

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, LOYALITAS KARYAWAN, DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI LORIN SOLO HOTEL**

**Doni Mardiyanto<sup>1)</sup>, Mia Nur Handayani<sup>2)</sup>**

<sup>1)</sup>Politeknik Ketenagakerjaan

<sup>2)</sup>Fakultas Ekonomi, Universitas Surakarta

E-mail : donimardiyanto@polteknaker.ac.id

***Abstract***

*This study aims to identify the influence of leadership style, employee loyalty, and communication on employee performance in a hotel company. This research employed a quantitative descriptive method. The data were collected uses sampling technique by distributing questionnaires to respondents. The population of this research was 76 employees of the Lorin Solo Hotel. This study applies the classical assumption test, multiple linear regression analysis, coefficient of determination (R<sup>2</sup>) test, t-test and F-test. The results of the analysis show that the leadership style variable has a value of  $f_{count} (4.799) > f_{table} (1.666)$ , the employee loyalty variable has a value of  $f_{count} (5,187) > f_{table} (1,666)$ , the communication variable has a value of  $f_{count} (3,614) > f_{table} (1,666)$ . As a conclusion, the leadership style, the loyalty of the employees and the communication have a positive influence on the performance of the employees.*

***Keywords:*** Leadership Style, Employee Loyalty, Communication, Employee Performance

**1. PENDAHULUAN**

Industri perhotelan merupakan sektor yang sangat dinamis dan kompetitif, dimana kualitas pelayanan dan kinerja karyawan menjadi faktor krusial dalam menentukan keberhasilan suatu hotel. Lorin Solo Hotel, sebagai salah satu hotel terkemuka di Kota Solo, menghadapi tantangan untuk terus meningkatkan kinerja karyawannya demi mempertahankan dan meningkatkan kepuasan pelanggan. Menurut Robbins dan Judge (2017), kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan merujuk pada prestasi yang telah didapat oleh seorang anggota staf dalam aspek kuantitas serta kualitas pelaksanaan tugas berdasarkan tanggung jawab pekerjaannya (Mangkunegara, 2009:67). Lorin Solo Hotel, sebagai salah satu pemain utama dalam industri perhotelan di kota Solo, menghadapi tantangan untuk terus meningkatkan kinerja karyawannya guna mempertahankan daya saing.

Meskipun penelitian sebelumnya telah mengeksplorasi berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, seperti studi yang dilakukan oleh Agarwal dan Adjirackor (2016) tentang pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, masih terdapat kesenjangan dalam pemahaman interaksi spesifik antara gaya kepemimpinan, loyalitas karyawan, dan komunikasi dalam konteks hotel di kota menengah seperti Solo. Fenomena yang menarik di Lorin Solo Hotel adalah adanya indikasi bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan, tingkat loyalitas karyawan, dan pola komunikasi yang berlangsung memiliki dampak yang belum sepenuhnya dipahami terhadap kinerja karyawan.

Teori Path-Goal yang dikemukakan oleh House (1971) menyatakan bahwa pemimpin dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan memperjelas jalur menuju pencapaian tujuan. Untuk mencapai tujuan bersama juga harus melihat bagaimana strategi yang dipergunakan

oleh pemimpin untuk memengaruhi bawahannya supaya dengan sukarela menjalankan tugas-tugas yang ditugaskan tanpa merasa tertekan atau terbebani dalam mencapai tujuan bersama, inilah yang disebut gaya kepemimpinan (Busro, 2018:226). Sementara itu, Meyer dan Allen (1991) dalam teori komitmen organisasional mereka menekankan pentingnya loyalitas karyawan terhadap kinerja. Loyalitas karyawan termasuk sebuah aktivitas berupa fisik serta psikologis yang diperlihatkan oleh karyawan di dalam menjalankan tugas serta menjalankan tanggung jawab yang diberi oleh pemimpin dalam perusahaan. Ketaatan karyawan dalam menjalankan peraturan perusahaan merupakan salah satu indikator loyalitas karyawan, seorang karyawan memperlihatkan kinerja yang baik dengan bekerja secara efektif serta tepat waktu, berani mengambil risiko, mampu memberi ide-ide kreatif tanpa tekanan, menjalankan tugas dengan sukarela, serta melaporkan hasil pekerjaan kepada atasan (Suharso, 2009:36). Di sisi lain, teori komunikasi organisasi yang dikembangkan oleh Weick (1995) menyoroti peran penting komunikasi dalam membentuk realitas organisasi dan kinerja karyawan. Indikator komunikasi menurut Sutardji (2016:10-11), yakni: pemahaman termasuk kompetensi dalam memahami informasi dengan cermat, kesenangan termasuk kompetensi yang bisa menimbulkan suasana menyenangkan di antara kedua belah pihak dalam berlangsungnya komunikasi, dampak pada sikap termasuk kompetensi yang bisa memengaruhi sikap atau perilaku pada saat menjalankan komunikasi, korelasi yang makin baik termasuk kompetensi dalam proses komunikasi sehingga bisa meningkatkan efektifitas dalam komunikasi, serta tindakan termasuk perubahan sebuah tindakan terhadap komunikasi. Lorin Solo Hotel memiliki banyak departemen di dalamnya yang meliputi *Executive, Human Resource Development (HRD), Finance, Sales and Marketing, Front Office, Billboy/ Domain, Food and Beverage (F&B), Housekeeping and Laundry, Kitchen, Recreation, Engineering, dan Security*. Setiap departemen memiliki tugas dan peraturan tersendiri. Dengan banyaknya departemen yang ada, dibutuhkan komunikasi yang baik diantara departemen. Setiap departemen memiliki pimpinan yang mengawasi dan memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda-beda. Beban tugas karyawan di setiap departemen pun berbeda-beda. Oleh karena itu, setiap perusahaan perlu mengetahui seberapa besar loyalitas yang telah diberikan oleh karyawan terhadap perusahaan.

Untuk menjembatani kesenjangan ini dan menghadapi fenomena tersebut, penelitian ini menawarkan solusi berupa analisis komprehensif tentang pengaruh gaya kepemimpinan, loyalitas karyawan, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan di Lorin Solo Hotel. Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dan metode survei yang didasarkan pada model penelitian yang dikembangkan oleh Jiang et al. (2012), penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor kunci yang dapat dioptimalkan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan berharga bagi manajemen Lorin Solo Hotel dalam mengembangkan strategi yang efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan, yang pada gilirannya akan berdampak positif pada kualitas layanan dan daya saing hotel di pasar yang kompetitif.

## **2. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang menggunakan dan menyajikan data dalam bentuk angka. Lokasi penelitian dilakukan di Lorin Solo Hotel yang beralamatkan di Jalan Adi Sucipto No. 47, Kenaiban, Bluluk, Kec. Colomadu, Kab. Karanganyar dengan jumlah karyawan sebanyak 316 orang, sedangkan populasi yang akan digunakan merupakan sebagian dari karyawan. Dengan menggunakan rumus perhitungan Taro Yamane (Riduwan, 2015:65) yang menggunakan toleransi kesalahan sebesar 10%. Maka, sample sebesar:

$$n = \frac{N}{Nd^2 + 1} = \frac{316}{316(0,1)^2 + 1} = \frac{316}{316(0,01) + 1} = \frac{316}{3,16 + 1} = \frac{316}{4,16} = 75,96$$

Keterangan: n = Jumlah sampel  
 N = Jumlah populasi yang diketahui  
 d = Presisi yang ditetapkan.

Jadi sampel dalam penelitian ini sebesar 76 responden dapat dikatakan cukup.

Penelitian ini menggunakan teknik *probability sampling* yang memberikan peluang yang sama bagi setiap karyawan untuk dipilih menjadi sampel. Teknik yang akan digunakan yaitu *simple random sampling* dimana sample populasi diambil secara acak dikarenakan Lorin Solo Hotel memiliki beberapa departemen yang saling kerjasama dalam melaksanakan proses kegiatan di dalamnya.

Penelitian ini menggunakan data primer yaitu sumber data penelitian yang diperoleh langsung dari sumber asli dan tidak menggunakan perantara (Sugiyono,2017:125). Data yang diperoleh berupa informasi mengenai jawaban dari para responden yang didapatkan setelah melalui tahapan penyebaran kuesioner. Penelitian ini akan diukur menggunakan *skala likert* yang bisa dikatakan sebagai tolak ukur pada proses pengukuran nilai dari variabel (Sugiyono, 2013:92). Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda, Uji koefisien Determinasi ( $R^2$ ), Uji Koefisien Regresi Parsial (Uji t) dan Uji Koefisien Regresi Simultan (Uji f).

### 3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### Deskripsi Obyek Penelitian

Objek penelitian yang digunakan adalah karyawan Lorin Solo Hotel. Data penelitian diperoleh dari kuesioner yang dibagikan secara langsung kepada responden. Kemudian, hasil kuesioner dikumpulkan untuk ditabulasikan dalam *microsoft office excel* dan kemudian diolah dengan *SPSS for Windows* dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 1

Hasil Pengembalian Distribusi Kuesioner

Keterangan	Jumlah Responden
Kuesioner yang disebar	76
Kuesioner yang tidak disebar	0
Kuesioner yang tidak bisa diolah	0
Presentase kuesioner Kembali	100%

Sumber: data primer diolah 2023

Tabel.1 menunjukkan jumlah jawaban kuesioner yang telah didistribusikan adalah 76 dan kuesioner yang disebar kembali dengan presentase 100%.

Tabel.2

Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase
Laki-laki	49	64,5%
Perempuan	27	35,5%
Total	76	100,0%

Sumber: data primer diolah 2023

Tabel 2 menunjukkan 76 responden terdapat 49 responden laki-laki dengan persentase 64,5% sedangkan 27 responden perempuan dengan persentase 35,5%. Kesimpulannya adalah

sebagian besar respond en dalam penelitian ini merupakan responden laki-laki dengan persentase sebesar 64,5%.

Tabel.3  
Usia Responden

Usia	Jumlah Responden	Presentase
<20	3	3,9
20 - 29	33	43,4
30 - 39	20	26,3
40 - 49	10	13,2
50 - 59	10	13,2
Total	76	100,0%

Sumber: data primer diolah 2023

Tabel.3 menunjukkan usia <20 tahun terdapat 3 responden dengan persentase 3,9%, usia 20-29 tahun terdapat 33 responden dengan persentase 43,4%, usia 30-39 tahun terdapat 20 responden dengan persentase 26,3%, usia 40-49 tahun terdapat 10 responden dengan persentase 13,2%, usia 50-59 tahun terdapat 10 responden dengan persentase 13,2%. Kesimpulannya adalah sebagian besar responden pada usia 20-29 tahun dengan presentase 43,4%.

Tabel.4  
Departemen Responden

Departemen	Jumlah Responden	Presentase
HRD	3	3,9%
Finance	3	3,9%
Sales & Marketing	4	5,3%
Front Office	12	15,8%
CRDS	6	7,9%
Billboy	3	3,9%
Food & Beverage	3	3,9%
Housekeeping	5	6,6%
Laundry	2	2,6%
Recreation	2	2,6%
Engenering	5	6,6%
Security	25	32,9%
Banquet	3	3,9%
Total	76	100,0%

Sumber: data primer diolah 2023

Tabel 4 menunjukkan departemen HRD terdapat 3 responden dengan persentase 3,9%, *Finance* terdapat 3 responden dengan persentase 3,9%, *Sales & Marketing* terdapat 4 responden dengan persentase 5,3%, *Front Office* terdapat 12 responden dengan persentase 15,8%, *CRDS* berjumlah 6 responden dengan persentase 7,9 %, *Billboy* terdapat 3 responden dengan persentase 3,9%, *Food & Beverage* terdapat 3 responden dengan persentase 3,9%, *Housekeeping* berjumlah 5 responden dengan persentase 6,6%, *Laundry* terdapat 2 responden dengan persentase 2,6%, *Recreation* terdapat 2 responden dengan persentase 2,6%, *Engenering* terdapat 5 responden dengan persentase 6,6%, *Security* terdapat 25 responden dengan persentase 32,9%, *Banquet* terdapat 3 responden dengan persentase 3,9%,

Kesimpulannya adalah sebagian besar responden berada di departemen *security* dengan persentase 32,9%.

**Hasil Uji Instrumen Penelitian**

Berikut merupakan hasil dari pengujian instrumrn penelitian:

Tabel 5  
Hasil Uji Validitas

Butir Pertanyaan	Pearson Correlation	r table	Keterangan
<b>Kinerja Karyawan</b>			
Y1	0,687	0, 225	Valid
Y2	0,807	0, 225	Valid
Y3	0,821	0, 225	Valid
Y4	0,801	0, 225	Valid
Y5	0,739	0, 225	Valid
<b>Gaya Kepemimpinan</b>			
X1.1	0,667	0, 225	Valid
X1.2	0,828	0, 225	Valid
X1.3	0,873	0, 225	Valid
X1.4	0,829	0, 225	Valid
X1.5	0,907	0, 225	Valid
<b>Loyalitas Karyawan</b>			
X2.1	0,953	0, 225	Valid
X2.2	0,827	0, 225	Valid
X2.3	0,799	0, 225	Valid
X2.4	0,757	0, 225	Valid
X2.5	0,847	0, 225	Valid
X2.6	0,879	0, 225	Valid
X2.7	0,834	0, 225	Valid
<b>Komunikasi</b>			
X3.1	0,940	0, 225	Valid
X3.2	0,897	0, 225	Valid
X3.3	0,897	0, 225	Valid
X3.4	0,900	0, 225	Valid
X3.5	0,908	0, 225	Valid

Sumber: data primer diolah, 2024

Tabel 5 menunjukkan hasil  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka 22 butir pernyataan kepada 76 responden dinyatakan valid.

Tabel.6  
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan

<i>Croncbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0,825	5

Sumber: data primer diolah,2024

Tabel 6 menunjukkan nilai *Cronbac's Alpha* variabel kinerja karyawan memiliki hasil 0,825 > 0,60, maka dapat dikatakan *reliabel*.

Tabel.7  
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0,880	5

Sumber: data primer diolah,2024

Tabel.7 menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* variabel gaya kepemimpinan memiliki hasil 0,880 > 0,60, maka dapat dinyatakan *reliabel*.

Tabel 8  
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Loyalitas Karyawan

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0,922	7

Sumber: data primer diolah,2024

Tabel.8 menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* variabel loyalitas karyawan memiliki hasil 0,922 > 0,60. Maka, dapat dinyatakan *reliabel*.

Tabel.9  
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Komunikasi

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0,946	5

Sumber: data primer diolah, 2024

Tabel.9 menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* variabel komunikasi memiliki hasil 0,946 > 0,60, maka, dapat dinyatakan *reliabel*.

### Teknik Analisis Data

#### 1. Uji Asumsi Klasik

Tabel 10  
Hasil Uji Normalis Kolmogorov-Smirnov  
**One Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		76
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.40365105
Most Extreme	Absolute	.137
	Positive	.118
	Negative	-.137
Kolmogorov-Smirnov Z		1.191
Asymp. Sig. (2-tailed)		.117

a. Test distribution is Normal

b. Calculated from data

Sumber: data primer diolah, 2024

Tabel 10 menunjukkan nilai signifikansi 0,117>0,05, maka pendistribusiannya dikatakan normal.

Tabel.11  
Hasil Uji Multikolineritas  
**Coefficientsa**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Gaya Kepemimpinan	,294	3,397
	Loyalitas Karyawan	,159	6,296
	Komunikasi	,221	4,517

a. Dependen Variabel: Kinerja Karyawan  
Sumber: data primer diolah 2023

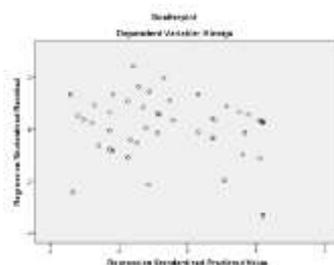
Tabel 11 menunjukkan variabel Gaya Kepemimpinan (X1) memiliki nilai *tolerance* sebesar  $0,294 > 0,10$ , Loyalitas Karyawan (X2) memiliki nilai *tolerance* sebesar  $0,159 > 0,10$ , dan Komunikasi memiliki nilai *tolerance* sebesar  $0,221 > 0,10$ . Kemudian untuk Gaya Kepemimpinan (X1) memiliki nilai VIF  $3,397 < 10$ , Loyalitas Karyawan (X2) memiliki nilai VIF  $6,296 < 10$ , dan Komunikasi memiliki nilai VIF  $4,517 < 10$ . Dapat disimpulkan ketiga variabel tidak terjadi multikolineritas.

Tabel 12  
Hasil Uji Heteroskedastisitas  
**Coefficientsa**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	3,077	1,144		2,691	,009
	GayaKepemimpinan	,022	,085	,056	,262	,794
	Loyalitas Karyawan	-,039	,088	-,128	-,443	,659
	Komunikasi	-,060	,101	-,145	-,595	,554

a. Dependen Variable: Abs\_RES  
Sumber: data primer diolah 2024

Tabel.12 menunjukkan variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai signifikansi  $0,794 > 0,05$ , variabel loyalitas karyawan memiliki nilai signifikansi  $0,659 > 0,05$ , variabel komunikasi memiliki nilai signifikansi  $0,554 > 0,05$ . Dapat disimpulkan untuk ketiga variabel tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas. Hal tersebut didukung dengan gambar grafik *scatterplot* sebagai berikut:



Gambar 2 Gravfik *Scatterplot*

Tabel 13  
Analisis Regresi Linier Berganda  
**Coefficientsa**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	14,867	,826		18,008	,000
	Gaya Kepemimpinan	,137	,029	,319	4,799	,000
	Loyalitas Karyawan	,109	,021	,462	5,187	,000
	Komunikasi	,065	,019	,291	3,614	,001

a. Dependen Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data primer diolah 2023

Tabel 13 dapat menunjukkan hasil persamaan regresi linier berganda yaitu:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 = 14,027 + 0,127 X_1 + 0,159 X_2 + 0,055 X_3$$

Berdasarkan persamaan diatas dapat diperoleh beberapa analisis berupa: pertama apabila gaya kepemimpinan (X1), loyalitas karyawan (X2), dan komunikasi (X3) memiliki nilai 0, maka diperoleh nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 14,867 kedua setiap adanya kenaikan satu tingkat pada nilai X1 dengan nilai variabel lainnya tetap, maka nilai dari variabel kinerja karyawan (Y) dapat mengalami peningkatan 0,137. Ketiga setiap adanya kenaikan satu tingkat pada nilai X2 dengan nilai variabel lainnya tetap, maka nilai dari variabel kinerja karyawan (Y) dapat mengalami peningkatan sebesar 0,109. Keempat nilai Koefisien regresi variabel komunikasi (X3) sebesar 0,065 yang artinya setiap adanya kenaikan satu tingkat pada nilai X3 dengan nilai variabel lainnya tetap maka nilai dari variabel kinerja karyawan (Y) dapat mengalami peningkatan sebesar 0,065.

Tabel 14  
Hasil Uji Koefisien Determinasi R<sup>2</sup>

<b>Model Summary</b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,751	,564	,546	1,418

a. Predictors: (Constant, Komunikasi, Gaya Kepemimpinan, Loyalitas Karyawan

Sumber: data primer diolah, 2023

Tabel 14 menunjukkan nilai koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) sebesar 0,546 yang artinya variabel independen (gaya kepemimpinan, loyalitas karyawan dan komunikasi) memiliki pengaruh terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) sebesar 54,6% sedangkan untuk sisanya 100% - 54,6% = 45,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada di dalam model regresi linier tersebut. Hasil penelitian dapat dikatakan baik apabila memiliki proporsi di atas 30% untuk penelitian kuesioner.

Berikut perhitungan uji regresi parsial (uji t) menggunakan nilai t<sub>tabel</sub> sebagai berikut:

$$t_{\text{tabel}} = ( \alpha ; n - k ) = ( 0,05 ; 76 - 3 ) = ( 0,05 ; 73 ) = 1.66600$$

Tabel.15  
Hasil Uji t

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14,867	,826		18,008	,000
	Gaya Kepemimpinan	,137	,029	,319	4,799	,000
	Loyalitas Karyawan	,109	,021	,462	5,187	,000
	Komunikasi	,065	,019	,291	3,614	,001

a. Dependen Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data primer diolah 2023

Tabel 15 menunjukkan variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai  $t_{hitung} (4,799) > t_{tabel} (1,666)$  dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, yang artinya terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Kemudian variabel loyalitas karyawan memiliki nilai  $t_{hitung} (5,187) > t_{tabel} (1,666)$  dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, yang artinya terdapat pengaruh loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan. Dan variabel komunikasi memiliki nilai  $t_{hitung} (3,614) > t_{tabel} (1,666)$  dengan nilai signifikansi  $0,001 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, yang artinya terdapat pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan.

Berikut perhitungan uji koefisien regresi secara simulasi (uji f) menggunakan nilai  $f_{tabel}$  sebagai berikut:  $f_{tabel} = (k-1 ; n-k) = (4-1 ; 76-4) = (3;72) = 2,73$

Tabel.16  
Uji f  
ANOVA<sup>b</sup>

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	187,510	3	62,503	31,069	,000
Residual	144,846	72	2,012		
Total	332,355	75			

a. Predictors: (Constant), Komunikasi, Loyalitas Karyawan, Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data primer diolah, 2024

Tabel 16 menunjukkan hasil nilai signifikansi untuk variabel independen adalah sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $f_{hitung} (31,069) > f_{hitung} (2,73)$ , yang artinya membuktikan terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan, loyalitas karyawan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan secara signifikan.

**Pembahasan Hipotesis**

Berdasarkan pengujian hipotesis 1 ( $H_1$ ) membuktikan bahwa terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian menunjukkan nilai  $t_{hitung} (4,799) > t_{tabel} (1,666)$  dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, maka pengujian ini secara statistik dapat membuktikan bahwa gaya kepemimpinan

berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian DP Armadita (2021) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Mercure Grand Mirama Surabaya” yang dimana hasil dari penelitian variabel gaya kepemimpinan terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel Mercure Grand Mirama Surabaya.

Berdasarkan pengujian hipotesis 2 ( $H_2$ ) membuktikan bahwa terdapat pengaruh loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan melalui hasil uji yang telah dilakukan. Hasil pengujian menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  (5,187) >  $t_{tabel}$  (1,666) dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima. Maka dalam pengujian ini secara statistik dapat membuktikan bahwa loyalitas karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian AT Nugroho (2018) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan CV Anugerah” yang dimana hasil dari penelitian variabel loyalitas terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan CV Anugerah.

Berdasarkan pengujian hipotesis 3 ( $H_3$ ) membuktikan bahwa terdapat pengaruh antara komunikasi terhadap kinerja karyawan melalui hasil uji yang telah dilakukan. Hasil pengujian menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  (3,614) >  $t_{tabel}$  (1,666) dengan nilai signifikansi  $0,001 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Maka, dalam pengujian ini secara statistik dapat membuktikan bahwa komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Nidia Angreni (2019) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan” yang dimana hasil dari penelitian variabel komunikasi terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

Berdasarkan pengujian hipotesis 4 ( $H_4$ ) membuktikan bahwa gaya kepemimpinan, loyalitas karyawan dan komunikasi secara simultan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Kesimpulan diatas dapat dilihat berdasarkan hasil anova (uji f) yang memiliki nilai  $f_{hitung}$  (31,069) > nilai  $f_{hitung}$  (3,12) dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  yang dimana  $H_0$  ditolak dan  $H_4$  diterima. Maka, dapat membuktikan bahwa gaya kepemimpinan, loyalitas karyawan dan komunikasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Lorin Solo Hotel. Sedangkan untuk hasil dari analisis regresi linier berganda memiliki persamaan  $Y = 14,027 + 0,127 X_1 + 0,159 X_2 + 0,055 X_3$  yang menunjukkan bahwa koefisien regresi linier untuk variabel gaya kepemimpinan sebesar  $0,127 X_1$ , variabel loyalitas karyawan sebesar  $0,159 X_2$ , dan komunikasi sebesar  $0,055 X_3$  yang artinya setiap peningkatan variabel gaya kepemimpinan, loyalitas karyawan dan komunikasi dapat menyebabkan peningkatan secara efektifitas terhadap kinerja karyawan.

#### 4. KESIMPULAN DAN SARAN

##### Kesimpulan

Adapun kesimpulan yang dapat ditarik dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh secara positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Lorin Solo Hotel.
2. Terdapat pengaruh secara positif dan signifikan antara loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan di Lorin Solo Hotel.
3. Terdapat pengaruh secara positif dan signifikan antara komunikasi terhadap kinerja karyawan di Lorin Solo Hotel.
4. Terdapat pengaruh secara positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan, loyalitas karyawan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan di Lorin Solo Hotel.

##### Saran

Tentunya penelitian ini masih jauh dari sempurna, penulis berharap ke depan penelitian ini dapat lebih dikembangkan. Berdasarkan hasil penelitian ini, setidaknya telah diketahui

bahwa variabel gaya kepemimpinan, loyalitas karyawan, komunikasi secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Sehingga penulis berharap temuan ini menjadi referensi dan pertimbangan jajaran manajemen Lorin Solo Hotel untuk selalu mengelola variabel-variabel tersebut dengan baik kemudian berdampak positif terhadap kinerja dan pencapaian terbaik perusahaan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Annisa, P. (2022). *Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Riau).
- Armadita, D. P., & Sitohang, S. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan Hotel Mercure Grand Mirama Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 10(3).
- Astuti, D., Luthfiana, H., Putri, N. H., Alieviandy, N. S., Sari, N. S., & Pratama, N. A. (2022). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Kerja: Lingkungan Kerja, Stress Kerja dan Insentif (Literatur Review Manajemen Kinerja). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(2), 199-214.
- Chairunnisah, R., Km, S., & Mataram, P. M. F. H. (2021). Teori Kinerja Karyawan. *Kinerja Karyawan*, 29.
- DAULAY, R. (2021). *Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pegawai Kantor Kec. Matraman Jakarta Timur)* (Doctoral dissertation, SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI INDONESIA JAKARTA).
- Dwi, A. (2023). Komunikasi Adalah: Pengertian, Jenis, dan Tujuannya. *Fisip. Umsu*. Retrieved (<https://fisip.umsu.ac.id/2023/08/07/komunikasi-adalah-pengertian-jenis-dan-tujuannya/>).
- Kelly, K. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di City Central Hotel Kota Batam (Doctoral dissertation, Prodi Manajemen).
- Krisnawati, N. K. D., & Bagia, I. W. (2021). Pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 7(1), 29-38.
- Kristanti, D., Charviandi, A., Juliawati, P., Harto, B., Astuti, T., Ginting, N., ... & Manap, A. (2023). Manajemen sumber daya manusia.
- Razali, G., & Kom, M. I. (2020). Pengantar Ilmu Komunikasi, Hakikat dan Unsur-Unsur Komunikasi. *Ilmu Komunikasi Dan Informasi & Transaksi Elektronik*, 1.
- Wibowo, F., Setiyanto, S., & Bahtiar, H. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan, loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan. *Journal of Management and Digital Business*, 2(3), 128-138.