

## PENGARUH PELATIHAN, MOTIVASI DAN LOYALITAS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

**Hamdani, Rani Komalasari, Najmi Muna, Lina Anatan**

Universitas Kristen Maranatha, Indonesia

Email: 2053020@eco.maranatha.edu, 2053023@eco.maranatha.edu,  
2053024@eco.maranatha.edu, lina.anatan@eco.maranatha.edu

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan pengaruh pelatihan, motivasi, dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan pada Divisi Sekretaris Perusahaan di PT BFM Kota Bandung baik secara parsial maupun simultan. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dengan jumlah sampel responden 35 orang karyawan. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Metode analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji realibilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, uji koefisien determinasi, Uji statistik f, dan uji parsial. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan loyalitas kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada Divisi Sekretaris Perusahaan di PT BFM, sedangkan motivasi berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada Divisi Sekretaris Perusahaan di PT BFM

**Kata Kunci:** Pelatihan, Motivasi, Loyalitas Kerja, dan Kinerja Karyawan

### Abstract

*This study aims to prove the effect of training, motivation, and loyalty on employee performance in the Corporate Secretary Division at PT BFM Bandung, either partially or simultaneously. The research method used is quantitative research with a descriptive approach with a sample of 35 employees. The data collection technique used is a questionnaire. The data analysis methods used are validity test, reliability test, classical assumption test, multiple regression analysis, coefficient of determination test, f statistic test, and partial test. Based on the research, it shows that training and work loyalty have no significant effect on employee performance in the Corporate Secretary Division at PT BFM, while motivation has a significant positive effect on employee performance in the Corporate Secretary Division at PT BFM.*

**Keywords:** Training, Motivation, Work Loyalty, and Employee Performance

### Pendahuluan

Menghadapi era revolusi Industri 4.0, kualitas sumber daya manusia masih memegang peranan penting bagi setiap perusahaan agar dapat bertahan. Revolusi 4.0 adalah era penerapan teknologi modern seperti teknologi fiber (*fiber technology*) dan

sistem jaringan terintegrasi (*integrated network*) yang bekerja disetiap aktivitas ekonomi dari produksi hingga konsumsi. Peranan sumber daya manusia dalam menghadapi era tersebut sangat penting sekali dalam pencapaian tujuan organisasi, baik jangka pendek maupun jangka panjang, oleh karena itu pengelolaan sumber daya manusia perlu dilakukan secara efektif, sebab pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu usaha untuk meningkatkan produktivitas serta dapat meningkatkan keunggulan bersaing suatu organisasi atau perusahaan. Kesuksesan sebuah organisasi bisa diraih apabila mempunyai sumber daya manusia yang berkompeten pada bidangnya dan memiliki kinerja yang bagus untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi. Kinerja karyawan didefinisikan sebagai hasil akhir atau hasil kerja seorang karyawan dari sebuah pekerjaan yang ditugaskan kepadanya dalam suatu organisasi.

Kinerja karyawan yang dihasilkan diharapkan sejalan dengan persiapan perusahaan dalam menghadapi era revolusi 4.0, Karyawan diharapkan dapat memberikan pelayanan kepada *stake holder* dengan cepat dan tepat waktu sehingga produktifitas kinerja karyawan dapat meningkat. Sumber daya manusia yang berkualitas dapat dihasilkan jika dalam pengelolaan sumber daya manusia dilakukan dengan baik, dapat membentuk kinerja karyawan semakin baik, sehingga bisa berdampak positif pada efektivitas kinerja karyawan didalam perusahaan secara keseluruhan. Perubahan kinerja karyawan dapat terjadi setiap waktu dan disebabkan oleh banyak faktor, baik faktor internal dalam diri individu maupun eksternal yang ada di lingkungan perusahaan. Supaya kinerja karyawan dapat terus dipertahankan bahkan ditingkatkan secara optimal, salah satu cara yang dilakukan perusahaan adalah dengan memberikan pelatihan, motivasi dan loyalitas kerja.

Perusahaan memberikan pelatihan kepada karyawan untuk belajar dan memahami suatu keterampilan yang berhubungan dengan pekerjaannya. Pelatihan dilakukan bertujuan untuk menambah pengetahuan atau keterampilan, mengubah sikap atau perilaku karyawan agar lebih produktif. Pelatihan dapat dikaitkan dengan kebutuhan kompetensi karyawan dimasa depan dan organisasi perusahaan. Pelatihan juga bermanfaat bagi karier jangka panjang seorang karyawan dan mereka dapat memberikan tanggung jawab yang besar di masa depan. Perusahaan harus bisa mengelola pelatihan seefektif mungkin sehingga perusahaan diharapkan mendapatkan *feedback* yang dari hasil pelatihan yang diberikan kepada karyawan.

Pelatihan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, seperti penelitian yang dilakukan oleh Safitri (2013), Rudhaliawan (2013), Aditya et al. (2015), didukung dengan penelitian Astuti & Sari (2018), Umi & Nurnida (2018), Anggereni (2018), Prayogi & Nursidin (2018), Safitri (2019), Firmansyah & Aima (2020), dikuatkan dengan penelitian Sandora & Permadani (2021), Apriansyah & Syarifuddin (2021), dan Fajri & Sarifuddin (2021), dan Yuliani & Mansur (2022), mengutarakan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan Turmono & Septian (2019) yang menyatakan bahwa pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Motivasi menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja, maka perusahaan harus memahami motivasi manusia yang bekerja di dalamnya, karena dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan bekerja lebih giat di dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya, dengan motivasi kerja yang rendah karyawan tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Selain pelatihan, motivasi dapat meningkatkan dan mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan penelitian yang dilakukan Sutanjar & Saryono (2019), Parashakti & Setiawan (2019), Arianto & Kurniawan (2020), diperkuat dengan penelitian Akmal & Sugiyanto (2022), dan Kusumawati et al (2022) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Loyalitas kerja juga sangat menentukan kinerja karyawan. Loyalitas kerja para karyawan terhadap pekerjaan mempengaruhi tindakan karyawan tersebut dalam menjalankan aktivitas kerjanya, apabila karyawan memiliki loyalitas kerja yang tinggi terhadap pekerjaannya, maka akan dipastikan karyawan tersebut akan menjalankan fungsi dan kedudukannya dengan baik dan penuh rasa tanggung jawab. Semakin tinggi loyalitas kerja para karyawan dalam perusahaan, maka akan mudah untuk dapat mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Begitupun sebaliknya, apabila loyalitas para karyawannya rendah, maka semakin sulit bagi perusahaan untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Loyalitas kerja ini sangat mempengaruhi kinerja karyawan, sebagaimana penelitian yang dilakukan oleh Indrastuti (2018), Maulida & Askiah (2020), Fitria & Fitriani (2020), Kandouw (2021), dan Widyani & Utami (2021) menyatakan loyalitas berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan. Berbeda halnya dengan penelitian yang dilakukan Letsion & Ratnasari (2020) menyatakan bahwa loyalitas kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan.

Penelitian ini dilakukan berlandaskan adanya *research gap* pada penelitian-penelitian sebelumnya. Berdasarkan pemaparan di atas, penelitian ini berusaha untuk membuktikan pengaruh pelatihan, motivasi, dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini berbeda dengan penelitian yang terdahulu, perbedaannya terletak pada objek penelitian. Peneliti tertarik mengambil objek penelitian pada salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) Indonesia di Kota Bandung, tepatnya di PT BFM.

PT BFM merupakan salah satu BUMN yang bergerak dalam bidang Farmasi. Pada penelitian ini menggunakan data laporan kinerja karyawan PT BFM pada Divisi Sekretaris Perusahaan tahun 2021, dimana adanya fenomena berupa peningkatan kinerja karyawan pada tahun 2021 jika dibandingkan dengan tahun 2020.

**Tabel 1**  
**Nilai Kinerja Karyawan**  
**Divisi Sekretaris Perusahaan PT BFM**

Tahun	Perspektif			
	Keuangan	Konsumen	Proses Bisnis	SDM
2020	351,42	553,75	1379,61	115,10
2021	248,63	549,07	1419,16	157,92

Sumber: PT BFM

Berdasarkan dari tabel 1 diatas dapat dilihat bahwa nilai perspektif SDM Divisi Sekretaris Perusahaan pada tahun 2021 sebesar 157,92 mengalami kenaikan jika dibandingkan dengan nilai perspektif SDM pada tahun 2020 sebesar 115,10.

Dari total nilai kinerja tersebut dapat dilihat pada tabel 2 dibawah, nilai rata-tata perspektif SDM Divisi Sekretaris Perusahaan pada tahun 2021 sebesar 6,87 mengalami kenaikan jika dibandingkan dengan nilai perspektif SDM pada tahun 2020 sebesar 4,80.

**Tabel 2**  
**Nilai rata-rata Kinerja Karyawan**  
**Divisi Sekretaris Perusahaan PT BFM**

Tahun	Perspektif			
	Keuangan	Konsumen	Proses Bisnis	SDM
2020	14,64	23,07	57,48	4,80
2021	10,81	23,87	61,70	6,87

Sumber: PT BFM

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai pengaruh pelatihan, motivasi dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan pada Divisi Sekretaris Perusahaan di PT BFM.

### **Metode Penelitian**

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Data untuk penelitian ini menggunakan sumber data dari data primer berupa kuesioner yang dibagikan kepada responden yang sudah dipilih dan data sekunder berupa buku teori, laporan kinerja karyawan, jurnal, dan karya tulis ilmiah.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Data untuk penelitian ini menggunakan sumber data dari data primer berupa kuesioner yang dibagikan kepada responden yang sudah dipilih dan data sekunder berupa buku teori, laporan kinerja karyawan, jurnal, dan karya tulis ilmiah.

### **Populasi dan Sampel**

Populasi adalah sekelompok atau kumpulan individu-individu atau obyek penelitian yang memiliki standar-standar tertentu dan ciri-ciri yang telah ditetapkan sebelumnya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap Divisi Sekretaris Perusahaan. Adapun jumlah karyawan tetap Divisi Litbang dan Produksi per Agustus 2022 berdasarkan data dari Divisi Human Capital adalah sebanyak 35 orang.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT BFM pada Divisi Sekretaris Perusahaan sebanyak 35 orang. Sampel dalam penelitian ini menggunakan metode total sampling atau sampel jenuh, dimana semua populasi dijadikan responden yaitu sebanyak 35 orang.

**Tabel 4**  
**Populasi**

No	Jenjang jabatan	Jumlah
1	Band I	1
2	Band II	2
3	Band III	12
4	Band IV	20
<b>Jumlah</b>		<b>35</b>

Sumber: PT BFM

## Metode Analisa

### Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk melihat apakah terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Instrument yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data mampu mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiono, 2017:172-173).

Jika sepasang variabel kontinu, X dan Y mempunyai korelasi, maka derajat korelasi dapat dicari dengan menggunakan koefisien korelasi Pearson. Rumus koefisien korelasi Pearson adalah:

$$r = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{n(\sum x^2) - (\sum x)^2 \cdot n(\sum y^2) - (\sum y)^2}}$$

Dimana:

r = koefisien korelasi (validitas)

n = jumlah responden

X = skor pada subjek item n

Y = skor total subjek

XY = skor pada subjek item n dikalikan skor total

Setelah nilai  $r_{hitung}$  diperoleh, maka langkah selanjutnya adalah membandingkan nilai  $r_{hitung}$  tersebut dengan  $r_{tabel}$  pada taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$  dan derajat kebebasan  $(dk)=n-2$  dengan ketentuan pengujiannya menggunakan kriteria sebagai berikut (Ghozali, 2018:51) :

1. Jika  $r$  hitung (corrected item total correlation)  $> r$  ktisis, maka dinyatakan item pertanyaan yang diuji tidak valid.
2. Jika  $r$  hitung (corrected item total correlation)  $< r$  ktisis, maka dinyatakan item pertanyaan yang diuji tidak valid.

Tingkat validitas suatu alat ukur dapat dilakukan dengan melihat kriteria penafsiran indeks korelasinya (r) sebagai berikut:

- Sangat tinggi =  $0,80 < r \leq 1,00$
- Tinggi =  $0,60 < r \leq 0,80$
- Cukup tinggi =  $0,40 < r \leq 0,60$
- Rendah =  $0,20 < r \leq 0,40$
- Sangat rendah =  $0,00 < r \leq 0,20$

Apabila hasil uji validitas ini terdapat item pertanyaan yang tidak valid, maka dapat dilakukan dengan beberapa cara, yaitu mengganti dengan pertanyaan lain, mengulang angket yaitu dengan membagikan kuesioner kepada responden tanpa harus mengganti item, atau item yang tidak valid dikeluarkan, maksudnya item tersebut tidak ikut dalam pengujian selanjutnya.

### Uji Realibilitas

Penelitian yang baik harus memiliki syarat item-item pertanyaan harus reliable, konsisten dapat diandalkan dan memberikan hasil pengukuran relatif konsisten dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas berguna untuk mendapatkan apakah instrument yang dalam hal ini kuesioner dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak untuk responden yang sama. Pada penelitian ini uji reliabilitas yang digunakan adalah Cronbach's alpha (Umar, 2013:170) dengan rumus sebagai berikut:

$$r_1 = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum si^2}{St^2} \right)$$

Dimana

$r_1$  = reliabilitas instrument

$k$  = jumlah butir pertanyaan

$Si^2$  = standar deviasi total

$St^2$  = jumlah butir standar deviasi

Kriteria pengujian uji reliabel adalah sebagai berikut (Ghozali, 2005) :

- a. Cronbach's Alpha > Cronbach's Alpha (per butir pertanyaan) memiliki reliabilitas.
- b. Cronbach's Alpha < Cronbach's Alpha (per butir pertanyaan) tidak memiliki reliabilitas. Tinggi rendahnya Cronbach's Alpha ( $\alpha$ ) dapat dijelaskan sebagai berikut:
  - $0,80 < \alpha < 0,95$  : keandalan sangat tinggi
  - $0,70 < \alpha < 0,80$  : keandalan tinggi
  - $0,60 < \alpha < 0,70$  : keandalan yang cukup
  - $\alpha < 0,60$  : keandalan yang rendah cukup/tidak reliabel
  - Skedastitas bila hasil uni data < 0,05.

### Uji Asumsi Klasik

#### • Uji Normalitas

Ghozali (2018:160), uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Untuk pendekatan grafik jika data menyebar disekitar garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

#### • Uji Linearitas Data

Uji linearitas data ini gunanya melihat apakah model yang dibangun mempunyai hubungan linear atau tidak, seperti yang dinyatakan oleh Adistia & Verawati

(2022:648) uji ini untuk menunjukkan serta memahami sifat hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat.

- **Uji Heteroskedastisitas**

Menurut Ghazali (2018:137) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat pola titik-titik pada Scatterplots Regresi, jika tidak ada pola yang jelas, seperti titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

- **Uji Multikolinearitas**

Multikolinearitas adalah keadaan dimana pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang sempurna atau mendekati sempurna antarvariabel independen. Pada model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi yang sempurna atau mendekati sempurna diantara variabel bebas. Menurut Ghazali (2018:107) uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal.

### **Analisis Regresi Berganda**

Analisis regresi linear berganda adalah hubungan secara linear antara dua variabel atau lebih variabel independen dengan variabel dependen. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu pelatihan (X1), motivasi (X2), loyalitas kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y), berikut ini bentuk persamaan regresi linier berganda:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

- Y : Kinerja karyawan
- a : Intercept (konstanta)
- $\beta_1$  : Koefisien regresi untuk (X1)
- X1 : Pelatihan
- $\beta_2$  : Koefisien Regresi untuk (X2)
- X2 : Motivasi
- $\beta_3$  : Koefisien Regresi untuk (X3)
- X3 : Loyalitas kerja
- e : nilai residu

- **Analisis Koefisien Kolerasi**

Menurut Ghazali (2018:333) untuk mengetahui nilai dari koefisien korelasi secara simultan pada model regresi logistik, dapat dilihat dari nilai 106 Nagelkerke R Square pada hasil olah data statistik menggunakan SPSS.

• **Persamaan Regresi Linier Berganda**

Ningsih & Dukalang (2019:50) menyatakan bahwa analisis ini dipergunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen dan variabel dependen, baik secara secara simultan dan juga secara parsial.

**Uji Koefisiensi Determinasi**

Ghozali (2018:97) mengatakan koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) merupakan alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol atau satu. Nilai R<sup>2</sup> yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas.

**Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)**

Menurut Parashakti & Setiawan (2019:78) Uji F dilakukan untuk menguji apakah semua variabel independen yang dimasukkan ke dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen.

**Uji Parsial (Uji T)**

Ghozali (2018:98) mengatakan uji t digunakan untuk menguji seberapa jauh pengaruh variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini secara individual dalam menerangkan variabel dependen secara parsial.

1. Jika  $t_h \geq t_t$  maka H<sub>0</sub> ditolak, H<sub>a</sub> diterima; atau jika Sig.  $\leq 0,05$
2. Jika  $t_h < t_t$  maka H<sub>0</sub> diterima, H<sub>a</sub> ditolak; atau jika Sig.  $> 0,05$

**Hasil Penelitian Dan Pembahasan**

**Deskripsi Responden**

**Tabel 6**  
**Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	20	57.1	57.1	57.1
	Perempuan	15	42.9	42.9	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Sumber: Output SPSS 26, 2022

Tabel 6 menunjukkan bahwa jumlah responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 20 orang dengan persentase sebesar 57,1 %, sedangkan perempuan sebanyak 15 orang dengan persentase sebesar 42,9 %. Data tersebut menunjukkan bahwa responden laki-laki di PT BFM pada Divisi Sekretaris Perusahaan lebih banyak dibandingkan dengan responden perempuan.

**Tabel 7**  
**Deskripsi Responden Berdasarkan Usia**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21-30	13	37.1	37.1	37.1
	31-40	14	40.0	40.0	77.1
	41-50	7	20.0	20.0	97.1



>50	1	2.9	2.9	100.0
Total	35	100.0	100.0	

Sumber: Output SPSS 26, 2022

Deskripsi responden pada Tabel 7 berdasarkan kelompok usia 20 - 30 tahun memiliki frekuensi 13 orang sebesar 37,1 %, kelompok usia 31 - 40 tahun memiliki frekuensi 14 orang sebesar 40 %, kelompok usia 41 - 50 tahun memiliki frekuensi 7 orang sebesar 20 %, dan kelompok usia > 50 tahun memiliki frekuensi 1 orang sebesar 2,9 %. Data tersebut menunjukkan bahwa jumlah atau frekuensi responden terbanyak di PT BFM pada Divisi Sekretaris Perusahaan berdasarkan kelompok usia adalah kelompok usia 31 – 40 tahun dengan nilai sebesar 40 %.

**Tabel 8**  
**Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 1 tahun	5	14.3	14.3	14.3
	1 - 5 tahun	11	31.4	31.4	45.7
	5 - 10 tahun	5	14.3	14.3	60.0
	> 10 tahun	14	40.0	40.0	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Sumber: Output SPSS 26, 2022

Deskripsi responden pada Tabel 8 berdasarkan lama bekerja < 1 tahun memiliki frekuensi 5 orang sebesar 14,3 %, 1 -5 tahun memiliki frekuensi 11 orang sebesar 31,4 %, 5 - 10 tahun memiliki frekuensi 5 orang sebesar 14,3 %, lama bekerja > 10 tahun memiliki frekuensi 14 orang sebesar 40 %. Data tersebut menunjukkan bahwa jumlah atau frekuensi responden terbanyak berdasarkan lama bekerja di PT BFM pada Divisi Sekretaris Perusahaan didominasi yang memiliki masa kerja > 10 tahun dengan nilai sebesar 40 %.

**Tabel 9**  
**Hasil Uji Validitas**

Variabel	Pernyataan	Thitung	Ttabel 5% (33)	Keterangan
Pelatihan (X1)	P1	0,722	0,344	Valid
	P2	0,706	0,344	Valid
	P3	0,446	0,344	Valid
	P4	0,633	0,344	Valid
	P5	0,792	0,344	Valid
	P6	0,675	0,344	Valid
Motivasi (X2)	P7	0,568	0,344	Valid
	P8	0,683	0,344	Valid
	P9	0,458	0,344	Valid
	P10	0,684	0,344	Valid
	P11	0,655	0,344	Valid
	P12	0,709	0,344	Valid
Loyalitas Kerja (X3)	P13	0,629	0,344	Valid
	P14	0,558	0,344	Valid

Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

	P15	0,414	0,344	Valid
	P16	0,622	0,344	Valid
	P17	0,668	0,344	Valid
	P18	0,768	0,344	Valid
	P19	0,674	0,344	Valid
	P20	0,697	0,344	Valid
	P21	0,551	0,344	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	P22	0,664	0,344	Valid
	P23	0,818	0,344	Valid
	P24	0,754	0,344	Valid
	P25	0,794	0,344	Valid

Sumber: Output SPSS 26, 2022

Berdasarkan data tabel 9 di atas, semua item kuesioner pada variabel X1, X2, X3 dan Y diperoleh nilai r hitung lebih besar dari 0,344 dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Artinya semua item kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

**Tabel 10**  
**Uji Reliabilitas**

Variabel	Pernyataan	Cronbach Alpha	Keterangan
	P1		
	P2		
Pelatihan (X1)	P3	0,761	Reliabel
	P4		
	P5		
	P6		
	P7		
	P8		
	P9		
Motivasi (X2)	P10	0,754	Reliabel
	P11		
	P12		
	P13		
	P14		
	P15		
Loyalitas Kerja (X3)	P16	0,742	Reliabel
	P17		
	P18		
	P19		
	P20		
	P21		
Kinerja Karyawan (Y)	P22	0,778	Reliabel
	P23		
	P24		
	P25		

Sumber: Output SPSS 26, 2022

Tabel 10 menunjukkan nilai *cronbach alpha* untuk setiap variabel > 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dikatakan reliabel.

**Uji Asumsi Klasik**  
**Uji Normalitas**

**Tabel 11**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.52865937
Most Extreme Differences	Absolute	.136
	Positive	.136
	Negative	-.129
Test Statistic		.136
Asymp. Sig. (2-tailed)		.097 <sup>c</sup>

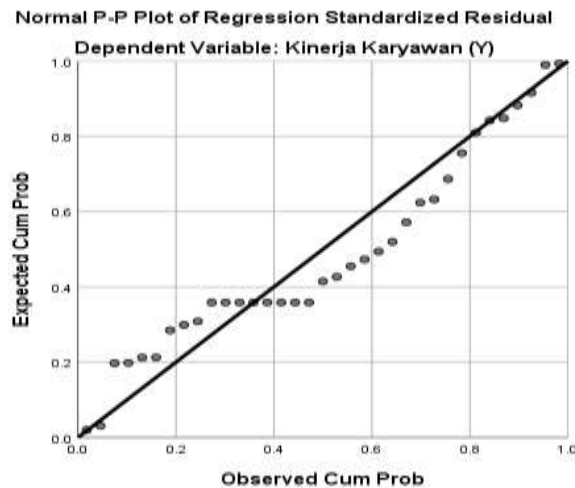
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Output SPSS 26, 2022

Berdasarkan hasil uji normalitas pada tabel 11 diketahui nilai signifikansi 0,097 > 0,05, maka dapat dikatakan bahwa nilai residual berdistribusi normal.



**Gambar 2**  
**P-Plot Uji Normalitas**  
Sumber: Output SPSS 26, 2022

Gambar 2 menunjukkan bahwa hasil uji heterokedastisitas terlihat semua titik tidak mempunyai pola tertentu serta dalam penyebaran titik-titik tersebut menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y, hal ini menunjukkan tidak adanya heteroskedastisitas.

**Uji Linieritas**

**Tabel 12**  
**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Pelatihan	Between Groups	(Combined)	68.876	5	13.775	4.133	.006
		Linearity	38.717	1	38.717	11.615	.002
		Deviation from Linearity	30.159	4	7.540	2.262	.087
	Within Groups		96.667	29	3.333		
	Total		165.543	34			

Sumber: Output SPSS 26, 2022

Berdasarkan hasil uji linearitas diketahui nilai Sig deviation from linearity sebesar  $0,087 > 0,005$ , maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara pelatihan, motivasi, loyalitas kerja dengan kinerja karyawan.

**Uji Heterokedastisitas**

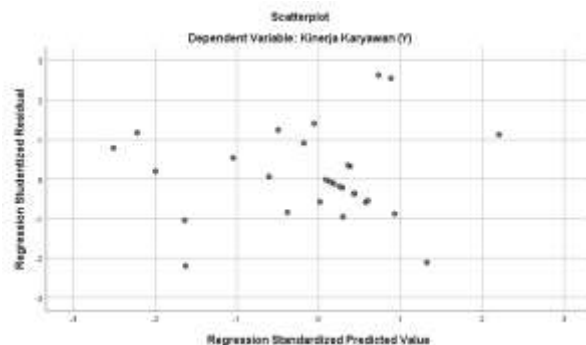
**Tabel 13**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.376	4.230		.798	.431	
	Pelatihan (X1)	.199	.179	.165	1.115	.274	.703
	Motivasi (X2)	.349	.131	.426	2.670	.012	.608
	Loyalitas Kerja (X3)	.235	.154	.261	1.527	.137	.528

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Output SPSS 26, 2022

Berdasarkan tabel 13 menunjukkan tidak ada gangguan heteroskedastisitas yang terjadi dalam proses estimasi parameter model penduga, tidak ada nilai dari variabel yang signifikan dimana p- value lebih besar dari 0,05.



**Gambar 3**

Sumber: Output SPSS 26, 2022

Pada gambar 3 terlihat plot yang membentuk pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, kesimpulannya tidak terjadi heteroskedastisitas.

**Uji Multikolinearitas**

**Tabel 13**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Model	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Pelatihan (X1)	0.703	1.423
	Motivasi (X2)	0.608	1.645
	Loyalitas Kerja (X3)	0.528	1.893

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Output SPSS 26, 2022

Berdasarkan tabel 13 di atas dapat dilihat hasil pengujian multikolinieritas menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai tolerance di atas 0,10 dan nilai VIF di bawah 10, maka dapat disimpulkan tidak terjadi penyimpangan asumsi multikolinieritas.

**Analisis Regresi Berganda**

**Tabel 14**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.376	4.230		.798	.431
	Pelatihan	.199	.179	.165	1.115	.274
	Motivasi	.349	.131	.426	2.670	.012
	Loyalitas Kerja	.235	.154	.261	1.527	.137

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS 26, 2022

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 3,376 + 0,199 X1 + 0,349 X2 + 0,235X3$$

Pada tabel 14 persamaan regresi dapat diterjemahkan sebagai berikut:

1. Konstanta (a) memiliki nilai sebesar 3,376, menyatakan bahwa jika pengembangan pelatihan (X1), motivasi (X2) dan loyalitas kerja (X3) tidak ada kenaikan atau sama dengan nol, maka besarnya nilai loyalitas karyawan (Y) sebesar 3,376.

2. Nilai koefisien regresi (b1) variabel pelatihan (X1) adalah sebesar 0,199 dan bertanda positif, artinya jika variabel pelatihan meningkat sebesar 1 kali, maka akan menyebabkan nilai kinerja karyawan meningkat sebesar 0,199 kali.
3. Nilai koefisien regresi (b2) variabel motivasi (X2) adalah sebesar 0,349 dan bertanda positif, artinya jika variabel motivasi naik sebesar 1 pont, maka akan menyebabkan nilai kinerja karyawan meningkat sebesar 0,349 point.
4. Nilai koefisien regresi (b3) variabel loyalitas kerja (X3) adalah sebesar 0,235 dan bertanda positif, artinya jika variabel loyalitas kerja naik sebesar 1 pont, maka akan menyebabkan nilai kinerja karyawan meningkat sebesar 0,235 point.

**Uji Koefisien Determinasi**

**Tabel 15**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.721 <sup>a</sup>	.520	.474	1.601

a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Motivasi, Loyalitas Kerja

Sumber: Output SPSS 26, 2022

Berdasarkan Tabel 9, dapat diketahui bahwa Nilai koefisien korelasi (R) yang dihasilkan pada model 1 adalah 0,721. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan, motivasi dan loyalitas kerja secara simultan mempunyai hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) yang dihasilkan pada model 1 adalah 0,520. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel independen, yaitu pelatihan (X1), motivasi (X2), dan loyalitas kerja (X3) terhadap variabel dependen kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 52% dan sisanya 48% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Uji Signifikansi Simultan (Uji F)**

**Tabel 16**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	86.092	3	28.697	11.197	.000 <sup>b</sup>
	Residual	79.451	31	2.563		
	Total	165.543	34			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Pelatihan, Motivasi, Loyalitas Kerja

Sumber: Output SPSS 26, 2022

Hasil uji F-secara simultan menunjukkan bahwa tingkat signifikan p-value = 0,000 < 0,05, maka Ha diterima dan H0 ditolak. Hal ini berarti bahwa Hipotesis 1 (H1) yang menyatakan pelatihan, motivasi, dan loyalitas kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima atau terbukti.

**Uji Parsial (Uji T)**

**Tabel 17**  
**Uji T**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	3.376	4.23		0.798	0.431
Pelatihan (X1)	0.199	0.179	0.165	1.115	0.274
Motivasi (X2)	0.349	0.131	0.426	2.67	0.012
Loyalitas Kerja (X3)	0.235	0.154	0.261	1.527	0.137

a Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Output SPSS 26, 2022

Tabel 8 menunjukkan bahwa pengaruh secara parsial dari masing-masing variabel sebagai berikut:

- a. Pada variabel pelatihan (X1) diperoleh nilai thitung sebesar 1,115 dengan tingkat signifikansi 0,274; dimana thitung  $1,115 < t_{tabel} 2,040$  dan tingkat signifikansi sebesar  $0,274 > 0,5$ . Artinya, secara parsial pelatihan tidak berpengaruh secara signifikan atas kinerja karyawan.
- b. Pada variabel motivasi (X2) diperoleh nilai thitung sebesar 2,67 dengan tingkat signifikansi 0,012; dimana thitung  $2,67 > t_{tabel} 2,040$  dan tingkat signifikansi sebesar  $0,012 < 0,5$ . Artinya, secara parsial motivasi berpengaruh secara signifikan atas kinerja karyawan.
- c. Pada variabel loyalitas kerja (X3) diperoleh nilai thitung sebesar 1,527 dengan tingkat signifikansi 0,137; dimana thitung  $1,527 < t_{tabel} 2,040$  dan tingkat signifikansi sebesar  $0,137 > 0,5$ . Artinya, secara parsial loyalitas kerja tidak berpengaruh secara signifikan atas kinerja karyawan.

## **Pembahasan**

### **Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil uji signifikansi parsial (uji statistik t), maka hipotesis dalam penelitian ini tidak dapat diterima, yaitu bahwa terdapat pengaruh positif secara signifikan pelatihan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil uji signifikansi parsial (uji statistik t), maka hipotesis dalam penelitian ini dapat diterima, yaitu bahwa terdapat pengaruh positif secara signifikan pelatihan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Sutanjar & Saryono (2019), Parashakti & Setiawan (2019), Arianto & Kurniawan (2020), Akmal & Sugiyanto (2022), dan Kusumawati et al (2022) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Terdapat pengaruh secara positif loyalitas terhadap kinerja karyawan, berdasarkan hasil uji signifikansi parsial (uji statistik t), maka hipotesis dalam penelitian ini tidak dapat diterima.

**Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil uji F-secara simultan menunjukkan bahwa pelatihan, motivasi, dan loyalitas kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima atau terbukti.

**Kesimpulan**

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah: 1). Pelatihan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada Divisi Sekretaris Perusahaan di PT BFM. 2). Motivasi berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada Divisi Sekretaris Perusahaan di PT BFM. 3). Loyalitas Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada Divisi Sekretaris Perusahaan di PT BFM.



## BIBLIOGRAFI

- Abdurakhman, H. (2020). General Manager for Business Development di PT. Toray Industries Indonesia. Melalui <https://news.detik.com/kolom/d-4901959/tenaga-kerja-produktivitas-dan-kesejahteraan>. (Diakses 24 Juli 2022).
- Adistia, K., & Verawati, D. M. (2022). Analisis Efektivitas Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai di Masa Pandemi Covid-19 (Studi pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Magelang. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 642-651.
- Aditya, R., Utami, H. N., & Ruhana, I. (2015). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kompetensi Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal administrasi Bisnis*.
- Akmal, M., & Sugiyanto. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank BCA KCU Kedoya Permai Jakarta Barat. *Jurnal HUMANIS*, 261-267.
- Anggereni, N. W. (2018). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Kabupaten Buleleng. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*.
- Apriansyah, M. F., & Syarifuddin. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung. *e-Proceeding of Management*, 5785.
- Arianto, N., & Kurniawan, H. (2020). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal JENIUS*.
- Astuti,R., & Sari, I. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Jurnal SENAR*, 461-464.
- Baehaki, M.K. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan, dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja (Studi Kausal Pada Perusahaan Asuransi PT.A.J Sequislife Jakarta). *Jurnal Ilmiah M-Progress*.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- B. Uno, Hamzah. 2013. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Chaerudin, A., Rani, H., & Alicia, V. 2020. *Sumber Daya Manusia: Pilar Utama Kegiatan Operasional Organisasi*. Sukabumi : CV. Jejak.
- Eckold, J. (2014). Survei: Perusahaan Sulit Pertahankan Karyawan Kompeten. Melalui <https://ekbis.sindonews.com/berita/931567/34/survei-perusahaan-sulit-pertahankan-karyawan-kompeten?showpage=all>. (diakses 24 Juli 2022).
- Fatmawati, I., Pasigai, M.A., & Nasrullah. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah

(BAPPEDA) Kabupaten Balukumba. *Jurnal Profitability Fakultas Ekonomi Dan Bisnis*.

- Fauzan, M. (2022). Strategi Utama Karya Cetak SDM Adaptif di Tahun Bonus Demografi. Melalui <https://news.detik.com/berita/d-6091145/strategi-hutama-karya-cetak-sdm-adaptif-di-tahun-bonus-demografi>. (diakses 23 Juli 2022).
- Fauziyah, I. (2020). Menaker: pelatihan karyawan oleh perusahaan masih minim. Melalui <https://www.antarane.ws.com/berita/1282642/menaker-pelatihan-karyawan-oleh-perusahaan-masih-minim>. (diakses 23 Juli 2022).
- Fernanda, R. (2016). Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal NOMINAL*.
- Firmansyah, A., & Aima, H. (2020). Pengaruh Pelatihan, Kompensasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal JEB-KINERJA*, 172-185.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Husein Umar. 2013. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis*. Jakarta: Rajawali
- Kandouw, T. A. (2021). Pengaruh Kesetiaan, Komitmen Organisasi, dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Holland Bakery Cabang Boulevard Manado. *Jurnal EMBA*, 1392-1401.
- Kansong, U., & Astuti, R.P. (2022). Transformasi Digital Butuh SDM Melek Teknologi. Melalui <https://inet.detik.com/cyberlife/d-6016469/transformasi-digital-butuh-sdm-melek-teknologi>. (diakses 23 Juli 2022).
- Kusumawati, I., Fauzi, A., & Amini, M. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Kerja, dan Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Era New Normal Masa Pandemi Covid (Studi Kasus Pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Sumbawa). *Jurnal JEMSI*, 540-552.
- Letsoin, V. R., & Ratnasari, S. L. (2020). Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Loyalitas Kerja dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal DIMENSI*, 17-34.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Maulida, R. A., & Askiah. (2020). Pengaruh Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mahakam Berlian Samjaya. *Jurnal Borneo Student Research*.

- Mehrotra, T., & Sayal, A. (2019). A Review On Impact Of Training And Develoment For Enhancing The Performance Of The Employees. *International Journal of Research in Humanities, Arts and Literature (IMPACT: IJRHAL)*.
- Muchamad, Z. (2015). *Manajemen SDM di Pemerintahan*. Yogyakarta: LP3M UMY.
- Ningsih, S., & Dukalang, H. (2019). Penerapan Metode Suksesif Interval pada Analsis Regresi Linier Berganda. *Jambura Journal of Mathematics*, 43-53.
- Nurminin, A., & Kurniawan, H. (2020). pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Parashakti, R. D., & Setiawan, D. I. (2019). Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BJB Cabang Tangerang. *Jurnal Samudra Ekonomi dan Bisnis*, 69-82.
- Poerwopoespito. (2015). *Komitmen Dalam Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Grasindo.
- Prayogi, M. A., & Nursidin, M. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu Universitas Asahan*.
- Priatna, D.K., & Limakrisna, N. (2021). *Intellectual Capital management*. Sleman : Deepublish.
- Rudhaliawan, V. M. (2013). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kemampuan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Telkom Indonesia, Tbk Kadatel Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis*.
- Safitri, D. E. (2019). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan. *DIMENSI*, 240-248.
- Safitri, E. (2013). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen*.
- Sandora, M., & Permadani, V. A. (2021). Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT XYZ Rokan Hulu Propinsi Riau. *Jurnal Eko dan Bisnis*.
- Sedarmayanti. (2018). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Siswanto. (2017). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sri, I., Tarjidin, D. M., & Tanjung, A. R. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Indragiri Wilayah Pelayanan Kota Tambilahan. *Jurnal Ekonomi KIAT*.

- Susanti, Widyani, A. D., & Utami, N. S. (2021). Pengaruh Keterlibatan Kerja Karyawan, Loyalitas Kerja dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan CV. Sanitary Bali Pinangasia. *Jurnal EMAS*, 224-234.
- Sutanjar, T., & Saryono, O. (2019). Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Of Manajement - Review*, 321-325.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : CV. Alfabeta
- Turmono, & Septian, M. S. (2019). Pengaruh Pelatihan, Disiplin dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Mandiri Syariah (KOPKAR BSM). *Jurnal Co-Management*, 342-356.
- Umi, M. Z., & Nurnida, I. (2018). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Mitra Solusi Telematika Jakarta). *e-Proceeding of Manajement*, 1123.
- Utari, H.D. (2022). Kisah Produsen Minuman Herbal di Bantul, Sempat Remehkan Penjualan Online. Melalui <https://www.detik.com/jateng/bisnis/d-6028165/kisah-produsen-minuman-herbal-di-bantul-sempat-remehkan-penjualan-online>. (diakses 23 Juli 2022).
- Widayati, F., Fitria, H., & Fitriani, Y. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Of Education Research*, 251-257.
- Wirawan. (2017). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Salemba Empat.
- Wulandari, P., & Utami, H.N. (2018). Hubungan Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja dengan Loyalitas. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*.

---

**Copyright holder:**

Hamdani, Rani Komalasari, Najmi Muna, Lina anatan (2022)

**First publication right:**

Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia

**This article is licensed under:**

