
**PENGARUH MOTIVASI, PELATIHAN DAN LOYALITAS
TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

Novi DwiAstuti¹, Beta Asteria²

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha^{1,2}
dwinovi264@gmail.com¹,beta_asteria@stieww.ac.id²

Abstract

This study aims to determine the effect of motivation, job training and job loyalty factors on employee performance at HS Silver Kotagede employees. The respondents of this study were employees of HS Silver Kotagede. This study uses regression analysis, where this analysis tool is used to determine the extent of the influence of motivation, job training and work loyalty factors on employee performance. The results of this study partially indicate that the motivation variable has a positive and significant effect on employee performance, job training has a positive and significant effect on employee performance, and loyalty has a positive and significant effect on employee performance. The results also show that motivation, training and loyalty simultaneously affect employee performance. The results also prove that the value of R^2 (Coefficient of Determination) is 0.586, meaning that the performance variable (Y) can be explained by motivation (X^1), training (X^2) and compensation (X^3) simultaneously at 58.6%.

Keywords: Motivation, Training, Loyalty

PENDAHULUAN

Perusahaan bertujuan mencapai hasil optimal dengan dukungan kinerja optimal dari pegawai. Program kerja yang telah disusun dalam rangka mencapai target-target tertentu dapat sia-sia, apabila tidak memperoleh dukungan penuh dari segenap pegawai (Rivai & Mulyadi, 2012). Kondisi itu makin terasa pentingnya ketika perusahaan harus menghadapi permasalahan eksternal yang tidak dapat diperkirakan sebelumnya. Hal ini dapat terjadi karena kinerja pegawai yang tidak dapat ditawarkan perusahaan, terutama karena eksistensinya sebagai prasyarat bagi kinerja perusahaan. Kinerja perusahaan tidak akan optimal tanpa dukungan kinerja karyawan yang optimal pula. Hal tersebut mengisyaratkan bahwa faktor kinerja karyawan merupakan kunci kemajuan dan keberhasilan perusahaan.

Sumber Daya Manusia (SDM) mempunyai arti penting, hal ini dikarenakan adanya peran aktif dan dominan dari manusia dalam setiap kegiatan organisasi, yang mana manusia mempunyai peran sebagai penentu, pelaku bahkan perencana dalam mencapai tujuan perusahaan dan sekaligus menentukan maju mundurnya sebuah perusahaan (Jufrizen, 2016). Maka dari itu manusia menjadi

pelaku utama yang akan menggerakkan berbagai sumber daya, dan untuk mengelola berbagai sumber daya tersebut, Sumber Daya Manusia (SDM) haruslah yang berkualitas (Sinambela, 2016).

Dengan adanya Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas, mempunyai peran yang sangat penting dalam menjawab berbagai tantangan untuk suksesnya tujuan akhir suatu organisasi, karena dengan adanya pengembangan Sumber Daya Manusia akan ikut mempengaruhi aspek-aspek atau bidang-bidang lainnya, dimana seberapa besar sumber daya yang dimiliki organisasi tetapi jika tidak didukung oleh Sumber Daya Manusia yang berkualitas, tentu saja tidak akan mencapai hasil yang optimal (Prasetyo & Yuniarti, 2014).

Aspek terpenting dalam keberhasilan organisasi adalah adanya pengelolaan Sumber Daya Manusia, yang tidak bisa dilepaskan dari motivasi kerja, pelatihan, kepemimpinan, komunikasi dan bahkan kerjasama tim (Taroreh, 2014). Dengan adanya pengetahuan dan ketrampilan yang semakin meningkat, bahkan dengan perubahan sikap, perilaku dan adanya koreksi terhadap kekurangan-kekurangan kinerja dibutuhkan untuk peningkatan kinerja dan produktivitas melalui pelatihan dan motivasi dari pimpinan atau perusahaan (Andayani & Makian, 2016).

Kualitas sumber daya manusia ditentukan oleh sejauh mana sistem di bidang sumber daya manusia ini sanggup menunjang dan memuaskan keinginan karyawan maupun perusahaan. Peningkatan pengetahuan, skill, perubahan sikap, perilaku, koreksi terhadap kekurangan-kekurangan kinerja dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas melalui pelatihan dan motivasi dari pimpinan atau perusahaan. Pelatihan akan memberikan kesempatan bagi karyawan mengembangkan keahlian dan kemampuan baru dalam bekerja agar apa yang diketahui dan di kuasai saat ini maupun untuk masa mendatang dapat membantu karyawan untuk mengerti apa yang sebenarnya dikerjakan dan mengapa harus dikerjakan, memberikan kesempatan untuk menambah pengetahuan, keahlian sedangkan dengan motivasi akan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengalahkan ego individu dan memperkuat komitmen karyawan pada perusahaan.

Faktor manusia sebagai pelaku utama dalam setiap kegiatan operasional suatu perusahaan. Semakin baik kemampuan SDM yang dimiliki maka akan semakin baik hasil yang dicapai, dan begitu juga sebaliknya tanpa didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas akan menghambat tercapainya tujuan perusahaan tersebut. Tinggi rendahnya pengetahuan, keterampilan dan motivasi kerja karyawan dalam meningkatkan kinerjanya dapat mempengaruhi kemampuan perusahaan dalam meningkatkan produktivitasnya. Sejalan dengan uraian di atas HS Silver merupakan usaha yang bergerak dalam bidang kerajinan perak yang harus terus menerus dan berkesinambungan dalam melaksanakan pelatihan dan memotivasi karyawan agar keterampilan, kecakapan, dan sikap karyawan meningkat sehingga setiap pekerjaan akan lebih mudah diselesaikan tepat waktu dan tepat sasaran yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas dan profitabilitas perusahaan.

Sumber daya manusia yang berkualitas akan dapat dihasilkan jika pengelolaan sumber daya manusia dilakukan dengan baik, dan bisa membentuk kinerja karyawan semakin baik, sehingga bisa berdampak positif pada efektivitas kinerja didalam perusahaan secara keseluruhan. Ini semua dapat ditunjang dengan adanya pemberian motivasi, karena secara tidak langsung, motivasi merupakan perangsang bagi karyawan agar bisa bekerja lebih baik, dan bisa mendorong karyawan untuk lebih giat lagi dalam bekerja dan lebih bergairah, sehingga akan menguntungkan perusahaan. Motivasi itu sendiri merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam perusahaan, dan merupakan faktor yang menggerakkan seseorang untuk mempunyai keinginan dan kesediaan bekerja. Bahkan bagi karyawan yang termotivasi dalam melaksanakan pekerjaannya, mempunyai anggapan bahwa tugas mereka merupakan tantangan yang harus diselesaikan, dan mereka akan mengerahkan seluruh kemampuan yang mereka miliki untuk menyelesaikan pekerjaan secara antusias, dan bagi karyawan yang tidak termotivasi, maka kinerjanya tidak dapat maksimal dan tujuan perusahaan tidak dapat tercapai (Kusuma, Musadieg, & Nurtjahjono, 2015).

Pengertian motivasi kerja menurut Suwatno (2011: 171) motif dasar dari seseorang tersebut adalah adanya kebutuhan orang tersebut akan kebanggaan dan kehormatan serta, mungkin limpahan materi. Motivasi yang ada pada diri seseorang merupakan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya.

Pemberian motivasi karyawan baik yang berupa pemenuhan kebutuhan material maupun non material merupakan unsur yang tidak kalah pentingnya. Pemberian motivasi yang baik dan berhasil, akan membuat karyawan mempunyai semangat juang yang tinggi dan mau serta mampu mengerahkan seluruh kekuatannya untuk mencapai tujuan organisasi secara bersama-sama. Menurut Grenberg dan Baron dalam Sunyoto dan Burhanudin (2011), motivasi adalah serangkaian proses yang menggerakkan, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku individu untuk mencapai beberapa tujuan. Beberapa penelitian motivasi menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

Menurut Herzberg dalam Handoko (2010) ada dua jenis faktor yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan dan menjauhkan diri dari ketidakpuasan. Dua faktor itu disebutnya *factor hygiene* (faktor ekstrinsik) dan faktor motivator (faktor intrinsik). Faktor hygiene memotivasi seseorang untuk keluar dari ketidakpuasan, Faktor eksternal tersebut termasuk gaji, keamanan kerja, kondisi kerja, pengawasan, hubungan interpersonal, kebijakan dan administrasi, faktor motivator memotivasi seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan, yang termasuk didalamnya adalah pencapaian atau penyelesaian pada suatu pekerjaan, pengenalan untuk menyelesaikan pekerjaan, sifat pekerjaan dan tugas itu sendiri, kelanjutan dan pertumbuhan dalam kemampuan pekerjaan. Faktor-faktor motivasi yang bersifat internal dengan pekerjaan seperti prestasi, pengakuan, tanggung jawab, sifat pekerjaan dan

pertumbuhan pribadi dan kemajuan secara signifikan berhubungan dengan kerja karyawan.

Motivasi merujuk pada kekuatan-kekuatan internal dan eksternal seseorang yang membangkitkan antusiasme dan perlawanan untuk melakukan serangkaian tindakan tertentu. Motivasi karyawan mempengaruhi kinerja, dan sebagian tugas seorang manajer adalah menyalurkan motivasi menuju pencapaian tujuan-tujuan organisasional. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Sedangkan motivasi tersebut adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam angka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang ditentukan sebelumnya.

Dengan motivasi yang baik saja yang mempengaruhi kinerja karyawan, pelatihan-pelatihan yang dilaksanakan oleh Karyawan HS SILVER KOTAGEDE diduga juga akan mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan adanya pelatihan yang tepat dapat menjadikan karyawan bekerja dengan benar dan sesuai dengan bidangnya. Pengertian tentang pelatihan itu sendiri menurut Gary Dessler dalam Suwatno (2011:118) “pelatihan merupakan proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka”.

Dan secara tidak langsung, dengan adanya pelatihan bagi karyawan akan bisa membantu karyawan lebih bertanggungjawab terhadap pekerjaannya, dan akan bermanfaat untuk meningkatkan hasil kerja karyawan dan akan mengurangi penggunaan biaya pada pekerjaannya, karena jika karyawan semakin terampil akan berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas (Bangun, 2012). Karyawan akan diberikan kesempatan untuk mengembangkan keahlian dan kemampuan baru dalam bekerja jika mendapatkan kesempatan mengikuti pelatihan, agar bisa mengetahui dan menguasai saat ini maupun untuk masa mendatang, sehingga bisa membantu karyawan untuk mengerti apa yang sebenarnya dikerjakan dan mengapa harus dikerjakan, memberikan kesempatan untuk menambah pengetahuan, keahlian sedangkan dengan motivasi akan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengalahkan ego individu dan memperkuat komitmen karyawan pada perusahaan (Andayani & Makian, 2016)

Peningkatan Sumber Daya Manusia (SDM) adalah dengan memberikan pelatihan kepada karyawan, karena selain untuk meningkatkan potensi Sumber Daya Manusia (SDM), karyawan juga akan termotivasi sehingga akan mempengaruhi produktivitas kinerja karyawan. Persoalan yang kerap dialami oleh pimpinan perusahaan ketika melakukan pelatihan, seringkali hasilnya kurang efektif dan efisien (Wahyuni & Suryalena, 2017).

Pelatihan akan memberikan berbagai manfaat karier jangka panjang yang membantu karyawan untuk mengerjakan tanggungjawab lebih besar yang diberikan pada waktu yang akan datang. Programprogram pelatihan tidak hanya penting bagi individu, tetapi juga organisasi atau perusahaan dan individu dalam

kelompok kerja, dan bahkan bagi negara. Lebih mudah manfaatmanfaat pelatihan dapat dijabarkan adalah dengan menyadarinya sebagai investasi organisasi dalam SDM.

Di dalam suatu perusahaan, salah satu faktor penentu dalam meningkatkan kinerja karyawan yaitu kepuasan kerja, loyalitas karyawan, dan lingkungan kerja non fisik. Kepuasan kerja karyawan dalam suatu organisasi sangat penting peranannya dalam rangka menciptakan unjuk kerja yang baik. Karyawan yang memiliki kepuasan tinggi dalam pekerjaannya memiliki unjuk kerja yang lebih baik dalam menjalankan tugasnya daripada mereka yang merasa tidak puas dengan pekerjaannya. Karyawan yang memiliki kepuasan terhadap pekerjaannya akan memiliki kemungkinan yang lebih kecil untuk mangkir dan berhenti pada pekerjaannya.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu loyalitas kerja karyawan itu sendiri, setiap perusahaan menginginkan memiliki loyalitas yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya. Tetapi untuk meningkatkan loyalitas tidaklah mudah, loyalitas merupakan sikap mental yang ditunjukkan pada perusahaan. Menurut Tjiptono (2014), “loyalitas konsumen adalah komitmen pelanggan terhadap suatu merek, toko atau pemasok berdasarkan sifat yang sangat positif dalam pembelian jangka panjang”.

Karyawan yang loyal sangat dihargai oleh perusahaan karena perusahaan sangat membutuhkan karyawan-karyawan yang loyal untuk kelangsungan perusahaannya dalam menentukan maju mundurnya perusahaan di masa mendatang. Karyawan yang memiliki loyalitas rendah terhadap perusahaan dapat mengganggu kinerja perusahaan, perusahaan tidak dapat mencapai target yang diharapkan. Rendahnya loyalitas karyawan dapat berdampak pada menurunnya produktivitas perusahaan, tingkat absen yang tinggi, dan ketidak patuhan karyawan terhadap pimpinannya (Mar’atusholihah, 2010). Jika karyawan sudah tidak loyal terhadap perusahaan, karyawan tersebut tidak memiliki gairah untuk bekerja secara maksimal dan cenderung tidak memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilakukan. Rendahnya loyalitas dalam perusahaan dapat menimbulkan perilaku yang bertentangan dengan tujuan perusahaan sehingga dapat merusak visi dan tujuan perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan, dan perusahaan harus mengetahui faktor-faktor apa sajakah yang dapat mempengaruhi kinerja (Tanujaya, 2015). Perusahaan memastikan kinerja karyawannya yang secara tidak langsung berkontribusi menghasilkan produk atau layanan yang berkualitas tinggi, dan mendorong karyawan untuk terlibat dalam perencanaan perusahaan, sehingga karyawan termotivasi untuk bisa meningkatkan kinerjanya (Khan, 2012).

Secara sederhana, kinerja karyawan dapat didefinisikan sebagai suatu hasil atau pencapaian yang diperoleh seorang karyawan dalam jangka waktu tertentu pada suatu pekerjaan yang dilakukannya, dan karyawan tersebut memiliki kinerja yang baik, dan dapat menunjang perusahaan didalam mencapai sasaran atau

tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan. Selain itu, untuk mendapatkan kinerja yang baik, seorang karyawan harus memiliki kemampuan dan pengetahuan terhadap bidang kerja yang dilakukan sesuai dengan pekerjaan yang dimilikinya (Widijanto, 2017).

Penelitian ini dilakukan di HS Silver Kotagede, yang merupakan salah satu industri yang bergerak di bidang Kerajinan, dimana Pimpinan perusahaan secara tidak langsung harus selalu memotivasi karyawannya, sehingga akan meningkatkan ketrampilan maupun kemampuan karyawan.

Berdasarkan latar belakang tersebut penulis tertarik untuk mengadakan penelitian di HS Silver Kotagede dengan judul “Pengaruh Motivasi, Pelatihan Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan HS Silver Kotagede”. Penelitian ini menguji pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan HS SILVER Kotagede, pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan HS Silver Kotagede, pengaruh loyalitas terhadap kinerja karyawan HS Silver Kotagede, pengaruh motivasi, pelatihan, dan loyalitasterhadap kinerja karyawan HS Silver Kotagede. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis: 1. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan HS Silver Kotagede; 2. Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan HS Silver Kotagede; 3 Pengaruh Loyalitas terhadap kinerja karyawan HS Silver Kotagede dan 4 Pengaruh motivasi, pelatihan, dan loyalitas terhadap kinerja karyawan HS Silver Kotagede.

TINJAUAN PUSTAKA

Motivasi

Menurut Samsudin (2011) mengemukakan bahwa motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan.

Menurut Sulistiyani (2013), motivasi adalah proses pemberian dorongan kepada anak buah agar anak buah dapat bekerja sejalan dengan batasan yang diberikan guna mencapai tujuan organisasi secara optimal. Sedangkan menurut Richard M. Stears dalam Sedarmayanti (2019), motivasi adalah kekuatan kecenderungan seorang individu melibatkan diri dalam kegiatan yang berarahkan sasaran dalam pekerjaan. Ini bukan perasaan senang yang relatif terhadap hasil berbagai pekerjaan sebagaimana halnya kepuasan, tetapi lebih merupakan perasaan sedia/rela bekerja untuk mencapai tujuan pekerjaan.

Pelatihan

Pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggungjawabnya dengan baik. Pelatihan merujuk pada pengembangan keterampilan bekerja yang dapat digunakan dengan segera. menurut Carrel dan Hatfield (2016) membagi program pelatihan menjadi dua, yaitu program pelatihan umum dan spesifik.

Pelatihan umum merupakan pelatihan di mana karyawan memperoleh keterampilan yang dapat dipakai di hamper semua jenis pekerjaan. Sedangkan pelatihan khusus adalah pelatihan di mana para karyawan memperoleh informasi

dan keterampilan yang sudah siap pakai, khususnya dibidang pekerjaan. Menurut Mangkuprawira (2018) ada tujuh maksud utama program pelatihan, yaitu memperbaiki kinerja, meningkatkan keterampilan karyawan, menghindari keusangan manajerial, memecahkan permasalahan, orientasi karyawan baru, persiapan promosi dan keberhasilan manajerial, dan member kepuasan untuk kebutuhan pengembangan personal.

Loyalitas

Secara harfiah loyal berarti setia, atau loyalitas dapat diartikan sebagai suatu kesetiaan. Kesetiaan ini diambil tanpa adanya paksaan, tetapi timbul dari kesadaran sendiri pada masa lalu.

Menurut Pranita, et.al. (2016) loyalitas merupakan kesanggupan dan tekad yang kuat untuk berusaha menjalankan tugas, dan menaati segala peraturan dengan kesadaran sendiri dan penuh rasa tanggung jawab. Loyalitas kepada pekerjaan tercermin pada sikap karyawan yang mencurahkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki, melaksanakan tugas dengan tanggung jawab, jujur dalam bekerja, hubungan kerja yang baik dengan atasan, kerja sama yang baik dengan rekan kerja, disiplin, menjaga citra perusahaan dan adanya kesetiaan untuk bekerja dalam waktu yang lebih panjang.

Hasibuan (2013) mengemukakan bahwa loyalitas atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi. Kesetiannya ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab.

Menurut Siagian (2010), loyalitas adalah suatu kecenderungan karyawan untuk tidak pindah ke perusahaan lain sebab loyalitas dapat mempengaruhi pada kenyamanan karyawan untuk bekerja pada suatu perusahaan.

Loyalitas karyawan menurut Walker dalam Pandey dan Khare (2012:28), adalah karyawan yang puas akan menjadi loyal ketika mereka melihat organisasi mereka sebagai menawarkan peluang untuk belajar, tumbuh, dan pada saat yang sama menyediakan jalur karir yang sudah jelas bahwa mereka dapat mengejar dalam organisasi.

Menurut Siswanto (2012:28), pengertian loyalitas karyawan adalah biasanya identik dengan komitmen kepada organisasi kadang-kadang dipandang sebagai sikap. Namun, tidak begitu banyak sikap (atau komponen pemikiran) yang penting dalam organisasi, melainkan itu adalah komponen tindakan bottom-line.

Menurut Mowday, Porter dan Steers dalam Pandey dan Khare (2012:29), loyalitas karyawan adalah manifestasi dari komitmen organisasi, dengan identifikasi kekuatan relatif dari tiap individu dan keterlibatan dalam organisasi tertentu.

Hipotesis

- H₁ : Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan pada HS Silver Kotagede
- H₂ : Terdapat pengaruh positif dan signifikan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada HS Silver Kotagede
- H₃ : Terdapat pengaruh positif dan signifikan loyalitas terhadap kinerja karyawan pada HS Silver Kotagede
- H₄ : Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi, pelatihan dan loyalitas secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan Terdapat pengaruh positif dan signifikan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada HS Silver Kotagede.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini adalah metode kuantitatif, dimana peneliti menginvestigasi masalah penelitian lewat tren di lapangan atau perlunya menjelaskan mengapa sesuatu terjadi (Ghozali, 2016). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan HS Silver Kotagede yang berjumlah 32 karyawan. Adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh, dimana menurut (Sugiyono, 2014), teknik sampling jenuh merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Penelitian ini termasuk penelitian penelitian lapangan (*field research*), yaitu penelitian yang bertujuan untuk mempelajari secara intensif tentang latar belakang keadaan sekarang dan interaksi lingkungan suatu unit sosial baik individu, kelompok, lembaga, atau masyarakat.

Populasi. Populasi yang diterapkan dalam penelitian adalah keseluruhan objek yang diteliti. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan HS Silver Kotagede yang berlokasi di Jalan Nyi Pembayun No.20B, Prenggan, Kotagede, Yogyakarta. Sampel. Adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan di HS Silver Kotagede adalah sampling jenuh, dimana menurut (Sugiyono, 2014), teknik sampling jenuh merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampel dalam penelitian berjumlah 32 responden.

Pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan pendekatan skala likert yang mempunyai lima alternatif pernyataan yaitu skala 1 – 5. Pengukuran validitas digunakan untuk mengetahui kesahihan dari instrumen yang digunakan. suatu instrumen valid jika nilai r hitung \geq r tabel atau nilai sig < 0,05. Reliabilitas menunjukkan suatu pengukuran yang dan dikatakan reliabel jika nilai Cronbach Alpha \geq 0.6. Teknik analisis data menggunakan regresi berganda dengan bantuan program SPSS 20

HASIL DAN PEMBAHASAN**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Data ini untuk mengetahui proporsi jenis kelamin responden. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki – laki	17	53,125
2	Perempuan	15	46,875
	Total	32	100

Tabel di atas menunjukkan bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 17 orang (53,125%) dan responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 15 orang (46,875%).

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Data ini untuk mengetahui proporsi usia responden. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh karakteristik responden berdasarkan usia disajikan pada tabel 2. Tabel 2 menunjukkan bahwa responden yang berusia 17 s/d 24 tahun yakni sebanyak 20 orang (62,5%), responden yang berusia antara 25 s/d 34 tahun yakni sebanyak 7 orang (21,875%) dan responden dengan usia > 34 tahun sebanyak 5 orang (15,625%).

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Usia

No	Usia	Frekuensi	Persentase (%)
1	17 s/d 24 tahun	20	62,5
2	25 s/d 34 tahun	7	21,875
3	>34	5	15,625
	Total	32	100

Karakteristik Responden Pendidikan Terakhir

Data ini untuk mengetahui proporsi pendidikan terakhir responden. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh karakteristik responden berdasarkan lama pendidikan terakhir disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase (%)
1	SMA	19	59,375
2	Diploma	5	15,625
3	Sarjana (S1)	2	6,25
4	Magister (S2)	6	18,75
	Total	119	100

Tabel di atas menunjukkan bahwa responden dengan pendidikan terakhir SMA yakni sebanyak 19 orang (59,375%), responden dengan pendidikan terakhir Diploma yakni sebanyak 5 orang (15,625%), responden dengan pendidikan terakhir Sarjana (S1) yakni sebanyak 2 orang (6,25%) dan responden dengan pendidikan terakhir Magister (S2) 6 orang (18,75%).

Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Data ini untuk mengetahui proporsi lama bekerja responden. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh karakteristik responden berdasarkan lama pendidikan terakhir disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 4. Distribusi Frekuensi Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase (%)
1	1-5 tahun	3	9,375
2	6-10 tahun	15	46,875
3	> 11 tahun	14	3,125
	Total	32	100

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa sebagian besar pegawai sudah bekerja selama 1-5 tahun sebanyak 3 orang (9,375%). Pegawai dengan masa kerja 6-10 tahun sebanyak 15 orang (46,875%) dan pegawai dengan masa di atas 11 tahun sebanyak 14 orang (3,125%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas HS Silver Kotagede telah bekerja 6-10 tahun yakni sebanyak 15 orang (46,875%).

Hasil Uji Instrumen

Uji Validitas

Validitas adalah ketepatan dan kecermatan alat ukur dalam menjalankan fungsi ukurnya, artinya sejauh mana alat ukur mampu mengukur atribut yang diukur (Azwar, 2004, hal.7). Pada penelitian ini, validitas yang diukur yaitu validitas isi. Validitas isi merupakan pengujian isi tes atau item-item pada skala dengan menggunakan analisis rasional.

Menurut Ghozali (2010) bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah, atau valid tidaknya suatu kuesioner. Usman dan Sobari (2013) menyatakan bahwa suatu instrumen dikatakan valid jika memiliki nilai *factor loading* $\geq 0,5$. Pada uji instrument di atas semua item pada variabel memiliki nilai *factor loading* $\geq 0,5$, maka dapat dikatakan semua item variabel penelitian valid.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan derajat kekonsistensian atau keterpercayaan hasil ukur yang mengandung makna kecermatan pengukuran (Azwar, 2004, hal. 83). Pengujian reliabilitas dengan konsistensi internal dilakukan dengan cara mencobakan alat ukur sekali saja pada sekelompok subyek. Pengukuran reliabilitas dengan mencari koefisien reliabilitas *Cronbach Alpha*.

Berdasarkan tabel di atas, diketahui hasil uji reliabilitas terhadap variabel motivasi, pelatihan, loyalitas dan kinerja menunjukkan nilai Cronbach's Alpha >

0,6. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data variabel motivasi, pelatihan, loyalitas dan kinerja reliabel.

Hasil Analisis Data

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel dependen dan variabel independen mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal (Ghozali, 2016). Untuk menguji normalitas, dapat menganalisis dengan melihat nilai probabilitasnya. Dasar pengambilan keputusan adalah jika nilai probabilitas $> 0,05$, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Berdasarkan hasil uji normalitas dengan *Kolmogorov Smirnov Test* di atas terlihat bahwa nilai probabilitas $0,50 > 0,05$, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas adalah suatu keadaan dimana salah satu atau lebih variabel independen dapat dinyatakan sebagai kombinasi linier dari variabel independen lainnya. Salah satu asumsi regresi linier klasik adalah tidak adanya multikolinearitas sempurna (no perfect multikolinearitas). Suatu model regresi dikatakan terkena multikolinearitas apabila terjadi Keadilan Distributif linier yang perfect atau exact di antara beberapa atau semua variabel bebas. Akibatnya akan sulit untuk melihat pengaruh secara individu variabel bebas terhadap variabel tak bebas (Madalla, 1999). Pendeteksian multikolinearitas dalam penelitian ini dilakukan dengan metode VIF.

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas dengan metode VIF, nilai VIF < 10 , artinya bahwa semua variabel bebas tidak terjadi multikolinearitas, sehingga tidak membiaskan interpretasi hasil analisis regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Homoskedastisitas adalah situasi dimana varian (σ^2) dari faktor pengganggu atau disturbance term adalah sama untuk semua observasi X. Penyimpangan terhadap asumsi ini yaitu disebut heteroskedastisitas yaitu apabila nilai varian (σ^2) variabel tak bebas (Y_i) meningkat sebagai akibat dari meningkatnya varian dari variabel bebas (X_i), maka varian dari Y_i tidak sama (Insukindro, 2001). Pendeteksian heteroskedastisitas dalam penelitian ini dilakukan dengan metode Glejser. Caranya dengan melihat nilai probabilitas $> 0,05$, sehingga tidak terkena heteroskedastisitas (Ghozali, 2016).

Hasil uji heteroskedastisitas dengan Glejser sebagai berikut:

Tabel 5 Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan *Glejser*

Variabel	Sig.	Nilai Kritis	Keterangan
Motivasi (X_1)	0,536	0,05	Homoskedastisitas
Pelatihan (X_2)	0,239	0,05	Homoskedastisitas
Loyalitas (X_3)	0,340	0,05	Homoskedastisitas

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas dengan menggunakan rank spearman terlihat bahwa nilai probabilitas > 0,05. Hal ini berarti model yang diestimasi bebas dari heteroskedastisitas.

Uji Analisis Regresi

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, pelatihan dan loyalitas terhadap kinerja pada karyawan di HS Silver Kotagede. Maka untuk menguji ketiga variabel tersebut, pada penelitian ini digunakan metode analisis regresi berganda yang dilakukan menggunakan software SPSS 20.0 for Windows.

Tabel 6. Uji regresi

Model	Unstandardized Coefficients			
	B	Std. Error	t	Sig.
1 (Constant)	12.436	2.614	4.757	.000
Motivasi	.643	.086	7.507	.000
Pelatihan	.183	.063	2.887	.004
Loyalitas	.362	.064	5.635	.000

Persamaan Regresinya:

$$Y = 12.436 + 0,643X_1 + 0,183 X_2 + 0,362 X_3$$

Berdasarkan tabel 6, hasil dari regresi tersebut adalah:

1. Konstanta sebesar 12.436; artinya jika Motivasi (X₁), Pelatihan (X₂) dan Loyalitas (X₃) nilainya adalah 0, maka kinerja karyawan (Y) nilainya adalah 12.436.
2. Koefisien regresi motivasi positif 0,643 artinya, jika Motivasi (X₁) meningkat, maka kinerja (Y) akan meningkat dan sebaliknya, dengan asumsi variabel lain konstan.
3. Koefisien regresi Pelatihan positif 0,183 artinya, jika pelatihan (X₂) meingkat, maka kinerja (Y) akan naik dan sebaliknya, dengan asumsi variabel lain konstan.
4. Koefisien regresi Loyalitas positif 0,362 artinya, jika loyalitas (X₃) naik, maka kinerja (Y) akan naik dan sebaliknya, dengan asumsi variabel lain konstan.

Uji t

Berikut adalah table hasil Uji t :

Tabel 7. Uji t

Model	Unstandardized Coefficients			
	B	Std. Error	t	Sig.
1 (Constant)	12.436	2.614	4.757	.000
Motivasi	.643	.086	7.507	.000
Pelatihan	.183	.063	2.887	.004
Loyalitas	.362	.064	5.635	.000

Uji Hipotesis 1

Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pada karyawan HS Silver Kotagede. Berdasarkan hasil olah data diperoleh nilai **probabilitas** (0,000) < *Level of Significant* (0,05) dan nilai t hitung 7,507 > t tabel 1.65776, maka H1 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pada karyawan HS Silver Kotagede.

Uji Hipotesis 2

Pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja pada karyawan HS Silver Kotagede. Berdasarkan hasil olah data diperoleh nilai **probabilitas** (0,004) < *Level of Significant* (0,05) dan nilai t hitung 2,887 > t tabel 1.65776, maka H2 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja pada karyawan HS Silver Kotagede.

Uji Hipotesis 3

Loyalitas berpengaruh positif terhadap kinerja pada karyawan HS Silver Kotagede. Berdasarkan hasil olah data diperoleh nilai **probabilitas** (0,000) < *Level of Significant* (0,05) dan nilai t hitung 5,635 > t tabel 1.65776, maka H3 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa loyalitas berpengaruh positif terhadap kinerja pada karyawan HS Silver Kotagede.

Uji F (Uji Simultan)

Tabel 8. Uji F

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4539.370	3	1513.123	71.218	.000 ^a
	Residual	3208.217	151	21.246		
	Total	7747.587	154			

Kriteria pengujian nilai F-hitung terhadap F-tabel adalah :

1. Jika nilai F-hitung < F-tabel maka H₀ diterima dan H₁ ditolak
2. Jika nilai F-hitung > F-tabel maka H₀ ditolak dan H₁ diterima

Berdasarkan data tabel di atas diperoleh F-hitung sebesar 71,218 dan sig 0,000. F-tabel pada taraf $\alpha = 0.05$, df 1 = (jumlah variabel independen = 3) dan df2 (n - k - 1 = 32 - 3 - 1 = 28), maka nilai Ftabel = 2,79. Hal ini berarti F-hitung > F-tabel (71,218 > 2,71) dan sig < 0,05 (0,000 < 0,05), maka hipotesis dapat diterima. Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa variabel motivasi pelatihan dan loyalitas secara bersama-sama berpengaruh secara nyata terhadap kinerja karyawan, sehingga ketiga variabel independen tersebut dapat digunakan untuk mengestimasi atau memprediksi variabel kinerja.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 9. Uji Koefisien Determinasi

Model	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.765 ^a	.586	4.609

Adjusted R² (Koefisien Determinasi) ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan secara komprehensif terhadap variabel dependen. Nilai *Adjusted R²* (Koefisien Determinasi) mempunyai *range* antara 0-1. Semakin besar *R²* mengindikasikan semakin besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen.

Hasil dari regresi linier berganda diperoleh *Adjusted R²* (Koefisien Determinasi) sebesar 0,586, artinya variabel kinerja (Y) dapat dijelaskan oleh yaitu motivasi (X₁), pelatihan (X₂) dan kompensasi (X₃) secara serentak sebesar 58,6%, *adjusted r square* 1,18 sedangkan sisanya sebesar 41,4% dijelaskan oleh variabel lain di luar model.

Pembahasan

Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pada karyawan HS Silver Kotagede. Nilai koefisien regresi positif menunjukkan bahwa apabila pelatihan tinggi maka kinerja akan meningkat yang dibuktikan dengan nilai probabilitas (0,000) < Level of Significant (0,05) dan nilai t hitung 7,507 > t tabel 1.65776.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Adinda Nella R. Siregar (2016) yang berjudul “Pengaruh Motivasi kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penataan Ruang dan Pemukiman Provinsi Sumatera Utara”, Bryan Johannes Tampi (2014) yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia TBK (Regional Sales Manado)”, Galih Candra Kusuma, Mochamad Al musadiq, Gunawan Eko Martjahjono (2015) yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur. seluruhnya menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja pada karyawan HS Silver Kotagede. Nilai koefisien regresi positif menunjukkan bahwa apabila pelatihan tinggi maka kinerja akan naik yang dibuktikan dengan nilai probabilitas (0,004) < Level of Significant (0,05) dan nilai t hitung 2,887 > t tabel 1.65776.

Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kemampuan. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan akan memberikan kesempatan bagi karyawan mengembangkan keahlian dan kemampuan baru dalam bekerja agar apa yang diketahui dan dikuasai saat ini maupun untuk masa mendatang dapat membantu

karyawan untuk mengerti apa yang seharusnya dikerjakan dan memberikan kesempatan untuk menambah pengetahuan dan keahlian. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan sangat bermanfaat untuk perusahaan dan karyawannya itu sendiri.

Hasil ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Awang, dkk (2010) yang berjudul “*Training Impact on Employee Job Performance: A Self Evaluation*” yang menggunakan sistem evaluasi pelatihan kerja empat level oleh Kirkpatrick, yang menyatakan bahwa pelatihan kerja mengembangkan pengetahuan, ketrampilan, dan kebiasaan pekerja menjadi lebih baik, dan berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh loyalitas terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa loyalitas berpengaruh positif terhadap kinerja pada karyawan HS Silver Kotagede. Nilai koefisien regresi positif menunjukkan bahwa apabila loyalitas tinggi maka kinerja akan naik yang dibuktikan dengan nilai probabilitas $(0,000) < \text{Level of Significant } (0,05)$ dan nilai t hitung $5,635 > t$ tabel 1.65776

Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh Reichheld, dalam Sutanto (2010:179) yang menyatakan bahwa semakin tinggi loyalitas karyawan dalam perusahaan, maka akan semakin mudah dalam meningkatkan kinerja dan pencapaian tujuan-tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Putri, Sonnia Indah (2014) yang meneliti tentang loyalitas karyawan pada perusahaan di Kudus, dimana dari hasil penelitian ditemukan bahwa loyalitas karyawan berpengaruh positif baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan. Sehingga variabel loyalitas karyawan dalam penelitian ini dianggap sesuai dengan penelitian terdahulu.

Pengaruh motivasi, pelatihan dan loyalitas terhadap kinerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi, pelatihan dan loyalitas berpengaruh positif terhadap kinerja pada karyawan HS Silver Kotagede. Berarti hipotesis keempat yang menyatakan terdapat pengaruh motivasi, pelatihan dan loyalitas berpengaruh positif terhadap kinerja dapat diterima

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan tentang pengaruh motivasi, pelatihan dan loyalitas terhadap kinerja karyawan di HS Silver Kotagede maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan yang dibuktikan dengan koefisien regresi motivasi positif $0,643$ dan nilai sig 0.000 .
2. Terdapat pengaruh antara pelatihan terhadap kinerja karyawan yang dibuktikan dengan koefisien regresi motivasi positif $0,183$ dan nilai sig 0.004 .
3. Terdapat pengaruh antara loyalitas terhadap kinerja karyawan yang dibuktikan dengan koefisien regresi motivasi positif $0,362$ dan nilai sig 0.000 . .

- Motivasi, pelatihan dan loyalitas secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dibuktikan dengan nilai R^2 (Koefisien Determinasi) sebesar 0,586 artinya variabel kinerja (Y) dapat dijelaskan oleh yaitu motivasi (X_1), pelatihan (X_2) dan kompensasi(X_3) secara serentak sebesar 58,6%.

DAFTAR PUSTAKA

- Adiwibowo, A. Suyunus. (2012). “Kepemimpinan dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan RSJ Menur Surabaya”, *Jurnal Manajemen Bisnis*, Vol. 2 No. 1.
- Andayani, N. R., & Makian, P. (2016). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian PT PCI Elektronik International (Studi Pada Karyawan PT PCI Elektronik International). *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 4(1), 41-46.
- Agusta, L., & Sutanto, E. M. (2013). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV
- Agustini, Fauzia. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Medan : Medanatera.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Erlangga
- Gomes, F. C. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Hasibuan, M. S. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Julianry, A., Syarief, R., & Affandi, M. J. (2017). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Serta Kinerja Organisasi Kementerian Komunikasi dan Informatika . *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen*, 3(2), 236-245.
- Kaswan. (2013). *Pelatihan Dan Pengembangan Untuk Meningkatkan Kinerja SDM*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Mangkuprawira, S., & Hubeis, A. V. (2007). *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Martoyo, S. (1998). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Riani, M. E., Maarif, M. S., & Affandi, J. (2017). Pengaruh Program Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.TD Automotive Compressor Indonesia. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*, 3 (2), 290-298.
- Rispati, F. H., SU, R., & Dewi, R. S. (2013). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Hotel Grasia Semarang). *Diponegoro Journal Of Social And Politic*, 1-8.
- Simamora, H. (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sura Atmaja, I. E. (2017). Analisis Dampak Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT FIF Group Cabang Lampung . *Jurnal Manajemen Magister*, 3(1), 42-63.

- Tanujaya, L. R. (2015). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Motivasi Kerja Pada Kinerja Karyawan Departemen Produksi PT Coronet Crown. *AGORA*, 3(1), 1-7.
- Taroreh, I. M. (2014). Analisa Pengaruh Motivasi Kerja, Pelatihan, Kepemimpinan, Komunikasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Para Suster Dina ST.Yoseph Di Indonesia. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*, 2(4), 90-102.
- Wahyuni, A., & Suryalena. (2017). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (PERSERO) Area Pekanbaru Rayon Kota Timur. *JOM FISIP*, 4 (2), 1-9.
- Widijanto, K. A. (2017). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Pemasaran Di PT Sumber Hasil Sejati Surabaya. *AGORA*, 5(1), 1-5.
- Wicaksono, Bayu. (2012). "Pengaruh Kepuasan Kerja, Loyalitas Karyawan, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan studi kasus pada PT. Vision Land Bagian Packing". Skripsi. Universitas Lampung.
- Yunarifah, U. N., & Kustiani, L. (2012). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Kebon Agung Malang. *Modernisasi*, 8 (2) , 145-164.