



PENGARUH MOTIVASI DAN LOYALITAS TERHADAP KINERJA KARYAWAN RESTAURANT NETTY'S STEAK HOUSE

Dody Wira Arnanda, Rachmatulaily Tina Kartika Rinda, Muhammad Zakie Hanifan,
Anuraga Kusumah

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Ibn Khaldun Bogor, Indonesia

wiraarnanda@gmail.com, rachmatulaily@uika-bogor.ac.id, muzaki1803@gmail.com,
anuraga@uika-bogor.ac.id

Abstract

This study aims to determine whether there is an influence of motivation and loyalty on the performance of Restaurant Netty's Steak House employees, which in its application the researcher uses quantitative methods, with a view to finding the effect with systematic answers as evidenced in numbers. The results obtained from this study are the motivation variable (X1) partially does not have a positive effect on the performance variable (Y), it can be seen from t count $-1.221 < t$ table 2.00247 with a significance value of $0.227 > 0.05$, which means that motivation is not the dominant factor in improving the performance of Restaurant Netty's Steak House employees. There is a positive influence on the loyalty variable on performance, it can be seen from t count $4.929 > 2.00247$ with a significance value of $0.000 < 0.05$. It can be interpreted that the higher the employee loyalty of the Netty's Steak House Restaurant, the higher the performance produced by the employee. for the effect of X1 and X2 simultaneously on Y is $0.000 < 0.05$ and the calculated F value is $18.582 > 3.16$ F table. And also the R Square value is 0.395 . It is hereby explained that the effect of the motivation variable (X1) and loyalty (X2) simultaneously on the performance variable (Y) is 39.5% , with the remaining 60.5% consisting of other variables such as compensation, satisfaction, leadership and other variables. which were not investigated in this study. It can be concluded that each variable in this study has an influence in increasing the performance of Restaurant Netty's Steak House employees, although there are variables that are not too dominant, because in improving employee performance it is not only one factor but there are several influencing factors depending on each situation and condition of the object of research.

Keywords: Motivation, Loyalty, Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adakah pengaruh motivasi dan loyalitas terhadap kinerja karyawan Restaurant Netty's Steak House, yang mana dalam penerapannya peneliti menggunakan metode kuantitatif, dengan maksud untuk menemukan pengaruh yang ada dengan jawaban sistematis yang dibuktikan dalam angka. Hasil yang didapat dari penelitian ini adalah untuk variabel motivasi (X1) secara parsial tidak berpengaruh positif terhadap variabel kinerja (Y), dapat dilihat dari t hitung $-1,221 < t$ tabel 2.00247 dengan nilai signifikansinya sebesar $0,227 > 0,05$, yang dapat diartikan bahwa motivasi bukanlah faktor yang dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan Restaurant Netty's Steak House. Terdapat pengaruh positif pada variabel loyalitas terhadap kinerja, dapat dilihat dari t hitung $4.929 > 2.00247$ dengan nilai signifikansinya sebesar $0,000 < 0,05$. Dapat diartikan bahwa lebih tinggi loyalitas karyawan Restaurant Netty's Steak House maka akan lebih tinggi juga kinerja yang dihasilkan karyawan tersebut. Pengujian yang dilakukan secara simultan memperlihatkan bahwa variabel motivasi dan loyalitas berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan Restaurant Netty's Steak House, yang mana dapat dilihat dari nilai signifikan untuk pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y adalah $0,000 < 0,05$ dan nilai F hitungnya $18,582 > 3,16$ F table. Dan juga nilai *R Square* nya sebesar 0,395. Dengan ini menjelaskan bahwa pengaruh variabel motivasi (X1) dan loyalitas (X2) secara simultan terhadap variabel kinerja (Y) yaitu sebesar 39,5 %, dengan sisanya 60,5 % yang terdiri dari variabel lainnya seperti kompensasi, kepuasan, kepemimpinan dan variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dapat disimpulkan bahwa setiap variabel dalam penelitian ini memiliki pengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan Restaurant Netty's Steak House walaupun ada variabel yang tidak terlalu dominan, karena dalam peningkatan kinerja karyawan bukan hanya satu faktor saja namun terdapat beberapa faktor pengaruh tergantung dari setiap keadaan dan kondisi dari objek penelitian.

Kata kunci : Motivasi, Kinerja, Kinerja

I. Pendahuluan

Saat ini banyak perusahaan yang berlomba-lomba untuk menunjukkan keunggulan produk mereka. Bahkan bukan hanya perusahaan-perusahaan lokal saja yang bersaing, namun juga perusahaan dari luar pun ikut mengambil peran di dalam pasar dagang ini. Semua itu dapat terjadi karena adanya peran penting dari sumber daya manusia (SDM) didalam perusahaan-perusahaan tersebut, sumber daya manusia ialah salah satu komponen yang sangat berharga didalam suatu perusahaan, karena

berfungsi sebagai penggerak utama dalam menjalankan kegiatan operasional. Karyawan atau SDM itu terdiri dari sekumpulan orang yang membuat rencana, rancangan, mengelola hingga menciptakan jasa atau barang, memasarkan produk, mengawasi mutu serta mengalokasikan sumber daya finansial, maka sumber daya manusia bisa di artikan sebagai aset yang sangat berharga bagi perusahaan karena keseluruhan kegiatan yang ada di dalam sebuah perusahaan dijalankan oleh sumber daya manusianya.

Didalam sebuah perusahaan, untuk meningkatkan kualitas karyawannya terdapat manajemen sumber daya manusia yang bertanggung jawab atas tugas tersebut. Manajemen sumber daya manusia ialah sebuah kegiatan yang dapat merangsang, memotivasi, mengembangkan dan dapat memelihara kinerja didalam sebuah organisasi, jadi peningkatan kinerja karyawan yang dilakukan oleh MSDM sangatlah berpengaruh dalam menjalankan kegiatan operasional dengan tujuan untuk mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan dengan hasil yang terbaik.

Kinerja ialah suatu prestasi yang dicapai oleh seseorang dari hasil kegiatan ataupun dari sebuah tugas yang diberikan oleh orang lain maupun suatu organisasi yang bertujuan sebagai tolak ukur kemampuannya dalam batas target dan waktu yang telah ditetapkan.

Dari sini dapat dilihat bahwasannya peningkatan dan pengembangan kinerja karyawan yang dilakukan pihak MSDM sangatlah diperlukan dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Oleh karena itu pentingnya pihak MSDM mencari solusi untuk menangani persoalan tersebut salah satunya ialah pemberian motivasi kerja kepada para karyawan, sehingga dengan pemberian motivasi yang tepat, kinerja karyawan bisa pulih dari masalah yang ada dan bisa saja kinerja dari karyawan tersebut malah lebih meningkat dan berkembang dari sebelumnya.

Pemberian motivasi kepada karyawan sangatlah dianjurkan dalam menghadapi masalah-masalah yang sedang terjadi, karena dapat memberikan dorongan atau penggerak sehingga karyawan dapat termotivasi untuk meningkatkan kinerja yang mereka miliki. Oleh karena itu *Dody Wira Arnanda, Rachmatulaily Tina Kartika Rinda, Muhammad Zakie Hanifan, Anuraga Kusumah*

peningkatan motivasi kerja sangat mempengaruhi kinerja dari karyawan tersebut, oleh sebab itu pemberian motivasi dari pihak perusahaan yang bertujuan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawannya sangatlah di perlukan. Namun selain memberikan motivasi, membangun sifat loyalitas karyawan juga sangat berdampak besar bagi peningkatan kinerja karyawan.

Loyalitas merupakan bentuk kesetiaan seorang karyawan terhadap perusahaan, karyawan yang memiliki sikap loyalitas yang tinggi akan menunjukkan dukungan dan kepatuhan terhadap perusahaannya. Namun untuk membangun sifat loyalitas karyawan, butuh pendekatan dari pihak perusahaan kepada karyawannya agar terciptanya rasa saling percaya dan saling memiliki, sehingga sifat loyalitaspun tercipta.

Dari latar belakang diatas bisa artikan bahwa hubungan antara motivasi dan kinerja ialah saling terkait satu sama lain dan dapat dilihat dalam Agusta & Sutanto (2013) motivasi kerja berpengaruh positif serta signifikan pada kinerja, dari kutipan tersebut bahwa motivasi (X1) sangat mempengaruhi kinerja karyawan (Y), motivasi kerja dengan kinerja karyawan sangatlah terikat, oleh karena itu hasil dari kinerja dapat dipengaruhi dari motivasi kerja karyawan tersebut.

Begitu juga dengan loyalitas yang juga memiliki hubungan langsung terhadap kinerja karyawan, yang mana kinerja karyawan dapat berubah tergantung dari kelayakitan karyawan terhadap perusahaannya.

Berdasarkan dari penelitian lain tentang pengaruh motivasi dan loyalitas terhadap kinerja, terdapat hasil yang tidak sejalan dalam penelitian Harahap &

Tirtayasa (2020) dengan judul Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu, yang mana motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan.

Namun penelitian ini sejalan terhadap penelitian Alfiyah (2018) dengan judul Motivasi Kerja, Loyalitas, Dan Kualitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Varia Usaha Gresik, dengan hasil analisis Uji t nya menjelaskan motivasi (X1) tidak berpengaruh signifikan kepada kinerja (Y).

Rumusan Masalah

Dari keterangan diatas dapat di rumuskan masalah-masalah apa saja yang ada didalam penelitian ini, yaitu :

1. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Restaurant Netty's Steak House?
2. Apakah ada pengaruh loyalitas terhadap kinerja karyawan Restaurant Netty's Steak House?
3. Apakah ada pengaruh motivasi dan loyalitas terhadap kinerja karyawan Restaurant Netty's Steak House?

Tujuan Penelitian

Melihat rumusan masalah yang ada, dapat disimpulkan bahwa tujuan dari kegiatan penelitian ini terdiri dari :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Restaurant Netty's Steak House.
2. Untuk mengetahui pengaruh loyalitas terhadap kinerja karyawan Restaurant Netty's Steak House.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan loyalitas terhadap

kinerja karyawan Restaurant Netty's Steak House.

II. Metode Penelitian

Desain Penelitian

Metode yang di aplikasikan didalam penelitian ini ialah metode kuantitatif, metode kuantitatif menekankan fenomena objektif serta dikaji secara kuantitatif dan memaksimalkan objektivitas desain penelitian yang memakai angka, perhitungan statistik, struktur dan pengesanan terkontrol, Hamdi & Bahruddin (2015:5).

Pengertian Populasi

Menurut Hutahayan et al. (2019:59) menyatakan bahwa populasi yaitu total dari objek penelitian yang terdiri dari sekelompok individu, peristiwa serta suatu hal yang memiliki karakteristik tertentu. Populasi didalam penelitian ini ialah seluruh karyawan Restaurant Netty's steak House yang berjumlah 60 oarang.

Pengertian Sampel

Menurut Hutahayan et al. (2019:59) menyatakan bahwa sampel ialah bagian populasi yang dapat dipakai untuk menjelaskan (generalisasi) populasi. Dalam penelitian ini untuk menetapkan jumlah sampel, peneliti menerapkan 15 pertanyaan dikalikan 3 variabel sehingga diperoleh jumlah sampel sebanyak 45 pertanyaan dan 60 responden.

Variabel Penelitian

Variabel didalam penelitian ini terdiri dari :

1. Variabel bebas (X) yang terdapat didalam penelitian ini terdiri dari :
X1 : Motivasi

X₂ : Loylitas

2. Variabel terikat (Y) yang terdapat didalam penelitian ini terdiri dari :

Y : Kinerja

Metode Analisis Data

Uji Validitas

Menurut Hidayat (2021) menyatakan bahwa uji validitas dapat menggunakan rumusan perason product moment lalu di uji coba dengan memakai uji t yang dapat dilihat penafsirannya dari indeks korelasi. Rumus perason product moment :

$$r_{hitung} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2\} \cdot \{n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

r_{hitung} : Koefesien korelasi

$\sum Xi$: Jumlah skor item

$\sum Yi$: Jumlah skor total (item)

n : Jumlah responden

Rumus : Uji t

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{(n-2)}}{\sqrt{(1-r^2)}}$$

Keterangan :

t : nilai t *hitung*

r : Koefesien korelasi hasil r *hitung*

n : Jumlah responden

Uji Reliabilitas

Menurut Fernandes & Solimun (2016:24) menyatakan bahwa dalam analisis reliabilitas akan dicari peluang sistem berfungsi baik setelah jangka waktu t. Sebagai pembilang adalah banyak komponen yang masih berfungsi baik disebut N_S (t), dan sebagai penyebut adalah

banyak komponen yang diuji disebut N_T (t). Relibilitas pada waktu t adalah :

$$R(t) = \frac{N_S(t)}{N_T(t)} = 1 - \frac{N_F(t)}{N_T(t)}$$

Uji Analisis Klasik

1. Uji Normalitas

Metode pengujian ini berfungsi melihat hasil *residual* terdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang bagus ialah regresi yang memiliki hasil *residual* yang terdistribusi normal. Sebab itu dalam pengujian normalitas tidak diaplikasikan terhadap masing-masing variabel namun pada hasil residualnya, Duli (2019:122).

2. Uji Heteroskedastistas

Uji *heteroskedastitas* berfungsi melihat apakah mode regresi terjadi ketidaksesuaian *variance* dari *residul* satu pengamatan ke pangamatan yang lain, untuk dasar dalam mengambil keputusan pada uji *heteroskedastisitas* yaitu : Jika nilai signifikansi > a = 0.05, dan dapat diartikan tidak terjadinya *heteroskedastisitas*, Duli (2019:122).

Uji Analisis Regresi Berganda

Menurut Yusri (2016:73) menyatakan bahwa uji analisis regresi berganda berfungsi melihat pengaruh variabel bebas kepada variabel terikat, apakah setiap variabel independen bersifat positif atau negatif terhadap variabel dependen. Adapun rumusan dari persamaan regresi linear berganda :

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + \dots + b_n.X_n$$

Keterangan :

Y : Variabel Terikat

X1 dan X2 : Variabel Bebas
 a : Nilai Konstanta
 b1 dan b1 : Nilai Koefisien Regresi
 Variabel X1 dan X2

Analisis Koefisiensi Diterminasi

Koefisiensi diterminasi adalah besar didalam persentase variabel X dapat menjelaskan perubahan atau varian dalam variabel Y, Iskandar et al., (2021:145)

Pengujian Secara Simultan (Uji F)

Metode anova dapat digunakan dalam menguji distribusi atau variasi means sebuah variabel penjelas secara simultan untuk mengetahui apakah telah signifikasi suatu variasi variabel yang telah dijelaskan. Menurut Rahmati et al., (2020:64), pengujian persamaan secara simultan dilakukan dengan perbandingan antara F hitung dengan F tabel, oleh karena itu disebut sebagai Uji simultan.

Hasil Uji F (uji simultan) berasal dari rumus uji F (uji simultan) yaitu :

$$F = \frac{R^2/k}{(1-R^2)(n-k-1)}$$

Penjelasan :

R^2 : Koefisien determinasi berganda
 k : Prediktor (variabel bebas)
 n : Pasangan data yang diteliti
 H0 : Variabel bebas secara serentak tidak signifikasikan mempengaruhi variabel terikat.

H1 : Variabel bebas secara serentak signifikasikan mempengaruhi variabel terikat.

Pengujian Hipotesis :

- a. Membandingkan F hitung terhadap F tabel :
 1. Jika F dihitung < F tabel, Ho diterima Ha ditolak (tidak mempengaruhi signifikan)
 2. Jika F dihitung > F tabel, Ho ditolak Ha diterima (mempengaruhi signifikasi).
- b. Dengan melihat angka probabilitas (sig), dengan ketentuan :
 1. Probabilitas > 0.05m Ho diterima Ha ditolak (tidak signifikasikan)
 2. Probalitas < 0.05, Ho ditolak Ha diterima (signifikasikan).

Pengujian Secara Parsial (Uji t)

Uji T (uji persial) koefisiensi regresi dipakai dengan maksud mengetahui apa benar sebuah variabel bebas secara persial signifikasikan mempengaruhi variabel terikat. Rahmati et al., (2020:65).

Rumus Uji T :

$$t = \frac{B}{s_b} \quad b = \sqrt{\frac{\sum e_i^2}{(n-k)\sum(x_1-x)^2}}$$

H0 : Variabel bebas secara persial tidak signifikan mempengaruhi variabel terikat.

H1 : Variabel bebas secara persial signifikasikan mempengaruhi variabel terikat.

Pengujian Hipotesis :

- a. perbandingan T hitung dengan T tabel:

Apabila $T_{hitung} < T_{tabel}$, H_0 diterima
 H_a ditolak (tidak signifikan)

Apabila $T_{hitung} > T_{tabel}$, H_0 ditolak H_a
 diterima (signifikan).

b. Melihat angka probabilita (sig), dengan ketentuan:

Apabila Probabilita > 0.05 . H_0 diterima
 H_a ditolak (Tidak signifikan)

Apabila Probabilita < 0.05 , H_0 ditolak H_a
 diterima (Signifikan).

III. Hasil dan Pembahasan

Hasil Uji Validitas

Berdasarkan dari hasil data penelitian maka didapatkanlah hasil setiap item motivasi (X1) dengan taraf signifikasikan seluruh nilai probabilitasnya sig 0,000 > 0,254, loyalitas (X2) dengan taraf signifikasikan untuk seluruh nilai probabilitasnya sig 0,000 > 0,254 dengan taraf signifikasikan nilai probabilitasnya sig 0,000 < 0,254, serta Kinerja (Y) Dengan taraf signifikasikan seluruh nilai probabilitasnya sig 0,000 > 0,254, yang berarti semua item dari pernyataan di dalam variabel motivasi, loyalitas dan kinerja dalam kategori valid serta dapat dipakai untuk analisis selanjutnya.

Uji Reabilitas

Penilaian untuk pengujian reabilitas instrument yaitu bila mana nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$, dapat diartikan penelitian tersebut reliabel. Dari hasil data penelitian diketahui bahwa realibilitas instrumen Motivasi (X1) yaitu 0,955 > 0,60 Reliabel, Loyalitas (X2) yaitu 0,898 > 0,60 Reliabel, serta kinerja (Y) yaitu 0,690 Reliabel.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas Data

Kolmogorov-Smirnov Test dibilang normal bila mana sig. $> 0,05$. Berdasarkan dari dalam data penelitian, bahwa hasil Kolmogorov-Smirnov Test yaitu, 0,200 dengan penjelasan hasil datanya 0,200 > 0,05, yang mana dapat diartikan normal.

2. Uji Heteroskedastisitas

Dapat hasil data penelitian, bahwa pola dari hasil data tersebar dengan posisi yang baik diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat diartikan bahwa tidak terdapat heterokedastisitas.

Uji Analisis Regresi Berganda

Tabel.1 Analisis Regresi Berganda

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
	1 (Constant)	20,125	1,880			
MOTIVASI	-,108	,088	-,187		-1,221	,227
LOYALITAS	,491	,100	,753		4,929	,000

a. Dependent Variable: KINERJA

Dapat dilihat dari tabel diatas bahwa diperoleh model persamaan regresi linear berganda dengan hasil sebagai berikut :

$$Y : 0,20,125 + -0,108X_1 + 0,491X_2 + e$$

Penjelasan hasil :

1. Nilai konstanta sebesar 0,20,125, apabila variabel Motivasi (X1) dan Loyalitas (X2) hasilnya bersifat konsta atau bernilai 0, maka Kinerja (Y) sebesar 0,20,125.

2. Nilai koefisien motivasi (X1) sebesar -0,108 dengan hubungan signifikansi yang negatif sebesar -0,108, maka jika motivasi mengalami sebuah kenaikan sebesar 100%, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar -10,8%.
3. Nilai koefisien loyalitas (X2) sebesar hubungan signifikansi yang negatif sebesar 0,491 maka jika motivasi mengalami sebuah kenaikan sebesar 100%, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 49%.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel.2 Uji F ANOVA*

Mode	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	346,107	2	173,053	18,582	,000 ^b
Residual	530,827	57	9,313		
Total	876,933	59			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), LOYALITAS, MOTIVASI

Act

Berdasarkan hasil output dari table diatas, dapat diketahui nilai signifikan pengaruh X1 serta X2 secara simultan terhadap Y adalah $0,000 < 0,05$ dengan nilai F hitungnya $18,582 > 3,16$ F table , sehingga dapat diartikan Ha3 diterima dengan demikian terdapat pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y.

Uji Parsial (Uji T)

Tabel.3 Uji T

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	20,125	1,880		10,704	,000
MOTIVASI	-,108	,088	-,187	-1,221	,227
LOYALITAS	,491	,100	,753	4,929	,000

a. Dependent Variable: KINERJA

Dari hasil uji parsial untuk variabel motivasi (X1) diperoleh t hitung $-1,221 < t$ tabel 2.00247 dengan nilai signifikansinya sebesar $0,227 > 0,05$, maka Ha1 ditolak dan Ho1 diterima. Dapat diartikan secara parsial variabel motivasi (X1) tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap variabel kinerja (Y) karyawan Restaurant Netty's Steak House.

Berdasarkan dari hasil uji parsial untuk variabel loyalitas diperoleh t hitung $4.929 > 2.00247$ dengan nilai signifikansinya sebesar $0,000 < 0,05$, maka Ha2 diterima dan Ho2 ditolak. Dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan pada variabel loyalitas (X2) terhadap variabel kinerja (Y) karyawan Restaurant Netty's Steak House.

Koefisien Determinasi

Tabel.4 Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,628 ^a	,395	,373	3,05168

a. Predictors: (Constant), LOYALITAS, MOTIVASI

Berdasarkan output data dalam tabel diatas, nilai *R Square* sebesar 0,395. Hal ini menjelaskan bahwa pengaruh variabel motivasi (X1) dan loyalitas (X2) secara simultan terhadap variabel kinerja (Y) yaitu sebesar 39,5 %.

Temuan Penelitian

1. Pengaruh Motivasi (X1) Terhadap Kinerja (Y)

Variabel motivasi (X1) secara parsial tidak berpengaruh positif terhadap variabel kinerja (Y), dapat dilihat dari *t* hitung $-1,221 < t$ tabel 2.00247 dengan hasil signifikansinya $0,227 > 0,05$, yang dapat diartikan motivasi bukanlah indikator dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan Restaurant Netty's Steak House.

2. Pengaruh Loyalitas (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Terdapat pengaruh positif pada variabel loyalitas terhadap kinerja, dapat dilihat dari *t* hitung $4,929 > 2.00247$ dengan hasil signifikansinya $0,000 < 0,05$, dengan keterangan bahwa lebih tinggi loyalitas karyawan Restaurant Netty's Steak House maka akan lebih tinggi juga kinerja yang dihasilkan karyawan tersebut. Oleh karena itu membangun suatu hubungan antara perusahaan dengan karyawan dapat membangun sifat loyalitas yang mana menghasilkan banyak keuntungan salah satunya meningkatnya kinerja karyawan.

3. Pengaruh Motivasi (X1) dan Loyalitas (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Pengujian penelitian secara simultan memperlihatkan motivasi dan loyalitas berpengaruh kepada kinerja karyawan Restaurant Netty's Steak House, yang mana

dapat dilihat dari signifikan untuk pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y ialah $0,000 < 0,05$ dan nilai *F* hitungnya $18,582 > 3,16$ *F* table. Dan juga nilai *R Square* nya adalah 0,395, dengan ini menjelaskan pengaruh motivasi (X1) dan loyalitas (X2) secara simultan kepada variabel kinerja (Y) yaitu dengan hasil 39,5 %, dengan sisanya 60,5 % yang terdiri dari variabel lainnya seperti kompensasi, kepuasan, kepemimpinan dan indikator lainnya yang tidak dimasukkan kedalam penelitian ini.

IV. Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Dari paparan yang tertera diatas dapat di artikan bahwa didalam penelitian ini yang mana menggunakan metode kuantitatif dengan variabel Bebas yaitu motivasi (X1) dan loyalitas (X2) serta Kinerja (Y), didapatkanlah hasil variabel motivasi (X1) secara parsial tidak berpengaruh positif kepada variabel kinerja (Y), dapat dilihat dari *t* hitung $-1,221 < t$ tabel 2.00247 dengan hasil signifikansinya sebesar $0,227 > 0,05$. Terdapat pengaruh positif pada variabel loyalitas terhadap kinerja, dapat dilihat dari *t* hitung $4,929 > 2.00247$ dengan hasil signifikansinya sebesar $0,000 < 0,05$. Pengujian secara simultan memperlihatkan motivasi dan loyalitas berpengaruh kepada kinerja karyawan Restaurant Netty's Steak House, yang mana dapat dilihat dari nilai signifikan untuk pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y adalah $0,000 < 0,05$ dan nilai *F* hitungnya $18,582 > 3,16$ *F* table. Dan juga nilai *R Square* nya sebesar 0,395. Dengan ini menjelaskan pengaruh variabel motivasi

(X1) dan loyalitas (X2) secara simultan terhadap variabel kinerja (Y) yaitu sebesar 39,5 % dengan sisa nya sebesar 60,5% yang mana persenan tersebut terdiri dari variabel lain yang mana tidak dijadikan variabel penelitian.

Saran

Perusahaan Restaurant Netty's Steak House harus bisa memenuhi dan mencari solusi yang memuaskan dalam peningkatan kinerja karyawannya, seperti melakukan pendekatan antara pihak Restaurant Netty's Steak House dan karyawannya dalam membangun sifat loyalitas dan kepercayaan, memberikan pelatihan dan pengembangan yang lebih profesional dalam meningkatkan kinerja karyawannya, memberikan kepuasan kerja dan rasa nyaman serta pemberian motivasi dan pengarahan karyawan dalam mengembangkan wawasan serta kemampuan dari karyawan Restaurant Netty's Steak House tersebut.

Daftar Pustaka

Agusta, L., & Sutanto, E. M. (2013). *Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv Haragon Surabaya. 1.*

Alfiyah, S. E. (2018). Motivasi Kerja, Loyalitas, Dan Kualitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Varia Usaha Gresik. *Bisma (Bisnis Dan Manajemen)*, 8(2), 144. <https://doi.org/10.26740/Bisma.V8n2.P144-155>

Duli, N. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif Beberapa Konsep Dasar*

Dody Wira Arnanda, Rachmatulaily Tina Kartika Rinda, Muhammad Zakie Hanifan, Anuraga Kusumah

Untuk Penulisan Skripsi & Analisis Data Dengan Spss. Deepublish.

Fernandes, A. A. R., & Solimun. (2016). *Pemodelan Statistika Pada Analisis Reliabilitas Dan Survival.* Universitas Brawijaya Press.

Hamdi, A. S., & Bahrudin. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif Aplikasi Dalam Pendidikan.* Deepublish.

Hidayat, A. A. (2021). *Menyusun Instrumen Penelitian & Uji Validitas Reliabilitas.* Health Books Publishing.

Hutahayan, B., Astuti, E. S., Raharjo, K., & Hamid, D. (2019). *Praktik Kepemimpinan Transformasional Di Bumn (Kajian Empiris Karyawan Pt Barata Indonesia (Persero)).* Deepublish.

Iskandar, A., Muttaqin, M., Dewi, S. V., Jamaludin, J., Irawati, Prianto, C., Siregar, R. S., Siregar, M. N. H., Chamidah, D., Sinambela, M., Limbong, A., Fadhillah, Y., & Simarmata, J. (2021). *Statistika Bidang Teknologi Informasi.* Yayasan Kita Menulis.

Rahmati, I., Sa'adah, L., & Aprillia, D. (2020). *Faktor Kompensasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.* Penerbit Lppm.

Yusri. (2016). *Ilmu Pragmatik Dalam Perspektif Kesopanan Berbahasa.* Deepublis