

# PENGARUH KOMPENSASI, LOYALITAS KARYAWAN DAN PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP KINERJA KARYAWAN HOTEL SARI ATER KAMBOTI BANDUNG

<sup>1</sup>\*Ajeng Reni Razmayanti, <sup>2</sup>Siska Fajar Kusuma

Program Studi Manajemen, Universitas Teknologi Digital

\*Email : ajengreni402@gmail.com

*Abstract : This research aims to determine the influence of compensation, employee loyalty and career development both partially and simultaneously on employee performance at the Sari Ater Kamboti Hotel Bandung. This research method uses a survey method. This data collection uses direct observation and distributing questionnaires in the field related to the research object. The population in this study were employees of the Sari Ater Kamboti Hotel Bandung. The sample for this research was 90 employees of the Sari Ater Kamboti Hotel Bandung. The saturated sampling method was used for sampling in this research. The results of this research using multiple linear regression analysis show that partially only employee loyalty has a significant positive effect on employee performance at the Sari Ater Kamboti Hotel Bandung. Apart from that, simultaneously compensation, employee loyalty and career development have a significant positive effect on the performance of Hotel Sari Ater Kamboti Bandung employees. Therefore, it is hoped that the Sari Ater Kamboti Bandung Hotel can maintain providing appropriate compensation, and employees can increase their loyalty to the company.*

*Keywords : Compensation, Employee Loyalty, Career Development, Employee Performance*

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, loyalitas karyawan dan pengembangan karier baik secara parsial dan secara simultan terhadap kinerja karyawan Hotel Sari Ater Kamboti Bandung. Metode penelitian ini menggunakan metode survey. Dalam pengumpulan data ini menggunakan pengamatan langsung dan penyebaran kuesioner di lapangan yang berhubungan dengan objek penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Hotel Sari Ater Kamboti Bandung. Sampel penelitian ini adalah 90 karyawan Hotel Sari Ater Kamboti Bandung. Metode sampling jenuh yang digunakan sebagai pengambilan sampel pada penelitian ini. Hasil penelitian ini dengan menggunakan analisis regresi linier berganda yang menunjukkan bahwa secara parsial hanya loyalitas karyawan yang berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Sari Ater Kamboti Bandung. Selain itu, secara simultan kompensasi, loyalitas karyawan dan pengembangan karier berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Sari Ater Kamboti Bandung. Maka dari itu diharapkan Hotel Sari Ater Kamboti Bandung dapat mempertahankan memberikan kompensasi yang sesuai, serta karyawan dapat meningkatkan loyalitasnya kepada perusahaan.

**Kata kunci :** Kompensasi, Loyalitas Karyawan, Pengembangan Karier, Kinerja Karyawan

## PENDAHULUAN

Perkembangan perusahaan pada era globalisasi ini mengalami persaingan yang sangat ketat. Terutama pasca terjadinya *Covid - 19*, Perusahaan - perusahaan di berbagai bidang mulai merangkak kembali untuk mengembangkan perusahaannya termasuk dalam bidang akomodasi dan pariwisata. Dalam penelitian (Dano, 2022) menjelaskan bahwa dampak *covid - 19* pada sektor pariwisata yaitu wisatawan ke objek wisata di Kabupaten Bandung Barat mengalami penurunan dari tahun 2019 hingga tahun 2021. Pada tahun 2019 kunjungan wisatawan mencapai 5.440.158 orang, berhubungan dengan adanya Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB), kunjungan wisatawan pada tahun 2020 menurun hingga mencapai 3.463.960 orang dan terus menurun hingga mencapai 2.202.146 orang pada tahun 2021. Maka dari itu Perusahaan harus mampu melakukan pemberdayaan karyawannya untuk



mencapai kesuksesan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan faktor paling penting dalam kesuksesan perusahaan dengan cara menjalankan fungsi-fungsi perusahaan agar tujuan perusahaan dapat tercapai sesuai yang di cita - citakan. Tenaga kerja atau sumber daya manusia dapat mempengaruhi perkembangan perusahaan dan ikut berperan andil dalam menjalankan aktivitas perusahaan (Mustika, 2012)

Karyawan merupakan hal yang paling penting dalam organisasi atau perusahaan. Karyawan merupakan sumber keunggulan kompetitif dalam perusahaan. Karyawan yang berkompeten dapat meningkatkan kinerjanya dan produktivitas perusahaan untuk mencapai tujuannya. Di era globalisasi ini perusahaan harus selektif dalam memilih karyawan yang akan bergabung di perusahaan.

Umumnya perusahaan mempunyai standar yang diinginkan, yaitu standar pekerjaan yang harus dipenuhi oleh karyawan. Manajemen perusahaan menetapkan kriteria seperti tingkat pendidikan, usia, dan pengalaman kerja sebagai standar ketenagakerjaan bagi karyawan. Hal ini untuk menghindari penerapan nilai yang terlalu tinggi atau terlalu rendah yang dapat menimbulkan kerugian bagi perusahaan.

Kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada karyawan sebagai imbalan atas kinerjanya. Menurut (Wibowo, 2011), paket di sini merupakan salah satu imbalan yang bisa diberikan dalam berbagai bentuk seperti uang, tunjangan bonus kinerja, ataupun bentuk asuransi, Kompensasi banyak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kompensasi pegawai maka kinerja pegawai tersebut akan semakin baik dengan memberikan hasil kerja yang optimal baik secara kualitas maupun kuantitas. Persepsi karyawan bahwa pekerjaan yang mereka lakukan diimbangi dengan imbalan telah menyebabkan hal ini, dan imbalan ini secara langsung berdampak pada motivasi mereka. Selain kompensasi, loyalitas juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Loyalitas merupakan kesetiaan karyawan dalam bekerja, loyalitas dapat dibentuk oleh perusahaan sendiri dengan cara memberikan program pelatihan dan juga memberikan monitoring serta evaluasi karyawan secara rutin, Loyalitas banyak bergantung dari lingkungan kerja, karena kenyamanan bekerja berpengaruh kepada loyalitas dalam bekerja. Dimana karyawan akan siap sedia bila dibutuhkan oleh perusahaan.

Pengembangan karier juga mempengaruhi kinerja karyawan. Pengembangan karier merupakan hal terakhir yang diinginkan karyawan. Dimana karyawan pasti menginginkan jaminan untuk karier kedepan yang lebih cemerlang. Hal ini dapat diperoleh apabila perusahaan tersebut memang mempunyai program pelatihan dan pengembangan untuk karyawannya sendiri. Jaminan pengembangan karier akan didapat apabila karyawan mempunyai keinginan lebih dalam bekerja.

Kompensasi, loyalitas, dan pengembangan karier akan berpengaruh pada kinerja karyawan baik itu langsung maupun tidak langsung. Kinerja karyawan adalah hasil yang dicapai oleh karyawan dalam pekerjaannya berdasarkan kriteria tertentu disuatu perusahaan tempat bekerjanya, menilai kinerja karyawan dapat diperoleh dengan berbagai cara atau metode yang dilakukan oleh pimpinan perusahaan.

Hotel Sari Ater Kamboti Bandung merupakan jenis usaha yang bergerak di bidang akomodasi. Bidang akomodasi ini mencakup pada penginapan, fasilitas penginapan, tempat liburan, tempat makan, dll. Hotel Sari Ater Kamboti Bandung yang terletak di Kota Bandung menjadi tempat singgah untuk Masyarakat Kota Bandung sendiri maupun luar Kota dikarenakan letak nya pun cukup strategis kearah pusat kota maupun kearah tempat berlibur. Hotel ini memiliki banyak karyawan kurang lebih ada 90 karyawan yang bekerja di Hotel ini.

## LANDASAN TEORI

### Kompensasi

Menurut (Enny, 2019), kompensasi merupakan suatu bentuk timbal balik yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk pengakuan atas kontribusi dan efisiensinya dalam organisasi. Kompensasi tersebut dapat berupa uang langsung maupun tidak langsung, serta penghargaan pula yang dapat bersifat tidak langsung. Menurut (Akbar, 2021) kompensasi adalah semua bentuk pengembalian (return) finansial dan tunjangan - tunjangan.

Berdasarkan definisi sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan bentuk terimakasih atas kinerja karyawan terhadap organisasi atau perusahaan. Kompensasi ini merupakan



suatu fungsi manajemen yang sangat penting di lakukan oleh suatu organisasi atau perusahaan atas jasa pegawainya sebagai bentuk bagian dari organisasi atau perusahaan.

Menurut (Mangkunegara, 2017) bentuk kompensasi pegawai diantaranya yaitu:

- 1) Kompensasi langsung terdapat 2 macam yaitu upah dan gaji
- 2) Kompensasi tidak langsung dapat berupa benefit dan pelayanan.

Menurut (Simamora, 2017) terdapat indikator kompensasi yang diantaranya yaitu:

- 1) Upah dan gaji  
Upah merupakan bayaran yang digunakan para pekerja produksi dan pemeliharaan. Upah pada umumnya berhubungan dengan tarif gaji per jam dan gaji biasanya berlaku untuk tarif tahunan, bulanan atau mingguan.
- 2) Insentif  
Insentif merupakan kompensasi tambahan diluar gaji atau upah yang diberikan perusahaan.
- 3) Tunjangan  
Tunjangan yaitu dapat berupa asuransi kesehatan, program pension, liburan yang ditanggung oleh perusahaan.
- 4) Fasilitas  
Fasilitas pada umumnya berhubungan dengan hal yang dapat memudahkan sesuatu seperti kendaraan perusahaan.

### **Loyalitas Karyawan**

Loyalitas karyawan adalah salah satu bentuk komitmen atau kesetiaan yang timbul dari diri sendiri terhadap suatu perusahaan tempat ia bekerja. Menurut (Hasibuan, 2012) menyatakan bahwa loyalitas karyawan adalah kesetiaan yang dijelaskan dengan kesediaan pegawai untuk menjaga dan melindungi organisasi dari tindakan tidak bertanggung jawab di dalam dan di luar organisasi. Sedangkan menurut (Kadarwati, 2017) loyalitas kerja karyawan terhadap pekerjaan adalah aktivitas fisik, psikologis, dan sosial yang menyebabkan individu memilih sikap untuk mengikuti aturan tekad untuk melakukan dan mempraktikkan sesuatu yang dipahami sebagai sesuatu yang bermakna, penuh pengetahuan dan tanggung jawab serta persepsi pribadi terhadap upaya pencapaian tujuan organisasi pemerintahan berdasarkan keahliannya untuk meningkatkan efektivitas organisasi pemerintahan dan disertai dengan dedikasi yang konsisten dan kuat.

Dari definisi di atas dapat diartikan bahwa loyalitas karyawan adalah suatu bentuk kesetiaan karyawan terhadap perusahaan tempat mereka bekerja dengan bersedia melakukan tugas dan tanggung jawab nya yang telah disetujui di awal mereka bekerja di suatu perusahaan.

Menurut (Agustini, 2011) faktor - faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan yaitu:

- 1) Karakteristik diri para karyawan yang mencakup usia, masa kerja, jenis kelamin, Tingkat pendidikan, prestasi dan kepribadian.
- 2) Karakteristik pekerjaan yang mencakup tantangan pekerja, pengayaan pekerjaan, identifikasi pekerjaan dan kesesuaian tugas.
- 3) Karakteristik kebijakan perusahaan misalnya peluang pengembangan karier, promosi pekerjaan untuk setiap karyawan.
- 4) Karakteristik lingkungan perusahaan baik lingkungan fisik seperti penerangan, kenyamanan bekerja dan kebersihan, maupun lingkungan non-fisik seperti perhatian dari atasan dan hubungan antar rekan kerja.

Indikator loyalitas karyawan menurut (Siswanto, 2015) antara lain:

- 1) Taat pada peraturan
- 2) Tanggung jawab pada perusahaan
- 3) Kemauan untuk bekerja sama
- 4) Rasa memiliki
- 5) Hubungan antar pribadi

### **Pengembangan Karier**

Menurut (Komang, 2014), pengembangan karier adalah perbaikan pribadi yang dilakukan individu untuk mencapai rencana kariernya, dan perbaikan yang dilakukan oleh departemen sumber daya manusia untuk mencapai suatu rencana kerja yang sesuai dengan organisasi. Hal ini merupakan perbaikan yang dilakukan Sumber daya manusia juga dapat berperan dalam kegiatan pengembangan



tersebut, namun harus ditekankan bahwa tanggung jawab utama ada pada karyawan itu sendiri. Karena karyawanlah yang mempunyai kepentingan paling besar dan merupakan pihak yang menerima dan menikmati hasilnya. Ini adalah salah satu prinsip paling dasar dalam pengembangan karir.

Dari sini dapat disimpulkan bahwa pengembangan karier merupakan fungsi dari manajemen karier yaitu untuk mengetahui potensi karier karyawan dan materi yang dimiliki karyawan serta menerapkan metode yang tepat untuk mengembangkan potensi tersebut.

Indikator pengembangan karier menurut (Hasibuan, 2012) yaitu sebagai berikut:

- 1) Pendidikan merupakan salah satu jalur untuk meningkatkan kuantitas kerja serta mengembangkan karier karyawan.
- 2) Pelatihan yaitu dengan memberikan kegiatan untuk meningkatkan serta mengembangkan kompetensi kerja.
- 3) Mutasi atau perpindahan pekerjaan karyawan yang memiliki tingkat level yang sama dari posisi pekerjaan sebelumnya.
- 4) Promosi jabatan memberikan penghargaan dengan kenaikan jabatan dalam suatu organisasi atau perusahaan.
- 5) Masa kerja yaitu suatu kurun waktu tenaga kerja disuatu tempat bekerja.

### **Kinerja Karyawan**

Menurut (Sedarmayanti, 2019), kinerja karyawan adalah kinerja perseorangan atau kelompok dalam suatu organisasi untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya guna memajukan cita-cita organisasi secara halal tanpa melanggar hukum serta sesuai dengan moral dan etika. Menurut (Torang, 2014), kinerja adalah hasil kerja seseorang atau suatu organisasi dalam memenuhi tugas pokok dan fungsinya berdasarkan norma, SOP, standar dan ukuran yang ditetapkan oleh organisasi seorang individu atau sekelompok orang.

Berdasarkan definisi di atas dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja karyawan yaitu bagian yang penting dari ruang lingkup organisasi atau perusahaan. Kinerja karyawan adalah hasil yang dapat terlihat atas tugas - tugas dan tanggung jawab yang telah dilakukan karyawan untuk mencapai tujuan suatu organisasi atau perusahaan tempat mereka bekerja.

Menurut (Robbins, 2016) indikator kinerja karyawan yaitu:

- 1) Kualitas kerja  
Kualitas kerja karyawan dapat diukur dari pandangan karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan karyawan serta kemampuan karyawan. Kualitas karyawan dapat dilihat dari baik buruknya kinerja karyawan dalam menyelesaikan tugasnya.
- 2) Kuantitas  
Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dalam bentuk jumlah unit atau jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- 3) Ketepatan waktu  
Ketepatan waktu merupakan aktivitas yang diselesaikan pada awal dinyatakan, dapat dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil serta memaksimalkan waktu yang sudah ditentukan.
- 4) Efektivitas  
Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi dimaksimalkan untuk meningkatkan kinerja.
- 5) Kemandirian  
Kemandirian merupakan tingkat seseorang dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan dari orang lain.

### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yaitu penelitian berupa data-data dalam bentuk angka yang diperoleh dilapangan. Dalam penelitian ini menggunakan desain penelitian korelasional. Populasi penelitian ini sebanyak 90 orang yaitu karyawan yang bekerja di Hotel Sari Ater Kamboti Bandung. Penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh, sehingga sampel penelitian ini seluruh karyawan Hotel Sari Ater Kamboti Bandung sebanyak 90 orang. Pada penelitian ini penulis menggunakan metode penyebaran kuesioner. Peneliti akan membuat pertanyaan-pertanyaan mengenai penelitian ini yang akan dijawab oleh responden. Pertanyaan akan dibuat dengan pilihan skala 1-5 untuk menjawab pertanyaan itu. Sehingga responden tinggal memilih jawaban yang sudah tersedia.



Kuesioner akan diberikan kepada karyawan Hotel Sari Ater Kamboti Bandung. Hal ini dilakukan untuk mendapatkan informasi mengenai tanggapan dari pertanyaan yang telah diberikan yang berhubungan dengan penelitian ini.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Uji Asumsi Klasik**

Uji Normalitas

**Table 1. Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		Unstandardized Residual	
N	90		
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	5.14116024	
Most Extreme Differences	Absolute	.077	
	Positive	.064	
	Negative	-.077	
Test Statistic	.077		
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>	.200 <sup>d</sup>		
Monte Carlo Sig. (2-tailed) <sup>e</sup>	Sig.	.202	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.191
		Upper Bound	.212
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. This is a lower bound of the true significance.			
e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 299883525.			

Sumber: olah data SPSS

Tujuan Uji normalitas adalah untuk menguji apakah dalam model regresi, variable residual berdistribusi normal. Model regresi yang baik mempunyai distribusi data yang normal. Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa keempat variabel berdistribusi normal. Hal ini ditunjukkan dengan nilai Sig (2-tailed) sebesar  $0,200 > \alpha = 0,05$ . Artinya nilai residual terstandarisasi dinyatakan menyebar secara normal.

**Uji Multikolonieritas**

**Table 2. Uji Multikolonieritas**

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	31,903	4,964		6,427	0,000		
	X <sub>1</sub> _Kompensasi	-0,305	0,129	-0,240	-2,360	0,021	0,867	1,154
	X <sub>2</sub> _Loyalitas	0,564	0,121	0,518	4,643	0,000	0,720	1,390
	X <sub>3</sub> _Pengembangan_Karir	-0,176	0,103	-0,196	-1,698	0,093	0,671	1,491

a. Dependent Variable: Y\_KINERJA

Sumber: olah data SPSS

Tujuan Uji data ini adalah untuk menguji model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent. Berdasarkan hasil pengujian pada table *coefficients* menunjukkan bahwa nilai *tolerance* pada masing - masing variabel bebas yaitu sebesar Kompensasi (X<sub>1</sub>) 0,867, Loyalitas Karyawan (X<sub>2</sub>) 0,720, dan Pengembangan Karier (X<sub>3</sub>) 0,671. Sedangkan, nilai VIF (Variance Inflation Factor) dari masing - masing variabel bebas yaitu Kompensasi (X<sub>1</sub>) 1,154, Loyalitas Karyawan (X<sub>2</sub>)



1,390, dan Pengembangan Karier ( $X_3$ ) 1,491. Hasil tersebut menunjukkan lebih kecil dari 10,00. Maka dapat disimpulkan pada model regresi yang terbentuk tidak terjadi gejala multikolinieritas Uji Heteroskedastisitas

**Table 3. Uji Heteroskedastisitas**

Model		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,966	3,333		2,390	0,019
	X <sub>1</sub> _Kompensasi	-0,032	0,087	-0,042	-0,371	0,712
	X <sub>2</sub> _Loyalitas	0,007	0,082	0,010	0,082	0,935
	X <sub>3</sub> _Pengembangan_Karir	-0,097	0,069	-0,180	-1,389	0,168

a. Dependent Variable: ABS1

Sumber: olah data SPSS

Tujuan pengujian data ini untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual pengamatan satu ke pengamatan lainnya. Heteroskedastisitas artinya ada varian variabel dalam model regresi mempunyai nilai yang sama (konstan) maka disebut dengan homokedastisitas. Uji ini dilakukan dengan menggunakan metode Glejser, metode tersebut ditunjukkan dengan koefisien regresi dari masing - masing variabel dependen terhadap nilai absolut residualnya  $|e|$ . Jika nilai probabilitas lebih besar dari nilai  $\alpha$  (Sig. >  $\alpha$ ), maka dipastikan model tidak mengandung gejala heteroskedastisitas.

Berdasarkan hasil pengujian, diketahui model regresi Sig. variabel Kompensasi ( $X_1$ ) terhadap absolut residual  $0,712 > 0,05$ , variabel Loyalitas Karyawan ( $X_2$ ) terhadap absolut residual  $0,935 > 0,05$  dan variabel Pengembangan Karier ( $X_3$ ) terhadap absolut residual  $0,168 > 0,05$ . Oleh karena itu, dapat diambil kesimpulan bahwa ketiga variabel tersebut tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Uji Autokorelasi

**Table 4 Uji Autokorelasi**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.478 <sup>a</sup>	0,229	0,202	5,230	1,888

a. Predictors: (Constant), X<sub>3</sub>\_Pengembangan\_Karir, X<sub>1</sub>\_Kompensasi, X<sub>2</sub>\_Loyalitas  
 b. Dependent Variable: Y\_Kinerja

Sumber: olah data SPSS

Dilakukannya Uji data ini untuk mengetahui apakah terdapat korelasi antara anggota serangkaian data observasi yang diuraikan menurut waktu (*time series*) dan ruang (*cross section*). Hasil pengujian menunjukkan nilai DW sebesar 1,888. Berdasarkan table statistic dw (Durbin - Watson) nilai kritis dari dL dan dU untuk nilai  $\alpha = 5\%$ ; k = 3 dan n = 90 adalah dL = 1,5889 dU = 1,7264. Apabila dimasukkan kedalam rumus kriteria  $1,7264 < 1,888 < 4-1,7264$  atau  $1,7264 < 1,888 < 2,2736$ . Maka keputusannya adalah tidak terjadi autokorelasi.

**Analisis Regresi Linier Berganda**

**Table 5. Analisis Regresi Linier Berganda**

Model		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	31,903	4,964		6,427	0,000
	X <sub>1</sub> _Kompensasi	-0,305	0,129	-0,240	-2,360	0,021
	X <sub>2</sub> _Loyalitas	0,564	0,121	0,518	4,643	0,000
	X <sub>3</sub> _Pengembangan_Karir	-0,176	0,103	-0,196	-1,698	0,093

a. Dependent Variable: Y\_Kinerja

Sumber: olah data SPSS



Hasil uji regresi linier berganda diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$= 31,903 - 0,305 X_1 + 0,564 X_2 - 0,176 X_3$$

Intrepretasi hasil persamaan regresi linear berganda:

- 1)  $\alpha$  yaitu nilai konstanta 31,903, ini mengindikasikan bahwa Kinerja Karyawan Hotel Sari Ater Kamboti Bandung senilai 31,903 jika tanpa adanya variabel kompensasi, loyalitas karyawan dan pengembangan karier.
- 2)  $\beta_1$  yaitu nilai koefisien regresi linear berganda variabel bebas kompensasi bernilai negative senilai -0,305, ini mengindikasikan bahwa, ketika variabel bebas kompensasi menurun senilai -0,305, maka akan menurunkan variabel kinerja senilai -0,305. Artinya disini ada korelasi negative antar 2 variabel tersebut. Ketika kompensasi menurun maka akan menurunkan kinerja karyawan, begitu juga sebaliknya jika kompensasi diturunkan -0,305, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar -0,305.
- 3)  $\beta_2$  yaitu nilai koefisien regresi linear berganda variabel bebas loyalitas karyawan bernilai positif senilai 0,564, ini mengindikasikan bahwa variabel terikat kinerja karyawan Hotel Sari Ater Kamboti Bandung dipengaruhi oleh variabel bebas loyalitas karyawan senilai 0,564, jika loyalitas karyawan ditingkatkan maka akan mampu meningkatkan variabel terikat kinerja karyawan hotel Sari Ater kamboti senilai 0,564.
- 4)  $\beta_3$  yaitu nilai koefisien regresi linear berganda variabel bebas pengembangan karier bernilai negatif -0,176, ini mengindikasikan bahwa ketika variabel bebas pengembangan karier menurun senilai -0,176. maka akan menurunkan variabel kinerja senilai -0,176. Artinya disini menunjukkan bahwa variabel pengembangan karier mempunyai hubungan searah dengan variabel kinerja karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa, ketika pengembangan karier menurun maka akan menurunkan kinerja karyawan, begitu juga sebaliknya jika pengembangan karier naik -0,305, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar -0,305.

#### Uji Koefisien Determinasi

**Table 6. Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.478 <sup>a</sup>	.229	.202	5.230
a. Predictors: (Constant), X3_PENGEMBANGAN_KARIR, X1_KOMPENSASI, X2_LOYALITAS				

Sumber: olah data SPSS

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Kompensasi, Loyalitas Karyawan dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Karyawan Hotel sari Ater Kamboti Bandung, dapat menggunakan koefisien determinasi ( $\text{square}/rd = (r)^2$ ) atau menggunakan rumus  $Kd = r^2 \times 100\%$ .

Dari table model summary sub - struktur, diperoleh angka R Square yaitu 0,229. R square bisa disebut juga dengan koefisien determinasi yang berkisar antara 0 sampai 1, dengan asumsi semakin besar angka R square maka akan berpengaruh pada kinerja karyawan. R square pada persamaan kompensasi, loyalitas karyawan dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan sebesar 0,229. Artinya, variabel kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh kompensasi, loyalitas karyawan dan pengembangan karier sebesar 22,1% oleh karena itu, pengaruh nilai variabel kinerja karyawan yang tidak dijelaskan oleh variabel kompensasi, loyalitas karyawan dan pengembangan karier (dipengaruhi oleh factor lain yang tidak diteliti) adalah sebesar 77,1%.

#### Hipotesis

##### Uji t

Berdasarkan analisis uji t, menunjukkan hasil sebagai berikut:

1. Pengujian secara parsial antara Kompensasi ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan Hotel Sari Ater Kamboti Bandung ( $Y$ ) dapat dilihat dari table coefficient (terlampir). Dari hasil perhitungan diketahui bahwa  $t_{hitung}$  sebesar -2.360, karena nilai  $t_{hitung}$  adalah negative maka nilai  $t_{tabel}$  yang diambil adalah One-Tailed test atau uji 1 arah, dengan mengambil taraf signifikan 5% maka nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,988. Sehingga  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau sig (0,021) < alpha (0,05) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$



- diterima. Dengan demikian dapat diartikan Kompensasi (X<sub>1</sub>) berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
- Pengujian secara parsial antara Loyalitas Karyawan (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja Karyawan (Y) diketahui bahwa  $t_{hitung}$  sebesar 4,643 dan  $t_{tabel}$  1,988 sehingga  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $sig(0,001) < \alpha(0,05)$  maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima. Dengan demikian dapat diartikan bahwa variabel Loyalitas Karyawan (X<sub>2</sub>) berpengaruh positif signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).
  - Pengujian secara parsial antara Pengembangan Karier terhadap Kinerja Karyawan diketahui bahwa  $t_{hitung}$  sebesar 1,698 dan  $t_{tabel}$  sebesar 1,988 sehingga  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $sig(0,093) > \alpha(0,05)$  maka H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>a</sub> ditolak. Dengan demikian dapat diartikan bahwa Variabel Pengembangan Karier (X<sub>3</sub>) tidak berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). hasil penelitian ini selaras dengan penelitian (Dewi, 2022).

### Uji F

Table 7. Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	697.816	3	232.605	8.504	.000 <sup>b</sup>
	Residual	2352.406	86	27.354		
	Total	3050.222	89			
a. Dependent Variable: Y_Kinerja						
b. Predictors: (Constant), X <sub>3</sub> _Pengembangan_Karir, X <sub>1</sub> _Kompensasi, X <sub>2</sub> _Loyalitas						

Sumber: olah data SPSS

Dari hasil perhitungan diketahui bahwa bahwa  $F_{hitung}$  sebesar 8,504 sedangkan  $F_{tabel}$  sebesar 2,71 atau  $sig(0,001) < \alpha(0,05)$ . Berdasarkan hasil perhitungan  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $8,504 > 2,71$  maka Hipotesis Nol (H<sub>0</sub>) ditolak dan Hipotesis Alternatif (H<sub>a</sub>) diterima. Diterimanya (H<sub>a</sub>) menunjukkan bahwa 95% terdapat pengaruh secara simultan antara Kompensasi (X<sub>1</sub>), Loyalitas Karyawan (X<sub>2</sub>) dan Pengembangan Karier (X<sub>3</sub>) terhadap Kinerja Karyawan Hotel Sari Ater Kamboti Bandung (Y). Dapat disimpulkan bahwa Kompensasi, Loyalitas Karyawan dan Pengembangan Karier memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan Hotel Sari Ater Kamboti Bandung.

### KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa:

- Kompensasi, loyalitas karyawan, pengembangan karier dan kinerja karyawan di Hotel Sari Ater kamboti Bandung berada pada klasifikasi tinggi
  - Kompensasi dengan indikator gaji, insentif, tunjangan dan fasilitas berada pada kategori tinggi. Artinya karyawan menilai bahwa kompensasi di Hotel Sari Ater Kamboti Bandung ini cukup baik.
  - Loyalitas karyawan dengan indikator ketaatan pada peraturan, tanggung jawab kepada perusahaan, kemauan untuk bekerja, rasa memiliki dan hubungan antar pribadi berada pada kategori tinggi.
  - Pengembangan karier dengan indikator pendidikan, pelatihan, mutase, promosi jabatan dan masa kerja berada pada kategori tinggi.
  - Kinerja karyawan dengan indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian berada pada kategori tinggi.
- Kompensasi dan Loyalitas Karyawan berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Hotel Sari Ater kamboti Bandung, sedangkan Pengembangan Karier tidak berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Hotel Sari Ater kamboti Bandung.
- Kompensasi, Loyalitas Karyawan dan Pengembangan Karier berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Hotel Sari Ater Kamboti Bandung.

### Saran

Adapun saran yang dapat diberikan pada Hotel Sari Ater Kamboti Bandung adalah sebagai berikut:

- Disarankan kepada Hotel Sari Ater Kamboti Bandung agar mempertahankan memberikan kompensasi yang sesuai untuk karyawan agar tetap dapat meningkatkan kinerja karyawan.



2. Disarankan kepada Hotel Sari Ater Kamboti Bandung terutama kepada karyawan untuk meningkatkan loyalitas nya terhadap perusahaan dengan cara selalu mentaati peraturan, bertanggung jawab atas apa yang ditugaskan dan membangun keharmonisan antar karyawan dan pemimpin agar dapat bekerja lebih baik dan memberikan hasil yang lebih baik.
3. Disarankan kepada Hotel Sari Ater Kamboti Bandung terutama pemimpin perusahaan untuk tetap memberikan pelatihan dan pendidikan kepada karyawan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik.
4. Dengan masih besarnya pengaruh, maka disarankan untuk peneliti selanjutnya dapat meneliti variabel-variabel lain. Pengaruh nilai variabel kinerja karyawan yang tidak dijelaskan oleh variabel kompensasi, loyalitas karyawan dan pengembangan karier (dipengaruhi faktor lain) adalah sebesar 77,1%. Menurut (Wibowo, 2011), terdapat beberapa faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya adalah:
  - 1) Personal factor, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi dan komitmen individu.
  - 2) Leadership factor, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader.
  - 3) Team factor, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan kerja.
  - 4) System factor, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan perusahaan.
  - 5) Contextual/ situational factor, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, F. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan: Pendekatan Pengelolaan Sumber Daya Manusia Sebagai Kompetensi Inti Dalam Suatu Organisasi*. Medan: Madanetara.
- Akbar, M. f. (2021). *Seminar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Solok: Insan Cendekia Mandiri.
- Arisona Chony Ronaldy, I. T. (2019). Pengaruh Loyalitas Karyawan, Kecerdasan Emosional dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*.
- Dimasti Dano, R. R. (2022). Analisis Dampak Pandemi Covid-19 Terhadap Sektor Pariwisata Di Kabupaten Bandung Barat Dalam Perspektif Ekonomi. *Jurnal P41*, 168-177.
- Dewi, M. S., Hutasuhut, J., Lubis, T., & Harahap, N. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Internal Terhadap Kinerja Karyawan PTP Nusantara II Tanjung Morawa. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 5(2), 129-145
- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Ubraha Manajemen Press.
- Girsang, R. M., Tarigan, W. J., & Sipayung, T. (2023). The Effect Of Recruitment And Selection On Employee Performance. *Enrichment: Journal of Management*, 13(1), 95-106
- Gultom, E. I. K., & Saragih, M. (2019). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Kecamatan Siantar Utara Kota Pematangsiantar. *Jurnal Ilmiah AccUsi*, 1(1), 47–54. <https://doi.org/10.36985/accusi.v1i1.1>
- Hasibuan, M. (2012). *Manajemen SDM Edisi Revisi, Cetakan ke 13*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi aksara.
- Kadarwati. (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Loyalitas Karyawan dan Kinerja Karyawan Terhadap Kualitas Pelayanan Unit Layanan Pengadaan Barang/Jasa. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 108.
- Komang, d. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu, 117.
- Lita Nursita Dewi, H. S. (2022). Pengaruh Loyalitas Kerja, Pengembangan Karier dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (studi kasus pada bagian quality control PT. Unggaran Sari Garment).
- M. Fizardian Arismunandar, H. K. (2020). Pengaruh Kompensasi, Analisis Jabatan dan Pola Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Manegggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*.
- Mahdaly, N., & Ginting, R. S. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja, Organizational Citizhenship Behaviour Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Frontliner PT Bank XXX Medan. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 5(2), 176-190



- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mustika, I. (2012). Analisis Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Melalui Komitmen Pengaruhnya Terhadap Intent to Leave Karyawan pada Industri Jasa Permandian air panas di Kabupaten Badung dan Kota Denpasar. *Jurnal Mitra Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 1-24.
- Nur'aini Sulistiawati, D. N. (2023). Pengaruh Loyalitas, Disiplin, gaji, Motivasi, Lingkungan Kerja serta Pengembangan karier Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Staff Desk Collection PT. CIMB NIAGA FINANCE). *Jurnal Socia Logica*.
- Ratnasari, L. M. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Loyalitas dan pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Raudiatul Qur'an Batam. *Jurnal Benefita*.
- Rajagukguk, J., Siagian, E. M., & Simanjuntak, N. (2023). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mual Tio Maju Bersama Tapanuli Utara. *Manajemen : Jurnal Ekonomi*, 5(2), 82–89. <https://doi.org/10.36985/manajemen.v5i2.810>
- Robbins, P. (2016). *Perilaku Organisasi Edisi Sepuluh, Diterjemahkan Oleh: Drs, Benyamin Molan*. Jakarta: Erlangga.
- sedarmayanti. (2019). *Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negri Sipil Edisi Revisi*. Bandung: Refika Aditama.
- Simamora, H. (2017). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Yogyakarta: STIEY.
- Situmorang, A. S., Munthe, R. N., & Purba, F. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengawasan Pimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Pematangsiantar. *Manajemen : Jurnal Ekonomi*, 4(1), 16 –. <https://doi.org/10.36985/manajemen.v4i1.350>
- Siswanto. (2015). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Suparno, A. T. (2022). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan Restoran Guruh 7 Bogor Pada Masa Pandemi Covid-19. *Manajemen IKM*.
- Tarigan, W. J., Girsang, R. M., & Martina, S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Produktivitas Karyawan PT Astra Honda Pematangsiantar. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(3), 363-371
- Torang, D. (2014). *Organisasi dan Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Tumanggor, B., & Girsang, R. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Upt Badan Pendapatan Daerah Kecamatan Gunung Malela Kabupaten Simalungun. *Manajemen : Jurnal Ekonomi*, 3(1), 42–55. <https://doi.org/10.36985/manajemen.v3i1.496>
- Via, B. L., Simatupang, P., & Girsang, R. M. (2022). Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtauli Pematangsiantar. *Manajemen : Jurnal Ekonomi*, 4(2), 101 –. <https://doi.org/10.36985/manajemen.v4i2.431>
- Wibowo. (2011). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wiranda, A., & Johannes Wilfrid Pangihutan Purba. (2020). Pengaruh Pelaksanaan Analisa Jabatan (ANJAB) Yang Tepat Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Kota Pematangsiantar. *Manajemen : Jurnal Ekonomi*, 2(1), 31–39. <https://doi.org/10.36985/manajemen.v2i1.341>
- Widya Fransiska Sihombing, A. P. (2021). Oengaruh Disiplin Kerja, Loyalitas Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Socfindo Aek Pamienke Kabupaten Labuhanbatu Utara. *JUMSI*.