
ANALYSIS OF THE INFLUENCE OF WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE LOYALTY AT QUEST HOTEL SEMARANG

Oleh

Julius Alfian Kenata¹, Andari Tirtadidjaja²

^{1,2} Bunda Mulia University, Jakarta, Indonesia

E-mail: ¹julius.alfian61@gmail.com, ²mstirtadidjaja@gmail.com

Article History:

Received: 20-06-2024

Revised: 27-06-2024

Accepted: 23-07-2024

Keywords:

Work Motivation, Loyalty,
Employees, Hotel

Abstract: Employee loyalty in carrying out their performance well will create customer satisfaction so that it can reflect the extent to which customer expectations are met by the products or services provided. In carrying out this research there is a goal that the author wants to achieve, namely to find out and analyze the influence of Work Motivation on Employee Loyalty in Quest Semarang Hotels. This research method, namely quantitative, in this research is an approach that is explanatory and explains an object in society. Quantitative research is a research activity where the data processed is in the form of numbers or figures. As the name suggests, the processed data is calculated using mathematical and statistical formulas. Quantitative research functions so that the answer to a problem can be found. As for the research results based on the calculation data above, it is known that the coefficient of determination value is 0.465, where the Work Motivation variable contributes 46.5% to the Work Loyalty variable. 53.5% was influenced by other factors not examined by researchers. Based on the data, it can be concluded that the coefficient of determination value has a value of 0.682, where the data score is close to 1. Therefore, the independent variable in this research, namely Work Motivation (X), is stated to have a large influence on the Work Loyalty variable (Y)

PENDAHULUAN

Indonesia merupakan suatu negara yang memiliki kekayaan akan keanekaragaman hayati, kekayaan alam maupun sumber daya laut yang kaya dan beragam. Keberagaman budaya di Indonesia adalah salah satu kekayaan dan keunikan yang dimiliki oleh Indonesia. Selain budaya, keberagaman yang dimiliki oleh bangsa kita meliputi agama, bahasa daerah, adat istiadat, suku bangsa serta sikap, norma atau perilaku yang berbeda pula. Keberagaman budaya di Indonesia dari waktu ke waktu selalu mengalami perubahan dan mengalami perkembangan dan peningkatan yang sangat signifikan dari tahun ke tahun. Hal ini terjadi karena masyarakat yang selalu ingin mengalami perubahan, dan dalam hal ini perubahan

budaya merupakan salah satu perubahan yang cukup pesat perkembangannya pada kebudayaan. Dalam hal ini, kebudayaan terus mengalami perkembangan dan peningkatan dalam seluruh aspek kehidupan masyarakat yaitu dalam berbagai bidang-bidang yang meliputi bidang ekonomi, sosial, budaya, hukum, politik dan pemerintahan serta bidang lainnya juga memberikan peran yang cukup besar dalam kebudayaan di Indonesia.

Semarang, ibukota Jawa Tengah, merupakan kota metropolitan terbesar kelima di Indonesia. Kota ini berkembang pesat dan menawarkan berbagai peluang investasi yang menarik, khususnya di sektor pariwisata. Pariwisata merupakan sektor penting bagi individu dan masyarakat.

Kegiatan wisata dapat menumbuhkan daya kreatif, baik bagi pelaku bisnis maupun wisatawan yang ingin melepas penat. Semarang, sebagai pusat bisnis dan pariwisata di Jawa Tengah, memiliki berbagai potensi wisata yang menarik, seperti wisata sejarah, budaya, kuliner, dan alam. Lokasi strategis Semarang di jalur utama Pantura dan akses mudah ke kota-kota besar di Jawa menjadikannya pilihan tepat untuk investasi. Infrastruktur yang terus berkembang, seperti Bandara Internasional Ahmad Yani, Tol Semarang-Batang, dan LRT Semarang, semakin meningkatkan daya tarik Semarang bagi investor

Berdasarkan data Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang tahun 2016, terdapat lonjakan signifikan dalam jumlah wisatawan yang berkunjung ke Semarang. Pada akhir 2016, tercatat 324.129 wisatawan, meningkat 19,21% dibandingkan November 2016 dengan 271.890 wisatawan. Data ini dihitung berdasarkan kedatangan melalui jalur udara dan laut, menurut Badan Pusat Statistik (BPS) Jawa Tengah. Meningkatnya jumlah wisatawan ini, baik domestik maupun asing, yang datang ke Semarang untuk berbisnis ataupun berwisata, menunjukkan kebutuhan akan fasilitas pendukung yang lebih memadai. Salah satu yang paling penting adalah akomodasi, khususnya hotel bintang 3 yang menyediakan fasilitas lengkap untuk pertemuan bisnis dan rekreasi. Permintaan akan hotel bintang 3 diprediksi akan semakin tinggi di tahun 2020. Oleh karena itu, pembangunan hotel dengan fasilitas lengkap dan mumpuni, yang dapat menunjang kebutuhan para wisatawan, menjadi peluang investasi yang menjanjikan di Kota Semarang. Berdasarkan data, Kota Semarang masih kekurangan hotel, terutama hotel bintang 4 dan 5, untuk memenuhi kebutuhan wisatawan bisnis. Hotel baru perlu dibangun dengan fasilitas lengkap untuk akomodasi, bisnis, dan hiburan.

Dalam suatu organisasi maupun perusahaan kualitas sumber daya manusia dibutuhkan untuk mencapai atau meraih tujuan yang ingin dicapai dan meningkatkan pendapatan yang diperoleh oleh perusahaan. Sumber daya manusia yang baik merupakan sumber daya yang dapat digunakan untuk melakukan pekerjaan dan mencapai tujuan perusahaan. Ernawati (2019) menjelaskan bahwa kualitas merupakan salah satu hal penting yang harus dimiliki oleh suatu produk, perorangan maupun lembaga tertentu yang akan memberikan pengaruh terhadap orang yang akan menggunakan suatu produk, perorangan maupun lembaga tertentu tersebut.

Manajemen Sumber Daya Manusia juga merupakan sistem yang digunakan dalam suatu organisasi atau perusahaan untuk melakukan kegiatan atau aktivitas yang berkaitan dengan pekerjaan untuk meningkatkan kinerja dari sumber daya manusia (SDM) dan memperlihatkan bahwa sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu hal yang penting dalam melakukan pekerjaan dalam suatu organisasi atau perusahaan (Jogiyanto, 2017).

Motivasi kerja muncul dari adanya dorongan dan keinginan yang berasal dari dalam diri seseorang yang dapat mempengaruhi sikap maupun perilaku sehingga dapat mencapai tujuan. Oleh sebab itu, motivasi kerja merupakan salah satu hal penting dalam suatu organisasi maupun perusahaan terlebih untuk pekerjaan maupun aktivitas bisnis yang dilakukan.

Pada penelitian ini penulis mengangkat issue di Hotel Quest Semarang yang merupakan salah satu hotel untuk keperluan bisnis maupun liburan yang ada di kota Semarang, khususnya untuk daerah pusat kota. Quest Hotel Semarang ini terletak di Jalan Plampitan No. 37 - 39. Lokasi ini sangat strategis dimana dekat dengan banyak landmark, seperti Kampung Cina, pusat perbelanjaan (kurang dari 500 m), pusat pemerintahan, pusat hiburan Semarang, stasiun kereta api (1kilometer untuk stasiun Poncol dan 2kilometer untuk stasiun Tawang), Kuil Sam Poo Kong (20 menit dengan mobil) dan bandara (15 menit dengan mobil). Quest Hotel Semarang resmi dibuka sejak tahun 2010 sekaligus merupakan salah satu hotel pertama yang didirikan di Indonesia dengan merek Quest. Selain di kota Semarang, Quest Hotel juga terletak di Surabaya, Bali bahkan juga ada di negara Filipina. Quest Hotel sendiri merupakan hotel yang berada di bawah naungan Aston International yang dibangun sebagai hotel dengan kelas bintang 3. Hotel ini dibangun dengan filosofi memberikan hunian dengan harga terjangkau namun berkualitas.

Menurut Herzberg dalam muhamad (2018) ada 2 faktor yaitu Faktor internal dan faktor external dalam Motivasi Kerja. Motivasi Kerja yang memiliki faktor internal merupakan hal-hal yang mendorong berprestasi yang sifatnya internal yang berarti bersumber dari dalam hotel tersebut, dan dalam observasi ini quest hotel mempunyai beberapa faktor dari internal yaitu keberhasilan, pengakuan atau penghargaan, dan tanggung jawab.

Dalam Quest hotel terdapat apresiasi berupa sertifikat *best of the best* yang dilakukan dalam 1 tahun sekali, hal ini membuat seorang karyawan menjadi bermotivasi untuk bekerja dengan benar dan dalam event tersebut masuk juga ke pengakuan dan penghargaan dari segi dimana karyawan tersebut mempunyai kinerja yang lebih baik dari semua karyawan lain nya dan penghargaan yang akan diterima jika karyawan terbaik konsisten dalam bekerjanya maka karyawan itu akan bisa mendapatkan naiknya jabatan dihotel. Tanggungjawab karyawan dihotel mempunyai tanggung jawab yang bagus seperti jobdesk yang sudah diberikan ke setiap karyawan mereka melaksanakan nya dengan tuntas atau kerjaan yang diberikan selesai pada waktunya.

Faktor External merupakan Motivasi Kerja yang bersumber dari luar Hotel tersebut dan dalam observasi ini quest hotel mempunyai beberapa faktor dari Gaji, Hubungan antar pribadi, Kondisi kerja. Dalam karyawan *Quest* hotel mempunya gaji yang dimana gaji mereka rata-rata UMR tetapi mereka dihotel tersebut diberikan mes karyawan. Hubungan antar pribadi karyawan hotel tersebut bisa dibilang akrab, hampir mereka semua untuk berteman tidak adanya memandang status atau pangkat kerja, hampir semua karyawan bisa berkomunikasi dengan baik dengan semua karyawan hotelnya hal ini juga masuk kedalam kondisi kerja yang dimana dengan ke akrabannya mereka bekerja dengan baik tanpa adanya masalah dalam kondisi kerja, tetapi tetap saja ada beberapa ada hal seperti *miss komunikasi* dalam setiap tetapi dengan akrabnya mereka bisa mengatasinya dengan baik.

Dalam 2 faktor tersebut dalam disimpulkan bahwa hampir semua karyawan lebih memilih atau masuk ke faktor eskternal, yaitu dalam gaji. Banyaknya karyawan yang

mengeluh dalam pekerjaan dihotel karena gajinya yang masih UMR, UMR kota semarang adalah 3,2jt yang dimana mereka berbifikir gaji tidak sesuai dengan kinerja yang mereka lakukan, maka dengan itu hal ini membuat karyawan hotel tersebut menjadi tidak semangat untuk bekerja, hal ini yang menyebabkan menurun nya absensi karyawan di *Quest Hotel Semarang*.

Contoh dari beberapa faktor yaitu seperti absen nya yang menjadi bolong-bolong dan selain itu juga karyawan yang mengeluh karena tenaga yang dikeluarkan tidak sebanding dengan gaji yang mereka terima. Contoh kasus: Absensi karyawan yang dimana sedang menyusutnya diakhir tahun dikarenakan sedang adanya *high season* yang membuat tenaga kerja jadi kondisi tidak memungkinkan untuk bekerja dan membuat para pekerja atau karyawan tidak masuk kerja, dikarenakan pendapatan yang mereka dapatkan tidak sesuai dengan jam operasional, hal ini mengakibatkan karyawan hotel mejadi tidak semangatnya masuk kerja karena kondisi badan yang tidak fit karena fullnya pengunjung hotel.

Loyalitas karyawan dalam melaksanakan kinerjanya dengan baik maka akan menciptakan kepuasan pelanggan sehingga dapat mencerminkan sejauh mana harapan pelanggan terpenuhi oleh produk atau layanan yang diberikan. Ketika pelanggan merasa puas dengan pengalaman mereka menggunakan jasa tersebut, maka mereka akan cenderung untuk menjadi pelanggan setia dan merekomendasikan perusahaan atau jasa tersebut kepada orang lain. Dalam upaya meningkatkan kepuasan konsumen serta meningkatkan volume penjualan agar memperoleh laba yang lebih banyak, maka *Quest Hotel Semarang* harus melakukan kegiatan pemasaran dengan efektif dan efisien. Oleh sebab itu, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja merupakan salah satu hal penting dalam suatu organisasi maupun perusahaan terlebih untuk pekerjaan maupun aktivitas bisnis yang dilakukan.

Berdasarkan uraian dan penelitian yang dilakukan oleh penulis, maka penulis memiliki ketertarikan untuk menulis suatu penelitian yang berjudul “Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada *Quest Hotel Semarang*”.

Hubungan X dan Y pada penelitian saya ini yaitu motivasi kerja berpengaruh pada loyalitas kerja dikarenakan adanya event dihotel ini seperti sertifikat *best of the best* untuk karyawan maka dengan hal ini membuat karyawan termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi, karena mereka adanya semangat bekerja maka hal ini menjadi semangat untuk bekerja dan tidak bolos bekerja.

Fenomena dari penelitian ini menurunnya absensi karyawan di *quest hotel semarang* yang di pengaruh dari gaji karyawan yang tidak sesuai dengan tenaga yang dikeluarkan. Tujuan penelitian ini dibuat untuk memahami dampak dan tanggapan pihak hotel untuk mengatasi hal-hal atau problem yang cukup krusial bagi reputasi hotel. Hal ini dilakukan agar pihak hotel bisa dengan cepat mengatasinnya agar pihak hotel bisa mendapatkan karyawan yang diinginkan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Hotel *Quest Semarang*. Variabel bebas pada penelitian ini yaitu motivasi kerja, sedangkan variabel terikat penelitian ini yaitu loyalitas kerja. Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Pengumpulan data menggunakan teknik studi pustaka, observasi, survei, dan kuesioner dengan skala Likert. Populasi penelitian sebesar 58 subjek berupa seorang karyawan. Besar subjek diperoleh dengan teknik

pengambilan subjek berupa snowball sampling dimana populasinya sudah tetap. Analisis data penelitian ini menggunakan SPSS 26 dengan terlebih dahulu melakukan uji validitas, reliabilitas, uji statistik deskriptif mean, uji regresi linier sederhana, uji asumsi klasik (normalitas, korelasi pearson, dan heterokedastisitas), dan uji hipotesis (uji T dan uji koefisien determinasi). Data penelitian disajikan dengan metode deskriptif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Berdasarkan karakteristik jenis kelamin bahwa rata-rata karyawan yang berkerja di Querst hotel adalah laki- laki serbersar 69% dan kerdua terrbanyak perrermpuan serbanyak 31%. Berdasarkan usia subjek penelitian bahwa rata-rata usia karyawan yang berkerrja di Querst hotel adalah 27 tahun- 31 tahun, serbersar 34.5%. dan yang dua terrbanyak 32.8% di usia 32 tahun-36 tahun, dan yangkertiga terrbanyak 31% diusia 22 tahun – 26 tahun. Berdasarkan departemen bahwa rata-rata nilai derpartermern karyawan yang berkerrja di Querst Hotel adalah Food and Bavarager serbanyak 24.1%, dan yang kerdua terrbanyak ada di Room serbanyak 20.7%, dan yang kertiga ada di front officer serbersar 15.5%, kerermpat ada di serlers markerting serbersar 13.8% dan kerlima ada erngernerring serbersar 12.1%. Berdasarkan domisili bahwa rata-rata nilai domisili karyawan yang berkerrja di Querst Hotel adalah Banyuwangi serbersar 32.8%, kerdua ada di sermarang serbersar 25.9% dan yang kertiga ada di purwokerrto serbersar 20.7% dan kerermpat ada di Boyolali serbersar 17.2%. Berdasarkan pendidikan terakhir bahwa rata-rata nilai Perndidikan terrakhir karyawan yang berkerrja di Querst Hotel adalah Strata 1 serbersar 81% dan yang kerdua adalah SMA serbersar 19%.

Uji Statistik Deskriptif Mean

Tabel 1. Hasil Uji Statistic Deskriptif Mean Keseluruhan Variabel X (Motivasi Kerja)

| No. | Variabel | Mean/Variabel | Mean | Hasil Interval |
|-----|-------------------------------|---------------|------|----------------|
| 1 | Pengakuan | 4.10 | 4.03 | Baik |
| 2 | Prestasi | 3.88 | | |
| 3 | Pekerjaan Itu Sendiri | 3.99 | | |
| 4 | Tanggung Jawab | 3.94 | | |
| 5 | Pengajuan | 4.14 | | |
| 6 | Pengembangan Potensi Individu | 4.17 | | |

Sumber: Data Primer

Hasil rata-rata dari tabler diatas mernunjukan nilai 4.03 yang dimana berdasarkan Sugiono 2017, nilai terrserbut tergolong cukup tinggi, hasil ini menandakan bahwa pelayan atau karyawan hotel memiliki pengembangan potensi individu yang baik pada Querst Hotel Semarang.

Tabel 2. Hasil Uji Statistic Deskriptif Mean Keseluruhan Variabel Y (Loyalitas Karyawan)

| No. | Variabel | Mean/Variabel | Mean | Hasil Interval |
|-----|------------------------|---------------|------|----------------|
| 1 | Kepatuhan dan ketaatan | 4.02 | 4.12 | Baik |
| 2 | Tanggung jawab | 4.24 | | |
| 3 | Pengabdian | 4.12 | | |
| 4 | Kejujuran | 4.12 | | |

Sumber: Data Primer

Hasil rata-rata dari tabler diatas mernunjukkan nilai 4.12 yang dimana berdasarkan Sugiono 2017, nilai terrserbut tergolong cukup tinggi, dan berdasarkan jurnal penelitian oleh Sutrisno 2018 yang berrjudul “Pengaruh Kerperimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerrja Terrhadap Loyalitas Karyawan Di PT Pernjalindo Nusantara (Mertaflerx)” mernyatakan bahwa Loyalitas Karyawan memiliki kontribusi untuk mernciptakan perngalaman yang berdampak tinggi terhadap rekan kerja dan Perusahaan.

Uji Validitas

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel X dan Y

| Bukti Pernyataan | Nilai R Hitung | Nilai R Table | Keputusan |
|---------------------------------|----------------|---------------|-----------|
| Pengakuan 1 | 0,250 | 0,218 | VALID |
| Pengakuan 2 | 0,324 | 0,218 | VALID |
| Prestasi 1 | 0,377 | 0,218 | VALID |
| Prestasi 2 | 0,437 | 0,218 | VALID |
| Pekerjaan itu sendiri 1 | 0,345 | 0,218 | VALID |
| Pekerjaan itu sendiri 2 | 0,455 | 0,218 | VALID |
| Tanggung Jawab 1 | 0,483 | 0,218 | VALID |
| Tanggung Jawab 2 | 0,454 | 0,218 | VALID |
| Tanggung Jawab 3 | 0,443 | 0,218 | VALID |
| Kemajuan 1 | 0,467 | 0,218 | VALID |
| Kemajuan 2 | 0,382 | 0,218 | VALID |
| Pengembangan Potensi Individu 1 | 0,479 | 0,218 | VALID |
| Pengembangan Potensi Individu 2 | 0,374 | 0,218 | VALID |
| Pengembangan Potensi Individu 3 | 0,482 | 0,218 | VALID |
| Kepatuhan dan Ketaatan 1 | 0,527 | 0,218 | VALID |
| Kepatuhan dan Ketaatan 2 | 0,435 | 0,218 | VALID |
| Tanggung Jawab 1 | 0,286 | 0,218 | VALID |
| Tanggung Jawab 2 | 0,531 | 0,218 | VALID |
| Pengabdian 1 | 0,397 | 0,218 | VALID |
| Pengabdian 2 | 0,488 | 0,218 | VALID |
| Kejujuran 1 | 0,425 | 0,218 | VALID |
| Kejujuran 2 | 0,518 | 0,218 | VALID |

Sumber: Data Primer

Berdasarkan hasil di atas menunjukkan bahwa r hitung semua pernyataan melebihi dari nilai r tabel diketahui nilai r tabler merrupakan 0.218 dan hasil perngolahan data derngan SPSS mernyatakan bahwa pernyataan-pernyataan dalam variabel Motivasi Kerrja (X) dan Loyalitas Karyawan (Y) adalah nilai rhitung > nilai rtabler. Derngan dermikian sermua pernyataan-pernyataan terrserbut dinyatakan Valid.

Uji Reliabilitas

| Reliability Statistics | |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .665 | 14 |

Gambar 1. Hasil Uji Reliabilitas Variabel X

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .681 | 8 |

Gambar 2. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Y

Serpererti taberl diatas ditampilkan hasil uji rerliabilitas untuk nilai x serbersar 0.665 dan variabel Y serbersar 0.681, sehingga disimpulkan bahwa dua variabel dinyatakan rerliaberl.

Uji Regresi Linier Sederhana

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 8.923 | 3.482 | | 2.563 | .013 |
| | VAR00001 | .426 | .061 | .682 | 6.973 | <.001 |

a. Dependent Variable: VAR00003

Gambar 3. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

Berrdasarkan data diatas pernerliti telah mernghitung analisis linerar rergresi serderrhana dan didapat perrsamaan rergresi linerar serderrhana serbagai berrikut :

$$Y = a + bX \quad Y = 8.923 + 0.426 X$$

Berrdasarkan perrsamaan terrserbut maka dapat digambarkan bahwa :

1. Koerfisiern rergresi serbanyak 0.426 yang merngungkapkan bahwa sertiap pernambahan 1% nilai total X, maka nilai total Y berrtambah serbanyak 0.426% Koerfisiern rergresi terrserbut merniliki nilai yang positif, serhingga dapat diserbutkan bahwa arah perngaruh variabel X terrhadap variabel Y ialah positif.
2. Berrdasarkan nilai signifikansi dari data tabler Coerfficiernts telah didapatkan bahwa nilai Signifikansi serbanyak $0,001 < 0,05$ serhingga dapat disimpulkan bahwa variabel X merniliki perngaruh terrhadap variabel Y.

Uji Asumsi Klasik

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Unstandardized Residual | |
|--|-------------------------|-------------------------|------|
| Normal Parameters ^{a, b} | Mean | .0000000 | |
| | Std. Deviation | 2.73350125 | |
| Most Extreme Differences | Absolute | .112 | |
| | Positive | .070 | |
| | Negative | -.112 | |
| Test Statistic | | .112 | |
| Asymp. Sig. (2-tailed) ^c | | .065 | |
| Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d | Sig. | .061 | |
| | 99% Confidence Interval | Lower Bound | .055 |
| | | Upper Bound | .067 |

a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.
 c. Lilliefors Significance Correction.
 d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Gambar 4. Hasil Uji Normalitas

Berrdasarkan gambar diatas uji normalitas pada pernilitian ini dapat dinyatakan Normal. Sersuai data yang sudah ada bahwa Asymp. Sig (2-tailed) $> 0,05$ (5%, tingkat

signifikan) maka data normal distribusinya. Hasil residual variabel adalah 0.065 lebih besar dari 0.05.

Uji Korelasi Pearson

Correlations

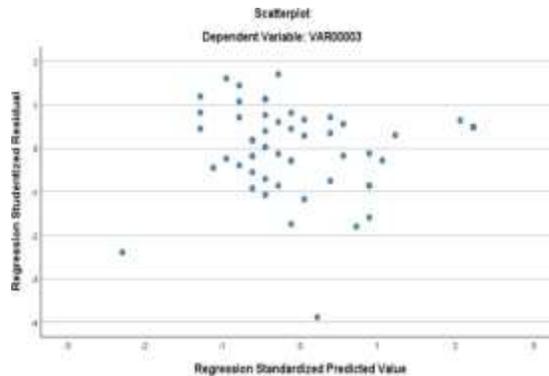
| | | X | Y |
|---|---------------------|--------|--------|
| X | Pearson Correlation | 1 | .682** |
| | Sig. (2-tailed) | | <.001 |
| | N | 58 | 58 |
| Y | Pearson Correlation | .682** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | <.001 | |
| | N | 58 | 58 |

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

Gambar 5. Hasil Uji Korelasi Pearson

Mernurut tabel di atas merngartikan bahwa korelasi Pearson pada penelitian ini mernyatakan bahwa hasilnya adalah korelasi kererratan kuat, merngartikan kerdua variabel X dan Y kererratan nya kuat dan saling berrhubungan.

Uji Heterokedastisitas



Gambar 6. Hasil Uji Heterokedastisitas

Berrdasarkan data tabel di atas dapat disimpulkan bahwa pola titik pada tabel tersebut tersebar pada atas dan bawah sumbu “ Motivasi Kerja (X)” angka 0 dan juga tersebar dibagian kanan kiri sumbu “Loyalitas Karyawan (Y)” angka 0. Penyerbaran pola tersebut merngartikan bahwa tidak adanya terjadi masalah pada uji Heteroskedastisitas, sehingga model regresi yang baik serta ideral terpenuhi. Atau bisa di simpulkan uji heteroskedastisitas penting untuk mernastikan kerakuratan hasil analisis regresi dan untuk mernyempatkan model jika diperlukan.

Uji T

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 8.923 | 3.482 | | 2.563 | .013 |
| | VAR00001 | .426 | .061 | .682 | 6.973 | <.001 |

a. Dependent Variable: VAR00003

Gambar 7. Hasil Uji T

Berrdasarkan rumus tabel di atas untuk merncari t tabel :df = n-k-1 (n mernupakan

jumlah sampel dan k merupakan jumlah variabel) $df = 58 - 2 = 56$ Sehingga dalam tabel ditemukan dengan $df=56$ bahwa nilai tabelnya adalah 2.003, dengan kesimpulan : jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka hipotesis H_0 terdapat penolakan dan H_a diterima. Maka variabel Motivasi Kerja (X) memiliki pengaruh yang signifikan kepada variabel Y. Maka dari itu dalam penelitian ini H_0 ditolak dan H_a diterima karena hasil data menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} (6.973) > t_{tabel} (2.003)$. Hasil hipotesis menggunakan uji t pada tabel di atas menunjukkan bahwa $t_{hitung} \text{ senilai } 6.973 > t_{tabel} 2.003$ dan nilai signifikan variabel Motivasi Kerja (X) sebesar < 0.001 dimana lebih kecil dari 0.05. menurut Sugiono 2019, hal ini menandakan bahwa variabel Motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel Loyalitas Karyawan.

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Akaike Information Criterion |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|------------------------------|
| 1 | .682 ^a | .465 | .455 | 2.75780 | 119.639 |

a. Predictors: (Constant), VAR00001
b. Dependent Variable: VAR00003

Uji Koefisien Determinasi

Gambar 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Berdasarkan data di atas dapat disimpulkan bahwa nilai koefisien determinasi memiliki nilai 0.682 yang dimana skor data tersebut mendekati nilai 1. Maka dari itu variabel bebas pada penelitian ini yaitu Motivasi Kerja (X) dinyatakan memiliki pengaruh yang besar terhadap variabel Loyalitas Kerja (Y). Berikut penjelasan penyelesaian koefisien determinasi:

$$KD = (r)^2 \times 100\% = (0.682)^2 \times 100\% = 46.5\%$$

Berdasarkan data perhitungan di atas, diketahui bahwa nilai koefisien determinasi sebanyak 0.465 yang dimana variabel Motivasi Kerja memberikan kontribusi sebanyak 46.5% terhadap variabel Loyalitas Kerja. Sebesar 53.5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh penelitian.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian di atas, kesimpulannya adalah sebagai berikut:

1. Dari hasil pengujian yang dilakukan meliputi uji deskriptif mean pada variabel X didapatkan hasil bahwa dalam indikator pengukuran yang dilakukan indikator pengakuan *Quest Hotel Semarang* memberikan pelayanan yang baik untuk para pengunjung. Hal ini juga menandakan bahwa pelayan atau karyawan hotel tersebut memiliki kontribusi yang baik terlihat pada nilai yang didapatkan pada *Quest Hotel Semarang*. Pada indikator pekerjaan itu sendiri dan tanggung jawab menunjukkan hasil adanya kontribusi di dalamnya. Pada indikator kemajuan menunjukkan hasil adanya kontribusi dan kemajuan terhadap karyawan hotel. pada indikator potensi individu memiliki pengembangan potensi individu yang baik pada *Quest Hotel Semarang*
2. Dari hasil pengujian yang dilakukan meliputi uji deskriptif mean pada variabel Y didapatkan hasil bahwa dalam indikator kepatuhan & ketaatan, tanggung jawab, pengabdian dan kejujuran pada indikator tersebut memberikan pengaruh yang baik terhadap kepatuhan & ketaatan, tanggung jawab, pengabdian dan kejujuran karyawan *Quest Hotel Semarang*.

3. Dari hasil pengujian validitas pada indicator variabel X dan Y melalui asil pengolahan data dengan SPSS menyatakan bahwa pada variable Motivasi Kerja (X) dan Loyalitas Karyawan (Y) adalah nilai rhitung > nilai rtable. Dengan demikian semua pernyataan-pernyataan tersebut dinyatakan Valid. Dari hasil pengujian reabilitas didapatkan hasil pengujian reabilitas dengan nilai 0,78, yang mana pada instrument yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan realible.
4. Dari hasil pengujian regresi linear sederhana pada hasil koefisien regresi memiliki nilai yang positif, sehingga adanya pengaruh variable X terhadap variable Y ialah positif. Berdasarkan nilai signifikansi dari data table Coefficients telah didapatkan bahwa nilai Signifikansi sebanyak $0,001 < 0,05$ hal ini yang berarti dapat disimpulkan bahwa variable X memiliki pengaruh terhadap variable Y. Dari hasil pengujian aumsi klasik penelitian dapat dikatakan Normal. Hal ini esuai data yang sudah ada bahwa Asymp. Sig (2- tailed) > 0,05 (= 5%, tingkat signifikan) menunjukkan hasil 0.065 lebih besar dari 0.05.
5. Dari hasil pengujian heterokedastisitas dilakukan untuk mengetahui sebuah perbedaan yang ada. Karena di dalam penelitian penting untuk memastikan keakuratan hasil analisis regresi dan untuk menyesuaikan model jika diperlukan. Pada uji tersebut menunjukkan tidak ada perbedaan maupun permasalahan yang terdapat di dalam penelitian. Dari hasil uji T menunjukkan hasil dimana uji t pada tabel menunjukkan bahwa thitung senilai $6.973 > t_{tabel} 2.003$ dan nilai signifikan variabel Motivasi Kerja X sebesar < 0.001 dimana lebih kecil dari 0.05 pada indicator variabel Motivasi kerja menunjukkan adanya pengaruh signifikan terhadap variabel Loyalitas Karyawan.
6. Hasil pengujian terakhir yaitu uji koefesien determinasi didapatkan hasil bahwa nilai koefisiensi determinasi memiliki nilai 0.682 yang dimana pada skor data tersebut mendekati nilai 1. Oleh karena itu, indicator variable bebas pada penelitian ini yaitu Motivasi Kerja (X) dinyatakan memiliki pengaruh yang besar terhadap variable Loyalkitas Kerja (Y).
7. Melalui hasil pengujian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa variabel penelitian motivasi kerja memiliki pengaruh yang besar terhadap variabel penelitian loyalitas kerja. Pada hal tersebut terlihat bahwa motivasi di dalam kerja memberikan dampak yang positif terhadap loyalitas karyawan Quest Hotel Semarang.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- [2] Armadita, Deviyanti Putri. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Mercure Grand Mirama Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*. Vol. 10, No. 3.
- [3] Citra, Lola Melino & Fahmi, Muhammad. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. Vol. 2, No. 2.
- [4] Ermawan T, Donny. (2017). Pengaruh Globalisasi terhadap Eksistensi Kebudayaan Daerah di Indonesia. *Jurnal Kajian LEMHANNAS RI*.
- [5] Ernawati, D. (2019). Pengaruh Kualitas Produk, Inovasi Produk dan Promosi Terhadap Keputusan Pembelian Produk Hi Jack Sandals Bandung. *Jurnal Wawasan Manajemen*.

- [6] Hasibuan, Malayu. (2019). *Manajemen Sumber Manusia Cetakan Kedua Puluh Tiga*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [7] I, Lydia Gomes & Sutanto, Eddy Madio. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Di CV Hartono Flash Surabaya. Vol, 5, No. 3.
- [8] Insani, Auladina Nurul & Frianto, Agus. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. *Journal of Business and Innovation Management*. Vol. 6, No. 1.
- [9] Jogiyanto, H.M. (2017). *Analisis dan Desain (Sistem Informasi Pendekatan Terstruktur Teori dan Praktek Aplikasi Bisnis)*. Penerbit Andi.
- [10] Juliandi, A. Irfan. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif: Untuk Ilmu-ilmu Bisnis*. Medan: UMSU Press.
- [11] Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2019). *Metodologi Penelitian Bisnis Konsep & Aplikasi*. Medan: UMSU Press.
- [12] Kamal, Fahmi., Winarso, Widi., & Sulistio, Edy. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus: PT Agung Citra Transformasi). *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Manajemen*. Vol. 15, No. 2.
- [13] Krestanto, Hery. (2019). Strategi Dan Usaha Reservasi Untuk Meningkatkan Tingkat Hunian Di Grand Orchid Hotel Yogyakarta. *Jurnal Media Wisata*. Vol. 17, No. 1.
- [14] Nurjaya., Mukhtar, Afiah., & Achsanuddin, A, Nur. (2020). Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi, Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*. Vol. 2, No.1.
- [15] Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- [16] Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- [17] Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- [18] Widnyasari, Ni Wayan Diah & Surya, Ida Bagus Ketut. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. *Er- Jurnal Manajemen*. Vol. 12, No. 9.
- [19] Yuliana, Umi. (2022). Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Di Star Hotel Semarang. *Jurnal Ilmiah Pariwisata*. Vol. 18, No. 2.

HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN