

## Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi, dan Iklim Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan Alpha Hotel Pekanbaru

Della Ayunda Fitri <sup>1</sup>, Suryalena <sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Universitas Riau, Panam, Pekanbaru

<b>ARTICLE INFO</b>	<b>Abstract</b>	
<b>Sejarah Artikel :</b> Diterima : Desember Ditetapkan : Desember Disetujui : Desember	<p><i>The study aims to determine the effect of career development, compensation, and organizational climate on employee loyalty at Alpha Hotel Pekanbaru. In this study method used was quantitative descriptive analysis with the SPSS program. The population in this study were 50 employee Alpha Hotel Pekanbaru, with the sample technique used, namely census/total sampling. Data collection techniques through questionnaires. Types and sources of data using primary data and secondary data, measurement collection techniques using a Likert scale. The data analysis includes validity test, reliability test, normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, multiple linear regression analysis, coefficient of determination test, and significance test with t test (partial), and F test (simultaneous). The results of this study indicate that career development has a significant effect on employee loyalty. The second shows that compensation has a significant effect on employee loyalty. The third shows that organizational climate has a significant effect on employee loyalty. Th results of research on the effect of career development, compensation, and organizational climate on employee loyalty at Alpha Hotel Pekanbaru shows that there is a significant effect.</i></p>	
<b>Keywords :</b> Career Development; Compensation; Employee Loyalty; Organizational Climate		
	<b>Abstrak</b>	
<b>Kata Kunci :</b> Iklim Organisasi; Kompensasi; Loyalitas Karyawan; Pengembangan Karir	<p>Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir, kompensasi, dan iklim organisasi terhadap loyalitas karyawan Alpha Hotel Pekanbaru. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisa deskriptif kuantitatif dengan program SPSS. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Alpha Hotel Pekanbaru yang berjumlah 50 orang, dengan teknik sampel yang digunakan yakni sensus/<i>sampling total</i>. Teknik pengumpulan data melalui kuesioner. Jenis dan sumber data menggunakan data primer dan data sekunder, teknik pengumpulan pengukuran menggunakan skala <i>likert</i>. Analisis data meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heterokedastisitas, analisis regresi linier berganda, uji koefisiensi dterminasi, uji signifikansi dengan pengujian uji t (parsial), dan uji F (simultan). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Kedua, menunjukkan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Ketiga, iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh signifikan pada pengembangan karir, kompensasi, dan iklim organisasi terhadap loyalitas karyawan Alpha Hotel Pekanbaru.</p>	
<b>DOI:</b> 10.21107/jsmb.v10i2.22355		
<b>Correspondence :</b> Name : Della Ayunda Fitri Email : <a href="mailto:della.ayunda3594@student.unri.ac.id">della.ayunda3594@student.unri.ac.id</a>		ISSN: 2355-9543 (Print) ISSN: 2460-3775 (Online)

## PENGANTAR

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor penting yang tidak bisa dilepaskan dalam sebuah organisasi, baik itu institusi ataupun perusahaan. Sumber daya manusia disini merupakan karyawan yang berperan aktif dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia terlahir sebagai perencana, pelaku, serta penentu terwujudnya suatu tujuan, yang dalam hal ini adalah tujuan perusahaan. Salah satu upaya yang dapat dilakukan oleh perusahaan untuk mempertahankan sumber daya manusianya ialah dengan cara melakukan pengelolaan sumber daya yang baik sehingga tumbuh rasa loyalitas yang tinggi dalam diri karyawan untuk mewujudkan visi dan misi yang menjadi tujuan perusahaan.

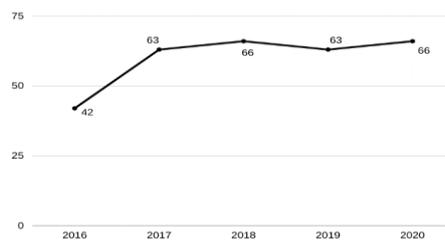
Salah satu faktor yang dapat menumbuhkan loyalitas dalam diri karyawan adalah adanya program pengembangan karir. Dari hasil penelitian (Kwamboka, 2014) ditemukan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan karena pengembangan karir merupakan metode perencanaan ter-organisir yang digunakan untuk menyesuaikan tujuan karyawan dengan kebutuhan bisnis dari suatu organisasi

untuk meningkatkan loyalitasnya.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi loyalitas karyawan adalah kompensasi. Kompensasi merupakan balas jasa yang didapat oleh karyawan yang telah berkontribusi dalam menjalankan sebuah pekerjaan dalam suatu perusahaan. Dari hasil penelitian (Hilda Yunita Wono et al., 2013) ditemukan variabel kompensasi berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan. Kompensasi bisa meningkat dengan memberi gaji dan insentif yang sesuai dengan kinerja, dan penghargaan pada karyawan yang berprestasi.

Faktor lain yang juga dapat mempengaruhi loyalitas karyawan adalah iklim organisasi. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Purnamasari & Sintaasih, 2019) iklim organisasi berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan. Hal ini menunjukkan apabila iklim organisasi dalam perusahaan baik, maka loyalitas karyawan juga akan meningkat.

Industri perhotelan saat ini berkembang sangat cepat sehingga mengarah pada persaingan yang ketat. Perkembangan industri perhotelan ini juga terjadi di kota Pekanbaru



Sumber : (Badan Pusat Statistik

Provinsi Riau, n.d.)

**Gambar 1. Data pertumbuhan akomodasi hotel bintang di Pekanbaru tahun 2016-2020**

Pada gambar di atas dapat dilihat perubahan jumlah akomodasi dari tahun 2016 yang mengalami kenaikan dari 42 ke-angka 66. Hal ini menunjukkan kota Pekanbaru mengalami kemajuan dalam pertumbuhan hotel dengan berbagai kelas. Dari beberapa kelas tersebut Hotel bintang tiga seringkali menjadi pilihan untuk menginap, mulai dari aspek harga, kenyamanan dalam menginap, lokasi hotel, hingga fasilitas yang ditawarkan.

Alpha Hotel Pekanbaru adalah salah satu hotel bintang tiga yang menerapkan program pengembangan karir terhadap karyawannya sebagai salah satu upaya untuk mempertahankan karyawannya dan meningkatkan rasa loyalitas dalam diri karyawan. Alpha Hotel Pekanbaru terletak di lokasi yang cukup strategis, yakni di Jalan Haji Imam Munandar No.17. Alpha Hotel Pekanbaru memiliki total 50 karyawan yang bekerja di dalamnya. Alpha Hotel Pekanbaru merupakan cabang dari Alpha Inn Hotel yang terletak di kota Medan, Sumatera Utara.

Program pengembangan karir pada Alpha Hotel Pekanbaru selama ini adalah training/pelatihan, promosi, mutasi, hingga rotasi karyawan. Bentuk program pengembangan karir ini direkomendasikan dari masing-masing manajer setiap departemen yang ada pada Alpha Hotel Pekanbaru. Training yang dilakukan oleh Alpha Hotel pekanbaru di antaranya berupa outbound leadership yang bertujuan guna memberikan materi soft skill yang berkaitan dengan kepemimpinan seseorang dalam menghadapi masalah dan tantangan dalam industri perhotelan. Selain itu juga ada grooming training, yang mana dilakukan pelatihan mendasar saat memasuki industri perhotelan, mulai dari house keeping bagaimana membersihkan ruangan kamar dengan baik dan benar, service room, tabel manner, dan lain sebagainya.

Pemberian kompensasi dalam perusahaan dapat berupa kompensasi langsung maupun kompensasi tidak langsung. Adapun pemberian kompensasi

langsung pada Alpha Hotel Pekanbaru berupa pemberian gaji, bonus/reward, dan insentif. Sedangkan bentuk kompensasi tidak langsung pada Alpha Hotel Pekanbaru berupa fasilitas olahraga, asuransi, THR, cuti, liburan, dan pesangon. Bentuk bonus/reward yang didapatkan oleh karyawan Alpha Hotel Pekanbaru berupa voucher menginap gratis, uang tunai, dan souvenir khusus yang diberikan oleh manajemen berdasarkan hasil dari kinerja selama bekerja. Selain itu insentif yang diberikan juga sesuai dengan kinerja karyawan dan diberikan tepat pada waktunya.

Terkait iklim organisasi pada Alpha Hotel Pekanbaru berdasarkan pengamatan yang penulis lihat bahwa suasana kantor terasa cukup menyenangkan karena di antara karyawan terdapat hubungan baik yang memungkinkan adanya senda gurau dan kesan ramah bagi tamu yang singgah.

Dapat dikatakan terdapat suasana yang harmonis dalam hubungan kerja. Selain itu berdasarkan informasi yang didapatkan melalui HRD Alpha Hotel pekanbaru terdapat hubungan baik antar sesama karyawan, maupun antara karyawan dengan atasan. Karyawan dituntut untuk selalu kompak dalam kerjasama tim. Selain itu terdapat sikap saling menghargai, dan membimbing serta sharing ilmu terhadap karyawan yang baru bergabung dengan Alpha Hotel Pekanbaru.

Berdasarkan data-data diatas dapat diketahui bahwa pengembangan karir, kompensasi, dan iklim organisasi pada Alpha Hotel Pekanbaru berjalan dengan baik. Namun jika dilihat dari data keluar masuknya karyawan, Alpha Hotel Pekanbaru mengalami penurunan karyawan yang lumayan banyak dari tahun 2017 hingga tahun 2021 sebanyak 22 orang karyawan. Dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 1.

Jumlah Keluar Masuk Karyawan Alpha Hotel Pekanbaru Dalam Tahun 2017 - 2021

Tahun	Jumlah Awal Karyawan	Jumlah Karyawan		Jumlah Akhir Karyawan	Persentase (%)
		Masuk	Keluar		
2017	72	-	6	66	8,3%
2018	66	3	-	69	-
2019	69	-	9	60	13,04%
2020	60	-	10	50	16,66%
2021	50	-	-	50	-

Sumber: Alpha Hotel Pekanbaru, 2022

Berdasarkan data di atas dapat dilihat bahwa Alpha Hotel Pekanbaru mengalami penurunan karyawan mulai tahun 2017 hingga 2021. Meski sempat naik pada tahun 2019, namun tetap mengalami penurunan ditahun berikutnya. Hal ini menunjukkan turnover yang tinggi pada Alpha Hotel Pekanbaru karena berada diatas angka lima persen.

Pada industri perhotelan labor turnover merupakan masalah yang tidak bisa terelakan. Permasalahan tersebut menjadi tantangan tersendiri bagi para manajer, terutama di bagian Human Resources Development (HRD). Salah satu tantangan besar dalam sebuah industri perhotelan yang dihadapi departemen sumber daya manusia adalah untuk mempertahankan karyawan yang terampil dan potensial agar tetap bekerja dalam organisasi. Karyawan yang terampil dan potensial merupakan sumber dari menciptakan daya saing dalam bisnis apapun.

Karyawan dalam industri perhotelan tidak hanya memiliki peran dan tanggung jawab saja, melainkan harus memiliki loyalitas diri pada organisasi yang dalam hal ini adalah hotel. Loyalitas merupakan sikap kesetiaan yang ditunjukkan oleh seseorang melalui pelayanan maupun tanggung jawab dengan perilaku terbaik. Dalam melaksanakan kegiatan kerja, karyawan tidak akan terlepas dari loyalitas dan sikap kerja, sehingga dengan demikian karyawan tersebut akan selalu melaksanakan pekerjaan dengan baik.

Loyalitas karyawan terhadap perusahaan akan dapat menimbulkan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya (Chika Monika, 2021).

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi, dan Iklim Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan Alpha Hotel Pekanbaru.”**

Tujuan dalam penelitian ini ialah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi, dan Iklim Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan Alpha Hotel Pekanbaru. Baik secara deskriptif, parsial, maupun secara simultan.

#### Pengembangan Karir

Pengembangan karir adalah upaya berkelanjutan yang diformalkan oleh organisasi yang berfokus pada pengembangan dan pengayaan sumber daya manusia sesuai dengan kebutuhan karyawan dan organisasi (Byars, 2011).

Fahmi dalam (Syaiful Bahri & Chairatun Nisa, 2017) pengertian pengembangan karir dalam definisi yang lain diartikan sebagai perolehan pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang meningkatkan kemampuan karyawan untuk memenuhi perubahan persyaratan pekerjaan serta tuntutan klien dan pelanggan.

Jadi dengan demikian, pengembangan karir merupakan tindakan seorang karyawan untuk

mencapai rencana karirnya, yang disponsori oleh departemen sumber daya manusia, manajer atau pihak lain.

Pengembangan karir menurut (Busro, 2018) diukur oleh dimensi dan indikator sebagai berikut: kejelasan karir, pengembangan diri, dan perbaikan mutu kinerja.

### Kompensasi

Menurut (Murty & Hudiwinarsih, 2012) kompensasi merupakan faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang memilih bekerja di sebuah organisasi dari pada yang lain. Para pemberi kerja harus agak kompetitif dengan beberapa jenis kompensasi untuk menarik dan mempertahankan karyawan yang kompeten.

Menurut (Rivai, 2006) kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian.

Berdasarkan pengertian para ahli di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa kompensasi adalah balas jasa yang diberikan kepada karyawan dan merupakan faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang memilih bekerja pada perusahaan tersebut.

(Hasibuan, 2020) berpendapat bahwa dimensi dalam kompensasi terdapat kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung, yaitu : kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung.

### Iklim Organisasi

Steers (1991) dalam (Nur'afni et al., 2019) menyatakan bahwa hubungan antara sebagian faktor penentu iklim organisasi, seperti kebijakan dan praktek manajemen, pemberian umpan balik, otonomi dan identitas tugas pada bawahan ternyata sangat membantu terciptanya iklim yang berorientasi pada prestasi.

Keith Davis dalam (Susanty, 2013) mendefinisikan iklim organisasi adalah yang

menyangkut semua lingkungan yang ada atau yang dihadapi oleh manusia di dalam suatu organisasi tempat mereka melaksanakan pekerjaannya.

Berdasarkan pengertian para ahli di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa iklim organisasi merupakan semua sifat lingkungan kerja dalam suatu organisasi yang menjadi kekuatan utama dalam mempengaruhi perilaku karyawan.

Stringers dalam (Wirawan, 2007) memberikan pandangan bahwa dimensi iklim organisasi memberi pengaruh pada motivasi anggota organisasi untuk berperilaku. Dalam mengukur iklim organisasi terdapat dimensi-dimensi yang diyakini sebagai berikut: struktur organisasi, standar dalam organisasi, tanggung jawab, penghargaan, dukungan.

### Loyalitas Karyawan

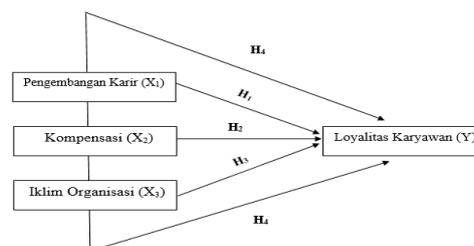
Menurut (Wicaksono, 2013) menyatakan loyalitas adalah setia pada sesuatu dengan rasa cinta, sehingga dengan rasa loyalitas yang tinggi seseorang merasa tidak perlu untuk mendapatkan imbalan dalam melakukan sesuatu untuk orang lain/perusahaan tempat dia meletakkan loyalitasnya.

Menurut Reichheld, semakin tinggi loyalitas para karyawan di suatu organisasi, maka semakin mudah bagi organisasi itu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya oleh pemilik organisasi (Utomo, 2022). Begitu pula sebaliknya, bagi organisasi yang loyalitas para karyawannya rendah, maka semakin sulit bagi organisasi tersebut untuk mencapai tujuan-tujuan organisasinya yang telah ditetapkan sebelumnya oleh para pemilik organisasi.

Berdasarkan pengertian para ahli di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa loyalitas merupakan kesetiaan dan keyakinan yang dimiliki oleh karyawan terhadap perusahaan sehingga memiliki kesediaan untuk melakukan sesuatu demi menjaga organisasi atau perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja.

Saydam dalam (Sutanto & Perdana, 2016) berpendapat dimensi dalam loyalitas karyawan adalah sebagai berikut: kepatuhan, tanggung jawab, dedikasi, integritas.

### Kerangka Pemikiran



Sumber: Data olahan peneliti, 2022

Gambar 2. Kerangka Pemikiran

### Hipotesis

H<sub>1</sub> : Adanya pengaruh Pengembangan Karir terhadap Loyalitas Karyawan Alpha Hotel Pekanbaru.

H<sub>2</sub> : Adanya pengaruh Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan Alpha Hotel Pekanbaru.

H<sub>3</sub> : Adanya pengaruh Iklim Organisasi terhadap Loyalitas Karyawan Alpha Hotel Pekanbaru.

H<sub>4</sub> : Adanya pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi, dan Iklim Organisasi terhadap Loyalitas Karyawan Alpha Hotel Pekanbaru.

**METODE**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisa deskriptif kuantitatif dengan program SPSS. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Alpha Hotel Pekanbaru yang berjumlah 50 orang, dengan teknik sampel yang digunakan yakni

sensus/*sampling total*. Teknik pengumpulan data melalui kuesioner. Jenis dan sumber data menggunakan data primer dan data sekunder, teknik pengumpulan pengukuran menggunakan skala *likert*. Analisis data meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heterokedastisitas, analisis regresi linier berganda, uji koefisiensi dterminasi, uji signifikansi dengan pengujian uji t (parsial), dan uji F (simultan).

**HASIL**

**1. Analisis Deskriptif Pengembangan Karir**

Analisis pelngembangan karir dalam pelnellitian ini melncakup 3 dimelnsi, di antaranya kejellasan karir, pelngembangan diri, da perbaikan mutu kinelrja.

**Tabel 2.**

**Rekapitulasi Tanggapan Responden Alpha Hotel Pekanbaru Terhadap Pengembangan Karir**

No.	Dimensi	Skor	Kategori
1	Kejelasan karir	518	Setuju
2	Pengembangan diri	518	Setuju
3	Perbaikan mutu kinerja	517	Setuju
<b>Total</b>		1553	Setuju

Sumber: Data olahan peneliti, 2023

Pada tabel 5.4 menunjukkan bahwa total skor keseluruhan pernyataan pengembangan karir berjumlah 1553. Skor tersebut masuk ke dalam rentang interval 1531-1890, dimana dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menyatakan bahwa karyawan Alpha Hotel Pekanbaru ada di kategori setuju. Hal ini berarti bahwa program pengembangan karir pada Alpha Hotel Pekanbaru yang telah dilakukan berjalan

dengan baik. Berdasarkan jumlah skor terbesar dapat dilihat bahwa dimensi kejelasan karir dan pengembangan diri lebih mempengaruhi karyawan pada Alpha Hotel Pekanbaru.

**2. Analisis Deskriptif Kompensasi**

Analisis kompensasi dalam penelitian ini melibatkan 2 dimensi yang di antaranya kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung.

**Tabel 3.**

**Rekapitulasi Tanggapan Responden Alpha Hotel Pekanbaru Terhadap Kompensasi**

No.	Dimensi	Skor	Kategori
1	Kompensasi langsung	373	Setuju
2	Kompnsasi tidak langsung	355	Setuju
<b>Total</b>		728	Setuju

Sumber: Data olahan peneliti, 2023

Pada tabel 5.7 menunjukkan bahwa total skor keseluruhan pernyataan pengembangan karir berjumlah 728. Skor tersebut masuk ke dalam rentang interval 681-840, dimana dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menyatakan bahwa karyawan Alpha Hotel Pekanbaru ada di kategori setuju Hal ini berarti bahwa pemberian kompensasi pada Alpha Hotel Pekanbaru telah sesuai dengan standar upah yang ditetapkan oleh perusahaan ataupun standar upah oleh ketetapan pemerintah. Berdasarkan jumlah

skor terbesar dapat dilihat bahwa dimensi kompensasi langsung lebih mempengaruhi loyalitas karyawan pada Alpha Hotel Pekanbaru.

**3. Analisis Deskriptif Iklim Organisasi**

Analisis iklim organisasi dalam penelitian ini melibatkan 5 dimensi, yaitu struktur organisasi, standar pada suatu organisasi, tanggung jawab, penghargaan, dan dukungan.

**Tabel 4.**

**Rekapitulasi Tanggapan Responden Alpha Hotel Pekanbaru Terhadap Iklim Organisasi**

No.	Dimensi	Skor	Kategori
1	Struktur organisasi	394	Setuju

2	Standar pada organisasi	376	Setuju
3	Tanggung jawab	374	Setuju
4	Penghargaan	383	Setuju
5	Dukungan	379	Setuju
<b>Total</b>		1906	Setuju

Sumber: Data olahan peneliti, 2023

Pada tabel 5.13 menunjukkan bahwa total skor keseluruhan pernyataan iklim organisasi berjumlah 1906. Skor tersebut masuk ke dalam rentang interval 1701-2100, dimana dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menyatakan bahwa karyawan Alpha Hotel Pekanbaru ada di kategori setuju. Hal ini berarti Alpha Hotel Pekanbaru telah menghadirkan suasana kerja yang nyaman, menyenangkan dan menantang sehingga mampu menciptakan iklim organisasi yang

baik. Berdasarkan jumlah skor terbesar dapat dilihat bahwa dimensi struktur organisasi lebih mempengaruhi loyalitas karyawan pada Alpha Hotel Pekanbaru.

#### 4. Analisis Deskriptif Loyalitas Karyawan

Analisis loyalitas karyawan dalam penelitian ini melibatkan 4 dimensi, yaitu kepatuhan, tanggung jawab, dedikasi, dan integritas.

Tabel 5.

#### Rekapitulasi Tanggapan Responden Alpha Hotel Pekanbaru Terhadap Loyalitas Karyawan

No.	Dimensi	Skor	Kategori
1	Kepatuhan	387	Setuju
2	Tanggung jawab	374	Setuju
3	Dedikasi	603	Setuju
4	Integritas	593	Setuju
<b>Total</b>		1957	Setuju

Sumber: Data olahan peneliti, 2023

Pada tabel 5.18 menunjukkan bahwa total skor keseluruhan pernyataan loyalitas karyawan berjumlah 1957. Skor tersebut masuk ke dalam rentang interval 1701-2100, dimana dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menyatakan bahwa karyawan Alpha Hotel Pekanbaru ada di kategori setuju. Hal ini berarti bahwa Alpha Hotel Pekanbaru telah mampu menciptakan rasa loyalitas karyawan yang baik terhadap perusahaannya. Berdasarkan jumlah skor terbesar dapat dilihat bahwa dimensi dedikasi lebih mempengaruhi loyalitas karyawan pada Alpha Hotel Pekanbaru.

#### 5. Uji Instrumen

##### Uji Validitas

Ghozali (2009), menyatakan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Berikut adalah hasil uji validitas variabel pada penelitian ini dengan menggunakan r-tabel yang diperoleh dari tabel-r dengan  $N=50$ ;  $N-2=48$  dan  $\alpha=0,05$  (uji dua arah).

Tabel 6.

#### Hasil Uji Validitas Variabel

Variabel	Kode Butir	Statistik Hitung		Keterangan
		r-hitung	r tabel	
X1- Pengembangan karir	X1.1	0,401	0,2787	Valid
	X1.2	0,688	0,2787	Valid
	X1.3	0,723	0,2787	Valid
	X1.4	0,629	0,2787	Valid
	X1.5	0,643	0,2787	Valid
	X1.6	0,637	0,2787	Valid
	X1.7	0,677	0,2787	Valid
	X1.8	0,761	0,2787	Valid
	X1.9	0,592	0,2787	Valid
X2- Kompensasi	X2.1	0,625	0,2787	Valid
	X2.2	0,715	0,2787	Valid
	X2.3	0,568	0,2787	Valid
	X2.4	0,639	0,2787	Valid
X3- Iklim organisasi	X3.1	0,547	0,2787	Valid

	X3.2	0,611	0,2787	Valid
	X3.3	0,564	0,2787	Valid
	X3.4	0,465	0,2787	Valid
	X3.5	0,412	0,2787	Valid
	X3.6	0,6	0,2787	Valid
	X3.7	0,562	0,2787	Valid
	X3.8	0,357	0,2787	Valid
	X3.9	0,526	0,2787	Valid
	X3.10	0,408	0,2787	Valid
Y- Loyalitas karyawan	Y.1	0,81	0,2787	Valid
	Y.2	0,682	0,2787	Valid
	Y.3	0,811	0,2787	Valid
	Y.4	0,778	0,2787	Valid
	Y.5	0,794	0,2787	Valid
	Y.6	0,787	0,2787	Valid
	Y.7	0,771	0,2787	Valid
	Y.8	0,668	0,2787	Valid
	Y.9	0,723	0,2787	Valid
	Y.10	0,627	0,2787	Valid

Sumber: Data olahan peneliti, 2023

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwasanya mayoritas indikator yang menyusun masing-masing variabel memiliki **R hitung > R tabel (atau nilai sig. < alpha)**, yang artinya secara keseluruhan item pertanyaan **telah valid** dan dapat digunakan untuk tahapan analisis selanjutnya.

### Uji Reliabilitas

Ghozali (2009), menyatakan bahwa reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari peubah atau konstruk. Pengujian reliabilitas instrumen dengan menggunakan Statistik *Cronbach's Alpha*. Menurut Sujarweni (2014), kuesioner dikatakan reliabel dan dapat diterima jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6. Berikut adalah hasil pengujian reliabilitas untuk ketiga variabel pada penelitian ini:

**Tabel 7.**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Jumlah Item	<i>Cronbach's Alpha</i>	Nilai Standar	Keputusan
X1- Pengembangan karir	9	0,910	0,6	Reliable
X2- Kompensasi	4	0,816	0,6	Reliable
X3- Iklim organisasi	10	0,889	0,6	Reliable
Y- Loyalitas karyawan	10	0,945	0,6	Reliable

Sumber: Data olahan peneliti, 2023

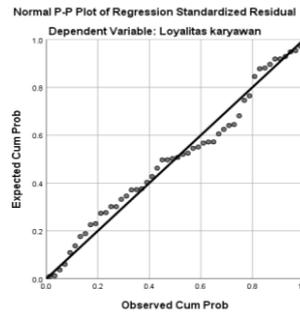
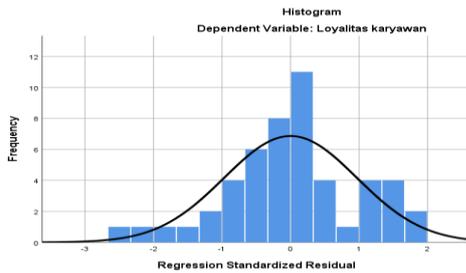
Tabel 5.2 menunjukkan hasil uji reliabilitas terhadap instrumen penelitian. Hal ini menunjukkan bahwasanya dari keempat variabel yang diteliti dalam penelitian ini, secara keseluruhan memiliki nilai *Cronbach's Alpha variable* > nilai standar (0,6) yang artinya **variabel telah memiliki nilai reliabilitas** dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

## 6. Uji Analisis Data

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan dengan uji grafis dengan P-P Plot, histogram dan nilai signifikansi pada uji *Kolmogorov smirnov*.



Sumber: Data olahan peneliti, 2023

**Gambar 3. Diagram Grafik uji normalitas**

Dengan uji secara grafis, pada grafik PP-Plot di atas kita dapat melihat bahwa residual cenderung menyebar di sekitar garis diagonalnya. Selain itu histogram dari residual relative membentuk lonceng sempurna. Oleh karena itu, sebagaimana pedoman

dalam pengambilan kesimpulan uji normalitas didapatkan bahwa nilai residual dari model yang telah terbentuk dikatakan **secara relatif telah berdistribusi normal**.

**Tabel 8.**

**Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		<i>Unstandardized Residual</i>
<i>N</i>		50
<i>Normal Parameters<sup>a,b</sup></i>	<i>Mean</i>	.0000000
	<i>Std. Deviation</i>	4.51083317
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	.091
	<i>Positive</i>	.091
	<i>Negative</i>	-.067
<i>Test Statistic</i>		.091
<b><i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i></b>		<b>.200<sup>c,d</sup></b>
<i>a. Test distribution is Normal.</i>		
<i>b. Calculated from data.</i>		
<i>c. Lilliefors Significance Correction.</i>		
<i>d. This is a lower bound of the true significance.</i>		

Sumber: Data olahan peneliti, 2023

Dari hasil pengujian normalitas residual dengan menggunakan indikator formal *Kolmogorov Smirnov* pada pendekatan *asymptotic* didapatkan statistik hitung variabel sebesar 0,091. Nilai ini memiliki p-value (0,200) > alpha (0,05). Dengan hasil ini didapatkan kesimpulan bahwa pada tingkat kepercayaan sebesar 95% (alpha 5%) dikatakan bahwa **residual data telah berdistribusi normal**.

**Uji Multikolinieritas**

Pada pembahasan kali ini indikator yang digunakan yakni nilai *tolerance* dan *VIF (Variance inflation faktor)*. Model tidak mengalami gejala multikolinieritas jika nilai *tolerance* >0,1 dan nilai *VIF* antar variabel bebas <10.

**Tabel 9.**

**Uji Multikolinieritas: Nilai VIF (Variance Inflation Faktor)**

<i>Model</i>		<i>Collinearity Statistics</i>	
		<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
1	<i>(Constant)</i>		
	Pengembangan karir	.558	1.791
	Kompensasi	.564	1.772
	Ikim organisasi	.846	1.182

Sumber: Data olahan peneliti, 2023

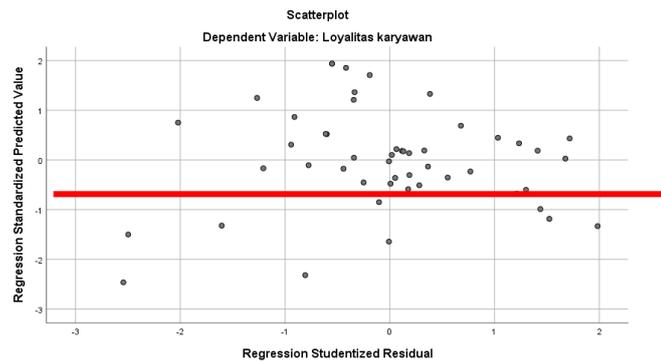
Dapat dilihat bahwa pada pengujian dengan data empiris didapatkan bahwa nilai indikator multikolinieritas dalam model yakni nilai *tolerance* menunjukkan nilai >0,1 dan nilai *VIF* menunjukkan nilai <10 untuk setiap variabel bebas. Dengan hasil ini dapat disimpulkan bahwa model **tidak mengalami**

**gejala multikolinieritas** antar variabel bebas, sehingga dapat digunakan untuk analisis lanjutan.

**Uji Heterokedastisitas**

Pada pembahasan ini, peneliti menggunakan grafik *scatter plot* dengan mengamati pola *scatter* yang

terbentuk antara variabel SRESID (*studentized residual*) dan ZPRED (*standartized predicted value*).



Sumber: Data olahan peneliti, 2023

**Gambar 5.2 Diagram Scatter plot uji heteroskedastisitas**

Pada Grafik Scatter Plot di atas, jelas bahwa tidak ada pola tertentu karena titik menyebar tidak beraturan di atas dan di bawah sumbu 0 pada sumbu Y. Maka dapat disimpulkan **tidak terdapat gejala**

**heteroskedastisitas** pada model yang telah terbentuk. Dengan kata lain varian *error* dari model telah konstan dan model dapat digunakan untuk analisis lanjutan.

**Tabel 10.**  
**Hasil Uji Glejser**

<i>Coefficients<sup>a</sup></i>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.261	2.311		2.709	.009
	Pengembangan karir	-.046	.067	-.123	-.681	.499
	Kompensasi	-.286	.146	-.351	-1.959	.056
	Iklim organisasi	.071	.058	.179	1.224	.227

a. Dependent Variable: ABS\_RES

Sumber: Data olahan peneliti, 2023

Tabel di atas menunjukkan hasil uji *glejser* untuk mendeteksi heteroskedastisitas. Dapat dilihat bahwasanya signifikansi variabel telah > alpha (0,05). Sesuai dengan panduan keputusan dalam uji *glejser*

pada rentang kepercayaan 95% dapat disimpulkan bahwa model **telah terbebas dari gejala heteroskedastisitas**.

**Analisis Regresi Linier Berganda**

**Tabel 11.**  
**Koefisien Analisis Regresi Linier Berganda**

<i>Coefficients<sup>a</sup></i>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.111	3.878		1.060	.295
	Pengembangan karir	.289	.112	.280	2.572	.013
	Kompensasi	1.146	.245	.506	4.671	.000
	Iklim organisasi	.248	.097	.225	2.548	.014

a. Dependent Variable: Loyalitas karyawan

Sumber: Data olahan peneliti, 2023

Pada penelitian ini digunakan analisis regresi linier berganda dengan satu variabel terikat. Hasil persamaan pada tabel di atas dapat dituliskan dalam persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + B_1X_1 + B_2X_2 + B_3X_3 + \epsilon$$

$$\hat{Y} = 4,111 + 0,289 X_1 + 1,146 X_2 + 0,248 X_3$$

Keterangan:

- Y = Loyalitas karyawan
- $\alpha$  = Konstanta
- X1 = Pengembangan karir
- X2 = Kompensasi
- X3 = Iklim organisasi

$\varepsilon$  = residual error

Dari persamaan regresi di atas dapat dijelaskan bahwa:

- 1) Nilai konstanta bernilai 4,111 mengindikasikan bahwa jika semua variabel bebas pada model yang telah terbentuk memiliki nilai nol, maka nilai Loyalitas karyawan akan bernilai tetap sebesar 4,111 poin, dengan asumsi faktor lain diluar model dianggap konstan.
- 2) Koefisien Pengembangan karir bernilai 0,289 memiliki arti bahwa setiap kenaikan Pengembangan karir sebesar 1 poin, maka nilai Loyalitas karyawan akan bertambah 0,289 poin,

dengan asumsi faktor lain di luar model dianggap konstan.

- 3) Koefisien Kompensasi bernilai 1,146 memiliki arti bahwa setiap kenaikan Kompensasi sebesar 1 poin, maka nilai Loyalitas karyawan akan bertambah 1,146 poin, dengan asumsi faktor lain di luar model dianggap konstan.

Koefisien Iklim organisasi bernilai 0,248 memiliki arti bahwa setiap kenaikan motivasi kerja sebesar 1 poin, maka nilai Loyalitas karyawan akan bertambah 0,248 poin, dengan asumsi faktor lain di luar model dianggap konstan.

### Uji Koefisien Determinasi (R-Square)

**Tabel 12.**  
Hasil Uji R<sup>2</sup>

Variabel	R Square	Adjusted R Square
Pengembangan Karir	0,466	0,454
Kompensasi	0,579	0,570
Iklim Organisasi	0,253	0,238

Sumber: Data olahan peneliti, 2023

Berdasarkan tabel 5.21 dapat disimpulkan bahwa nilai R square pengembangan karir berjumlah 0,446 yang menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh sebesar 46,6% terhadap loyalitas karyawan dalam kategori moderat. Sedangkan sebesar 53,4% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Untuk variabel kompensasi dapat disimpulkan bahwa nilai R-square kompensasi berjumlah 0,579 yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh sebesar 59,7% terhadap

loyalitas karyawan dalam kategori moderat. Sedangkan sebesar 40,3% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Sedangkan pada variabel iklim organisasi dapat disimpulkan bahwa nilai R-square iklim organisasi berjumlah 0,253 yang menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh sebesar 25,3% terhadap loyalitas karyawan dalam kategori lemah. Sedangkan sebesar 74,7% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### Uji Hipotesis Uji t (Parsial)

**Tabel 13.**  
Hasil uji-t (Parsial)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.111	3.878		1.060	.295
	Pengembangan karir	.289	.112	.280	2.572	.013
	Kompensasi	1.146	.245	.506	4.671	.000
	Iklim organisasi	.248	.097	.225	2.548	.014

a. Dependent Variable: Loyalitas karyawan

Sumber: Data olahan peneliti, 2023

#### Hipotesis 1:

**H0:** Variabel Pengembangan karir secara parsial **tidak berpengaruh** terhadap Loyalitas karyawan

**H1:** Variabel Pengembangan karir secara parsial **berpengaruh** terhadap Loyalitas karyawan

#### Kriteria pengujian

Kriteria pengujian juga dapat dilakukan dengan melihat signifikansi statistik hitung sebagai berikut: Jika nilai signifikansi > 0,05, maka Tolak H0. Jika nilai signifikansi ≤ 0,05, maka Tolak H0.

Dengan data empiris (hasil lapangan) didapatkan bahwa pada nilai T-hitung variabel bebas sebesar 2,572 dengan nilai p value sebesar 0,013. Jika nilai p-value < alpha (5%) maka

kesimpulan uji hipotesis yang diambil adalah **Tolak H0**. Dengan hasil ini, pada rentang kepercayaan sebesar 95% didapatkan kesimpulan bahwa **variabel Pengembangan karir memiliki pengaruh (secara parsial) terhadap Loyalitas karyawan.**

**Hipotesis 2:**

**H0:** Variabel Kompensasi secara parsial **tidak berpengaruh** terhadap Loyalitas karyawan

**H1:** Variabel Kompensasi secara parsial **berpengaruh** terhadap Loyalitas karyawan

**Kriteria pengujian**

Kriteria pengujian juga dapat dilakukan dengan melihat signifikansi statistik hitung sebagai berikut: Jika nilai signifikansi > 0,05, maka Gagal Tolak H0. Jika nilai signifikansi ≤ 0,05, maka Tolak H0.

Dengan data empiris (hasil lapangan) didapatkan bahwa pada nilai T-hitung variabel bebas sebesar -4,671 dengan nilai p value sebesar 0,000. Jika nilai p-value < alpha (5%) maka kesimpulan uji hipotesis yang diambil adalah **Tolak H0**. Dengan hasil ini, pada rentang kepercayaan sebesar 95% didapatkan kesimpulan bahwa **variabel Uji F (Simultan)**

**Kompensasi memiliki pengaruh (secara parsial) terhadap Loyalitas karyawan.**

**Hipotesis 3:**

**H0:** Variabel Iklim organisasi secara parsial **tidak berpengaruh** terhadap Loyalitas karyawan

**H1:** Variabel Iklim organisasi secara parsial **berpengaruh** terhadap Loyalitas karyawan

**Kriteria pengujian**

Kriteria pengujian juga dapat dilakukan dengan melihat signifikansi statistik hitung sebagai berikut: Jika nilai signifikansi > 0,05, maka Gagal Tolak H0. Jika nilai signifikansi ≤ 0,05, maka Tolak H0.

Dengan data empiris (hasil lapangan) didapatkan bahwa pada nilai T-hitung variabel bebas sebesar 2,548 dengan nilai p value sebesar 0,014. Jika nilai p-value < alpha (5%) maka kesimpulan uji hipotesis yang diambil adalah **Tolak H0**. Dengan hasil ini, pada rentang kepercayaan sebesar 95% didapatkan kesimpulan bahwa **variabel Iklim organisasi memiliki pengaruh (secara parsial) terhadap Loyalitas karyawan.**

**Tabel 14.**  
**Hasil uji-F (Simultan)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2273.547	3	757.849	34.965	.000 <sup>b</sup>
	Residual	997.033	46	21.675		
	Total	3270.580	49			
a. Dependent Variable: Loyalitas karyawan						
b. Predictors: (Constant), Ikim organisasi, Kompensasi, Pengembangan karir						

Sumber: Data olahan peneliti, 2023

#### **Hipotesis 4:**

**H0:** Variabel Pengembangan Karir, Kompensasi, dan Iklim Organisasi secara bersama-sama (simultan) tidak berpengaruh terhadap Loyalitas karyawan

**H1:** Variabel Pengembangan Karir, Kompensasi, dan Iklim Organisasi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap Loyalitas karyawan

Dengan data empiris (hasil lapangan) didapatkan bahwa pada nilai F-hitung adalah sebesar 34,965 dan p-value sebesar 0,000. Jika nilai p-value < alpha (5%) maka kesimpulan uji hipotesis yang diambil adalah **Tolak H0**. Pada rentang kepercayaan sebesar 95% didapatkan kesimpulan bahwa terdapat cukup bukti untuk mengatakan bahwa **variabel bebas dalam model secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap Loyalitas karyawan.**

## **PEMBAHASAN**

### **Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Loyalitas Karyawan**

Hasil pengujian hipotesis dengan pengujian parsial variabel pengembangan karir mempunyai pengaruh terhadap loyalitas karyawan Alpha Hotel Pekanbaru. Hal ini berarti bahwa apabila pengembangan karir semakin baik maka loyalitas karyawan Alpha Hotel Pekanbaru akan meningkat, dan sebaliknya jika pengembangan karir tidak baik maka loyalitas yang dimiliki karyawan Alpha Hotel Pekanbaru akan menurun. Dari hasil penelitian ini terbukti bahwa pengembangan karir dapat dikatakan baik yaitu karyawan sudah mendapat perlakuan yang adil oleh atasan untuk mengembangkan karir, atasan selalu memberi dukungan kepada karyawan, karyawan yakin memiliki kompetensi dalam bidang pekerjaannya, karyawan berminat untuk dipromosikan atasan, dan karyawan memiliki latar belakang pendidikan formal untuk mengembangkan karir. Terpenuhinya pengembangan karir yang baik akan berpengaruh positif terhadap meningkatnya loyalitas karyawan di Alpha Hotel Pekanbaru.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya oleh Purnamasari & Sintaasih (2019) menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Disaat perusahaan memberikan jenjang karir yang adil terhadap karyawan maka akan tercipta loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan. Karyawan yang

mendapatkan jenjang karir yang baik akan menunjukkan perilaku loyal terhadap perusahaan. Hal ini dapat disimpulkan bahwa dengan adanya pengembangan karir yang baik akan berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan di Alpha Hotel Pekanbaru. Dengan adanya pengembangan karir dapat menimbulkan rasa loyalitas pada diri karyawan. Loyalitas karyawan tersebut dapat dijadikan acuan bagi perusahaan untuk mengembangkan karir karyawannya.

### **Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan**

Hasil pengujian hipotesis terbukti bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan yang berarti apabila pemberian kompensasi semakin baik maka loyalitas karyawan di Alpha Hotel Pekanbaru akan meningkat dan sebaliknya, jika pemberian kompensasinya buruk maka loyalitas karyawan yang dimiliki karyawan Alpha Hotel Pekanbaru akan menurun. Hasil dari penelitian ini terbukti bahwa pemberian kompensasi dapat dikatakan baik yaitu, gaji yang didapat karyawan sesuai dengan beban kerja, mendapat insentif sesuai dengan prestasi kerja, mendapatkan tunjangan hari raya setiap tahun, dan mendapat jaminan kesehatan selama bekerja. Terpenuhinya kompensasi dengan baik akan berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan di Alpha Hotel Pekanbaru.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Lavinia (2018) dan Purnamasari & Sintaasih (2019) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Faktor yang dapat mempengaruhi loyalitas karyawan yaitu pemberian gaji, insentif, jaminan kesehatan, dan tunjangan hari raya. Juga menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Hal ini dapat disimpulkan bahwa pemberian kompensasi yang baik akan berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan Alpha Hotel Pekanbaru.

### **Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan**

Hasil pengujian hipotesis terbukti bahwa Iklim organisasi berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan yang berarti apabila iklim organisasi semakin baik maka loyalitas karyawan di Alpha Hotel Pekanbaru akan meningkat dan sebaliknya, jika iklim organisasi buruk maka

loyalitas karyawan di Alpha Hotel Pekanbaru Alpha Hotel Pekanbaru akan menurun. Hasil dari penelitian ini terbukti bahwa iklim organisasi yang dirasakan karyawan Alpha Hotel Pekanbaru akan semakin tinggi, terutama dengan rasa percaya karyawan sesama rekan kerja di perusahaan. Karyawan merasa nyaman dengan sikap percaya satu sama lain saat melakukan pekerjaan sehingga membuat karyawan ingin tetap loyal terhadap perusahaan. Hal tersebut bisa dikatakan iklim organisasi memiliki pengaruh yang positif terhadap loyalitas karyawan di Alpha Hotel Pekanbaru.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Anwar (2017) menunjukkan bahwa Iklim organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap loyalitas karyawan, karena semakin baik iklim organisasi yang didalamnya terdapat nilai dan tujuan yang akan dicapai oleh perusahaan secara langsung atau tidak langsung yang dapat berpengaruh pada karyawannya seperti motivasi, komunikasi, pengambilan keputusan serta pengendalian akan meningkatkan loyalitas karyawan dalam bekerja. Dengan hal ini diduga adanya pengaruh positif iklim organisasi terhadap loyalitas karyawan.

### **Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi, dan Iklim Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan**

Hasil yang di dapat dalam analisis regresi linier berganda dengan pengujian hipotesis secara simultan diketahui  $F_{hitung} \geq F_{Tabel}$  dapat disimpulkan variabel pengembangan karir ( $X_1$ ), kompensasi ( $X_2$ ) dan iklim organisasi ( $X_3$ ) secara simultan memiliki pengaruh positif terhadap variabel loyalitas karyawan Alpha Hotel Pekanbaru. Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu oleh Purnamasari & Sintaasih (2019) dalam penelitiannya berjudul "Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi, Dan Iklim Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan" mendapat hasil variabel independen yaitu pengembangan karir ( $X_1$ ), kompensasi ( $X_2$ ), dan iklim organisasi ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan secara serempak atau bersama-sama terhadap variabel dependen yaitu loyalitas karyawan ( $Y$ ), sehingga penelitian ini dapat dikatakan memenuhi uji kelayakan model atau model penelitian dinyatakan layak digunakan sebagai model regresi.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada Alpha Hotel Pekanbaru mengenai pengaruh pengembangan karir, kompensasi, dan iklim organisasi terhadap loyalitas karyawan. Maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut.

- 1) Pada bagian analisis deskriptif dapat ditarik kesimpulan berdasarkan hasil bahwa program pengembangan karir yang dilakukan di Alpha Hotel Pekanbaru telah berjalan dengan baik. Untuk pemberian kompensasi Alpha Hotel Pekanbaru juga telah sesuai dengan standar upah yang ditetapkan oleh perusahaan ataupun standar upah oleh ketetapan pemerintah. Selain itu Alpha Hotel Pekanbaru juga telah menghadirkan suasana kerja yang nyaman, menyenangkan dan menantang sehingga mampu menciptakan iklim organisasi yang baik. Selanjutnya Alpha Hotel Pekanbaru juga telah mampu menciptakan rasa loyalitas karyawan yang baik terhadap perusahaannya.
- 2) Pengembangan karir berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan Alpha Hotel Pekanbaru. Hal ini menunjukkan semakin baik pengembangan karir maka loyalitas karyawan juga akan meningkat.
- 3) Kompensasi berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan Alpha Hotel Pekanbaru. Hal ini menunjukkan semakin baik pemberian kompensasi di perusahaan maka loyalitas karyawan juga akan meningkat.
- 4) Iklim organisasi berpengaruh positif terhadap loyalitas Alpha Hotel Pekanbaru. Hal ini menunjukkan apabila iklim organisasi di perusahaan semakin baik maka loyalitas karyawan juga akan meningkat.
- 5) Pengembangan karir, kompensasi, dan iklim organisasi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Hal ini menunjukkan semakin baik pengembangan karir, kompensasi, dan iklim organisasi dalam suatu perusahaan maka akan meningkatkan rasa loyalitas dalam diri karyawan.

### **REFERENSI**

- Anwar, K. (2017). *Pengaruh Iklim Organisasi dan Gaya kepemimpinan Situasional terhadap Loyalitas Karyawan PT. Karya Makmur Bahagia (KMB) Kalimantan Tengah*. Badan Pusat Statistik Provinsi Riau. (n.d.).

- Retrieved April 12, 2022, from <https://riau.bps.go.id/subject/16/pariwisata.html#subjekViewTab5>
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Byars, L. L. (2011). *Human Resource Management*. The McGraw-Hill Companies.
- Chika Monika, T. (2021). *Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi, Dan Iklim Organisasi Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Pada Pt. Anugrah Ekstravisi Raya Jakarta Pusat*. <http://repository.unsada.ac.id/2714/2/Bab1.pdf>
- Ghozali, I. (2009). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, S. . M. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hilda Yunita Wono, Ismojo Herdono, & Jefferson Ronaldo. (2013). Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Loyalitas Karyawan di Hotel Tanjung Surabaya. *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents*, 12–26.
- Kwamboka, F. O. (2014). *The Effect of Employee Career Development on Performance of Public Primary Schools in Kenya: A Case of Starehe District, Nairobi County*. <https://ir-library.ku.ac.ke/handle/123456789/11304?show=full>
- Lavinia, D. (2018). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Ehya Purwa Raharjo Gresik*. 6(1), 1–23.
- Murty, W. A., & Hudiwinarsih, G. (2012). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur Di Surabaya). *The Indonesian Accounting Review*, 2(02), 215. <https://doi.org/10.14414/tiar.v2i02.97>
- Nur'afni, Susanto, H., & Endarti, E. W. (2019). *Budaya Kerja dan Iklim Organisasi Pengaruhnya terhadap Komitmen Organisasi di Puskesmas Sungai Piring Kabupaten Indragiri Hilir*. 4(4), 416–426.
- Purnamasari, N. P. D., & Sintaasih, D. K. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi, Dan Iklim Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(9), 5762. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i09.p20>
- Rivai, V. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Sujarweni, V. W. (2014). *Metode Penelitian: Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Susanty, E. (2013). Iklim Organisasi : Manfaatnya Bagi Organisasi. *Semnas Fekon*, 229–239.
- Sutanto, E. M., & Perdana, M. (2016). Antecedents Variable of Employees Loyalty. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 18(2), 111–118. <https://doi.org/10.9744/jmk.18.2.111>
- Syaiful Bahri, & Chairatun Nisa, Y. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 9–15. <https://doi.org/10.30596/JIMB.V18I1.1395>
- Utomo, B. (2022). Menentukan Faktor faktor Kepuasan Kerja dan Tingkat Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, Vol. 7 (2), 171–188.
- Wicaksono, P. (2013). Hubungan Pengembangan Karir Dan Pemberian Intensif Terhadap Loyalitas Kinerja Guru. *Pendidikan Ekonomi IKIP Veteran Semarang*, 01(01), 48–58.
- Wirawan. (2007). *Budaya dan iklim organisasi : teori aplikasi dan penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.