pijakan bersama untuk mencapai tujuan. Menurut Wan (2012), loyalitas karyawan adalah sebagai lampiran psikologis atau komitmen terhadap organisasi dan terjadi sebagai akibat dari meningkatnya kepuasan yang berasal dari hasil proses evaluasi internal, dan jika tingkat harapan karyawan yang memenuhi atau melampaui maka kepuasan akan tumbuh. Dalam melaksanakan kegiatan kerja karyawan tidak akan terlepas dari loyalitas dan sikap kerja, sehingga dengan demikian karyawan tersebut akan selalu melaksanakan pekerjaan dengan baik. Karyawan merasakan adanya kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan. Dapat ditarik kesimpulan bahwa ada kaitan yang erat antara Gaya Kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pimpinan kurang lebih berpengaruh kepada budaya organisasi suatu perusahaan berimbang dengan loyalitas karyawan. Untuk memperkuat analisis dan argument maka peneliti menggunakan teori-teori yang berkaitan sebagai berikut :

Kepemimpinan adalah proses memengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Cara alamiah mempelajari kepemimpinan adalah "melakukannya dalam kerja" dengan praktik. Thoha (2013) mendefinisikan gaya kepemimpinan sebagai "suatu perilaku yang dilakukan oleh seseorang pada waktu tertentu yang mempengaruhi perilaku seseorang seperti yang mereka lihat". Gaya kepemimpinan seorang pemimpin adalah seperangkat sifat yang dia gunakan untuk membujuk bawahan untuk mencapai tujuan organisasi.

Gaya kepemimpinan dapat dilihat baik secara langsung maupun tidak langsung dalam hal ketergantungan seorang pemimpin pada kemampuan bawahannya, yang dapat diartikan sebagai gaya kepemimpinan adalah sikap atau perilaku, serta strategi, yang digunakan sebagai hasil dari keterampilan, sifat, atau filosofi yang sering dipraktikkan, ketika seorang pemimpin berusaha untuk membujuk bawahannya.

Menurut Thoha (2013) terdapat beberapa jenis gaya kepemimpinan antara lain:

- a. Gaya Kepemimpinan Demokratis  
Gaya kepemimpinan ini berkaitan dengan mengenali kemampuan individu serta kehadiran pengikut dalam proses pemecahan masalah dan pengambilan keputusan.
- b. Gaya Kepemimpinan Otokratik  
Rasa paksaan juga dapat diartikan sebagai kepemimpinan otoriter, yang pada dasarnya merupakan gaya kekuasaan dan kedudukan serta penggunaan wewenang. Gaya kepemimpinan otokratik dapat dijelaskan sebagai kata tindakan sesuai keinginan sendiri, setiap pemikiran akan tampak besar atau keras kepala, dan juga rasa paksaan, yang juga dapat diartikan sebagai kepemimpinan otoriter, yang pada dasarnya adalah gaya kekuasaan dan kedudukan dan penggunaan wewenang.
- c. Gaya Kepemimpinan Permisif  
Karena perilaku permisif, seperti bos yang memberikan keleluasaan kepada bawahannya, seorang pemimpin yang permisif mungkin dianggap kurang tegas.

Budaya organisasional adalah sistem makna, nilai-nilai dan kepercayaan yang dianut bersama dalam suatu organisasi yang menjadi rujukan untuk bertindak dan membedakan organisasi satu dengan

organisasi lain (Mas'ud, 2004). Budaya organisasi selanjutnya menjadi identitas atau karakter utama organisasi yang dipelihara dan dipertahankan (Mas'ud, 2004). Suatu budaya yang kuat merupakan perangkat yang sangat bermanfaat untuk mengarahkan perilaku, karena membantu karyawan untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik sehingga setiap karyawan pada awal karirnya perlu memahami budaya dan bagaimana budaya tersebut terimplementasikan. Lebih lanjut dikatakan bahwa di dalam pertumbuhan perusahaan dan produk knowledge-based yang memuaskan, pengendalian dan pemahaman budaya perusahaan suatu organisasi merupakan kunci tanggung jawab pimpinan, seperti halnya sebagai suatu alat yang vital bagi manajemen jika ingin mencapai kinerja yang tinggi dan menjaga nilai pemegang saham. Kondisi organisasi sangat dipengaruhi oleh budaya kerja organisasi tersebut. Menurut Luthans dalam Zuki (2016) mengemukakan karakteristik budaya organisasi menjadi enam elemen, sebagai berikut :

- a. *Observed behavioral regularities*  
Peraturan-peraturan perilaku yang harus dipatuhi. Anggota organisasi saling berinteraksi dengan menggunakan tata cara, istilah, dan bahasa yang sama yang mencerminkan sikap yang baik dan saling menghormati.
- b. *Norms*  
Norma-norma, suatu standar mengenai perilaku yang ditampilkan termasuk pedoman tentang apa saja yang harus dilakukan, yaitu tidak berlebihan tetapi tidak juga kurang.
- c. *Dominant values*  
Nilai-nilai pedoman, adanya nilai-nilai terpenting dalam organisasi yang diharapkan dianut oleh para anggotanya. Contohnya adalah mutu produk yang tinggi, tingkat absensi yang rendah, atau tingkat efisiensi yang tinggi.
- d. *Philosophy rule*  
Aturan-aturan, terdapat pedoman yang harus ditaati jika bergabung dengan organisasi. Anggota baru harus mempelajatinnya untuk dapat diterima di dalam organisasi tersebut.
- e. *Organizational climate*  
Iklim organisasi, perasaan mengenai organisasi secara keseluruhan yang dicerminkan oleh tata letak fisik, cara para anggota berinteraksi, dan cara mereka berhubungan dengan pelanggan atau lingkungan di luar organisasi.

Loyalitas Kerja adalah kesetiaan karyawan terhadap perusahaan yang akan menimbulkan rasa tanggung jawab. Menurut Hasibuan (2011) mengemukakan bahwa loyalitas atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi didalam maupun diluar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab. Kusumo (2006) menyatakan bahwa loyalitas adalah saling mengenal antar anggota dalam kelompoknya yang besar, perasaan memiliki yang kuat, memiliki teman yang banyak dalam perusahaan, dan terdapat hubungan pribadi selama mereka menjalani pekerjaan. Loyalitas karyawan tidak terbentuk begitu saja dalam perusahaan, tetapi ada aspek-aspek didalamnya yang mewujudkan loyalitas kerja. Masing-masing aspek merupakan bagian dari manajemen perusahaan yang berkaitan dengan karyawan maupun perusahaan. Loyalitas kerja tidak terbentuk begitu saja dalam perusahaan, tetapi ada aspek-aspek yang terdapat didalamnya yang mewujudkan loyalitas kerja. Aspek-aspek loyalitas kerja yang terdapat pada individu dikemukakan oleh Trianasari dalam Sutriniasih (2017), yang menitik beratkan pada pelaksanaan kerja yang dilakukan karyawan antara lain:

- a. Taat pada peraturan  
Karyawan mempunyai tekad dan kesanggupan untuk menaati segala peraturan, perintah dari perusahaan dan tidak melanggar larangan yang telah ditentukan baik secara tertulis maupun tidak tertulis, peningkatan ketaatan tenaga kerja merupakan prioritas utama dalam pembinaan tenaga kerja dalam rangka peningkatan loyalitas kerja pada perusahaan.
- b. Tanggung jawab  
Karakteristik pekerjaan dan prioritas tugasnya mempunyai konsekuensi yang dibebankan karyawan, kesanggupan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dengan sebaikbaiknya dan kesadaran setian resiko melaksanakan tugas akan memberikan pengertian tentang keberanian dan kesediaan menanggung rasa tanggung jawab ini akan melahirkan loyalitas kerja. Dengan kata lain bahwa karyawan yang mempunyai loyalitas yang tinggi maka karyawan tersebut mempunyai tanggung jawab yang lebih baik.

- c. Sikap kerja  
Sikap mempunyai sisi mental yang mempengaruhi individu dalam memberikan reaksi terhadap stimulus mengenai dirinya diperoleh dari pengalaman dapat merespon stimulus tidaklah sama. Ada yang merespon secara positif dan ada yang merespon secara negative
- d. Kemauan untuk bekerja sama.  
Bekerja sama dengan orang-orang dalam suatu kelompok akan memungkinkan perusahaan dapat mencapai tujuan yang tidak mungkin dicapai oleh orang-orang secara individual.
- e. Rasa memiliki Adanya rasa ikut memiliki  
karyawan terhadap perusahaan akan membuat karyawan memiliki sikap untuk ikut menjaga dan bertanggung jawab terhadap perusahaan sehingga pada akhirnya akan menimbulkan loyalitas demi tercapainya tujuan perusahaan.
- f. Hubungan antar pribadi karyawan  
yang mempunyai loyalitas kerja tinggi mereka akan mempunyai sikap fleksibel ke arah tata hubungan antara pribadi. Hubungan antara pribadi ini meliputi: hubungan sosial diantara karyawan, hubungan yang harmonis antara atasan dan karyawan, situasi kerja dan sugesti dari teman kerja.
- g. Kesukaan terhadap pekerjaan  
Perusahaan harus dapat menghadapi kenyataan bahwa karyawannya tiap hari datang untuk bekerjasama sebagai manusia seutuhnya dalam hal melakukan pekerjaan yang akan dilakukan dengan senang hati sebagai indikatornya bisa dilihat dari keunggulan karyawan dalam bekerja, karyawan tidak pernah menuntut apa yang diterimanya diluar gaji pokok.

## Metode

---

Pendekatan penelitian dalam penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. penelitian kuantitatif memiliki sifat asli yang obyektif dari pengamatan dan pengukuran empiris menggunakan beberapa metode Analisa data yang terdiri dari: Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Deskriptif, Uji Korelasi Pearson (*Pearson-Product-Moment*), Regresi Linear Sederhana, Koefisien Determinasi dan Uji T (Uji Hipotesis). Penelitian ini memiliki variable independent dan dependent, Pada variable bebas atau *independent*, sebagaimana Sugiyono (2017) menjelaskan variabel independent yaitu sering disebut sebagai variabel bebas adalah variabel yang nilainya tidak berubah karena variabel lain, bahkan mempengaruhi atau menjadi penyebab berubahnya nilai variabel lain. Pada penelitian ini variabel bebas terletak pada *Gaya Kepemimpinan* (X1) dan *Budaya Organisasi* (X2). Peneliti mengangkat topik bagaimana Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Loyalitas Karyawan Front Office Grand Hyatt Jakarta. Sedangkan, variabel dependent adalah variabel terikat yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas yaitu Variable Loyalitas Karyawan (Y). Metode pengumpulan data yang dilakukan oleh penulis yaitu data primer dan data skunder yang bersifat kualitatif maupun kuantitatif, Untuk mengumpulkan data-data primer, penulis menggunakan teknik pengumpulan data yaitu sebagai berikut wawancara, yaitu dengan melakukan tanya jawab langsung dengan pihak-pihak yang terkait seperti Karyawan Front Office Grand Hyatt Jakarta lalu Observasi, terhadap budaya organisasi serta Interview dengan karyawan untuk mengetahui loyalitas karyawan dan menyebarkan Kuesioner Sedangkan pengumpulan data skunder mengumpulkan teori-teori dari buku referensi sebagai landasan peneliti untuk mendukung landasan teori yang digunakan, lapangan penelitian berupa dokumen atau berkas-berkas seperti *company* profil.

## Hasil dan Pembahasan

---

Menurut Sugiono (2017) Uji Validitas digunakan untuk mengetahui apakah setiap pertanyaan dari kuesioner mampu dimengerti oleh setiap responden atau tidak serta menyatakan bahwa jika hasil rhitung>rtabel maka dikatakan valid dan jika rhitung<rtabel maka dinyatakan tidak valid penelitian ini menggunakan taraf signifikansi sebesar 10% atau 0,381. Jadi dapat diterjemahkan menjadi variabel X1-1 - X110, X2-1-X210 & Y1 - Y10 dinyatakan valid atau 100 responden dapat memahami dan mengerti dengan setiap pertanyaan kuesioner yang disebar.

**Tabel 1:**  
Uji Validitas

Variabel	Item Pertanyaan	R-hitung	R- Table
Gaya Kepemimpinan	X1-1	0.430	0.381
	X1-2	0.421	0.381
	X1-3	0.3.96	0.381
	X1-4	0.405	0.381
	X1-5	0.475	0.381
	X1-6	0.416	0.381
	X1-7	0.470	0.381
	X1-8	0.628	0.381
	X1-9	0.575	0.381
	X1-10	0.415	0.381
	X1-11	0.526	0.381
	X1-12	0.539	0.381
Budaya Organisasi	X2-1	0.679	0.381
	X2-2	0.777	0.381
	X2-3	0.641	0.381
	X2-4	0.388	0.381
	X2-5	0.739	0.381
	X2-6	0.785	0.381
	X2-7	0.669	0.381
	X2-8	0.732	0.381
	X2-9	0.749	0.381
	X2-10	0.551	0.381
Loyalitas Karyawan	Y1	0.679	0.381
	Y2	0.777	0.381
	Y3	0.641	0.381
	Y4	0.391	0.381
	Y5	0.739	0.381
	Y6	0.785	0.381
	Y7	0.669	0.381
	Y8	0.732	0.381
	Y9	0.749	0.381
	Y10	0.511	0.381

Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) memiliki nilai cronbach's alpha 0,652, Variabel Budaya Organisasi (X2) memiliki nilai cronbach's alpha 0,843 dan Variabel Loyalitas Karyawan (Y) memiliki nilai Cronbach's Alpha 0,652 berdasarkan tersebut lebih dari 0,6 yang berarti instrumen variabel gaya kepemimpinan dinyatakan reliable atau dapat dipercaya.

**Tabel 2**  
Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Alpha
Gaya Kepemimpinan	0.652	0,6
Budaya Organisasi	0.843	0,6
Loyalitas Karyawan	0.931	0,6

Berdasarkan Hasil Statistik Deskriptif Dapat dilihat dari hasil pengolahan data diatas, rata-rata responden menjawab total 41 untuk variabel gaya kepemimpinan, 42 untuk variabel budaya organisasi dan 58 untuk variabel loyalitas karyawan. Rata-rata tersebut termasuk diatas rata-rata cukup banyak. Standar deviasi variabel gaya kepemimpinan berada di angka 5 budaya organisas diangka 4, dan loyalitas karyawan di angka 6. Semakin tinggi nilai standar deviasi tersebut maka data tersebut semakin tersebar, untuk standar deviasi tersebut termasuk tinggi karena data tersebar (lihat Tabel 3).

**Tabel 3**  
Analisis Deskriptif Variabel X1, X2 & Y

	N	Range	Descriptive Statistics		Mean	Std. Error	Std. Deviation
			Minimum	Maximum			
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic		Statistic
TOTALX1	41	30.00	30.00	60.00	41.1707	.79242	5.07397
TOTALX2	41	19.00	31.00	50.00	42.0976	.72061	4.61414
TOTAL_Y	41	32.00	38.00	70.00	58.8049	1.09055	6.98291
Valid N (listwise)	41						

Berdasarkan hasil tabel 4 dapat diterjemahkan menjadi dari korelasi dari Gaya Kepemimpinan serta Budaya Organisasi memiliki hubungan terhadap loyalitas karyawan sebesar 0,849. Menurut pedoman

interpretasi koefisien korelasi dari (Sugiyono, 2015) korelasi dengan angka 0,849 menunjukkan bahwa hubungan yang dimiliki oleh Gaya Kepemimpinan serta Budaya Organisasi terhdap loyalitas karyawan dapat dikategorikan dalam tingkat hubungan yang kuat dan memiliki hubungan yang nyata atau signifikan.

**Tabel 4**  
Uji Korelasi

		Correlations		
		TOTALX1	TOTALX2	TOTAL_Y
TOTALX1	Pearson Correlation	1	.142	.162
	Sig. (2-tailed)		.375	.312
	N	41	41	41
TOTALX2	Pearson Correlation	.142	1	.849**
	Sig. (2-tailed)	.375		.000
	N	41	41	41
TOTAL_Y	Pearson Correlation	.162	.849**	1
	Sig. (2-tailed)	.312	.000	
	N	41	41	41

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan Tabel 5 dapat diketahui bahwa Berdasarkan hasil diatas, Adjusted R Square tersebut memiliki nilai 70,9%. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa variabel bebas berpengaruh sebesar 70% dan 30% lainnya dipengaruhi oleh variabel-variabel yang tidak dibahas oleh penulis.

**Tabel 5**  
Uji Koefisien Determinasi

Model	R	Model Summary <sup>b</sup>		Std. Error of the Estimate
		R Square	Adjusted R Square	
1	.850 <sup>a</sup>	.723	.709	3.76871

a. Predictors: (Constant), TOTALX2, TOTALX1

b. Dependent Variable: TOTAL\_Y

Tabel 6 menggambarkan regresi linear berganda dari Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhdap Loyalitas Karyawan sebagai berikut:

$$Y = 2.699 + 0.057 + 1.277$$

Dari persamaan diatas, dapat dijelaskan bahwa nilai regresi berganda dari Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Loyalitas Karyawan sebesar 1.277 dapat diartikan bahwa setiap penilaian dari responden terhadap variable loyalitas karyawan meningkatkan rasa kesetianj terhadap hotel.

**Tabel 6**  
Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Coefficients <sup>a</sup>	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.699	6.836		.395	.695		
	TOTALX1	.057	.119	.042	.484	.631	.980	1.021
	TOTALX2	1.277	.130	.844	9.784	.000	.980	1.021

a. Dependent Variable: TOTAL\_Y

Dari hasil diatas, nilai sig. variabel gaya kepemimpinan yaitu <0,000 dan t hitungnya sebesar 0,395. Nilai sig. variabel gaya kepemimpinan <0,42 dan nilai t hitung lebih besar daripada t tabel 0,484. Nilai sig. variabel budaya kepemimpinan yaitu 844 dan nilai t hitung budaya kepemimpinan yaitu 9,784. Nilai sig. variabel budaya kepemimpinan >0,09 dan nilai t hitung lebih kecil daripada t tabel 1,021. Maka dari itu dapat diambil simpulan sebagai berikut:

- a) Ho1 ditolak dan Ha1 diterima, berarti terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel gaya kepemimpinan (X1) terhadap variabel loyalitas karyawan (Y)
- b) H02 ditolak dan Ha2 diterima berarti terdapat pengaruh yang signifikan dari budaya organisasi (X2) terhadap variable loyalitas karyawan (Y).



**Tabel 7**  
Uji T (Partial)

Model		Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	2.699	6.836		.395	.695		
	TOTALX1	.057	.119	.042	.484	.631	.980	1.021
	TOTALX2	1.277	.130	.844	9.784	.000	.980	1.021

a. Dependent Variable: TOTAL\_Y

## Simpulan dan Saran

Loyalitas karyawan dapat dipengaruhi beberapa hal seperti gaya kepemimpinan dan budaya organisasi, tetapi belum tentu semua perusahaan dan hotel memiliki hasil yang sama, walaupun kedua hal ini yang biasanya menjadi penentu dan yang diperhatikan oleh tiap karyawan. Pada beberapa uji yang sudah dilakukan dapat disimpulkan bahwa variable bebas berpengaruh signifikan terhadap variable terikat. Saran untuk kedepannya adalah baiknya perusahaan memperhatikan gaya kepemimpinan dan membentuk budaya organisasi yang baik agar loyalitas karyawan akan terus ada sehingga perusahaan akan lebih baik lagi kedepannya.

## Daftar Rujukan

- Hasibuan, M. S. (2011). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT Bumi Askara.
- Kusumo, B. (2006). *Hubungan antara persepsi terhadap iklim organisasi dan kepuasan imbalan kerja dengan loyalitas kerja pada karyawan*. Surakarta: Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Mas'ud, F. (2004). *Survey diagnosis organisasional konsep dan aplikasi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Rivai, R. V. (2014). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan, Edisi ke-6*. Depok : PT. Raja Grafindo Persada,.
- Sugiyono. (2015). *Metode penelitian kombinasi (Mix methods)*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutriniasih, K. S. (2017). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan pada PT. Plasa Telkom Group Singaraja.
- Thoha, M. (2013). *Kepemimpinan dalam manajemen*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wan, H. L. (2012). Employee loyalty at the workplace: The impact of Japanese style of human resources management. *International Journal of Applied HRM*, 1-17.
- Zuki, K. (2016). *Sumber daya manusia dalam organisasi dan manajemen*. Yogyakarta.