

## FAKTOR – FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN DI KHAS HOTEL SEMARANG

Muhamad Yusup Tarmudi<sup>1</sup>, Ratih Hesty Utami<sup>2</sup>, Rr. Hawik Ervina Indiworo<sup>3</sup>

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Semarang

Alamat: Jl. Sidodadi Timur No.24, Karangtempel, Kec. Semarang Tim., Kota Semarang,  
Jawa Tengah 50232; Telepon: (024) 8316377

E-mail: [tarmudiyusup@gmail.com](mailto:tarmudiyusup@gmail.com)

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh loyalitas kerja, budaya organisasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di Khas Hotel Semarang. Jenis penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di Khas Hotel Semarang, penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh dengan jumlah sampel 58 responden. Pengukuran penelitian ini menggunakan skala likert yang kemudian diolah dengan alat analisis IBM SPSS Statistic Version 25 menggunakan analisis linier berganda.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara loyalitas kerja (X1) dan kinerja (Y) secara parsial dengan nilai t hitung 6,736 dan nilai signifikansi 0,000, budaya organisasi (X2) tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja (Y) secara parsial dengan nilai t hitung 0,992 dan nilai signifikansi 0,326, kompensasi (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) secara parsial dengan nilai t hitung 2,040 dan nilai signifikansi 0,046. Hasil pengujian koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) diperoleh nilai dari Adjusted R Square sebesar 0,548 atau 54,8% menunjukkan bahwa variabel kinerja dipengaruhi oleh variabel loyalitas kerja, budaya organisasi, kompensasi, sedangkan sisanya 0,452 atau 45,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

**Kata Kunci:** Loyalitas kerja, Budaya organisasi, Kompensasi, Kinerja

### Abstract

*This study aims to determine the influence of work loyalty, organizational culture and compensation on employee performance at Khas Hotel Semarang. This type of research uses quantitative research methods and the data used in this study is primary data. The population in this study were employees at Khas Hotel Semarang, this study used a saturated sample technique with a total sample of 58 respondents. The measurement of this study used a likert scale which was then processed with the IBM SPSS Statistical Version 25 analysis tool using multiple linear analysis.*

*The results of this study show that there is a positive and significant influence between work loyalty (X1) and performance (Y) partially with a calculated t value of 6.736 and a significance value of 0.000, organizational culture (X2) has no effect and is not significant on performance (Y) partially with a calculated t value of 0.992 and a significance value of 0.326, compensation (X3) has a positive and significant effect on performance (Y) partially with a calculated t value of 2.040 and a significance value of 0.046. The results of the coefficient of determination (R<sup>2</sup>) test obtained a value from Adjusted R Square of 0.548 or 54.8% showed that the performance variable was influenced by the variables of work loyalty, organizational culture, compensation,*

while the remaining 0.452 or 45.2% was influenced by other variables that were not present in this study.

**Kata Kunci:** *Loyalitas kerja, Budaya organisasi, Kompensasi, Kinerja*

## PENDAHULUAN

Ketatnya persaingan bisnis di Indonesia mempengaruhi berbagai industry untuk bersaing dan tetap bertahan di pasar bisnis, termasuk bisnis dibidang perhotelan. Di Semarang sampai tahun 2019 terdapat 186 hotel (BPS.2021) Sektor pariwisata adalah salah satu sektor yang mendorong tumbuhnya sektor penyediaan Akomodasi salah satunya hotel. Berikut tabel hotel di Kota Semarang tercatat dari tahun 2015 hingga tahun 2021.

**Tabel 1 Jumlah Hotel Dikota Semarang Dari Tahun 2015-2021**

Tahun	Hotel berbintang	Non bintang	Total
2015	48	60	108
2016	63	59	122
2017	61	106	167
2018	80	106	186
2019	80	106	186

Sumber : Badan Pusat Statistik Kota Semarang 2021

Bertumbuhnya hotel di kota semarang dapat membantu menyerap tenaga kerja dan memberikan dampak positif untuk perekonomian penyerapan tenaga kerja di sektor pariwisata khususnya di usaha akomodasi di kota Semarang.

Objek wisata di kota Semarang cukup potensial .wisatawan asing yang berkunjung ke Semarang meningkat setiap tahun (BPS.2018) Peningkatan ini perlu diimbangi dengan penyediaan hotel maupun akomodasi lainnya, agar tidak menimbulkan kesenjangan antara permintaan dan penawaran akan hotel atau layanan akomodasi.Hal ini menjadikan persaingan bisnis di bidang perhotelan semakin kompetitif, dan menuntut organisasi pada perhotelan mampu bertahan dari berbagai jenis persaingan dan perubahan yang terjadi.

Menurut Badan Pusat Statistik Kota Semarang perkembangan pariwisata Kota Semarang mengalami perkembangan, wisatawan meningkat pada bulan Desember 2019 terdapat 2.627 orang kunjungan, meningkat 36% dibandingkan pada tahun sebelumnya sebanyak 1.930 orang yang terdata. Kenaikan jumlah tersebut berpengaruh pada tingkat penghunian kamar (TPK), selain itu penyebab kenaikan TPK secara umum terdapat pada bulan Agustus dan Desember yang dikarenakan oleh fanomena liburan sekolah, puasa, serta libur akhir tahun, dan event-event yang diselenggarakan pemerintah (BPS.2018)

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, Hasibuan (2005) Loyalitas atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan,yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaan ,jabatan dan organisasinya. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesetiaan karyawan menjaga dan membela organisasi didalam maupun diluar pekerjaan dari orang yang tidak bertanggungjawab Poerwopoespito (2004), menyebutkan bahwa loyalitas pada pekerjaan tercermin pada sikap karyawan yang mencurahkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki, melaksanakan tugas dengan bertanggungjawab, disiplin serta jujur dalam bekerja.

Faktor yang mempengaruhi kinerja lainnya adalah Sistem budaya yang baik akan mengarahkan anggota organisasi untuk mengeluarkan segala kemampuan terbaiknya sehingga tercapai tujuan organisasi dan pemenuhan kebutuhan individual pembinaan SDM di perusahaan harus diprioritaskan untuk meningkatkan kinerja, mengembangkan budaya organisasi. (Veithzal Rivai,2009) Sebuah organisasi yang baik haruslah dapat meningkatkan kinerja baik individu maupun organisasi.

Faktor yang mempengaruhi kinerja berikutnya adalah Kompensasi dengan bentuk penghargaan yang siberikan baik secara langsung maupun tidak langsung. Bentuk kompensasi langsung dapat berupa gaji, tunjangan, bonus, dan komisi, sedangkan kompensasi tidak langsung dapat berupa wewenang, pelatihan dan tanggungjawab dan juga penghargaan atas kinerja, setiap kegiatan atau usaha manusia dalam sebuah perusahaan tidak terlepas dari motif pribadi untuk memenuhi kebutuhannya Rohyati dalam Nawastuti (2018).

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **1. Pengaruh loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan**

Loyalitas merupakan sikap mental karyawan yang ditunjukkan pada keberadaan perusahaan (Saydam. 2000) Loyalitas karyawan memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan, loyalitas karyawan dapat dilihat dari kinerja karyawan. Jika kinerja karyawan baik, taat pada peraturan dan optimal maka dapat dinilai karyawan memiliki loyalitas tinggi terhadap perusahaan, bila karyawan tidak dapat bekerja dengan baik dan optimal berarti karyawan tidak loyal terhadap perusahaan

**H1 : loyalitas kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.**

### **2. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan**

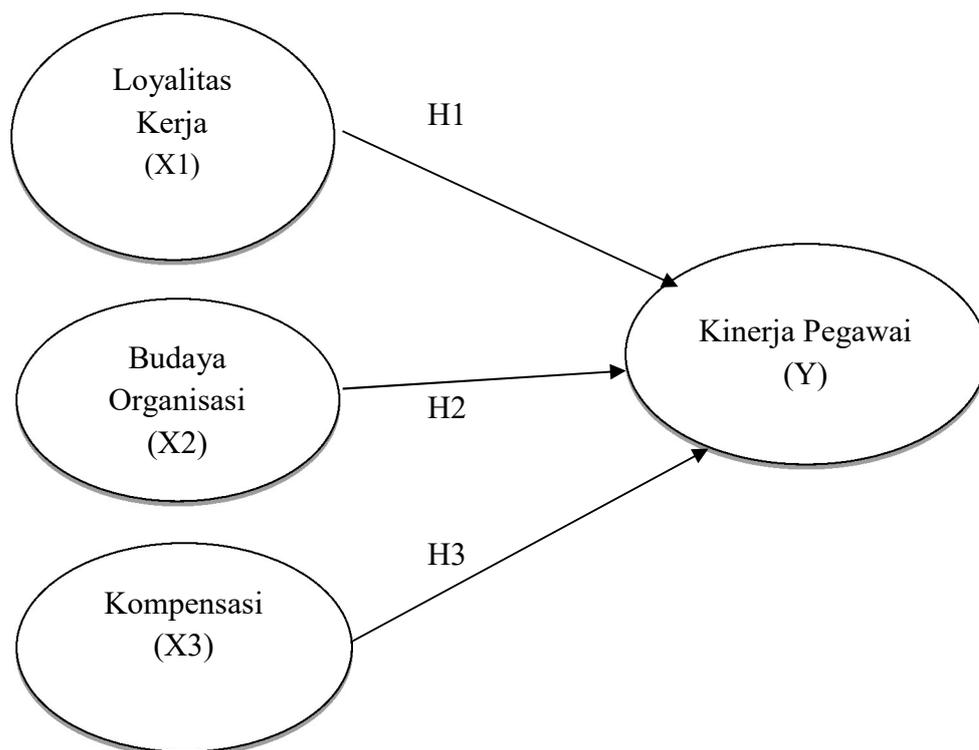
Budaya organisasi mengacu kepada sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi yang membedakan organisasi ini dari organisasi lain (Robbins,2006). Selanjutnya Robbins mengatakan suatu sistem nilai budaya yang tumbuh menjadi kuat mampu memacu organisasi kearah perkembangan yang lebih baik.

**H2 : budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja.**

### **3. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan**

Kompensasi merupakan bentuk imbalan atas jasa yang diberikan perusahaan atas usaha atau kinerja yang telah dilakukan pegawai. Kompensasi dapat mempengaruhi kinerja dikarenakan kompensasi yang setimpal dan dapat memenuhi kebutuhan merupakan salah satu yang meningkatkan kinerja karyawan untuk bekerja lebih maksimal yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Dwiyanto (2019) yang berjudul Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Jaeil Indonesia di temukan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

**H3 : dukungan sosial berpengaruh positif terhadap kinerja.**



**Gambar 1. Kerangka Berfikir**

- H<sub>1</sub> = Terdapat pengaruh loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan Khas Hotel Semarang
- H<sub>2</sub> = Terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Khas Hotel Semarang.
- H<sub>3</sub> = Terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Khas Hotel Semarang.

## **METODOLOGI**

Jenis penelitian yang digunakan penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif yang dilakukan pada karyawan Khas Hotel Semarang. Kuantitatif yaitu penelitian dengan menganalisis data-data secara kuantitatif atau statistik, memiliki tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan kemudian menginterpretasikan hasil analisis tersebut untuk memperoleh kesimpulan. Penelitian kuantitatif merupakan pengumpulan data menggunakan instrument penelitian dan analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Sugiyono (2014).

Populasinya dalam penelitian ini kurang dari 100 orang, maka jumlah sampel diambil secara keseluruhan tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya. Dengan demikian teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik sampling jenuh atau semua populasi dijadikan sampel. Dikarenakan jumlah populasi dalam penelitian ini kurang dari 100 orang. Jadi sampel pada penelitian ini berjumlah 58 orang.

## HASIL PENELITIAN

### 1. Hasil Uji Instrumen

#### a. Uji Validitas

Uji validitas merupakan uji yang digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dinyatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur pada kuesioner tersebut. Instrumen variabel pada kuesioner dinyatakan valid jika nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel 5%. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan SPSS 25.

**Tabel 2. Hasil Uji Validitas**

NO	Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	X1 Loyalitas kerja	0,514	0,2181	Valid
2		0,463	0,2181	Valid
3		0,679	0,2181	Valid
4		0,494	0,2181	Valid
5		0,677	0,2181	Valid
6		0,611	0,2181	Valid
7		0,501	0,2181	Valid
8		0,587	0,2181	Valid
9	X2 Budaya Organisasi	0,508	0,2181	Valid
10		0,527	0,2181	Valid
11		0,576	0,2181	Valid
12		0,632	0,2181	Valid
13		0,626	0,2181	Valid
14		0,535	0,2181	Valid
15		0,510	0,2181	Valid
16		0,613	0,2181	Valid
17	X3 Kompensasi	0,699	0,2181	Valid
18		0,707	0,2181	Valid
19		0,734	0,2181	Valid
20		0,529	0,2181	Valid
21		0,745	0,2181	Valid
22		0,703	0,2181	Valid
23		0,567	0,2181	Valid
24		0,517	0,2181	Valid
25	Y Kinerja	0,682	0,2181	Valid
26		0,642	0,2181	Valid
27		0,647	0,2181	Valid
28		0,537	0,2181	Valid
29		0,559	0,2181	Valid
30		0,513	0,2181	Valid
31		0,725	0,2181	Valid
32		0,655	0,2181	Valid

Sumber: data primer yang diolah tahun 2022

Dari tabel 1. diatas, ditunjukkan semua item pernyataan kuesioner bahwa  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel yaitu lebih dari 0,218 dan nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,050 (5%). Maka bisa disimpulkan bahwa semua item pada kuesioner penelitian dinyatakan valid.

### b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan cara melihat hasil perhitungan nilai Cronbach Alpha ( $\alpha$ ). Suatu variabel penelitian dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ )  $>$  0,60. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan SPSS 25.

**Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas**

	Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
X1	Loyalitas Kerja	0,695	Reliabel
X2	Budaya Organisasi	0,688	Reliabel
X3	Kompensasi	0,807	Reliabel
Y	Kinerja	0,770	Reliabel

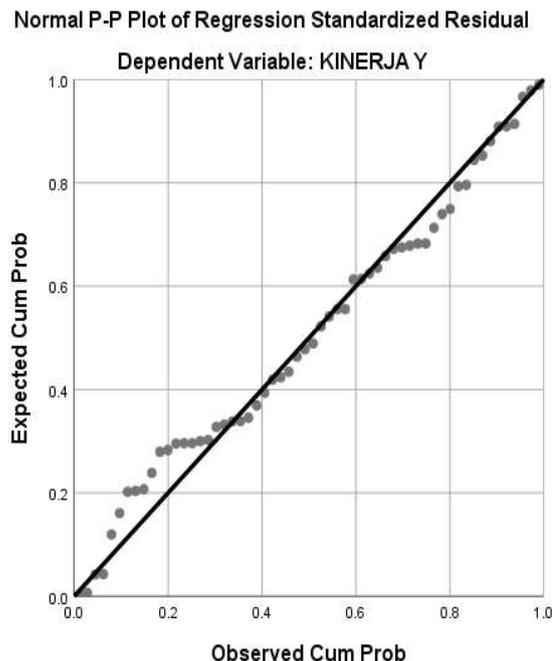
*Sumber: data primer yang diolah tahun 2022*

Dari tabel 3. diatas, variabel Kualitas Loyalitas kerja (X1), Budaya organisasi (X2), Kompensasi (X3), Kinerja (Y) dinyatakan reliabel karena nilai *Cronbach Alpha*  $>$  0,60.

## 2. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas

Uji normalitas dapat diukur dengan cara melihat grafik plot. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis tersebut maka menunjukkan pola distribusi normal. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan SPSS 25.



**Gambar 2. Hasil Uji Normalitas**

Dapat dilihat dari gambar 2. P-Plot diatas, bahwa penyebaran titik-titik disekitar garis diagonal. Hal ini dapat disimpulkan bahwa hasil uji normalitas berdistribusi hampir normal. Peneliti juga melakukan uji *Kolmogorov-Smirnov* untuk memastikan bahwa hasil uji normalitas itu dinyatakan normal atau tidak dengan memberikan pernyataan hasil sebagai berikut:

**Tabel 4. Hasil Uji *Kolmogorov-Smirnov***

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		58
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.71903771
Most Extreme Differences	Absolute	.102
	Positive	.071
	Negative	-.102
Test Statistic		.102
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: data primer yang diolah tahun 2022

Berdasarkan data pada tabel 4. diatas, diketahui nilai Asymp. Sig (2- tailed) sebesar 0,200 > 0,05 sehingga dinyatakan data tersebut berdistribusi normal.

**b. Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui ada atau tidak korelasi yang sangat kuat antar variabel independen. Untuk menguji multikolinearitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan nilai Tolerance dan *Variance Inflation Factor (VIF)*. Apabila nilai Tolerance < 0,1 atau VIF > 10 artinya data tersebut dikatakan multikolinearitas. Sebaliknya jika tidak terjadinya multikolinearitas pada penelitian apabila nilai Tolerance > 0,1 atau VIF < 10. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan SPSS 25.

**Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas**

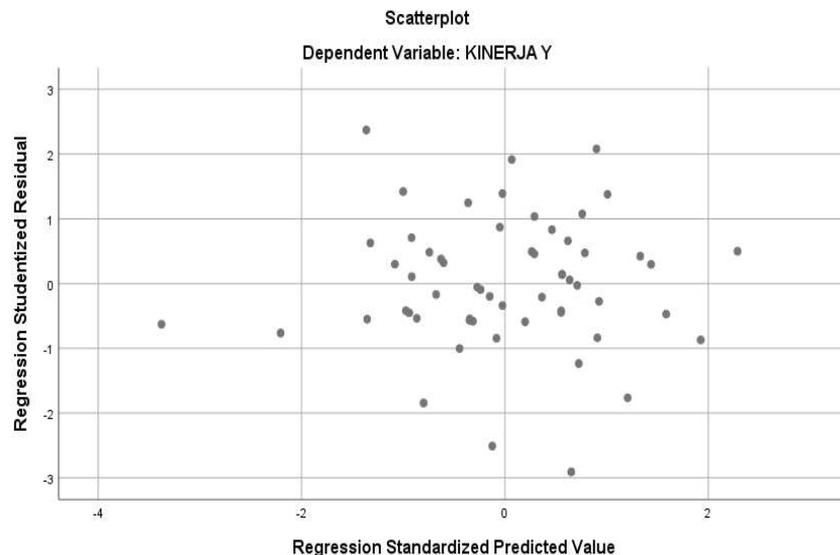
Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Loyalitas Kerja X1	.850	1.177
	Budaya Organisasi X2	.936	1.068
	Kompensasi X3	.899	1.113

Sumber: data primer yang diolah tahun 2022

Berdasarkan data pada tabel 5. diatas, diketahui nilai Tolerance variabel X1, X2, X3 > 0,1 dan nilai VIF < 10. Sehingga dapat diartikan bahwa data penelitian tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen.

### c. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah terjadi ketidaksamaan varian dari residual dalam sebuah model regresi. Cara untuk mengetahuinya yaitu dengan melihat grafik *scatterplot*. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan SPSS 25.



Sumber: data primer yang diolah tahun 2022

**Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Dari gambar 3. diatas, dapat disimpulkan bahwa titik-titik menyebar sehingga pada penelitian ini model regresi dapat dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

## 3. Uji Hipotesis

### a. Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini analisis berganda dilakukan karena jumlah variabel independen dalam penelitian lebih dari satu. Dalam penelitian ini menggunakan uji analisis regresi linier berganda yang diolah melalui program SPSS 25. Sehingga uji ini digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh pada Kualitas Kehidupan Kerja (X1), Kecerdasan Emosional (X2), Dukungan Sosial (X3) Terhadap Kinerja (Y). Berikut merupakan persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini yang dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + B_1X_1 + B_2X_2 + B_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja

a = Bilangan Konstanta

B<sub>1</sub>B<sub>2</sub>B<sub>3</sub> = Koefisien Regresi

X<sub>1</sub> = Loyalitas Kerja

X<sub>2</sub> = Budaya Organisasi

X<sub>3</sub> = Kompensasi

e = Kesalahan/Error

**Tabel 6. Hasil Uji Hipotesis**

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.347	3.717		1.170	.247		
	Loyalitas Kerja X1	.640	.095	.651	6.736	.000	.850	1.177
	Budaya Oraganisasi X2	.082	.083	.091	.992	.326	.936	1.068
	Kompensasi X3	.147	.072	.192	2.040	.046	.899	1.113

a. Dependent Variable: Kinerja Y

Sumber: data primer yang diolah tahun 2022

Berdasarkan tabel 6. persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini yang dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = 4,347 + 0,640X1 + 0,082X2 + 0,147X3 + e$$

Dari persamaan diatas, bisa disimpulkan bahwa:

1. Nilai konstanta memiliki nilai sebesar 4,347 yang menjelaskan jika variabel loyalitas kerja, budaya organisasi, kompensasi tetap, maka kinerja bernilai 4,347
2. Hasil tabel diatas, nilai koefisien regresi variabel loyalitas kerja (X1) 0,640 yang dapat diartikan variabel loyalitas kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja. Hal ini apabila terjadi kenaikan 1 variabel loyalitas kerja dapat mempengaruhi variabel kinerja sebesar 64%
3. Hasil tabel diatas, nilai koefisien regresi variabel budaya organisasi (X2) 0,082 yang dapat diartikan variabel budaya organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja. Hal ini apabila terjadi kenaikan 1 variabel budaya organisasi dapat mempengaruhi variabel kinerja sebesar 8,2%.
4. Hasil tabel diatas, nilai koefisien regresi variabel kompensasi (X3) 0,147 yang dapat diartikan variabel kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja. Hal ini apabila terjadi kenaikan 1 variabel kompensasi dapat mempengaruhi variabel kinerja sebesar 14,7%..

**b. Uji T**

Uji t pada dasarnya ditunjukkan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh suatu variabel independen secara individual dalam menjelaskan variabel dependen, pengujian menggunakan tingkat signifikansi 0,05. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan SPSS 25.

**Tabel 7. Hasil Uji T**

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.347	3.717		1.170	.247		
	Loyalitas Kerja X1	.640	.095	.651	6.736	.000	.850	1.177
	Budaya Oraganisasi X2	.082	.083	.091	.992	.326	.936	1.068
	Kompensasi X3	.147	.072	.192	2.040	.046	.899	1.113

a. Dependent Variable: Kinerja Y

Sumber: data primer yang diolah tahun 2022

Berdasarkan tabel 7. diatas dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Loyalitas Kerja (X1)

Variabel loyalitas kerja memiliki nilai t hitung sebesar  $6.736 > 2,004$  t tabel dan memiliki nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Maka H0 ditolak dan H1 diterima yang artinya variabel loyalitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja

2. Budaya Organisasi

Variabel budaya organisasi memiliki nilai t hitung sebesar  $0,992 < 2,004$  t tabel dan memiliki nilai signifikansi  $0,326 > 0,05$ . Maka H0 diterima dan H2 ditolak yang artinya variabel budaya organisasi tidak berpengaruh positif signifikan terhadap variabel kinerja.

3. Kompensasi

Variabel kompensasi memiliki nilai t hitung sebesar  $2,040 > 2,004$  t tabel dan memiliki nilai signifikansi  $0,046 < 0,05$ . Maka H0 ditolak dan H3 diterima yang artinya variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja.

**c. Uji Koefisien Determinasi (Uji R<sup>2</sup>)**

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah nol dan satu. Semakin besar nilai R<sup>2</sup> artinya semakin baik hasil model regresi tersebut dan apabila nilainya semakin mendekati 0 maka variabel independen tidak dapat menjelaskan variabel dependen secara sempurna. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan SPSS 25.

**Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.756 <sup>a</sup>	.572	.548	1.76614

a. Predictors: (Constant), Kompensasi X3, Budaya Oraganisasi X2, Loyalitas Kerja X1

b. Dependent Variable: Kinerja Y

Sumber: data primer yang diolah tahun 2022

Berdasarkan pada tabel diatas, bahwa nilai koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) yang dapat dilihat pada tabel Adjusted R Square sebesar 0,548 yang berarti pengaruh variabel loyalitas kerja (X1),

budaya organisasi (X2), dan kompensasi (X3) terhadap variabel kinerja sebesar 54,8% sedangkan sisanya sebesar 45,2% dipengaruhi variabel lainnya, seperti kepuasan kerja, motivasi kerja, dan dukungan social

## **PEMBAHASAN**

Berdasarkan hasil analisis data diatas, berikut pembahasan hasil penelitian untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel loyalitas kerja, budaya organisasi, kompensasi terhadap kinerja karyawan di Khas Hotel Semarang :

### **1. Pengaruh loyalitas kerja terhadap kinerja**

Hasil dari penelitian diatas, diketahui variabel loyalitas kerja memiliki nilai t hitung sebesar  $6.736 > 2,004$  t tabel dan memiliki nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima yang artinya variabel loyalitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi Loyalitas kerja pada karyawan maka semakin tinggi juga kinerja karyawan di Khas Hotel Semarang. Sama dengan hasil penelitian terdahulu oleh Nabila et al., (2021) bahwa loyalitas kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang sama juga oleh Andre M.C. Mamesah et al (2016) menemukan adanya pengaruh signifikan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan.

### **2. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja**

Hasil dari penelitian diatas, diketahui variabel budaya organisasi memiliki nilai t hitung sebesar  $0,992 < 2,004$  t tabel dan memiliki nilai signifikansi  $0,326 > 0,05$ . Maka  $H_0$  diterima dan  $H_2$  ditolak yang artinya variabel budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja. Hal ini dapat disimpulkan budaya organisasi pada karyawan Khas Hotel Semarang masih kurang baik karena terdapat jawaban responden belum sepenuhnya mematuhi peraturan dari atasan. Hasil penelitian yang sama oleh Robertus Gita (2016) bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### **3. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja**

Hasil dari penelitian diatas, diketahui variabel kompensasi memiliki nilai t hitung sebesar  $2.040 > 2,004$  t tabel dan memiliki nilai signifikansi  $0,046 > 0,05$ . Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima yang artinya variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi kompensasi pada karyawan maka semakin tinggi juga kinerja karyawan di Khas Hotel Semarang. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu oleh Alvi Nugraha dan Sri Surjani Tjahjowati (2017) bahwa ditemukan variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan hasil penelitian Agung Surya Dwiyanto dan Pupung Purnamasari (2019) menemukan adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan.

## **KESIMPULAN DAN REKOMENDASI**

### **Kesimpulan**

1. Terdapat pengaruh yang positif antara variabel Loyalitas Kerja (X1) terhadap variabel Kinerja (Y) dengan hasil uji parsial memiliki nilai t hitung sebesar 6.736 dan nilai signifikansinya 0,000
2. Tidak terdapat pengaruh antara variabel Budaya Organisasi (X2) terhadap variabel Kinerja (Y) dengan hasil uji parsial memiliki nilai t hitung sebesar 0,992 dan memiliki nilai signifikansi 0,326.
3. Terdapat pengaruh positif antara variabel Kompensasi (X3) terhadap variabel Kinerja (Y) dengan hasil uji parsial memiliki nilai t hitung sebesar 2,040 dan memiliki nilai signifikansin 0,046.

## Rekomendasi

Bagi Hotel Loyalitas kerja, budaya organisasi, kompensasi dapat memberikan kontribusi yang cukup besar terhadap kinerja karyawan maka dari pihak Hotel diharapkan harus tetap memperhatikan aspek-aspek tersebut untuk meningkatkan kinerja karyawan sehingga Khas Hotel Semarang menjadi lebih maju dan berkembang secara luas, baik dari fasilitas maupun pelayanan. dari hasil penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan budaya organisasi lagi yang lebih baik, dengan norma-norma ataupun aturan yang dapat diterapkan secara efektif bagi karyawan Khas Hotel Semarang, dengan dapat mematuhi aturan, menjaga nama baik Instansi dan mampu menghargai pendapat dari karyawan lainnya dapat membuat kinerja karyawan akan lebih baik.

## PENELITIAN LANJUTAN

Penelitian ini memiliki beberapa variabel yang dapat dijadikan acuan penelitian berikutnya dengan menambahkan variabel lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti kepemimpinan, dukungan sosial, kecerdasan emosional.

## UCAPAN TERIMAKASIH

Penulis berterimakasih kepada orangtua dan seluruh pihak yang mendukung penelitian ini, terutama ibu Ratih Hesty Utami P.,S.E.,M.M dan ibu Rr. Hawik Ervina I.,S.E., M.M. yang telah membimbing penulis dengan sabar sehingga penelitian ini dapat selesai dengan baik.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anak Agung Ayu Sriathi dan I Wayan Sentana Putra. 2019. *Pengaruh Lingkungan kerja, Stres kerja dan Kompensasi terhadap loyalitas karyawan*. Jurnal Manajemen. Vol 8. No. 2
- Badan Pusat Statistik. (2019). Statistik Perhotelan Kota Semarang. Diakses pada 16 Juni 2021. <https://semarangkota.bps.go.id/>
- Berita Resmi Statistik Badan Pusat Statistik Kota Semarang (Pemerintah Kota Semarang. (2020). Diakses pada 8 Oktober 2020. <https://www.semarangkota.go.id/>
- D. Lina. (2014). Analisis Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Sistem *Reward* Sebagai Variabel Moderating. *Journal Riset Akutansi Dan Bisnis* Vol 14 No. 1
- Dwianto, A. S. 2019. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JAEIL IDONESIA*. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*. Vol.2 No.2
- Dhany Bagus Saputra. (2021). *Pengaruh Budaya organisasi dan Motivasi terhadap kinerja karyawan Hotel Plaza Semarang*. Skripsi. Universitas Diponegoro Semarang.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hanidya Darma Pertiwi. (2016). *Analisis kinerja pada karyawan Pesonna Hotel Semarang* . skripsi. Semarang: Universitas PGRI Semarang.
- Mamesah A.M.C. (2016) Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LPP RRI Manado. *Jurnal EMBA*

- Martinus, E. 2016. *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Devina Surabaya*. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen: Vol 5. No. 1
- Nugraha A. S (2017) Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi Vol. 3 No. 3*
- Paraitadwi, K. F. 2017. *Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintahan Daerah Kabupaten Tabanan. Penelitian dilakukan di Pemerintahan Daerah Kabupaten Tabanan*. Jurnal Manajemen Unud. Vol. 6. No. 6
- Ratna Kusumawati. (2008). *Analisis pengaruh Budaya organisasi dan Gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan*.RS Roemani Semarang. Tesis. Semarang: Universitas Diponegoro Semarang
- Rizky Pradana. (2015). *Analisis pengaruh kepuasan kerja, Loyalitas kerja dan Lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan pada Bank Indonesia Kota Semarang*. Skripsi. Semarang: Universitas Diponegoro Semarang
- R Gita S.P. (2016) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Pada PT. BPR Arta Utama Pekalongan*
- Salsabila, A. H. 2021. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asia Sakti Wahid Foods Manufacture Medan. *Economics, Business and Management Sciene Journal,1 (1)*  
<http://journal.mahesacenter.org/index.php/ebmsj>
- Yuis Ferbya Baan. (2015). *Pengaruh Budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Hotel Grand Victoria di Samarinda*. Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis. Vol. 3 No .3