

## PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI, DAN LOYALITAS TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA FAVEHOTEL SUNSET SEMINYAK

<sup>1</sup>Ejasa Sembiring, <sup>2</sup>Ni Putu Widiastuti, <sup>3</sup>I Ketut Sunea Susena  
<sup>1,2,3</sup>Sekolah Tinggi Bisnis Runata  
Email: [ejasasembiring6263@gmail.com](mailto:ejasasembiring6263@gmail.com)

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis serta memahami secara mendalam dampak Budaya Organisasi, Motivasi, dan Loyalitas terhadap Kinerja Karyawan di Favehotel Sunset Seminyak. Untuk memperoleh data yang akurat dan relevan, penelitian ini menggunakan metode observasi, dokumentasi, serta penyebaran kuesioner berbasis skala Likert kepada responden yang telah ditentukan. Analisis data dilakukan melalui uji t dan regresi linear berganda guna mengukur pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil pengujian menunjukkan bahwa Budaya Organisasi (X1) memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), dengan nilai t-hitung sebesar 9,315 dan tingkat signifikansi 0,000. Selanjutnya, variabel Motivasi (X2) juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), dengan nilai t-hitung sebesar 12,593 serta tingkat signifikansi 0,000. Demikian pula, Loyalitas Karyawan (X3) memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), dengan hasil uji t-hitung sebesar 13,458 dan nilai signifikansi 0,000. Hasil uji F menunjukkan bahwa Budaya Organisasi, Motivasi, dan Loyalitas secara simultan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan nilai F-hitung sebesar 232,463 serta tingkat signifikansi 0,000. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa peningkatan dalam aspek budaya organisasi, motivasi, serta loyalitas karyawan dapat berkontribusi secara signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan di Favehotel Sunset Seminyak.

Kata kunci: Budaya organisasi, Motivasi, Loyalitas dan Kinerja Karyawan.

### ABSTRACT

*This study aims to analyze and gain an in-depth understanding of the impact of Organizational Culture, Motivation, and Loyalty on Employee Performance at Favehotel Sunset Seminyak. To obtain accurate and relevant data, this research employs observation methods, documentation, and the distribution of a questionnaire based on the Likert scale to pre-determined respondents. Data analysis is conducted using t-tests and multiple linear regression to measure the influence of each independent variable on the dependent variable. The test results indicate that Organizational Culture (X1) has a significant positive effect on Employee Performance (Y), with a t-value of 9.315 and a significance level of 0.000. Furthermore, the Motivation variable (X2) is also proven to have a significant positive effect on Employee Performance (Y), with a t-value of 12.593 and a significance level of 0.000. Similarly, Employee Loyalty (X3) has a significant positive impact on*

*Employee Performance (Y), with a t-test result of 13.458 and a significance level of 0.000. The F-test results show that Organizational Culture, Motivation, and Loyalty simultaneously have a significant positive effect on Employee Performance, with an F-value of 232.463 and a significance level of 0.000. These findings indicate that improvements in organizational culture, motivation, and employee loyalty can significantly contribute to enhancing employee performance at Favehotel Sunset Seminyak.*

*Keywords: Organizational Culture, Motivation, Loyalty, and Employee Performance*

## **PENDAHULUAN**

Kinerja karyawan memiliki peran krusial dalam keberhasilan suatu perusahaan, sehingga pemilik bisnis memerlukan karyawan yang mampu menyelesaikan tugas dengan efisien. Oleh karena itu, manajer harus memahami manfaat utama dari kinerja karyawan agar dapat merancang metode evaluasi yang objektif dan konsisten. Dengan pendekatan ini, manajer dapat mengidentifikasi keunggulan, kelemahan, serta potensi kekurangan dalam manajemen organisasi. Meskipun menilai kinerja bukan tugas yang menyenangkan, proses ini membantu manajer menentukan tingkat pencapaian setiap karyawan. Kinerja sendiri merupakan produk dari pekerjaan seorang pekerja dalam hal kualitas dan kuantitas menjalankan tugas yang sesuai dengan tanggung jawab (Mangkunegara, 2017:67). Bangun (2012:234) menyatakan bahwa kinerja dapat diukur menggunakan indikator yang terdiri dari kualitas, kuantitas, kecepatan, kehadiran, dan kemampuan kerja sama.

Kinerja karyawan salah satunya dipengaruhi oleh budaya yang ada dalam organisasi tersebut. Menurut Robbins & Judge (2015:247), budaya organisasi merupakan keyakinan kolektif yang dianut dan dijalankan oleh seluruh anggota organisasi, yang berfungsi sebagai pedoman dalam bertindak dan berinteraksi di lingkungan kerja. Dengan kata lain, budaya organisasi mencerminkan nilai-nilai, norma, serta prinsip-prinsip yang menjadi dasar dalam pengambilan keputusan dan perilaku individu dalam organisasi. Sementara itu, menurut Edison, Anwar, dan Komariyah (2016:120), budaya organisasi terdiri dari elemen-elemen penting seperti keyakinan, perilaku, asumsi, dan nilai-nilai bersama yang telah terbentuk dan diterapkan dalam sebuah organisasi. Elemen-elemen ini berperan dalam menciptakan identitas organisasi, membangun loyalitas karyawan, serta mendorong efisiensi dan efektivitas kerja. Sedangkan Robbins dan Judge (2015:335) menyebutkan 7 (tujuh) indikator budaya organisasi, diantaranya inovatif dan berani

mengambil resiko, memperhatikan detail, mengorientasikan hasil, mengorientasikan orang, mengorientasikan tim, agresif, dan stabil.

Tingkat kinerja karyawan juga bisa diukur menggunakan motivasi kerja yang dimilikinya. Sutrisno (2017:110) Motivasi adalah dorongan dan penggerak keinginan bekerja individu karena setiap motif memiliki tujuan. Afandi (2018:29) tingkat motivasi karyawan dapat diukur dengan menggunakan 6 (enam) indikator diantaranya: kondisi kerja, balas jasa, prestasi kerja, fasilitas kerja, pengakuan dari atasan dan pekerjaan itu sendiri.

Kinerja karyawan juga dipengaruhi juga oleh tingkat loyalitas dari karyawan. Hasibuan (2013:95) menjelaskan bahwa loyalitas merupakan bentuk kesetiaan yang tercermin dalam kemampuan karyawan untuk menjaga, mempertahankan, serta melindungi organisasi dari berbagai ancaman atau pengaruh negatif, baik yang berasal dari dalam maupun luar lingkungan kerja. Sementara itu, menurut Tjiptono (2006:77), loyalitas tidak hanya sebatas kesetiaan terhadap perusahaan, tetapi juga mencerminkan rasa tanggung jawab yang tinggi dari seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan kewajibannya. Karyawan yang loyal cenderung memiliki tingkat keterikatan emosional yang kuat terhadap organisasi, sehingga mereka akan menunjukkan dedikasi, disiplin, serta kepedulian yang lebih dalam menjalankan perannya. Adapun menurut Saydam dalam Wilianto (2019:02) menjelaskan bahwa indikator untuk mengukur loyalitas karyawan yaitu tanggung jawab, kepatuhan, integritas, dan dedikasi.

Favehotel Sunset Seminyak adalah perusahaan penyedia jasa penginapan yang termasuk di dalamnya layanan makanan dan minuman. Mengingat Favehotel Sunset Seminyak memberikan jasa pelayanan kepada pelanggan (tamu *hotelier*) dengan kinerja karyawan yang tinggi dalam memberikan pelayanan, maka harus didukung dengan pengembangan budaya organisasi yang baik untuk meningkatkan hubungan antara sesama karyawan, sehingga mampu meningkatkan motivasi kerja dan loyalitas karyawan yang kuat yang pada gilirannya akan berdampak pada kinerja yang lebih baik dari karyawan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis dan menentukan pengaruh budaya organisasi, motivasi, serta loyalitas terhadap kinerja karyawan di Favehotel Sunset Seminyak. Penelitian ini bertujuan untuk memahami sejauh mana ketiga faktor tersebut berkontribusi dalam meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja karyawan, serta bagaimana hubungan antara variabel-variabel tersebut dalam konteks organisasi perhotelan.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **1. Budaya Organisasi**

Sistem makna yang dianut bersama oleh anggota organisasi membentuk budaya organisasi (Robbins & Judge, 2015: 247). Menurut Ivancevich dan Konopaske (2006:44), budaya organisasi adalah persepsi yang dimiliki karyawan sehingga membentuk keyakinan, nilai, dan ekspektasi mereka dalam organisasi. Sementara itu, Darto (2016:79) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan suatu sistem yang dianut secara bersama oleh anggota organisasi, yang mencakup perilaku, keyakinan, serta nilai-nilai yang dijunjung tinggi dalam sebuah kelompok. Budaya ini menjadi identitas khas yang membedakan satu organisasi dari organisasi lainnya. Selain itu, budaya organisasi berperan dalam membentuk pola pikir, sikap, serta cara kerja karyawan, sehingga dapat memengaruhi efektivitas operasional dan pencapaian tujuan organisasi. Joushan, Syamsun, dan Kartika (2015:702) menemukan bahwa budaya organisasi memiliki dampak yang sangat positif terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi yang kuat dapat meningkatkan motivasi, disiplin, serta rasa memiliki karyawan terhadap perusahaan, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan efektivitas kerja.

### **2. Motivasi**

Kondisi yang mendorong karyawan untuk mencapai tujuan mereka dikenal sebagai motivasi (Mangkunegara 2017:93). Menurut Hasibuan (2013:141), motivasi adalah kekuatan atau dorongan seseorang untuk melakukan sesuatu. Seseorang harus dimotivasi untuk mengarahkan energi dan potensi bawahannya sehingga mereka siap bekerja sama untuk mencapai dan mewujudkan tujuan. Santoso dan Diansar (2021:5) menemukan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi yang tinggi mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal, meningkatkan produktivitas, serta mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

### **3. Loyalitas**

Loyalitas adalah kesetiaan yang ditunjukkan oleh kemampuan karyawan untuk menjaga dan membela organisasi (Hasibuan 2013:95). Jika karyawan melihat perusahaan mereka memberikan peluang untuk belajar dan berkembang, dan jika perusahaan menyediakan jalur karier yang jelas yang dapat mereka tempuh, maka karyawan yang puas akan menunjukkan loyalitas, menurut Walker (dalam Pandey dan Khare, 2012:28). Djalante, Firman, dan Mustaman (2022:397) menunjukkan loyalitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara parsial.

#### 4. Kinerja

Mangkunegara (2017:67) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, selama menjalankan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Kinerja karyawan mencerminkan sejauh mana individu mampu memenuhi target pekerjaan, menyelesaikan tugas dengan efisiensi, serta memberikan kontribusi nyata bagi organisasi. Wibowo (2014:7) mendefinisikan kinerja sebagai manajemen yang berfokus pada penciptaan hubungan serta memastikan komunikasi yang efektif. Wukir (2013:97) menjelaskan bahwa kinerja merupakan daftar hasil yang dihasilkan selama periode waktu tertentu dari suatu tugas atau aktivitas tertentu. Afandi (2018:83) berpendapat bahwa kinerja adalah hasil kerja perorangan maupun grup di perusahaan memenuhi tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan organisasi tanpa melanggar hukum, standar moral, atau etika.

#### HIPOTESIS PENELITIAN

- H1: Ada pengaruh yang positif signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Favehotel Sunset Seminyak.
- H2: Ada pengaruh yang positif signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada Favehotel Sunset Seminyak.
- H3: Ada pengaruh yang positif signifikan antara loyalitas terhadap kinerja karyawan pada Favehotel Sunset Seminyak.
- H4: Ada pengaruh yang positif signifikan secara simultan antara budaya organisasi, motivasi, dan loyalitas terhadap kinerja karyawan pada Favehotel Sunset Seminyak.

#### METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan di Favehotel Sunset Seminyak, yang berlokasi di Jl. Sunset Road No. 89, Seminyak, Kec. Kuta, Kabupaten Badung, Bali. Penelitian kuantitatif ini menggunakan empat variabel utama, yaitu Budaya Organisasi (X1), Motivasi (X2), Loyalitas (X3), dan Kinerja Karyawan (Y). Dalam penelitian ini, metode pengumpulan data termasuk observasi, dokumentasi, dan kuesioner. Di sisi lain, metode analisis data termasuk analisis regresi linear berganda, korelasi berganda, determinasi, dan uji F atau T. Sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sensus dimana keseluruhan karyawan yang berjumlah 35 karyawan di Favehotel Sunset Seminyak digunakan sebagai sampel.

## HASIL

### 1. Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil pengolahan data menggunakan SPSS menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi (X1), Motivasi (X2), dan Loyalitas (X3) memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil pengujian statistik secara rinci adalah sebagai berikut:

Tabel 1  
Uji Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1,287	1,478		-,871	,391
	X1	,200	,021	,352	9,315	,000
	X2	,292	,023	,500	12,593	,000
	X3	,454	,034	,533	13,458	,000

Sumber : Data diolah, 2024

Pada Tabel 1, diperoleh hasil analisis regresi linear berganda dengan nilai koefisien a = -1,287, serta nilai koefisien regresi untuk variabel Budaya Organisasi (X1) sebesar 0,200, Motivasi (X2) sebesar 0,292, dan Loyalitas (X3) sebesar 0,454. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel, yaitu Budaya Organisasi, Motivasi, dan Loyalitas, memiliki dampak positif terhadap Kinerja Karyawan (Y).

### 2. Analisis Korelasi Berganda

Dari hasil pengolahan data, maka hasil uji korelasi berganda R adalah sebagai berikut.

Tabel 2  
Korelasi Berganda (R)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,978 <sup>a</sup>	,957	,953	,85636

Sumber : Data diolah, 2024

Pada Tabel 2, diperoleh nilai koefisien korelasi berganda (R) sebesar 0,978. Mengacu pada kriteria tinggi-rendahnya hubungan menurut Sugiyono (2018:184), nilai R = 0,978 menunjukkan bahwa korelasi antara variabel-variabel dalam penelitian ini sangat kuat. Artinya, terdapat

hubungan yang sangat signifikan antara variabel Budaya Organisasi (X1), Motivasi (X2), dan Loyalitas (X3) dengan Kinerja Karyawan (Y).

### 3. Analisis Determinasi

Berdasarkan hasil pengolahan data, maka hasil uji analisis determinasi adalah sebagai berikut:

Tabel 3  
Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,978 <sup>a</sup>	,957	,953	,85636

Sumber : Data diolah, 2024

Tabel 3 menunjukkan nilai Adjusted R Square pada koefisien determinasi untuk variabel Budaya Organisasi, Motivasi, dan Loyalitas terhadap Kinerja Karyawan adalah 0,953. Nilai ini mengindikasikan bahwa ketiga variabel independen (Budaya Organisasi, Motivasi, dan Loyalitas) berkontribusi sebesar 95,3% terhadap variasi Kinerja Karyawan. Sementara itu, 4,7% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini.

### 4. Uji-T (T-test)

Uji nilai t digunakan untuk menentukan apakah variabel independen (X1: Budaya Organisasi, X2: Motivasi, X3: Loyalitas) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y: Kinerja Karyawan). Hasilnya pada tabel 4 berikut.

Tabel 4  
Hasil Uji – T

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1,287	1,478		-,871	,391
	X1	,200	,021	,352	9,315	,000
	X2	,292	,023	,500	12,593	,000
	X3	,454	,034	,533	13,458	,000

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4 dapat dijelaskan hasil uji-t sebagai berikut.

a. Pengaruh budaya organisasi (X1) terhadap kinerja (Y).

Nilai t-hitung untuk variabel Budaya Organisasi adalah 9,315 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Mengacu pada kriteria uji t, karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ), dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di Favehotel Sunset Seminyak. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik budaya organisasi yang diterapkan, semakin tinggi pula kinerja karyawan di hotel tersebut.

b. Pengaruh motivasi (X2) terhadap kinerja (Y)

Nilai t-hitung untuk variabel Motivasi adalah 12,593 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ), dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di Favehotel Sunset Seminyak. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan motivasi karyawan dapat berkontribusi secara signifikan dalam meningkatkan kinerja mereka.

c. Pengaruh loyalitas (X3) terhadap kinerja (Y).

Nilai t-hitung untuk variabel Loyalitas adalah 13,458 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ), dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara Loyalitas terhadap Kinerja Karyawan di Favehotel Sunset Seminyak. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi loyalitas karyawan terhadap organisasi, semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan.

## 5. Uji-F (F-test)

Uji f bertujuan mengidentifikasi apakah variabel independen X1, X2, dan X3 termasuk dalam model regresi variabel independent secara simultan memberi dampak yang signifikan pada variabel dependen (Y). Hasil uji-f disajikan pada tabel 5 sebagai berikut.

Tabel 5  
Hasil Uji – F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	511,437	3	170,479	232,463	,000 <sup>a</sup>
	Residual	22,734	31	,733		
	Total	534,171	34			

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 5, nilai F-hitung sebesar 232,463 dengan nilai signifikansi F sebesar 0,000, yang lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan, variabel Budaya Organisasi, Motivasi, dan Loyalitas memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan kata lain, ketiga faktor ini secara bersama-sama memberikan kontribusi yang sangat besar terhadap peningkatan kinerja karyawan di Favehotel Sunset Seminyak.

## PEMBAHASAN

1. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja ditemukan dengan nilai signifikansi t sebesar 0,000, yang lebih kecil dari 0,05, yang menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan. Hasil ini sejalan dengan studi sebelumnya oleh Ainur dan Tirtayasa (2018:12), serta Rosvita, Setyowati, dan Fanani (2017:19), yang juga menemukan bahwa budaya organisasi memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi yang kuat dapat meningkatkan semangat kerja, memperkuat komitmen, dan membentuk pola perilaku yang mendukung tercapainya tujuan organisasi, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kinerja individu maupun tim dalam organisasi.
2. Terdapat indikasi bahwa variabel Motivasi berdampak positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan nilai signifikansi t sebesar 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kurniawan dan Rizki (2022:108) serta Amelia dan Sudarso (2021:73), yang menemukan bahwa motivasi memiliki efek positif yang signifikan terhadap kinerja. Motivasi yang tinggi dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras, mencapai target yang ditetapkan, serta meningkatkan kepuasan dan komitmen terhadap pekerjaan mereka. Oleh karena itu, motivasi menjadi salah satu faktor kunci yang dapat meningkatkan kinerja individu dalam suatu organisasi.
3. Menurut penelitian ini, variabel Loyalitas memiliki dampak yang signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan, dengan nilai signifikansi t sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa loyalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wahyuni (2020:101) dan Sampul (2020:50), yang juga menemukan bahwa loyalitas memiliki

pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan. Loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat, mempertahankan standar kerja yang baik, dan menunjukkan komitmen yang tinggi terhadap tujuan perusahaan. Oleh karena itu, loyalitas karyawan menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan produktivitas dan kinerja secara keseluruhan dalam organisasi.

4. Nilai F-hitung sebesar 232,463 dan nilai signifikansi F sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa secara simultan, variabel Budaya Organisasi, Motivasi, dan Loyalitas memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Temuan ini sejalan dengan studi sebelumnya yang menunjukkan hasil serupa. Ainur dan Tirtayasa (2018:12) menemukan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan; Kurniawan dan Rizki (2022:108) menemukan bahwa Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja; serta Wahyuni (2020:101) yang menemukan bahwa Loyalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Secara keseluruhan, ketiga variabel tersebut memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan, yang menunjukkan pentingnya pengelolaan budaya organisasi, motivasi, dan loyalitas dalam mendukung kinerja optimal dalam sebuah organisasi.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

Hasil dari analisis dan diskusi mengenai pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, dan Loyalitas terhadap Kinerja Karyawan dapat disimpulkan sebagai berikut: pertama, Budaya Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan hasil uji t-hitung sebesar 9,315 dan nilai signifikansi 0,000. Kedua, Motivasi juga berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan hasil uji t-hitung 12,593 dan nilai signifikansi 0,000. Ketiga, Loyalitas memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan hasil uji t-hitung sebesar 13,458 dan nilai signifikansi 0,000. Selain itu, analisis regresi juga menunjukkan bahwa Budaya Organisasi, Motivasi, dan Loyalitas berpengaruh positif signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan, dengan hasil uji F-hitung sebesar 232,463 dan nilai signifikansi 0,000. Hal ini menegaskan bahwa ketiga variabel tersebut memiliki kontribusi yang sangat signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan secara keseluruhan di Favehotel Sunset Seminyak.

## Saran

Berdasarkan hasil penelitian, dapat diajukan saran kepada Favehotel Sunset Seminyak, sebagai masukan dan pertimbangan dalam hal meningkatkan kinerja karyawan. Saran yang diberikan yaitu perusahaan perlu memastikan bahwa nilai-nilai dan norma-norma mendukung tujuan organisasi dan memberikan pedoman yang jelas bagi perilaku karyawan, memberikan insentif yang cukup untuk mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan, dan memberikan kesempatan untuk pengembangan karir dapat membantu meningkatkan loyalitas karyawan dan memotivasi mereka untuk mencapai kinerja yang lebih baik. Sementara bagi penelitian selanjutnya, diharapkan peneliti selanjutnya yang ingin melanjutkan penelitian sejenis diharapkan mampu mengembangkan variabel yang lebih luas

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing
- Ainur, & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1–14.
- Amelia, R. P., & Sudarso, A. P. (2021). Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Santika Premiere ICE-BSD City. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*. 1 (1): 70-74.
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga. Darto, Mariman, (2016). *Prilaku Prososial Bagi Revolusi Mental: Seri penelitian*. Malang: Penerbit Selaras Media Kreasindo.
- Djalante, Andi. Ahmad Firman. Mustaman. (2022). Pengaruh Disiplin, Loyalitas, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Bina Marga, Cipta Karya, Tata Ruang, Pertanahan dan Perumahan Rakyat Kabupaten Sidenreng Rappang. *Jurnal Mirai Manajemen*. Vol 7, No 1.
- Edison, Emron., dkk. (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta : Bandung
- Hasibuan, Malayu S.P, (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, PT.Bumi Aksara Jakarta.
- Ivancevich, Jhon M. Konopaske, Robert & Matteson, Michael T. (2006). *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta : Erlangga.
- Joushan, Shindie Aulia., Muhammad Syamsun, dan Lindawati Kartika. 2015. “Pengaruh Budaya Organisasi dan Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Area Bekasi”. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, Vol. 13, No. 4.
- Kurniawan, I. S., & Rizki, F. Al. (2022). Pengaruh Stres Kerja , Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Mitra Ogan. *Sosains*, 2(1), 104–110.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.

- Pandey, C., & Khare, R. (2012). Impact Of Job Satisfaction And Organizational Commitment On Employee Loyalty. *Nternational Journal Of Social Science & Interdisciplinary Research*, 1(8).
- Robbins, S. P. & Judge. (2015). *Perilaku Organisasi*. In PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Rosvita, Vivin. dkk.(2017)., Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesia Jurnal Farmasi*. Vol. 2 No.1 14.
- Sampul, Cintya Ribka. (2020). Pengaruh Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. Skripsi. Yogyakarta : Universitas Atma Jaya Yogyakarta.
- Santoso, A., & Diansar. (2021) Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persore) Cabang Nganjuk. *JIMEK: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 2(1), 101-118.
- Sugiyono (2018). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung : CV Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana, Jakarta.
- Tjiptono. (2006). Loyalitas merupakan kesetiaan karyawan terhadap perusahaan yang akan menimbulkan rasa tanggung jawab. Bandung : Alfabeta
- Wahyuni, Sri. (2020). Kinerja Maqashid Syariah dan Faktor-faktor Determinan. Surabaya: Scopindo Media Pustaka.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja* . Jakarta : Raja Grafindo Persada
- Wilianto, Hendry. (2019). Pemetaan Loyalitas Karyawan PT. Mitra Tritunggal Sakti. *Jurnal AGORA*. Vol. 7 No.1.
- Wukir. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Sekolah*, Cetakan I, Multi Presindo, Yogyakarta.