

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI
TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA THE
TRANS RESORT BALI**



Oleh :

Elisa Br Simanjuntak

NIM. 2115744065

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS INTERNASIONAL
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI
BADUNG
2025**

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI
TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA THE
TRANS RESORT BALI**



POLITEKNIK NEGERI BALI

Oleh :

Elisa Br Simanjuntak

NIM. 2115744065

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS INTERNASIONAL
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI
BADUNG
2025**

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis bagaimana motivasi dan gaya kepemimpinan mempengaruhi loyalitas karyawan di The Trans Resort Bali. Di sektor perhotelan, di mana kepuasan pelanggan dan kelangsungan operasional sangat bergantung pada kualitas layanan, loyalitas karyawan merupakan komponen yang sangat penting. Enam puluh responden yang bekerja di The Trans Resort Bali diberikan kuesioner sebagai bagian dari pendekatan kuantitatif penelitian ini yang menggunakan metode survei. Analisis regresi linier berganda merupakan metode analisis data yang digunakan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, secara parsial dan bersamaan, motivasi dan gaya kepemimpinan keduanya secara positif mempengaruhi loyalitas karyawan. Hasil ini menyoroti betapa pentingnya komunikasi yang efektif dan motivasi kerja yang kuat dalam menciptakan atmosfer yang mendorong loyalitas dan keterlibatan karyawan. Diharapkan manajemen akan menggunakan penelitian ini sebagai landasan untuk merancang rencana manajemen sumber daya manusia yang akan meningkatkan retensi dan loyalitas karyawan di masa depan.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Loyalitas Karyawan.

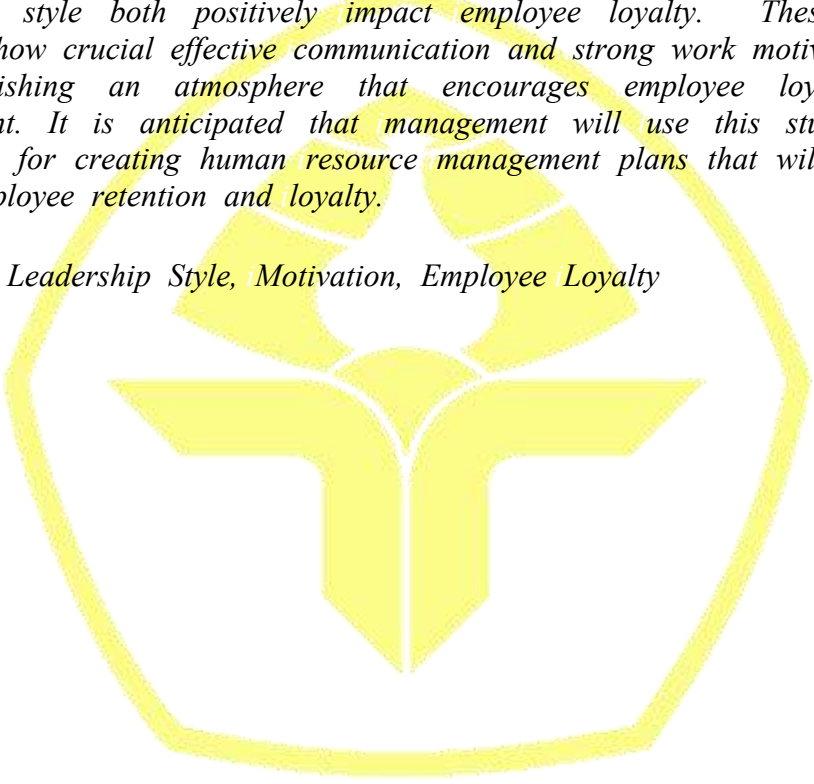


JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

ABSTRACT

The purpose of this study is to examine how motivation and leadership style affect staff loyalty at The Trans Resort Bali. In the hotel sector, where customer happiness and operational viability are heavily reliant on service quality, staff loyalty is a critical component. Sixty respondents who work at The Trans Resort Bali were given questionnaires as part of this study's quantitative approach employing the survey method. Multiple linear regression analysis is the method of data analysis that is employed. The study's findings suggest that, partially and concurrently, motivation and leadership style both positively impact employee loyalty. These results highlight how crucial effective communication and strong work motivation are to establishing an atmosphere that encourages employee loyalty and engagement. It is anticipated that management will use this study as a foundation for creating human resource management plans that will improve future employee retention and loyalty.

Keywords: Leadership Style, Motivation, Employee Loyalty



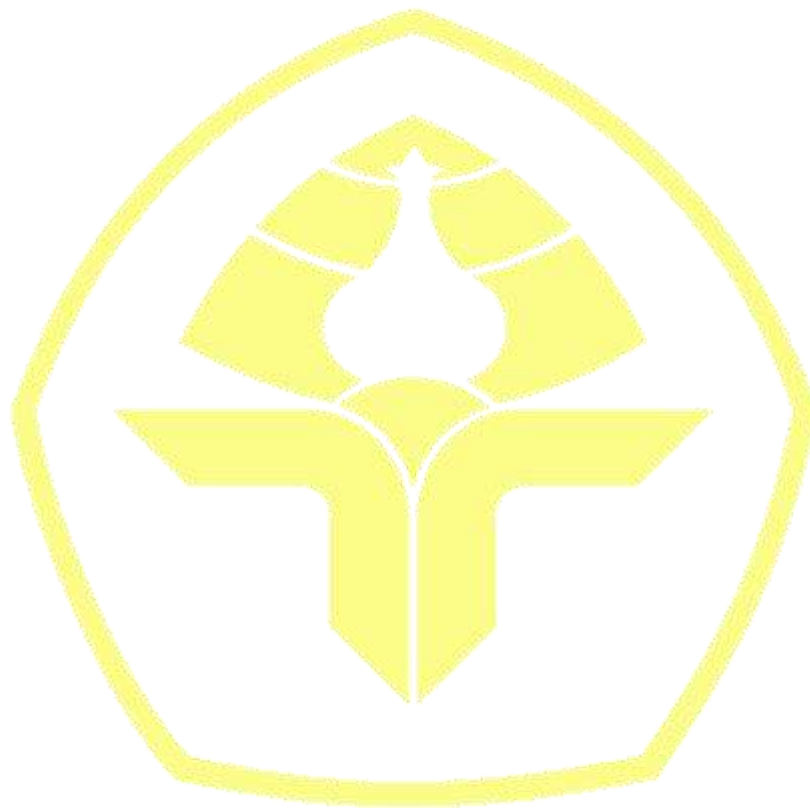
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

DAFTAR ISI

KULIT MUKA	i
JUDUL PROYEK AKHIR	ii
LEMBAR PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
SURAT PERNYATAN KEASLIAN KARYA PROYEK AKHIR.....	vii
ABSTRAK	viii
<i>ABSTRACT</i>	ix
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvii
BAB I PENDAHULUAN.....	18
1.1 Latar Belakang Masalah.....	18
1.2 Rumusan Masalah	26
1.3 Tujuan Penelitian.....	27
1.4 Manfaat Penelitian	27
1.4.1 Manfaat Teoritis	27
1.4.2 Manfaat Praktis.....	27
1.5 Sistematika Penulisan	28
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	30
2.1 Telaah Teori.....	30
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	30
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	31
2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	33
2.1.4 Pengertian Kepemimpinan.....	34
2.1.5 Jenis – Jenis Kepemimpinan.....	35
2.1.6 Indikator Kepemimpinan	36
2.1.7 Pengertian Motivasi	38
2.1.8 Fungsi Motivasi	39
2.1.9 Jenis Motivasi.....	39
2.1.10 Indikator Motivasi	40
2.1.11 Pengertian Loyalitas Karyawan.....	42
2.1.12 Indikator Loyalitas Karyawan	43
2.1.13 Loyalitas Karyawan.....	44
2.2 Penelitian Terdahulu.....	47
2.3 Kerangka Konseptual.....	56

BAB III	METODE PENELITIAN	59
	3.1 Tempat Penelitian.....	59
	3.2 Populasi dan Sampel	59
	3.3 Variabel Penelitian.....	61
	3.4 Sumber Data.....	63
	3.4.1 Data Primer	63
	3.4.2 Data Sekunder	63
	3.4.3 Data Kuantitatif.....	64
	3.5 Jenis Penelitian.....	64
	3.6 Metode Pengumpulan Data	65
	3.6.1 Observasi	65
	3.6.2 Kuesioner.....	65
	3.6.3 Dokumentasi.....	65
	3.7 Teknik Analisis Data.....	66
	3.7.1 Uji Instrumen.....	66
	3.5.1 Uji Asumsi Klasik.....	67
	3.5.2 Analisis Regresi.....	70
	3.5.3 Uji Signifikasi	70
BAB IV	HASIL DAN PEMBAHASAN.....	74
	4.1 Gambaran Umum Perusahaan.....	74
	4.1.1 Sejarah The Trans Resort Bali	74
	4.1.2 Bidang Usaha	60
	4.1.3 Visi, Misi, dan Nilai Perusahaan	61
	4.1.4 Logo Perusahaan	64
	4.1.5 Struktur Organisasi.....	66
	4.2 Hasil Analisis dan Pembahasan	66
	4.2.1 Karakteristik Responden	67
	4.2.2 Distribusi Jawaban Responden.....	72
	4.2.3 Uji Statistk Deskriptif.....	75
	4.2.4 Uji Instrumen.....	77
	4.2.5 UJI ASUMSI KLASIK	79
	4.2.6 Uji Hipotesis.....	83
	4.3 Pembahasan.....	89
	4.3.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Loyalitas.....	89
	4.3.2 Pengaru Motivasi Terhadap Loyalitas.....	90
	4.3.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Secara Simultan Terhadap Loyalitas	91
	4.4 Implikasi Hasil Penelitian	92
	4.4.1 Implikasi Teoritis	92
	4.4.2 Implikasi Praktis.....	93
BAB V	SIMPULAN DAN SARAN	95
	5.1 Simpulan	95
	5.2 Saran.....	96

5.2.1	Bagi The Trans Resort Bali	96
5.2.2	Saran Bagi Peneliti Selanjutnya	98
DAFTAR PUSTAKA		
LAMPIRAN		



JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 1.1 : Jenis Kompensasi.....	19
Tabel 1.2 : Data Turnover Karyawan The Trans Resort Bali 2023 - 2024.....	22
Tabel 1.3 : Data Distribusi Kayawan The Trans Resort Bali 2025.....	24
Tabel 2.1 : Penelitian Sebelumnya.....	47
Tabel 3.1 : Variabel dan Indikator	62
Tabel 3.2 : Pemberian Skor Pada Skala Likert	63
Tabel 4.1 : Distribusi Jawaban Responden Pada Variabel Gaya Kepemimpinan.....	73
Tabel 4.2 : Distribusi Jawaban Responden Pada Variabel Motivasi	74
Tabel 4.3 : Distribusi Jawaban Responden Pada Variabel Motivasi	75
Tabel 4.4 : Hasil Uji Statistik Deskriptif	76
Tabel 4.5 : Hasil Uji Validitas	78
Tabel 4.6 : Hasil Uji Reliabilitas.....	79
Tabel 4.7 : Uji Multikolinearitas.....	81
Tabel 4.8 : Uji Heteroskedastisitas	82
Tabel 4.9 : Coefficients Regresi Linear Berganda	84
Tabel 4.10 : Model Sumary Koefisien Determinasi.....	85
Tabel 4.11 : Coefficients Uji t.....	87
Tabel 4.12 : Anova Uji F.....	88

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konsep Penelitian.....	56
Gambar 3.1 Kurva Distribusi T-test.....	72
Gambar 4.1 Core Values CT CORP	62
Gambar 4.2 Logo The Trans Resort Bali.....	64
Gambar 4.3 Struktur Organisasi The Trans Resort Bali	66
Gambar 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	68
Gambar 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	69
Gambar 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Unit / Departemen	70
Gambar 4.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	71
Gambar 4.8 Histogram Uji Normalitas	80
Gambar 4.9 Grafik Normal P-Plot	80
Gambar 4.10 Scatterplot Uji heteroskedastisitas	83

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian
- Lampiran 2 : Tabulasi Data
- Lampiran 3 : Hasil Pengisian Kuesioner Karyawan
- Lampiran 4 : R Tabel
- Lampiran 5 : F.Tabel
- Lampiran 6 : t.Tabel
- Lampiran 7 : Hasil Uji
- Lampiran 8 : Luaran Penelitian
- Lampiran 9 : Surat Penggunaan Karya Mahasiswa
- Lampiran 10 : Daftar Riwayat Hidup



JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pulau Dewata, Bali, merupakan destinasi wisata terkenal bagi wisatawan domestik maupun mancanegara. Wisatawan dari seluruh dunia tertarik ke Bali karena budayanya yang kaya dan keindahan alamnya. Industri pariwisata Bali harus mempertahankan dan mengembangkan basis pengunjungnya dengan menyediakan layanan berkualitas tinggi serta mendorong interaksi yang ramah antara pelanggan dan penyedia layanan. Sektor pariwisata Bali memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pertumbuhan industri pendukung lainnya, seperti perhotelan, selain menciptakan lapangan kerja di dalam sektor itu sendiri.

Elemen terpenting dalam sektor perhotelan adalah sumber daya manusia. Sebuah manajemen memerlukan tenaga kerja yang terampil, berkualitas tinggi, dan berkomitmen untuk mencapai tujuan perusahaan dengan mengelola operasional secara efisien agar kegiatan manajemen dapat berjalan dengan sukses.

Staf The Trans Resort Bali merupakan subjek utama dalam penelitian ini. Ketika menyelesaikan suatu misi, keberlanjutan dan kesuksesan suatu organisasi sangat bergantung pada dedikasi karyawannya. Rasa memiliki karyawan, yang membantu mereka bekerja dengan optimal,

merupakan aspek lain dari loyalitas yang melampaui lamanya mereka bekerja di organisasi. Kesetiaan sejati bukan sekadar mengikuti aturan; melainkan komitmen yang berasal dari ikatan emosional dengan organisasi. (I. S. Kurniawan, 2019).

Dalam peranannya The Trans Resort Bali mengupayakan semaksimal mungkin dalam meningkatkan loyalitas karyawan nya, salah satunya dengan memberikan kompensasi, berikut merupakan kompensasi yang diberikan kepada karyawan :

Tabel 11.1 : Jenis Kompensasi

	Jenis Kompensasi	Keterangan
Finansial	Tunjangan Hari Raya	Tunjangan Hari Raya (THR) diberikan kepada karyawan sebesar satu kali gaji pokok dalam satu tahun, yang dibayarkan pada saat hari raya keagamaan. Tunjangan ini diberikan kepada karyawan yang telah memiliki masa kerja minimal satu tahun di perusahaan.
	Bonus dan Service	Bonus dan Service akan diberikan apabila perusahaan mencapai target dan memperoleh keuntungan yang sesuai, karyawan berhak menerima bonus. Bonus ini biasanya diberikan kepada divisi sales dan marketing, sedangkan untuk service akan diberikan kepada seluruh karyawan sesuai dengan jabatan dan tanggung jawab masing-masing.
	Cuti Hari Raya	Diberikan kepada karyawan satu kali dalam sebulan yang diberikan melalui transfer ke rekening bank masing-masing karyawan
		Promosi jabatan diberikan kepada

	Promosi	karyawan yang memiliki prestasi kerja dan loyalitas yang baik kepada perusahaan.
Non Finansial	Pelatihan	Pelatihan diberikan kepada karyawan sebanyak tiga kali dalam setahun dengan tujuan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan motivasi kerja, khususnya di bidangnya masing-masing.
	Fasilitas	Sarana penunjang yang memenuhi kebutuhan staff guna mempermudah melaksanakan suatu kegiatan
	Tunjangan Makan	hak karyawan yang diberikan selama jam kerja, berupa satu kali makan per shift kerja sesuai dengan jadwal karyawan.
	Tunjangan Kesehatan	Tunjangan yang diberikan kepada karyawan berupa BPJS Kesehatan dan Ketenagakerjaan.

Sumber: HRD The Trans Resort Bali, 2025

Kesetiaan karyawan dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan perusahaan. Kesetiaan karyawan yang lebih kuat, kepuasan kerja yang lebih tinggi, dan suasana kerja yang lebih baik dapat dicapai dengan gaya kepemimpinan yang efektif (Setiawan dkk., 2021). Loyalitas dapat ditingkatkan melalui pendekatan kepemimpinan yang menekankan empati, komunikasi yang jujur, dan pengakuan atas prestasi anggota staf. Ketika pemimpin mengakui usaha mereka dan memahami kebutuhan mereka, karyawan lebih cenderung tetap loyal kepada mereka (Wibowo, F., Setiyanto, S. & Bahtiar, H., 2022).

Gaya kepemimpinan dan motivasi karyawan dapat mempengaruhi loyalitas karyawan. Apabila motivasi baik serta lingkungan kerja baik maka kinerja yang didapatkan pula akan baik. Motivasi kerja adalah

dorongan internal yang mendorong individu untuk mencapai tujuan tertentu. Menurut Musoli, M., & Palupi, M. (2018), Motivasi intrinsik dan ekstrinsik memainkan peran penting dalam menentukan sejauh mana karyawan merasa puas dan berkomitmen terhadap pekerjaannya. Motivasi kerja berperan penting dalam menentukan kinerja karyawan, karena dengan motivasi yang tinggi, karyawan cenderung bekerja lebih efektif dan efisien. Oleh karena itu, perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memotivasi karyawan agar mereka dapat berkontribusi secara optimal dalam mencapai tujuan organisasi.

Kesetiaan karyawan dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan motivasi seorang pemimpin. Kinerja yang baik akan tercapai melalui lingkungan kerja yang positif dan motivasi yang kuat. Dorongan internal seseorang untuk mencapai tujuan tertentu dikenal sebagai motivasi kerja. Baik motivasi internal maupun eksternal merupakan faktor penting dalam menentukan seberapa puas dan dedikasi karyawan terhadap pekerjaan mereka. Menurut Musoli dan Palupi.,(2018) karyawan yang termotivasi lebih produktif dan efisien, karena motivasi kerja memainkan peran kritis dalam menilai kinerja karyawan. Oleh karena itu, agar karyawan dapat berkontribusi sebanyak mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi, perusahaan harus menciptakan lingkungan kerja yang ramah dan inspiratif.

Ciri-ciri positif dan produktif terlihat dalam gaya kepemimpinan yang diterapkan, berdasarkan temuan penelitian tentang gaya kepemimpinan

di The Trans Resort Bali. Pemimpin menunjukkan kerendahan hati, memperlakukan anggota staf dengan hormat, mendengarkan keluhan dan saran mereka secara aktif, menjaga objektivitas saat menangani konflik, dan berusaha menemukan solusi untuk masalah yang dihadapi saat menjalankan tanggung jawab mereka. Pemimpin juga mengakui kinerja dan prestasi staf mereka, mampu menciptakan suasana kerja yang positif dan inspiratif. Secara keseluruhan, pendekatan kepemimpinan ini sangat menekankan interaksi yang harmonis antara manajer dan staf, serta pemberdayaan dan pengembangan tim.

Motivasi merupakan salah satu strategi yang diterapkan oleh The Trans Resort Bali untuk meningkatkan kinerja karyawan, yang diharapkan berdampak positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu, motivasi diperlukan sebagai bentuk apresiasi atas hasil kerja karyawan .

Loyalitas karyawan dapat dipengaruhi dari berbagai aspek, salah satunya yaitu motivasi. Salah satu aspek yang dapat dilihat dari tingkat turnover suatu perusahaan, turnover karyawan dapat diartikan sebagai pergantian karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan, yang mana turnover ini bisa dijadikan sebuah acuan bagaimana karyawan bertahan di perusahaan tersebut. Berikut merupakan data turnover The Trans Resort Bali pada tahun 2023 -2024 :

Tabel 1.2 : Data Turnover Karyawan The Trans Resort Bali 2023 - 2024

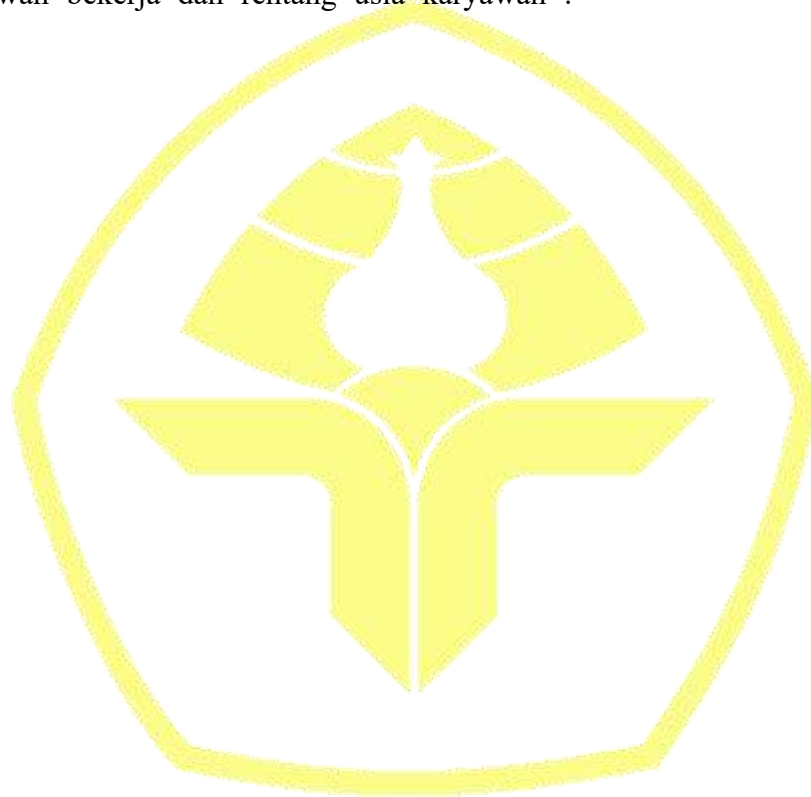
No	Tahun	Jumlah Rata-rata Karyawan	Karyawan Keluar	Karyawan Masuk	Tingkat Turnover (%)
1	2023	148 orang	25 orang	33 orang	0,168
2	2024	158 orang	23 orang	25 orang	0,158

Sumber : HRD The Trans Resort Bali, Januari 2025

Berdasarkan data yang diperoleh, terlihat adanya penurunan tingkat turnover karyawan sebesar 0,01%. Meskipun penurunannya tergolong kecil, hal ini tetap merupakan indikasi yang positif, karena menunjukkan adanya perbaikan dalam upaya mempertahankan karyawan. Penurunan ini dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh manajemen serta tingkat motivasi kerja karyawan yang semakin meningkat. Keduanya berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung loyalitas karyawan. Jika mengacu pada klasifikasi umum tingkat turnover, tingkat turnover yang semakin menurun mengarah pada kategori rendah <10%, yang mencerminkan stabilitas organisasi dan efektivitas pengelolaan sumber daya manusia. Dengan demikian, penurunan turnover meskipun tipis tetap layak diapresiasi, karena menunjukkan arah perubahan yang positif dalam manajemen karyawan.

Hasil penurunan tingkat turnover pada The Trans Resort Bali tidak dapat dilepaskan dari peran gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh manajemen. Gaya kepemimpinan ini, yang menekankan pada pemberdayaan,

komunikasi dua arah, dan visi yang inspiratif, secara teoritis (Bass & Riggio, 2006) telah terbukti meningkatkan motivasi intrinsik karyawan. Motivasi yang tinggi kemudian menciptakan keterikatan psikologis (Allen & Meyer, 1990), yang tercermin dari peningkatan loyalitas dan penurunan turnover. Seperti tertera dalam tabel, Berikut merupakan data dari lama karyawan bekerja dan rentang usia karyawan :



JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

Tabel 1.3 : Data Distribusi Kayawan The Trans Resort Bali 2025

No	Rentang Masa Kerja	Rentang Usia	Jumlah Karyawan
1	0 – 1 tahun	21 – 47	23 karyawan
2	1 -3 tahun	22 - 39	47 karyawan
3	3 – 5 tahun	25 – 36	21 karyawan
4	5 – 7 tahun	25 - 56	27 karyawan
5	7 – 9 tahun	27 - 53	25 karyawan
6	9 – 11 tahun	38 - 63	11 karyawan
Total			154 Karyawan

Sumber : HRD The Trans Resort Bali, Januari 2025

Berdasarkan data di atas, terlihat bahwa mayoritas karyawan The Trans Resort Bali memiliki masa kerja lebih dari 3 tahun. Tercatat ada 84 karyawan (gabungan dari rentang 3–5 tahun, 5–7 tahun, 7–9 tahun, dan 9–11 tahun) yang telah bekerja lebih dari 3 tahun, atau sekitar 55% dari total karyawan. Hal ini menunjukkan adanya tingkat retensi karyawan yang cukup tinggi, yang mengindikasikan bahwa perusahaan mampu menciptakan lingkungan kerja yang stabil dan kondusif. Selain itu, variasi usia karyawan juga cukup luas, dari 21 hingga 63 tahun, menunjukkan bahwa perusahaan tidak hanya mampu mempertahankan karyawan muda tetapi juga mampu menjaga loyalitas karyawan yang lebih senior. Keberagaman usia ini dapat mencerminkan adanya iklim kerja yang inklusif serta kepemimpinan yang adaptif terhadap berbagai generasi.

Namun demikian, masih terdapat 70 karyawan (sekitar 45%) yang memiliki masa kerja di bawah tiga tahun, yang menunjukkan adanya potensi ketidakstabilan dalam retensi karyawan di periode awal bekerja. Selain itu, rentang usia karyawan yang cukup luas, mulai dari 21 hingga 63 tahun, menunjukkan bahwa perusahaan mempekerjakan berbagai generasi yang tentu memiliki kebutuhan dan harapan yang berbeda terhadap gaya kepemimpinan dan motivasi kerja.

Dalam praktiknya, angka turnover yang rendah belum tentu mencerminkan loyalitas yang tinggi, terutama jika tidak dibarengi dengan kondisi kerja yang mendukung secara psikologis dan profesional. Dari hasil observasi yang dilakukan, meskipun manajemen telah menerapkan gaya kepemimpinan yang positif dan memberikan motivasi, namun salah satu faktor yaitu beban kerja yang tinggi memicu penurunan komitmen atau loyalitas kerja, terutama pada karyawan dengan masa kerja yang lebih singkat.

Data distribusi karyawan juga menunjukkan bahwa sebanyak 45% karyawan memiliki masa kerja di bawah 3 tahun, sedangkan 55% sisanya telah bekerja lebih dari 3 tahun. Perbedaan masa kerja ini sangat memengaruhi tingkat loyalitas. Karyawan baru cenderung belum memiliki keterikatan emosional yang kuat dengan organisasi dan lebih rentan terhadap stres akibat beban kerja serta kepemimpinan yang diterapkan. Di sisi lain, karyawan yang telah lama bekerja memiliki loyalitas yang lebih

tinggi karena telah melalui proses adaptasi dan memiliki hubungan yang lebih kuat dengan pimpinan maupun rekan kerja.

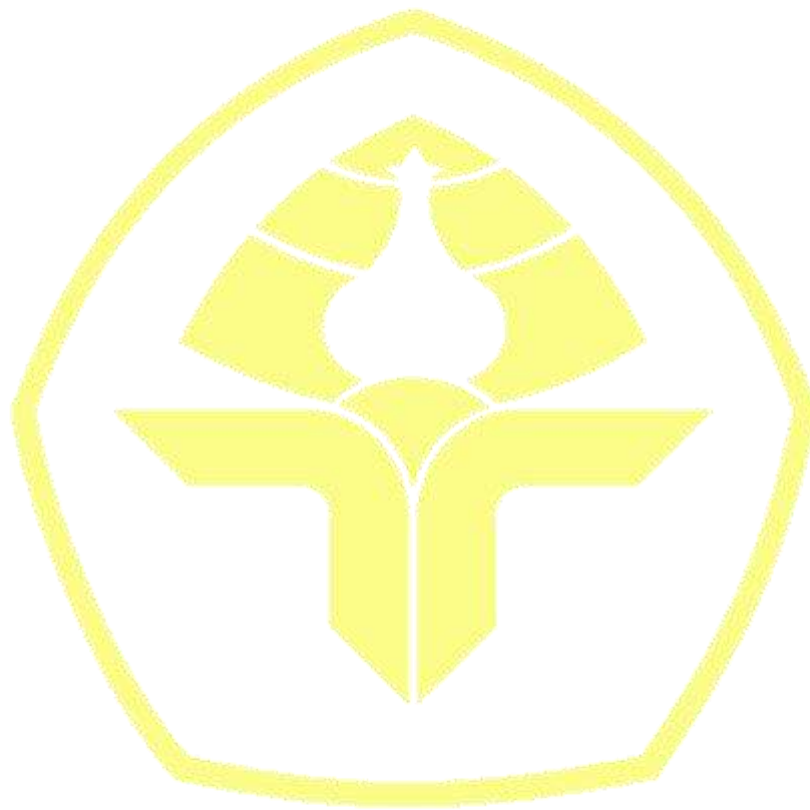
Hasil penelitian yang dilakukan Ningrum, P., & Purnamasari, W (2022) menemukan bahwa gaya kepemimpinan tidak terdapat pengaruh secara signifikan terhadap loyalitas karyawan. Sedangkan dalam penelitian Mahayuni, A. A. P., & Dewi, A. S. K. (2020) semakin tinggi motivasi yang dimiliki karyawan dalam bekerja maka loyalitas karyawan akan semakin tinggi.

Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini dianggap penting untuk dilakukan yang bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Loyalitas Karyawan di The Trans Resort Bali.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dapat disusun rumusan masalah seperti berikut ini :

1. Bagaimanakah pengaruh gaya kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan pada The Trans Resort Bali?
2. Bagaimanakah pengaruh motivasi terhadap loyalitas karyawan pada The Trans Resort Bali?
3. Bagaimanakah gaya kepemimpinan dan motivasi mempengaruhi loyalitas karyawan pada The Trans Resort Bali?



JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian pokok masalah tersebut, maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan pada The Trans Resort Bali
2. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap Loyalitas Karyawan pada The Trans Resort Bali
3. Untuk mengetahui Pengaruh yang signifikan Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Loyalitas Karyawan pada The Trans Resort Bali.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian tersebut, maka manfaat yang diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi ataupun sumber informasi mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dalam meningkatkan loyalitas karyawan pada The Trans Resort Bali menjadi bahan pertimbangan yang tepat. Selain itu, bagi pihak lain penelitian ini diharapkan bisa membantu dalam penyajian informasi untuk mengadakan penelitian serupa.

1.4.2 Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai masukan

bagi pemilik dan manajemen The Trans Resort Bali, serta memberikan perhatian dalam hal kepemimpinan dan motivasi kerja dalam upaya untuk meningkatkan Loyalitas karyawan.

1.5 Sistematika Penulisan

Agar laporan ini dapat dipahami dengan jelas, maka materi laporan ini disusun dengan sistematika penulisan sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini mencakup latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, dan manfaat dari penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab kedua menjabarkan mengenai teori yang digunakan dalam penelitian yang didalamnya mencakup landasan teori, penelitian terdahulu, dan kerangka penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

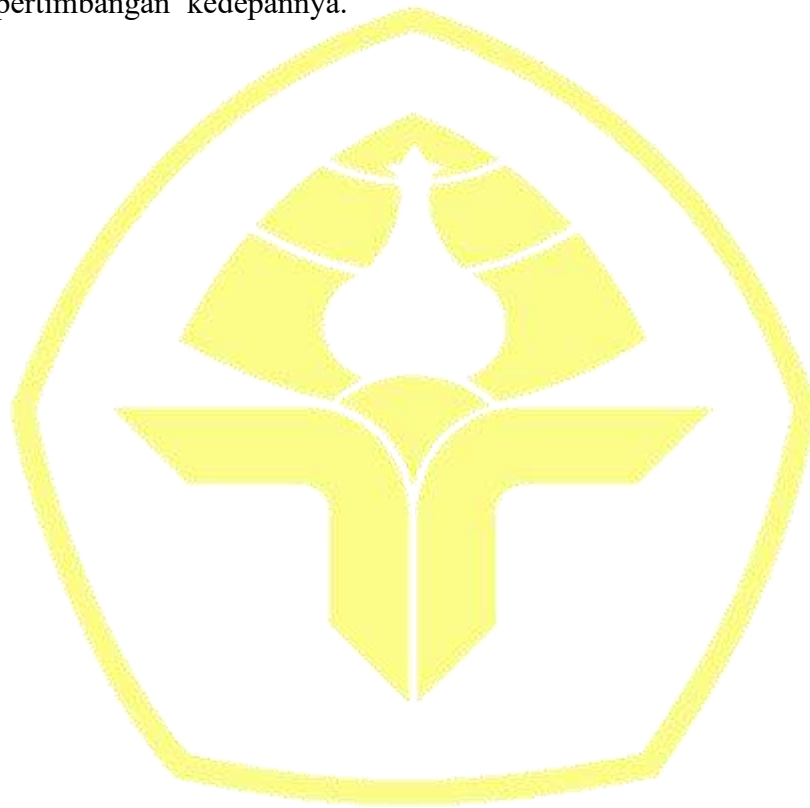
Bab ketiga menjabarkan mengenai jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data yang diunakan dalam latar belakang masalah yang ada.

BAB IV HASIL PEMBAHASAN

Bab empat ini menjabarkan dari hasil penelitian yang sudah dilakukan, hasil penelitian ini mencakup deskripsi data, uji persyarat analisis, pengujian hipotesis, dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab lima merupakan bab penutup dari penelitian yang dilakukan, yang mana pada bab ini menjabarkan dari simpulan hasil penelitian yang sudah dilakukan. Selain itu bab ini mencakup saran yang bisa dijadikan masukan atau pertimbangan kedepannya.



JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data mengenai penaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap loyalitas karyawan pada The Trans Resort Bali, dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

- 1 Hasil gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan kuat secara parsial terhadap loyalitas karyawan pada The Trans Resort Bali. Hal ini dibuktikan dengan nilai *standardized coefficients* sebesar 0,756. Begitu juga dengan hasil *t* hitung sebesar $11,455 > t$ tabel 2,002 dan $\text{sig } 0,000 < 0,05$. Sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti bahwa variabel gaya kepemimpinan (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan (Y).
- 2 Motivasi berpengaruh positif dan kurang kuat secara parsial terhadap loyalitas karyawan pada The Trans Resort Bali. Hal ini dibuktikan dengan nilai *standardized coefficients* sebesar 0,392. Begitu juga dengan hasil *t* hitung sebesar $5,939 > t$ tabel 2,002 dan $\text{sig } 0,000 < 0,05$. Sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti bahwa variabel motivasi (X_1) masih berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan (Y).
- 3 Gaya Kepemimpinan dan Motivasi berpengaruh positif dan

signifikan secara simultan terhadap loyalitas karyawan pada The Trans Resort Bali. Hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung $86,536 > F \text{ tabel } 3,15$ dan nilai Sig. F yaitu $0,000 < 0,05$. Sehingga H_0 ditolak dan H_3 diterima. Begitu juga dengan hasil dari $r \text{ square}$ sebesar $75,2\%$ yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi secara simultan memiliki pengaruh yang sangat kuat dan dominan. Namun masih terdapat $24,8\%$ variasi loyalitas karyawan yang dipengaruhi faktor – faktor lain.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, berikut adalah beberapa saran yang dapat diberikan kepada The Trans Resort Bali serta untuk penelitian selanjutnya:

5.2.1 Bagi The Trans Resort Bali

- a. Perusahaan dapat mengadakan pelatihan *leadership skill* bagi supervisor dan manajer agar mampu mengembangkan gaya kepemimpinan yang adaptif, komunikatif, dan mampu memberikan pengakuan atas pencapaian karyawan.
- b. Perusahaan perlu menyediakan kesempatan pengembangan karir dengan jalur yang jelas sehingga karyawan mengetahui peluang kenaikan jabatan atau tanggung jawab di masa depan, misalnya mempromosikan karyawan berprestasi menjadi *team leader* atau

supervisor, sehingga mereka merasa memiliki masa depan di perusahaan dan termotivasi untuk bertahan. Selain itu, pelatihan keterampilan seperti *training* pelayanan prima, bahasa asing, atau manajemen waktu penting dilakukan agar karyawan terus berkembang, tidak merasa stagnan, dan memiliki rasa percaya diri lebih tinggi dalam bekerja. Tidak kalah penting, pemberian umpan balik yang konstruktif dari atasan akan membantu karyawan memperbaiki kekurangan sekaligus mengapresiasi pencapaian, sehingga tercipta hubungan kerja yang positif antara atasan dan bawahan.

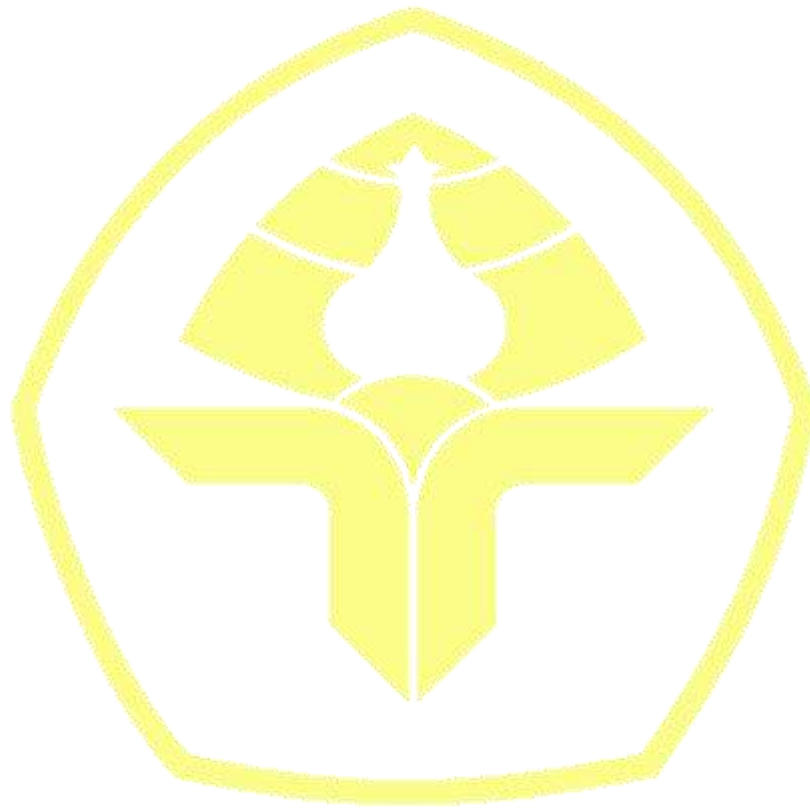
- c. Departemen HRD perlu mengintegrasikan praktik kepemimpinan yang efektif dengan sistem motivasi yang terstruktur dalam kebijakan retensi karyawan. Melalui program *employee engagement* yang dipimpin langsung oleh manajer, perusahaan dapat membangun keterlibatan karyawan sekaligus memberikan penghargaan dan peluang pengembangan karir bagi mereka yang berkomitmen tinggi. Pendekatan ini tidak hanya menciptakan hubungan kerja yang positif, tetapi juga memperkuat rasa memiliki dan keterikatan karyawan terhadap organisasi, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan loyalitas dan stabilitas tenaga kerja.

5.2.2 Saran Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk mengkaji tema yang serupa yaitu tentang gaya kepemimpinan, motivasi, serta loyalitas karyawan, dapat menggunakan penelitian ini sebagai referensi untuk penelitian-penelitian selanjutnya yang memiliki tema yang sama. Penelitian selanjutnya diharapkan untuk mengembangkan penelitian ini, yaitu dengan:

- a. Peneliti dapat memperluas ruang lingkup penelitian yang digunakan pada penelitian yang akan datang. Ruang lingkup yang lebih luas dapat memperoleh populasi dan sampel yang lebih luas pula, sehingga memperbesar keakuratan penelitian dan generalisasi hasil. Misalnya, dengan melibatkan lebih banyak hotel atau industri lain di Bali.
- b. Peneliti diharapkan untuk mengkaji komponen lain selain masalah gaya kepemimpinan dan motivasi, yang juga dapat memengaruhi loyalitas karyawan. Berdasarkan hasil uji determinasi, masih terdapat 24,8% variasi loyalitas yang tidak dijelaskan oleh model ini. Variabel-variabel potensial yang dapat diteliti lebih lanjut seperti lingkungan kerja, kompensasi dan benefit, budaya organisasi ataupun kepuasan kerja:
- c. Peneliti selanjutnya dapat menggunakan metode penelitian campuran dengan pendekatan kualitatif (misalnya, wawancara

mendalam atau focus group discussion) untuk mendapatkan pemahaman yang lebih kaya dan mendalam mengenai persepsi karyawan terkait gaya kepemimpinan, motivasi, dan loyalitas, serta faktor-faktor lain yang mungkin relevan.



JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

DAFTAR PUSTAKA

- Ady, F., & Wijono, D. (2013). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 2(2), 101-112.
- Alvina, J., & Susanto, A. H. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Loyalitas Karyawan Miski Aghnia Corporation. *Jurnal Riset Manajemen Dan Akuntansi*, 2(3), 86-96.
- Amelia, A., Manurung, K. A., & Purnomo, D. B. (2022). Peranan manajemen sumberdaya manusia dalam organisasi. *Mimbar Kampus: Jurnal Pendidikan Dan Agama Islam*, 21(2), 128-138.
- Anifah, A., & FoEh, J. E. (2022). Faktor Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Kerja. *Jurnal Kajian Ilmiah*, 22(3), 253-266.
- Aryati, A. S., Sudiro, A., Hadiwidjaja, D., & Noermijati, N. (2018). The influence of ethical leadership to deviant workplace behavior mediated by ethical climate and organizational commitment. *International Journal of Law and Management*, 60(2), 233-249.
- Bass, B. (2006). *Transformational Leadership*-Bernard M. Bass, Ronald E. Riggio.
- Caniago, A., & Sudarmi, W. (2021). Analisis Pengaruh Kepercayaan Dan Motivasi Karyawan Terhadap Kinerja Perusahaan. *Jurnal Lentera Bisnis*, 10(1), 1.
- Febrian, W. O., Firdaus, M. A., & Marlina, A. (2020). Pengaruh kepemimpinan dan pengembangan karir terhadap loyalitas karyawan. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*, 3(1), 65-72.
- Gomes, L. (2017). Pengaruh motivasi kerja dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan di CV Hartono Flash Surabaya. *Agora*, 5(3), 135291.
- Halsa, D., Hawignyo, H., & Supriyadi, D. (2022). Peranan manajemen sumber daya manusia dalam organisasi. *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)*, 7(2), 663-667.
- Harahap, Z. N., Azmi, N., Wariono, W., & Nasution, F. (2023). Motivasi, Pengajaran dan Pembelajaran. *Journal on Education*, 5(3), 9258-9269.
- Hariyanti, M. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Loyalitas Kerja dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan. *Journal of Business and Economics (JBE) UPI YPTK*, 7(1), 40- 46.
- Hayati, N. R., & Nurani, N. (2021). Strategic Human Resources Management And Organizational Performance: A Literature Review. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education*, 12(9), 82-86.
- Kurniawan, I. S. (2019). Faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen KINERJA*, 16(1), 85-97.
- Lestari, F. P. (2022). Konsep Umum tentang Kepemimpinan. *Cakrawala:*

- Jurnal Kajian Studi Manajemen Pendidikan Islam dan studi sosial*, 6(2), 161-166.
- Mahayuni, A. A. P., & Dewi, A. S. K. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja, dan Motivasi terhadap Loyalitas Karyawan* (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Marwanto, A. E., & Hasyim, W. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Di PT Penjalindo Nusantara (Metaflex). *Ikraith-Ekonomika*, 6(1), 44-51.
- Musoli, M., & Palupi, M. (2018). Upaya Peningkatan kepuasan kerja dan kinerja Karyawan Perguruan Tinggi melalui motivasi intrinsik dan ekstrinsik. *JBTI: Jurnal Bisnis: Teori dan Implementasi*, 9(2), 200-216.
- Nindia, Z. A. (2023). Analysis of Loyal Work Behavior Personality Perspective and Organizational Work Culture. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis*, 3(1), 47-54.
- Ningrum, P., & Purnamasari, W. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan dan loyalitas kerja karyawan. *IQTISHADEquity jurnal MANAJEMEN*, 4(2), 107-115.
- Purnami, C. L., & Indayani, L. (2023). The Effect of Authoritarian Leadership Style, Work Motivation, and Discipline on Employee Loyalty. *Indonesian Journal of Law and Economics Review*, 18(1), 10-21070.
- Setiawan, R., Cavaliere, L. P. L., Navarro, E. R., Wisetsri, W., Jirayus, P., Chauhan, S., ... & Rajan, R. (2021). *The impact of leadership styles on employees productivity in organizations: A comparative study among leadership styles* (Doctoral dissertation, Petra Christian University).
- Sugiyono, P. D. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Suherti, S., Indrayani, I., Khaddafi, M., & Titik Windayati, D. (2022). The Effect Of Leadership Style, Motivation, Reward And Punishment On Loyalty With Job Satisfaction As Intervening Variable On Employees Of PT. Telekomunikasi Selular Sumatra, Central Part., 601-612.
- Szalados, J. E. (2021). *Employment and Human Resources Law: An Overview. The Medical-Legal Aspects of Acute Care Medicine: A Resource for Clinicians, Administrators, and Risk Managers*, 493-511.
- Tamba, A. W., Pio, R. J., & Sambul, S. A. (2018). Pengaruh disiplin kerja dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Columbindo Perdana Cabang Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)*, 7(001), 33-41.
- Winarto, W. (2020). Analisis Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen METHONOMIX*, 3(2), 93-100.
- 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.

- Yuliana, U. (2022). Pengaruh motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan di Star Hotel Semarang. *Gemawisata: Jurnal Ilmiah Pariwisata*, 18(2), 116-123.
- Zanabazar, A., Yondonrenchin, M., & Baljinnyam, E. (2023). The impact of leadership styles on employee loyalty and engagement. *European Journal of Business and Management Research*, 8(4), 94-100.
- Zulkarnain, C. A., Setyaningrum, R. P., & Wulandari, A. (2024). The Effect Of Transformational Leadership And Green Human Resources Management On Competitive Advantage Mediated By Self-Efficacy And Employee Loyalty. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 12(3), 2689-2700.



JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI