



Pengaruh Motivasi Kerja Dan Penghargaan Terhadap Loyalitas Karyawan Di Xyz Hotel Bali Uluwatu

Agnes Chandra¹, Ni Kade Juli Rastitiati², Ida Ayu Kalpikawati^{3*}

^{1,2,3}Program Studi Manajemen Pengelolaan Perhotelan, Jurusan Hospitaliti, Politeknik Pariwisata Bali. Jalan Dharmawangsa, Kampial, Nusa Dua, Kabupaten Badung

*Corresponding Author

³e-mail: idaayukalpikawati@ppb.ac.id

ABSTRACT

The aim of this research is to analyze the influence of the work motivation and recognition on employee loyalty at XYZ Hotel Bali Uluwatu. The data was collected through the distribution of questionnaires to 63 respondents from various departments at XYZ Hotel Bali Uluwatu. The data analysis technique employed include a classical assumption test, a multiple linear regression analysis, determination analysis, correlation analysis, t-test, and F test. The data analysis tool used is the SPSS version 25 program for windows. The result of this research showed that work motivation had a positive and significant effect on employee loyalty with significance value of $0,003 < 0,05$. Similarly, the provision of recognition has a positive and significant effect on employee loyalty with significance value of $0,009 < 0,05$. Work motivation and recognition simultaneously have a positive and significant effect on employee loyalty with significance value of $0,000 < 0,05$ and R^2 value of 52,6%. Based on the research findings, it is recommended that XYZ Hotel Bali Uluwatu enhance work motivation and provide additional recognition such as extra wage, bonuses, carrier facilities and the like to increase employee loyalty and attachment at XYZ Hotel Bali Uluwatu.

Keywords:

human resources, staff motivation, staff incentive

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah menganalisis pengaruh motivasi kerja dan penghargaan terhadap loyalitas karyawan di XYZ Hotel Bali Uluwatu. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada 63 responden dari berbagai departemen di XYZ Hotel Bali Uluwatu. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, analisis determinasi, analisis korelasi, uji-t, dan uji F. Alat analisis data yang digunakan adalah program SPSS Version 25 for Windows. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan dengan nilai signifikansi sebesar $0,003 < 0,05$. Demikian pula pemberian penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan dengan nilai signifikansi sebesar $0,009 < 0,05$. Motivasi kerja dan penghargaan

secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai R^2 sebesar 52,6%. Berdasarkan temuan penelitian, disarankan bahwa XYZ Hotel Bali Uluwatu diharapkan dapat meningkatkan motivasi kerja dan memberikan penghargaan tambahan seperti ekstra upah, bonus, fasilitas karir, dan sebagainya untuk meningkatkan loyalitas dan keterikatan karyawan di XYZ Hotel Bali Uluwatu.

Kata kunci:

sumber daya manusia, motivasi karyawan insentif karyawan

1. PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan suatu upaya pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya individu yang dikembangkan secara maksimal dalam dunia kerja untuk mencapai target organisasi serta pengembangan karyawan (Mangkunegara, 2013:2). Implementasi manajemen sumber daya manusia berperan penting dalam meningkatkan loyalitas karyawan. Loyalitas karyawan muncul ketika kebutuhan primer telah terpenuhi. Tingkat keterikatan karyawan akan sejalan dengan sejauh mana perusahaan memenuhi kebutuhan dasar tersebut. Semakin banyak dukungan yang diberikan dan disediakan oleh perusahaan yang melampaui kebutuhan dasar akan semakin meningkatkan rasa keterikatan karyawan yang akan menghasilkan loyalitas. Sikap loyalitas karyawan akan dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk pemberian motivasi kerja dan penghargaan (Putra, 2012:37).

Salah satu hotel yang menerapkan motivasi kerja dalam upaya mempertahankan karyawan adalah XYZ Hotel Bali Uluwatu. Motivasi diartikan sebagai pendorong atau dorongan untuk melakukan tindakan guna mencapai tujuan tertentu (Bangun, 2012). Pemberian motivasi kepada karyawan akan diharapkan dapat mendorong perilaku karyawan baik secara individu maupun berkelompok agar mencapai hasil yang optimal, sementara karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi cenderung memiliki tanggung jawab serta loyalitas yang tinggi pula terhadap perusahaan. Mangkunegara (2013) mengidentifikasi beberapa indikator motivasi kerja, diantaranya tingginya tanggung jawab pribadi terhadap pekerjaan, kinerja yang optimal dalam setiap tugas yang diemban, keinginan untuk menerima upah yang sepadan sesuai pekerjaan, pengakuan atas kinerja dengan mendapatkan imbalan yang lebih tinggi, serta motivasi untuk terus belajar dan mengembangkan keahlian di bidangnya.

XYZ Hotel Bali Uluwatu telah melakukan berbagai upaya dalam memberikan motivasi kerja kepada karyawan, termasuk memastikan kenyamanan lingkungan kerja karyawan, memberikan upah dan bonus servis yang adil, dan menegakkan perlakuan yang adil untuk seluruh karyawan. XYZ Hotel Bali Uluwatu juga menyelenggarakan berbagai kegiatan untuk para karyawan meliputi Associates Appreciation Week (AAW), Rendezvous, dan Thank God It's Friday (TGIF), yang mencakup penampilan karyawan, pembacaan penghargaan, hingga kegiatan kreatif seperti games, olahraga, dan sebagainya. Pemberian kompensasi juga menjadi bagian dari strategi motivasi kepada karyawan.

Pemberian penghargaan juga menjadi elemen penting dalam sebuah perusahaan. Ketika perusahaan mampu menghargai prestasi karyawan, dampak yang dapat dirasakan adalah tumbuhnya ikatan emosional antara karyawan dengan perusahaan serta terbentuknya rasa loyalitas terhadap perusahaan. XYZ Hotel Bali Uluwatu secara konsisten memberikan penghargaan kepada karyawan yang memberikan kontribusi terbesar kepada hotel, termasuk karyawan yang mampu melampaui target yang telah ditetapkan. Penghargaan dapat berupa bonus, pengakuan nama karyawan yang

ditampilkan pada media informasi internal XYZ Hotel Bali Uluwatu yakni Rways, sertifikat atau bahkan melibatkan karyawan dalam acara penghargaan khusus. Tindakan ini tidak hanya memberikan pengakuan atas pencapaian individu karyawan, tetapi juga membangun atmosfer positif diantara karyawan dan mendorong semangat kerja yang tinggi dalam lingkungan perusahaan.

Meskipun upaya untuk meningkatkan motivasi dan memberikan penghargaan telah dilakukan, tingkat pergantian karyawan atau turnover di XYZ Hotel Bali Uluwatu cukup tinggi. Turnover dapat diartikan sebagai keinginan karyawan untuk berhenti bekerja dari perusahaan secara sukarela atau pindah ke tempat yang lain sesuai pilihan mereka (Rivai, 2009:238). Tingkat turnover yang tinggi dalam suatu perusahaan seringkali menunjukkan rendahnya tingkat loyalitas karyawan. Ketika karyawan merasa tidak terhubung atau setia terhadap perusahaan mereka cenderung memutuskan untuk keluar dari perusahaan dan mencari peluang kerja di tempat lain. Tingkat turnover yang tinggi juga dapat disebabkan karena rendahnya motivasi kerja karyawan karena kurangnya penghargaan yang diberikan perusahaan. Peningkatan turnover pada suatu perusahaan dapat menimbulkan dampak kerugian, karena perusahaan harus mengeluarkan biaya untuk merekrut karyawan baru dan produktivitas dapat menurun akibat kehilangan tenaga kerja. Tingkat turnover karyawan di XYZ Hotel Bali Uluwatu telah melewati batas ideal dengan persentase sebesar 19,3 persen pada tahun 2019, sebesar 47.2 persen pada tahun 2020 dan sebesar 24.3 persen pada tahun 2021. Menurut Gallup (2013) tingkat turnover yang dianggap ideal adalah 10% dalam setahun. Tingkat turnover di sebuah perusahaan dikatakan tinggi apabila dalam setahun mencapai lebih dari 10%. Tingkat turnover yang tinggi dalam suatu perusahaan dapat menunjukkan adanya tantangan dalam retensi karyawan sehingga penting untuk diketahui penyebabnya.

Motivasi kerja dan penghargaan yang diberikan oleh XYZ Hotel Bali Uluwatu terbilang baik namun di sisi lain turnover karyawan cukup tinggi. Oleh karenanya, penting untuk mempertanyakan apakah motivasi kerja dan penghargaan dapat memberi pengaruh pada loyalitas karyawan dengan merumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan

H2: Penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan

H3: Motivasi kerja dan penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan

Beberapa penelitian terdahulu sebagai referensi yaitu penelitian dari Yuliana (2019) yang meneliti pengaruh motivasi, kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan di Star Hotel Semarang. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan. Begitu juga penelitian yang dilakukan oleh Wirawan, dkk (2019) yang meneliti pengaruh kebijakan insentif dan motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan (studi kasus pekerja *daily worker* di Sheraton). Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kebijakan insentif, dan motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di XYZ Hotel Bali Uluwatu dengan fokus penelitian pada pengaruh motivasi kerja dan penghargaan terhadap loyalitas karyawan. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengumpulan data kuantitatif melalui kuesioner yang diarahkan pada skala ordinal yang kemudian diubah menjadi skala interval. Data yang diperoleh berasal dari sumber data melalui distribusi kuesioner kepada responden di XYZ Hotel Bali Uluwatu, sedangkan data sekunder diperoleh dari

studi dokumentasi berupa laporan persentase tingkat turnover per tahun dan persentase unpaid leave karyawan, namun data sekunder yang diperoleh tidak dianalisis, melainkan hanya sebagai informasi pendukung pada penelitian ini.

Sampel penelitian ini terdiri dari karyawan tetap di semua departemen yang ada di XYZ Hotel Bali Uluwatu. Penentuan sampel menggunakan kombinasi antara probability sampling dan non probability sampling, dengan pengukuran sampel menggunakan rumus Slovin. Berdasarkan perhitungan menggunakan rumus Slovin, dari jumlah populasi sebanyak 173 orang dan derajat toleransi yang ditentukan sebesar 0,1 (10%), diperoleh jumlah sampel sebanyak 63 responden.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui distribusi kuesioner kepada responden yang terpilih sebagai sampel. Studi dokumentasi juga dipergunakan sebagai metode tambahan untuk mendukung pengumpulan data. Melalui pengumpulan data menggunakan kuesioner dan studi dokumentasi diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai pengaruh motivasi kerja dan penghargaan terhadap loyalitas karyawan di XYZ Hotel Bali Uluwatu.

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda untuk menguji pengaruh variabel independent (bebas) terhadap variabel dependen (terikat). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah motivasi kerja (X1) yang diukur menggunakan dimensi; fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan dan aktualisasi diri yang diadopsi dari teori Maslow dalam Hosnawati (2016). Sebagai Variabel bebas kedua yaitu penghargaan (X2) menggunakan dimensi; penghargaan finansial, penghargaan tidak berwujud dan penghargaan non finansial menurut Karami (2013). Sedangkan variabel terikat yaitu loyalitas karyawan (Y) menggunakan dimensi mencakup dimensi internal dan eksternal yang dikutip dari penelitian Mehta (2010).

Penghargaan dalam konteks motivasi kerja dapat dilihat sebagai salah satu faktor atau dimensi yang dapat membuat karyawan termotivasi untuk bekerja lebih semangat misalnya adanya pengakuan dari atasan atau mendapat bonus karena target kerja tercapai. Sedangkan penghargaan dalam konteks sebagai variabel bebas dianggap sebagai faktor yang mempengaruhi variabel terikat (loyalitas karyawan) secara langsung dan tidak menjadi bagian dari motivasi kerja dalam arti penghargaan disini secara langsung dapat mempengaruhi seberapa loyal seorang karyawan terhadap perusahaan tanpa harus menjadikan penghargaan sebagai alasan utama untuk bekerja. Penelitian ini akan menguji sejauh mana motivasi kerja dan penghargaan berkontribusi terhadap tingkat loyalitas karyawan XYZ Hotel Bali Uluwatu.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Deskripsi Data/Hasil

Responden penelitian ini merupakan karyawan tetap di XYZ Hotel Bali Uluwatu berjumlah 63 orang responden. Adapun karakteristik responden meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan masa kerja yang tersaji pada Tabel 1 berikut.

Tabel 1. Karakteristik Responden di XYZ Hotel Bali Uluwatu

No	Variables	Klasifikasi	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Jenis Kelamin	Laki-laki	27	42,9
		Perempuan	36	57,1
		Jumlah	63	100
2	Usia	20-30 Tahun	43	68
		31-40 Tahun	16	25
		41-50 Tahun	4	6,3

		Jumlah	63	100
3	Pendidikan	Sarjana	20	31,7
		Diploma	25	39,7
		SMA/SMK	18	28,6
		Jumlah	63	100
4	Departemen	Food & Beverage	13	4,8
		Culinary	11	6,3
		Engineering	3	9,5
		Finance	4	1,6
		Front office	6	6,3
		Human Resources	1	7,9
		Loss prevention	4	6,3
		Sales & Marketing	5	7,9
		Spa & Recreation	4	6,3
		Styling	12	19
		Jumlah	63	100
5	Masa Kerja	< 1 tahun	4	6,3
		1-2 Tahun	19	30,2
		3-5 Tahun	40	63,5
		Jumlah	63	100

Sumber; Human Resources Departemen, 2022

Karakteristik responden berdasarkan Tabel 1 secara keseluruhan terdiri dari mayoritas perempuan dengan rentang usia 20-30 tahun. Latar belakang pendidikan mayoritas diploma dan bekerja di berbagai departemen terutama departemen food and beverage, culinary dan styling. Sebagian besar responden juga memiliki pengalaman kerja relatif lama dengan mayoritas bekerja selama 3-5 tahun.

3.2. Pembahasan

Pengujian penelitian ini diawali dengan pengujian instrumen yang meliputi uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan antara skor faktor dengan skor total. Instrumen penelitian dikatakan valid apabila korelasi tiap faktor bernilai positif atau $r > 0,3$. Hasil uji validitas disajikan pada Tabel 2 berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Item Pernyataan	Korelasi	Keterangan
1	Motivasi Kerja	X1.1	0,958	Valid
		X1.2	0,931	Valid
		X1.3	0,874	Valid
		X1.4	0,894	Valid
		X1.5	0,844	Valid
		X1.6	0,846	Valid
		X1.7	0,934	Valid
		X1.8	0,922	Valid
		X1.9	0,867	Valid
		X1.10	0,943	Valid
		X1.11	0,945	Valid
2	Penghargaan	X2.1	0,942	Valid
		X2.2	0,952	Valid

		X2.3	0,920	Valid
		X2.4	0,946	Valid
		X2.5	0,951	Valid
		X2.6	0,914	Valid
		X2.7	0,938	Valid
		X2.8	0,962	Valid
3	Loyalitas	Y1.1	0,970	Valid
		Y1.2	0,955	Valid
		Y1.3	0,919	Valid
		Y1.4	0,943	Valid

Sumber; Hasil Penelitian 2022

Berdasarkan hasil uji validitas pada Tabel 2 bahwa seluruh koefisien korelasi dari indikator variabel motivasi kerja, penghargaan, dan loyalitas karyawan bernilai lebih besar dari 0,30 ($r > 0,3$) yang artinya bahwa seluruh indikator pada penelitian terbukti valid.

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur konsistensi suatu variabel pada penelitian. Instrumen dikatakan reliabel apabila nilai Cronbach Alpha $> 0,60$. Hasil uji reliabilitas ditampilkan pada Tabel 3.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Motivasi Kerja (X1)	0,978	Reliabel
2	Penghargaan (X2)	0,980	Reliabel
3	Loyalitas Karyawan (Y)	0,961	Reliabel

Sumber; Hasil Penelitian, 2022

Hasil uji reliabilitas pada Tabel 3 menunjukkan bahwa masing-masing nilai Cronbach's Alpha pada variabel motivasi kerja (X1) adalah 0,978, pada variabel penghargaan (X2) adalah 0,980 dan pada variabel loyalitas karyawan adalah 0,961, Semua nilai Cronbach Alpha $> 0,60$ yang berarti semua instrumen penelitian pada masing-masing variabel adalah reliabel dan dapat digunakan pada penelitian.

Uji koefisien determinasi dilakukan untuk melihat sejauh mana variasi variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat yang dilihat pada nilai R Square. Hasil analisis korelasi ditunjukkan pada Tabel 4.

Tabel 4. Hasil Analisis Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.725 ^a	.526	.511	.68113

Sumber; Hasil penelitian, 2022

a. Predictors: (Constant), Penghargaan, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

Nilai R Square pada Tabel 4 menunjukkan nilai sebesar 0,526 atau 52,6 persen, yang berarti bahwa sebesar 52,6 persen loyalitas karyawan di XYZ Hotel Bali Uluwatu dipengaruhi oleh variabel motivasi kerja dan penghargaan, sedangkan sisanya sebesar 47,4 persen dipengaruhi oleh variabel lain di luar model regresi.

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah seluruh variabel bebas secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat. Berikut merupakan hasil uji F ditampilkan pada Tabel 5.

Tabel 5. Hasil Uji F ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	30.927	2	15.464	33.331	.000 ^b
	Residual	27.837	60	.464		
	Total	58.764	62			

Sumber; Hasil Penelelitan, 2022

a. Dependent Variable: Loyalitas karyawan

b. Predictors: (Constant), Penghargaan, Motivasi kerja

Nilai Fhitung sebesar 33,331 > Ftabel sebesar 3,15 dengan nilai signifikansi F 0,000 < 0,05. Hal ini berarti bahwa variabel motivasi kerja (X1) dan variabel penghargaan (X2) secara simultan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan (Y) di XYZ Hotel Bali Uluwatu

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji hipotesis dan menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang diuji menggunakan program *Statistical Package of Social Science (SPSS) versi 25.0 for Windows*. Hasil analisis regresi linier berganda ditunjukkan pada Tabel 6.

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Toleran	VIF
1 (Constant)	1.088	.311		3.498	.001		
Motivasi Kerja	.384	.123	.416	3.122	.003	.444	2.252
Penghargaan	.327	.121	.360	2.699	.009	.444	2.252

Sumber: Hasil Penelitian, 2022

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

Berdasarkan hasil pada Tabel 6, persamaan regresi linier berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = 1,088 + 0,384 X_1 + 0,327 X_2 + e$$

Dimana,

Y = Loyalitas karyawan

X1 = Motivasi kerja

X2 = Penghargaan

Nilai konstanta sebesar 1,088 menunjukkan apabila motivasi kerja, penghargaan bernilai sama dengan 0 (nol) maka loyalitas karyawan di XYZ Hotel Bali Uluwatu bernilai sebesar 1,088.

Nilai koefisien variabel motivasi kerja (X1) sebesar 0,384 menunjukkan bahwa meningkatnya motivasi kerja, maka akan meningkatkan nilai loyalitas karyawan di XYZ Hotel Bali Uluwatu sebesar 0,384. Nilai thitung pengaruh motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan sebesar 3,122 > nilai ttabel sebesar 2,000 dengan tingkat signifikansi 0,003 < 0,05 sehingga hipotesis diterima. Hal ini berarti bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Motivasi kerja merupakan hal penting yang dapat menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku karyawan secara individu maupun berkelompok agar dapat mencapai hasil maksimal, karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi akan mempunyai tanggung jawab dan loyalitas kepada perusahaan. Maka dari itu, perusahaan perlu berusaha dalam membangun motivasi sehingga perusahaan dapat memberdayakan karyawan, dan upaya membangun motivasi tersebut dapat meningkatkan loyalitas karyawan pada perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wirawan, dkk. (2019), Yuliana (2019), dan Aban & Kasmiruddin (2019) yang menunjukkan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan.

Nilai koefisien variabel penghargaan (X2) sebesar 0,327 yang artinya bahwa meningkatnya penghargaan maka akan meningkatkan loyalitas karyawan di XYZ Hotel Bali Uluwatu sebesar 0,327. Nilai thitung pengaruh penghargaan terhadap loyalitas karyawan sebesar 2,699 > ttabel 2,000 dengan tingkat signifikansi 0,009 < 0,05 sehingga hipotesis diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Sistem penghargaan penting untuk dilakukan perusahaan karena mencerminkan upaya perusahaan dalam mempertahankan karyawannya sebagai komponen utama perusahaan. Jika perusahaan dapat menghargai kinerja karyawan, dampak yang dapat dirasakan oleh perusahaan adalah tumbuhnya ikatan emosional antara karyawan dengan perusahaan dan perasaan setia terhadap perusahaan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Mayangsari (2021) dan Yuliana (2019) yang menunjukkan bahwa pengaruh yang positif dan signifikan antara penghargaan terhadap loyalitas kerja. Uji sumbangan efektif digunakan untuk menentukan kontribusi relatif variabel motivasi kerja (X1) dan penghargaan (X2) terhadap variabel loyalitas karyawan (Y) di XYZ Hotel Bali Uluwatu. Hasil uji sumbangan efektif ditunjukkan pada Tabel 7 berikut:

Tabel 7. Hasil Sumbangan Efektif

Variabel	Coefficients Beta	Kolerasi	SE	SE(%)
Motivasi kerja	0,416	0,685	0,285	28,5%
Penghargaan	0,360	0,670	0,241	24,1%
Jumlah			0,526	52,6%

Sumber; Hasil Penelitian, 2022

Sumbangan efektif variabel motivasi kerja (X1) terhadap variabel loyalitas karyawan (Y) sebesar 28,5 persen yang mengindikasikan bahwa pengaruh motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan di XYZ Hotel Bali Uluwatu adalah 28,5 persen. Sumbangan efektif variabel penghargaan (X2) terhadap variabel loyalitas karyawan (Y) sebesar 24,1

persen yang mengindikasikan bahwa pengaruh motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan di XYZ Hotel Bali Uluwatu adalah sebesar 24,1 persen.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja dan penghargaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan di XYZ Hotel Bali Uluwatu. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja dan semakin besar penghargaan yang diberikan, maka nilai loyalitas karyawan di XYZ Hotel Bali Uluwatu cenderung semakin meningkat. Motivasi kerja dan penghargaan secara bersama-sama juga memberikan pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas karyawan di XYZ Hotel Bali Uluwatu. Nilai *R square* sebesar 52,6 persen dapat diartikan bahwa sebanyak 52,6 persen dari tingkat loyalitas karyawan di XYZ Hotel Bali Uluwatu dipengaruhi oleh variabel motivasi kerja dan penghargaan, sisanya sebesar 47,4 persen dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian. Oleh karena itu, saran untuk penelitian selanjutnya adalah menambahkan variabel lain yang dapat lebih memperkaya struktur penelitian. Selain itu, penting bagi perusahaan untuk lebih memperhatikan dan meningkatkan motivasi kerja karyawan dengan cara lebih sering mengkomunikasikan visi dan misi perusahaan secara jelas kepada karyawan sehingga setiap karyawan memahami kontribusinya terhadap pencapaian tujuan perusahaan, menawarkan peluang pengembangan karier serta menciptakan budaya kerja yang positif. Untuk meningkatkan loyalitas dapat dilakukan melalui pemberian penghargaan berbasis kinerja, serta ucapan terbuka dari pimpinan atau surat penghargaan kepada karyawan berprestasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Aban, A., & Kasmiruddin. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas karyawan Hotel Mutiara Merdeka*.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Gallup. (2013). *The State Of The Global Workplace: Employee Engagement Insights For Business Leaders Around The World*. Gallup, Inc.
- Hosnawati. (2016). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Etos Kerja Sebagai Variabel Moderasi*. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Yulliana, U. (2019). *Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan di Star Hotel Semarang*. Gemawisata; *Jurnal Ilmiah Pariwisata*, 15 (3).
- Karami, A. (2013). *Analyzing the Effectiveness of reward Management System on Employee Performance through the Mediating Role of Employee Performance Case Study: Isfahan Regional Electric Company*. 3(9).
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mayangsari, N. L. (2021). *Pengaruh Reward Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Pada Mitra Persada Indonesia Umrah & Hajj Surabaya*. Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya.
- Mehta, T. S. S. (2010). Employee Loyalty Towards Organization – a study of academicians. *Journal Management*, 7(2), 1–6
- Putra, A. S. (2012). *Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Marketing dan Kredit PT. WOM Finance Cabang Depok*. Skripsi Institut Pertanian Bogor.
- Rivai, V. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Raja Grafindo Persada

Wirawan, Nanda., Iyus Akhmad Haris, I Wayan Suwendra (2019). Pengaruh Kebijakan Insentif dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan (Study Kasus Pekerja Daily Worker Sheraton Hotel Kuta Badung). *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha Volume 11 No 2 (2019)*