

---

## ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPEMIMPINAN, KEDISIPLINAN, DAN LOYALITAS TERHADAP KINERJA KARYAWAN PRIMA IN HOTEL MALIOBORO

Oleh

Afriani<sup>1</sup>, Epsilandri Septyarini<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Respati Yogyakarta

E-mail: <sup>1</sup>[afrianiipin@gmail.com](mailto:afrianiipin@gmail.com), <sup>2</sup>[epsilandriseptyarini@ustjogja.ac.id](mailto:epsilandriseptyarini@ustjogja.ac.id)

---

### **Article History:**

Received: 03-05-2022

Revised: 13-05-2022

Accepted: 24-06-2022

### **Keywords:**

*Kepemimpinan, kedisiplinan, loyalitas, kinerja, karyawan*

**Abstrac:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, kedisiplinan dan loyalitas secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan Prima In Hotel Malioboro. Populasi dalam penelian ini adalah seluruh karyawan yang ada di Prima In Hotel Malioboro yang berjumlah 30 karyawan. Sampel penelitian adalah karyawan Prima In Hotel Malioboro Yogyakarta sebanyak 30 orang. Metode pengambilan sampel dengan total sampling. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini dengan kuesioner. Pengumpulan data yang dilakukan dengan cara membagikan lembaran yang berisi pernyataan kepada responden yaitu karyawan kontrak Prima In Hotel Malioboro. Analisis data dengan analisis deskriptif dan analisis inferensial yang menggunakan analisis regresi linier berganda.

---

## PENDAHULUAN

Setiap perusahaan sangat penting memiliki sumber daya manusia yang baik dan menjadi aset sangat penting untuk mencapai tujuan bagi perusahaan. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, kreatifitas dan usahanya pada perusahaan dengan harapan bahwa suatu saat yang akan datang perusahaan akan mengalami perkembangan yang pesat didalam lingkungan usaha dan perusahaan menginginkan teciptanya kinerja yang baik dalam bidangnya. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketerampilan tinggi serta usaha untuk mengolah perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat.

Kinerja merupakan aspek penting dalam upaya pencapaian suatu tujuan perusahaan. Pencapaian tujuan yang maksimal merupakan buah dari kinerja tim atau individu yang baik, begitu juga sebaliknya, kegagalan dalam mencapai sasaran merupakan akibat dari kinerja tim atau individu yang tidak optimal. Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dan seberapa banyak mereka dapat memberi kontribusi kepada organisasi (Sudaryo, 2018).

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, antara lain motivasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin kerja, budayakerja, komunikasi, komitmen, jabatan, kualitas kehidupan kerja, pelatihan, kompensasi, kepuasan kerja dan masih banyak yang lain. Semua faktor tersebut berpengaruh, tergantung pada fakta yang terjadi sebenarnya, ada yang

dominan dan adapula yang tidak (Pangarso, 2016). Dalam penelitian ini, faktor gaya kepemimpinan, lingkungan dan kedisiplinan menjadi fokus faktor utama yang dapat mempengaruhi kinerja.

Menurut Suwanto dalam (Yusran dan Sodik, 2018) adanya peran sumber daya manusia merupakan pelaku yang bertanggung jawab dalam menjalankan kegiatan atau program didalam perusahaan secara langsung, serta berperan aktif terhadap perubahan, perkembangan dan kemajuan perusahaan lewat kinerja yang diberikan. Pengembangan sumber daya manusia merupakan program yang ditujukan kepada karyawan agar dapat meningkatkan kualitas kinerja diperusahaan. Umumnya didalam perusahaan terdiri atas beberapa bidang atau divisi yang memiliki tugas dan peran yang berbeda, peran tersebut memiliki tujuan dan dampak langsung terhadap perkembangan perusahaan perusahaan. Agar sumber daya alam di setiap divisi maksimal, maka adanya kebutuhan untuk mengembangkan sumber daya alam dengan berbagai program atau pelatihan yang menunjang dengan menyesuaikan dengan kebutuhan perusahaan dan karyawan. Pentingnya pengembangan ini akan berdampak tidak hanya pada sumber daya manusia, namun mempengaruhi usaha kontribusi yang dihasilkan untuk mencapai target dan tujuan perusahaan. Mengembangkan sumber daya alam dibutuhkan manajemen pada aspek perencanaan, pengaturan, pengarahan, dsb. Bertujuan tidak hanya mengelola agar mengembangkan karyawan, namun mampu mensejahterahkan para karyawan di perusahaan (Bukit, Benjamin, Malusa 2017). Untuk meminimalisir terjadinya kesalahan serta hambatan lapangan, maka dibutuhkan strategi pengembangan agar lebih efektif.

Semua organisasi, baik itu instansi pemerintah, perusahaan, lembaga, maupun organisasi yang lain pasti akan menuntut semua pegawai, karyawan, atau anggotanya untuk selalu mengembangkan dan mengoptimalkan setiap usahanya agar hasil kinerja yang dicapainya dapat maksimal. Kinerja pegawai selalu menjadi perhatian instansi ketika kemampuan pegawai tidak diolah secara maksimal. Mengingat pentingnya sumber daya manusia bagi instansi, maka instansi akan melakukan segala upaya demi mengoptimalkan kemampuan pegawai untuk dapat memperoleh hasil kinerja yang maksimal. Kinerja organisasi secara tidak langsung merupakan akibat dari hasil kerja yang dicapai oleh setiap pribadi dari organisasi tersebut.

Berdasarkan uraian di atas penulis tertarik melakukan penelitian yang berjudul pengaruh kepemimpinan kedisiplinan dan loyalitas secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan Prima In Hotel Malioboro.

## LANDASAN TEORI

### 1. Kepemimpinan

Menurut Kartono dalam Saputri, (2018) kepemimpinan mempunyai fungsi sebagai penggerak administrator dan koordinator dari sumber daya manusia, sumber daya alam, semua dana, dan sarana yang disiapkan oleh sekumpulan manusia yang berorganisasi. Oleh karena itu, pemimpin sebagai faktor penting dalam sumber daya yang berfungsi untuk menggerakkan atau mempengaruhi organisasi, agar dapat menciptakan kinerja yang optimal sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan.

Kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam mempengaruhi prestasi organisasi karena kepemimpinan merupakan aktivitas yang utama dengan

---

mana tujuan organisasi dapat dicapai (Arifin, 2017). Menurut Siagian (2015) kepemimpinan adalah kemampuan seorang pemimpin untuk mempengaruhi para bawahannya sedemikian rupa sehingga dapat melaksanakan suatu kesopansantunan dan kebersihan, Faktor-faktor yang spesifik dari organisasi-organisasi selalu berinteraksi dengan lingkungannya. Dalam mengatasi baik masalah eksternal maupun internal organisasi akan mendapatkan penyelesaian-penyelesaian yang berhasil. Keberhasilan mengatasi berbagai masalah tersebut merupakan dasar bagi tumbuhnya budaya organisasi.

Menurut Siagian dalam Sutrisno (2016) mengatakan kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk memengaruhi orang lain, dalam hal ini bawahannya sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pemimpin meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenanginya.

Fungsi pemimpin dalam organisasi menurut Terry dalam Sutrisno (2016) dapat dikelompokkan menjadi empat, yaitu: (1) perencanaan; (2) perorganisasian; (3) penggerakan; dan (4) pengendalian. Dalam menjalankan fungsinya pemimpin mempunyai tugas-tugas tertentu, yaitu mengusahakan agar kelompoknya dapat mencapai tujuan dengan baik, dalam kerja sama yang produktif, dan dalam keadaan yang bagaimanapun yang dihadapi kelompok. Tugas utama pemimpin adalah (1) memberi struktur yang jelas terhadap situasi-situasi yang rumit dihadapi kelompok; (2) mengawasi dan menyalurkan tingkah laku kelompok; dan (3) merasakan dan menerangkan kebutuhan kelompok pada dunia luar, baik mengenai sikap-sikap, harapan, tujuan, dan kekhawatiran kelompok.

Menurut Wahjosumidjo dalam Wijayanti (2012) secara garis besar indikator kepemimpinan adalah sebagai berikut:

- a. Bersifat adil.
- b. Memberi sugesti.
- c. Mendukung tujuan.
- d. Katalisator.
- e. Menciptakan rasa aman.
- f. Sebagai wakil organisasi.
- g. Sumber inspirasi.
- h. Bersikap menghargai.

## 2. Kedisiplinan

Disiplin merupakan sikap mental yang tercermin dalam perbuatan tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan, ketentuan, etika, norma dan kaidah yang berlaku. Menurut Hasibuan (2016) kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari Manajemen Sumber Daya Manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja karyawan yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Menurut Supomo (2018), disiplin kerja adalah suatu sikap atau perilaku seseorang karyawan/pegawai dalam suatu organisasi/instansi untuk selalu taat, menghargai, dan menghormati segala peraturan dan norma yang telah ditentukan oleh institusi, agar tujuan organisasi tersebut dapat tercapai.

Menurut Hasibuan (2016), indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut:

- a. Mematuhi semua peraturan perusahaan.
- b. Penggunaan waktu secara efektif.
- c. Tanggung jawab pekerjaan dalam pekerjaan dan tugas.
- d. Tingkat absensi.

### 3. Loyalitas

Loyalitas adalah kesetiaan dan usaha maksimal dari karyawan dalam bekerja di suatu perusahaan (Putra & Sriathi, 2019). Robbins (2018), loyalitas karyawan adalah berbagai bentuk peran serta anggota dalam menggunakan tenaga dan pikiran serta waktunya dalam mewujudkan tujuan organisasi. Poerwopoespito (2016) menyatakan bahwa loyalitas kepada pekerjaan tercermin pada sikap karyawan yang mencurahkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki, melaksanakan tugas dengan tanggung jawab, disiplin serta jujur dalam bekerja. Poerwopoespito (2016) juga menjelaskan bahwa sebagai bagian dari perusahaan sikap karyawan yang paling utama adalah loyalitas. Sikap ini diantaranya tercermin dari terciptanya suasana yang menyenangkan dan mendukung ditempat kerja, menjaga citra perusahaan dan adanya kesediaan untuk bekerja dalam jangka waktu yang lebih panjang.

Loyalitas karyawan tidak terbentuk begitu saja dalam perusahaan, tetapi ada beberapa indikator yang mewujudkan loyalitas tersebut. Indikator loyalitas yang terdapat pada individu dikemukakan oleh Siswanto, dalam Trianasari (2014) antara lain:

- a. Taat Pada Peraturan
- b. Tanggung jawab pada perusahaan
- c. Kemauan untuk bekerja sama
- d. Rasa memiliki terhadap perusahaan
- e. Hubungan antar pribadi
- f. Kesukaan terhadap pekerjaan

### 6. Kinerja Karyawan

#### a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari kata Inggris "*performan-ce*", merupakan tolok ukur karyawan dalam melaksanakan seluruh tugas yang ditargetkan pada karyawan, sehingga upaya untuk mengadakan penilaian terhadap kinerja di suatu organisasi merupakan hal penting. Menurut Ivancevich, Konopaske, dan Matteson, *performance the desired results of behavior* (kinerja adalah hasil yang diinginkan dari perilaku). Maksudnya adalah bahwa kinerja pegawai/karyawan merupakan hasil unjuk kerja dalam melaksanakan suatu pekerjaan (Fattah 2017).

Menurut Ainsworth, Smith dan Millership bahwa kinerja berarti suatu hasil akhir. Kinerja adalah titik akhir orang, sumber daya, dan lingkungan tertentu yang dikumpulkan bersama-sama dengan maksud untuk menghasilkan hal-hal tertentu, apakah produk yang kasatmata atau jasa yang kurang terlihat langsung. Sejauh interaksi ini memberikan hasil dalam tingkat dan mutu yang dikehendaki, pada level biaya yang disepakati, kinerja akan dinilai memuaskan, baik, atau mungkin luar biasa. Sebaliknya, apabila hasil itu mengecewakan, apapun alasannya, kinerja akan dinilai buruk atau merosot. Pendapat tersebut menitikberatkan bahwa

kinerja seorang pegawai/karyawan adalah hasil atau keluaran (*outcomes*) dari sebuah pekerjaan yang ditugaskan dalam suatu organisasi/institusi (Fattah 2017)

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu perilaku yang dilakukan oleh karyawan yang hasilnya akan dinilai untuk mengukur baik atau buruknya karyawan tersebut selama melakukan pekerjaan.

**b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Sutrisno (2016) adalah:

- a. Efektivitas dan Efisiensi
- b. Otoritas dan Tanggung Jawab
- c. Disiplin
- d. Inisiatif

**c. Indikator Kinerja Karyawan**

Adapun indikator dari kinerja karyawan menurut Bernadine dalam Tampi (2014) adalah sebagai berikut :

- a. Kualita
- b. Kuantitas
- c. Ketepatan Waktu
- d. Efektifitas
- e. Kemandirian

**METODE PENELITIAN**

Penelitian ini bersifat kuantitatif karena pengukuran variabel penelitian dalam bentuk angka dapat melakukan analisis dalam bentuk statistik. Pendekatan penelitian ini melalui beberapa tahapan yakni mengumpulkan data melalui penyebaran kuesioner, menganalisis data, dan pengujian hipotesis. Variabel penelitian ini yang berlaku sebagai variabel dependen adalah kinerja pegawai sedangkan variabel independen, yaitu kepemimpinan, kedisiplinan dan loyalitas karyawan.

1. Indikator kepemimpinan meliputi.
  - a. Bersifat adil
  - b. Memberi sugesti
  - c. Mendukung tujuan
  - d. Katalisator
  - e. Menciptakan rasa aman
  - f. Sebagai wakil organisasi
  - g. Sumber inspirasi
  - h. Bersifat menghargai
2. Menurut Hasibuan (2016), indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut:
  - a. Mematuhi semua peraturan perusahaan.
  - b. Penggunaan waktu secara efektif.
  - c. Tanggung jawab pekerjaan dalam pekerjaan dan tugas.
  - d. Tingkat absensi.
3. Menurut Putra & Sriathi (2019), loyalitas adalah kesetiaan dan usaha maksimal dari karyawan dalam bekerja di suatu perusahaan.
  - a. TaatPadaPeraturan

- b. Tanggungjawabpadaperusahaan
  - c. Kemauanuntukbekerjasama
  - d. Rasamemilikiterhadapperusahaan
  - e. Hubunganantarpribadi
  - f. Kesukaanterhadappekerjaan
4. Kinerja adalah suatu perilaku yang dilakukan oleh karyawan yang hasilnya akan dinilai untuk mengukur baik atau buruknya karyawan tersebut selama melakukan pekerjaan. Indikator kinerja meliputi (Bernadine dalam Tampi, 2014):
- a. Kualitas
  - b. Kuantitas
  - c. Ketepatan waktu
  - d. Efektifitas
  - e. Kemandirian

#### Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelian ini adalah seluruh karyawan yang ada di Prima In Hotel Malioboro yang berjumlah 30 karyawan. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik *total sampling* atau sampel jenuh maka sampel yang digunakan adalah 30 karyawan di Prima In Hotel Malioboro Yogyakarta yang merupakan populasi.

#### Sumber dan Metode Pengumpulan Data

Sumberdatayangdigunakandalampenelitianini adalahsebagai berikut:

Data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui kuesioner yang diberikan secara langsung kepada responden mengenai pengaruh kepemimpinan kedisiplinan dan loyalitas terhadap kinerja karyawan Prima In Hotel Malioboro Yogyakarta.

Data sekunder penelitian ini, yaitu melalui informasi yang sesuai dengan masalah yang diteliti dan juga studi pustaka untuk membantu menemukan teori-teori yang mendukung penelitian ini.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini dengan kuesioner. Kuisisioner merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara membagikan lembaran yang berisi pernyataan kepada responden yaitu karyawan kontrak Prima In Hotel Malioboro, mengenai fenomena yang terjadi yang berkaitan dengan penelitian yaitu tentang faktor yang mempengaruhi kepemimpinan, kedisiplinan, dan loyalitas terhadap kinerja karyawan.

#### Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Prima In Hotel Malioboro Jl, Gendekan Lor No.47, Pringgokusuman, Gedong Tengen, Kota Yogyakarta, Daerah Istimewa Yogyakarta 55272. Penelitian akan dilaksanakan bulan September 2021. Pengukuran variabel penelitian ini dilakukan menggunakan kuesioner yang disebar kepada responden. Dalam pengukuran jawaban responden, pengisian kuesioner variabel kepemimpinan kedisiplinan loyalitas dan kinerja karyawan diukur dengan menggunakan SkalaLikers.

Menurut Sugiyono (2014), skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap. Dalam skala *Likert* menggunakan dalam bentuk *checklist* dan mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif dengan 5 alternatif jawaban, yaitu :

Sangat setuju (SS) = 5

Setuju (S) = 4

Netral (N) = 3

Tidak setuju (TS) = 2

Sangat tidak setuju (STS) = 1

Intrumen penelitian yang dapat dilihat dalam tabel sebagai berikut :

Analisis data menggunakan analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Karakteristik Responden

**Tabel 1. Distribusi Frekuensi karakteristik responden**

Karakteristik	Kategori	n	%
Jenis kelamin	Laki-laki	16	53.3
	Perempuan	14	46.7
	Total	30	100
Umur	20-25 tahun	13	43.3
	26-30 tahun	9	30
	31-35 tahun	3	10
	36-40 tahun	3	10
	41-45 tahun	2	6.7
	Total	30	100
Pendidikan	SMA	21	70
	Diploma	3	10
	Sarjana	6	20
	Total	30	100
Masa Kerja	<5 tahun	16	53.3
	6-10 tahun	8	26.7
	11-15 tahun	6	20
	Total	30	100

Sumber: Data primer diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 1 di atas diketahui bahwa karyawan Prima In Hotel Malioboro Yogyakarta mayoritas adalah berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 16 orang atau sebesar 53,3%. Berdasarkan umur karyawan Prima In Hotel Malioboro paling banyak berumur antara 20 s/d 25 tahun yaitu sebanyak 13 orang atau sebesar 43,3%, berdasarkan pendidikan sebagian lulusan SMA sebanyak 21 orang atau 70%, berdasarkan masa kerja sebagian besar kurang dari 5 tahun sebanyak 16 orang atau 53,3%.

2. Analisis deskriptif

**Tabel 2. Nilai rata-rata variabel penelitian**

Variabel	Rata-rata
Kepemimpinan	3.99
Kedisiplinan	3.75
Loyalitas	4.02
Kinerja	4.10

Sumber: Data primer diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 2. dapat diketahui bahwa nilai rata-rata variabel kepemimpinan sebesar 3.99, atau kategori baik, nilai rata-rata variabel kedisiplinan sebesar 3.75, variabel loyalitas sebesar 4.02 dan variabel kinerja sebesar 4.10 karena berdasarkan skala data berada dalam skala 4 atau rentang 3,4 – 4,2 kategori baik

3. Analisis Kuantitatif

a. Uji asumsi klasik

Hasil uji normalitas dengan normal P-P Plot diketahui bahwa P-P Plot diatas menunjukkan bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal tersebut. Dengan demikian, bahwa model regresi berdistribusi normal atau memenuhi syarat asumsi normalitas.

Hasil uji multikolinieritas diperoleh masing-masing variabel independen meliputi kepemimpinan, kedisiplinan dan loyalitas memiliki nilai tolerance  $\geq 0,1$  dan nilai VIF  $\leq 10$  maka tidak terdapat multikolinieritas pada model regresi atau tidak adanya korelasi antar variabel independen.

Hasil uji heteroskedastisitas dengan scatter plot diketahui bahwa titik-titik menyebar tidak membentuk pola tertentu, sehingga dapat disimpulkan bahwa model ini tidak mengalami heteroskedastisitas.

b. Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil analisis Regresi Linier Berganda dapat ditunjukkan seperti pada Tabel 4.10 sebagai berikut:

**Tabel 3. Rangkuman Hasil Regresi Linear Berganda**

Variabel	Koefisien Regresi (B)	$t_{hitung}$	Sig t
Konstanta	0,288		
Kepemimpinan (X <sub>1</sub> )	0,386	2.404	0.024
Kedisiplinan (X <sub>2</sub> )	0,302	2.288	0.031
Loyalitas (X <sub>3</sub> )	0,284	2.140	0.042
R Square (R <sup>2</sup> )	= 0,785		
R (Multiple R)	= 0,866		

F hitung	= 31,708
Sig. F	= 0,000

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2021

Persamaan Regresi dan hasil Regresi Linear Berganda maka didapat:

$$Y = 0,288 + 0,386X_1 + 0,302X_2 + 0,284X_3$$

Interpretasi sebagai berikut:

1) Konstanta

Nilai konstanta sebesar 0,288 yang berarti bahwa jika tidak ada variabel bebas yang terdiri dari variabel Kepemimpinan ( $X_1$ ), Kedisiplinan ( $X_2$ ), dan Loyalitas ( $X_3$ ), yang mempengaruhi Kinerja karyawan maka Kinerja karyawan akan mempunyai nilai sebesar 0,288.

2) Koefisien Regresi Variabel Kepemimpinan ( $b_1$ )

Variabel Kepemimpinan ( $X_1$ ) mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan, dengan koefisien regresi sebesar 0,386 yang artinya apabila variabel Kepemimpinan meningkat sebesar 1 satuan, maka Kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,386 satuan dengan asumsi bahwa pada variabel Kedisiplinan ( $X_2$ ), dan Loyalitas ( $X_3$ ) dalam kondisi konstan. Dengan adanya pengaruh yang positif ini, berarti bahwa antara variabel kepemimpinan dan kinerja karyawan menunjukkan hubungan yang searah.

3) Koefisien Regresi Kedisiplinan ( $b_2$ )

Pada variabel Kedisiplinan ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan, dengan koefisien regresi sebesar 0,302 yang artinya apabila pada variabel Kedisiplinan meningkat sebesar 1 satuan, maka Kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,302 satuan dengan asumsi bahwa pada variabel Kepemimpinan ( $X_1$ ), dan Loyalitas ( $X_3$ ) dalam kondisi konstan. Dengan adanya pengaruh yang positif ini, berarti bahwa antara variabel kedisiplinan dan kinerja karyawan menunjukkan hubungan yang searah.

4) Koefisien Regresi Loyalitas ( $b_3$ )

Pada variabel Loyalitas ( $X_3$ ) mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan, dengan koefisien regresi sebesar 0,284 yang artinya apabila pada variabel Loyalitas meningkat sebesar 1 satuan, maka Kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,284 satuan dengan asumsi bahwa pada variabel Kepemimpinan ( $X_1$ ), dan Kedisiplinan ( $X_2$ ) dalam kondisi konstan. Dengan adanya pengaruh yang positif ini, berarti bahwa antara variabel loyalitas dan kinerja karyawan menunjukkan hubungan yang searah.

c. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Berdasarkan Tabel 4.10 tersebut dapat dilihat koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,785. Dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0,636, maka dapat diartikan bahwa 78,5% Kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel bebas yang terdiri dari variabel Kepemimpinan ( $X_1$ ), Kedisiplinan ( $X_2$ ), dan Loyalitas ( $X_3$ ). Sedangkan sisanya sebesar 21,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

d. Uji Regresi Parsial (Uji t)

Hipotesis yang digunakan adalah :

$H_0$  : Tidak ada pengaruh yang signifikan variabel Kepemimpinan ( $X_1$ ),

Kedisiplinan( $X_2$ ), Loyalitas ( $X_3$ ) secara parsial terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).

Ha : Ada pengaruh yang signifikan variabel Kepemimpinan ( $X_1$ ), Kedisiplinan ( $X_2$ ), Loyalitas ( $X_3$ ) secara parsial terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).

Kriteria pengujian hipotesis :

- a) Jika  $\text{sig } t > 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima
- b) Jika  $\text{sig } t \leq 0,05$  maka  $H_0$  diterima atau  $H_a$  ditolak.

1) Pengujian terhadap koefisien regresi pada variabel Kepemimpinan ( $X_1$ )

Hasil perhitungan pada Regresi Berganda diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,404 dengan  $\text{sig.} = 0,024$ . Dengan demikian  $\text{sig } t < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya variabel kepemimpinan secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

2) Pengujian terhadap koefisien regresi pada variabel Kedisiplinan ( $X_2$ ).

Hasil perhitungan pada Regresi Berganda diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,288 dengan  $\text{sig.} = 0,031$ . Dengan demikian  $\text{sig } t < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya variabel kedisiplinan secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

3) Pengujian terhadap koefisien regresi Loyalitas ( $X_3$ )

4) Hasil perhitungan pada Regresi Berganda diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,140 dengan  $\text{sig.} = 0,042$ . Dengan demikian  $\text{sig } t < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya variabel loyalitas secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

e. Uji Regresi Serentak (Uji F)

Uji statistik yang digunakan pada uji regresi serentak atau uji F yang digunakan adalah :

$H_0$  : Tidak ada pengaruh yang signifikan Kepemimpinan ( $X_1$ ), Kedisiplinan ( $X_2$ ), Loyalitas ( $X_3$ ) secara serentak terhadap kinerja karyawan.

$H_a$  : Ada pengaruh yang signifikan Kepemimpinan ( $X_1$ ), Kedisiplinan ( $X_2$ ), Loyalitas ( $X_3$ ) secara serentak terhadap kinerja karyawan .

Kriteria pengujian hipotesis:

- Jika  $\text{sig } F > 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak
- Jika  $\text{sig } F \leq 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima

Berdasarkan hasil analisis Regresi Linier Berganda didapat  $F_{hitung}$  sebesar 31,708 dengan nilai  $\text{sig} = 0,000$ . Hal ini menunjukkan bahwa nilai  $\text{sig } F < 0,05$ . ini menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan ( $X_1$ ), Kedisiplinan ( $X_2$ ), dan Loyalitas ( $X_3$ ) secara serentak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada Prima In Hotel Malioboro Yogyakarta.

## Pembahasan

1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian diketahui bahwa variabel kepemimpinan secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Prima In Hotel Malioboro dengan nilai  $\text{sig } 0,024$ .

Faktor kepemimpinan merupakan salah satu faktor utama yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam melakukan pekerjaan untuk dapat mencapai target yang diinginkan. Hal tersebut karena setiap organisasi selalu menginginkan

peningkatan pencapaian target kerja yang telah ditentukan. Seperti yang dikatakan oleh Siagian (2015), bahwa keberhasilan suatu organisasi baik sebagai keseluruhan maupun sebagai kelompok dalam suatu organisasi tertentu, sangat tergantung pada mutu kepemimpinan yang terdapat dalam organisasi yang bersangkutan. Apabila seorang pemimpin tidak mampu mengelola dengan mengorganisasikan sumber daya manusia yang ada, meningkatkan semangat dan rasa tanggung jawab kerja pegawai yang tinggi, maka prestasi kerja pegawai akan menurun dan adanya hal-hal lain yang dapat merugikan organisasi sehingga akan dapat menurunkan kinerja pegawai.

Penelitian ini didukung oleh penelitian Gustara. (2021) yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Pegawai Di PT PLN Unit Jawa Timur.. hasil penelitian didapatkan Gaya kepemimpinan yang memberikan pengaruh sangat baik dalam peningkatan kinerja pegawai.

## 2. Pengaruh Kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian diketahui bahwa variabel kedisiplinan kedisiplinan secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Prima In Hotel Malioboro dengan nilai sig 0,031.

Disiplin kerja pegawai yang kurang baik dapat mempengaruhi hasil kerja pegawai menjadi kurang maksimal. Oleh karenanya semua institusi organisasi akan selalu berusaha agar pegawainya dapat bekerja dengan tingkat kedisiplinan yang tinggi. Kedisiplinan dalam suatu organisasi merupakan tolak ukur hidupnya norma, tata tertib dan peraturan organisasi yang berhubungan dengan orang-orang dalam organisasi. Disiplin yang baik merupakan tanggung jawab pegawai terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Disiplin lebih banyak berasal dari diri pegawai itu sendiri. Salah satu bentuk disiplin adalah pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Disiplin merupakan kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri dalam mengikuti peraturan yang ada dalam organisasi.

Penelitian ini didukung oleh penelitian Anjelika (2018) yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Columbindo Perdana Cabang Manado. Hasil penelitian didapatkan disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Columbindo Perdana Cabang Manado

## 3. Pengaruh Loyalitas terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian diketahui bahwa variabel loyalitas loyalitas secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Prima In Hotel Malioboro dengan nilai sig 0,042.

Loyalitas kerja ditunjukkan dengan sikap yang dimiliki karyawan untuk bersedia memberikan segala kemampuan, pikiran, ketrampilan dan keahlian yang dimiliki demi mencapai tujuan perusahaan, melaksanakan tugas dengan tanggung jawab, disiplin, dan jujur- dalam bekerja, ikut menjaga segala rahasia perusahaan, dan berperilaku setiap ada perusahaan untuk tidak berpindah ke perusahaan lain. Tingkat loyalitas yang tinggi dan memberikan efek peningkatan kinerja secara otomatis. Pegawai yang merasa setia, aman dan nyaman dapat menumbuhkan jiwa loyalitasnya. Jika pegawai memiliki jiwa loyalitas yang sangat tinggi maka pegawai tersebut akan semakin pula meningkatkan kinerjanya. Penelitian Letsoin & Ratnasari (2020) menunjukkan bahwa loyalitas memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Tingkat loyalitas

karyawan dapat mencerminkan bahwa karyawan tersebut menyukai pekerjaannya sehingga karyawan akan merasa bersemangat untuk meningkatkan kinerjanya.

Penelitian ini didukung oleh penelitian Gustara. (2021) yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Pegawai Di PT PLN Unit Jawa Timur. Hasil penelitian didapatkan loyalitas karyawan memberikan pengaruh dalam peningkatan kinerja.

## KESIMPULAN

Kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Prima In Hotel Malioboro Yogyakarta (sig t = 0,024).Kedisiplinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Prima In Hotel Malioboro Yogyakarta (sig t=0,032).Loyalitas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Prima In Hotel Malioboro Yogyakarta (sig t = 0,042).Kepemimpinan, kedisiplinan dan loyalitas secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Prima In Hotel Malioboro (sig F=0,000)

## DAFTAR PUSTAKA

- [1] ArifinTahir. 2017. Manajemen Sumberdaya Manusia: Teori Dan Kasus. Jepara: Unisu Press.
- [2] Bukit, Benjamin, Tasman Malusa, & Rahmat. 2017. Pengembangan Sumber Daya Manusia: Teori, Dimensi Pengukuran, Dan Implementasi Dalam Organisasi. Yogyakarta: Zahir Publising.
- [3] Edy, Sutrisno. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- [4] Fattah, Hussein. 2017. Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai. Yogyakarta: Elmatera.
- [5] Hasan, Golan. 2019. "Motivasi, Kepuasan, Karakteristik, Kepemimpinan Dan Keadilan Terhadap Komitmen Organisasi." Efisiensi - Kajian Ilmu Administrasi 16(1):21-32. doi: 10.21831/efisiensi.v16i1.24474.
- [6] Hasibuan, Malayu. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke. Jakarta: Bumi Aksara.
- [7] Lasari, Dwi. 2019. "Pengaruh Disiplien Kerja Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karywandada PT. Mandala Finance Cabang Gowa." Universuitas Muhammadiyah Makassar.
- [8] Letsoin, Vinca Regina, and Sri Langgeng Ratnasari. 2020. "Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Loyalitas Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan." DIMENSI, VOL. 9, NO. 1 : 17-34 9(1):17-34.
- [9] Pangarso. 2016. Perilaku Organisasi. Yogyakarta: Deepublish.
- [10] Poerwopoespito. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfa Beta.
- [11] Putra, S., & Sriathi. A. A. A. 2019. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan." . E-Jurnal Manajemen Unud, 8(2), 7746 – 7774. doi: <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v8.i2.p8>.
- [12] Saputri, Eka, Dewi.dan Muhsin. 2018. "Peran Komitmen Organisasi Dalam Memediasi Pengaruh Variabel Keteladanan Pemimpin, Kompetensi Perangkat Desa, Dan Budaya

- Organisasi Terhadap Kinerja.” *Economic Education Analysis Journal* Vol. 7, No:1130–1147.
- [13] Siagian, Sondang P. 2015. *Teori & Praktek Kepemimpinan*. Jakarta.: Rineka Cipta.
- [14] Sudaryo, Yoyo. Agus Ariwibowo dan Nunung Ayu Sofiati. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Tidak Langsung Dan Lingkungan Kerja Fisik*. Edisi I. Yogyakarta: ANDI.
- [15] Supomo. Nurhayati. dan Eti. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Yrama Widya.
- [16] Trianasari, Y. 2014. “Hubungan Antara Persepsi Terhadap Insentif Dan Lingkungan Kerja Dengan Loyalitas Kerja. Surakarta: Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta.”
- [17] Wijayanti, Dwi Wahyu. 2012. “Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Daya Anugerah Semesta Semarang.” Universitas Negeri Semarang, Semarang.
- [18] Yusran, Ahmad, and Sodik. 2018. “Analisis Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Bni Cabang Utama Kendari.” *Jurnal Ilmu Manajemen* 4(3):1–11.

HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN