

**PENGARUH PELATIHAN KERJA, INTEGRITAS DAN MOTIVASI TERHADAP
LOYALITAS PEGAWAI PADA INSPEKTORAT KABUPATEN KEPULAUAN TALAUD**

*THE EFFECT OF JOB TRAINING, INTEGRITY AND MOTIVATION ON EMPLOYEE
LOYALTY AT THE TALAUD ISLANDS REGENCY INSPECTORATE*

Oleh:

**Greyti V. Larengkeng¹
Christoffel Kojo²
Regina T. Saerang³**

¹²³Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Sam Ratulangi

E-mail:

¹greytilarengkeng062@student.unsrat.ac.id

²christoffelkojo@gmail.com

³reginasaerang@unsrat.ac.id

Abstrak: Manajemen sumber daya manusia merupakan perencanaan sumber daya manusia, penerapan, perekrutan, pelatihan, pengembangan karir karyawan atau pegawai serta melakukan inisiatif terhadap pengembangan organisasional disebuah organisasi atau perusahaan. Manajemen sumber daya manusia bisa didefinisikan sebagai proses serta upaya untuk merekrut, mengembangkan, memotivasi dan mengevaluasi keseluruhan sumber daya manusia yang diperlukan perusahaan dalam pencapaian tujuannya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja, integritas dan motivasi terhadap loyalitas pegawai pada Inspektorat Kabupaten Kepulauan Talaud secara parsial dan simultan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan cara mencari informasi yang ada, mendefinisikan dengan jelas tujuan yang akan dicapai, merencanakan cara pendekatannya dan mengumpulkan data-data sebagai bahan untuk membuat laporan. Teknik analisis data menggunakan uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda dengan uji f dan uji t. Pengumpulan data menggunakan kuesioner. Hasil Penelitian secara parsial motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai pada Inspektorat Kabupaten Kepulauan Talaud. Secara parsial pelatihan kerja dan integritas tidak berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Pegawai pada Inspektorat Kabupaten Kepulauan Talaud. Secara simultan pelatihan kerja, integritas dan motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas pegawai pada Inspektorat Kabupaten Kepulauan Talaud.

Kata Kunci: pelatihan kerja, integritas, motivasi, loyalitas pegawai

Abstract: Human resource management is human resource planning, implementation, recruitment, training, career development of employees or employees and taking initiatives towards organizational development in an organization or company. Human resource management can be defined as the process and efforts to recruit, develop, motivate and evaluate the overall human resources needed by the company in achieving its goals. This study aims to determine the effect of job training, integrity and motivation on employee loyalty at the Inspectorate of the Talaud Islands Regency partially and simultaneously. The research method used is the quantitative method by searching for existing information, clearly defining the objectives to be achieved, planning the approach and collecting data as material for making reports. The data analysis technique used validity and reliability tests, classical assumption test, multiple linear regression analysis with f test and t test. Collecting data using a questionnaire. The results of the study partially have a positive and significant positive and significant effect on employee loyalty at the Talaud Islands Regency Inspectorate. Partially, job training and integrity have no significant effect on Employee Loyalty at the Talaud Islands Regency Inspectorate. Simultaneously, job training, integrity and motivation have a significant positive effect on employee loyalty at the Talaud Islands Regency Inspectorate.

Keywords: job training, integrity, motivation, employee loyalty

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Setiap perusahaan atau organisasi sangat membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Dalam pencapaian tujuan tersebut maka suatu perusahaan

membutuhkan pemimpin yang mampu mengelola sumber daya manusia yang ada, untuk meningkatkan kinerja pegawai secara efisien dan efektif. Sumber daya manusia berperan dalam keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan. Oleh sebab itu untuk meningkatkan kinerja pegawai, perlu diperhatikan agar sumber daya manusia dapat bekerja secara efisiensi dan efektif. Kinerja mengacu pada prestasi kerja pegawai atau karyawan yang diukur berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan organisasi.

Sumber daya manusia merupakan peranan penting bagi keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan, karena manusia merupakan aset hidup yang perlu diperhatikan dan dikembangkan. Pegawai harus mendapatkan perhatian khusus dari perusahaan supaya mendapatkan sumber daya manusia yang lebih akurat dan mampu memberikan kontribusi secara optimal dalam upaya pencapaian tujuan organisasi. Keberhasilan untuk mencapai tujuan tersebut tergantung kemampuan pegawai dalam mengoperasikan unit-unit kerja yang terdapat di instansi atau organisasi tersebut. Dalam persaingan global saat ini dunia kerja sangat membutuhkan orang yang bisa berfikir untuk maju, cerdas, inovatif, dan mampu berkarya dengan semangat tinggi dalam menghadapi era globalisasi.

Untuk meningkatkan dan mempertahankan loyalitas pegawai, pastinya suatu organisasi atau perusahaan harus diperlukan Pelatihan Kerja, Integritas dan Motivasi maka para pegawai atau karyawan dapat bekerja dengan baik dan penuh tanggungjawab. Simanjuntak (2005) mendefinisikan pelatihan merupakan bagian dari investasi Sumber Daya Manusia (human investment) untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja, dan dengan demikian meningkatkan kinerja pegawai. Pelatihan biasanya dilakukan dengan kurikulum disesuaikan dengan jabatan, diberikan dalam waktu yang relatif pendek, untuk membekali seseorang dengan keterampilan kerja. Pelatihan kerja akan memberikan kesempatan bagi karyawan atau pegawai dalam meningkatkan mutu, keterampilan, prestasi kerja, keahlian dan pengetahuan.

Andreas Harefa (2005) mengatakan integritas merupakan tiga kunci yang bisa diamati, yakni menunjukkan kejujuran, memenuhi komitmen, dan mengerjakan sesuatu dengan konsisten. Integritas merupakan mutu, sifat dan keadaan yang menggambarkan kesatuan yang utuh. Integritas memerlukan perasaan batin yang menunjukkan keutuhan, konsistensi karakter, tindakan, nilai metode, ukuran, prinsip, harapan dan hasil. Dalam etika, integritas dianggap sebagai kejujuran, kebenaran dan ketepatan tindakan pada diri seseorang. Bertindak dengan integritas berarti memastikan bahwa setiap keputusan dibuat berdasarkan prinsip etika dan moral yang menyeluruh. Kepercayaan, kehormatan, dan kejujuran merupakan elemen kunci integritas.

Menurut Suryabrata (2004), motivasi adalah suatu keadaan yang terdapat dalam diri seseorang yang mendorongnya untuk melakukan aktivitas tertentu guna mencapai tujuan tertentu. Motivasi adalah dorongan atau hasrat yang timbul pada diri seseorang secara sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan untuk mencapai keinginan, cita-cita dan tujuan tertentu. Motivasi bisa didapatkan dimana saja, baik dari orang terdekat, para motivator, dan lain sebagainya. Motivasi sangat dibutuhkan untuk lebih bersemangat dan memacu diri. Motivasi tidak hanya berbentuk kata, akan tetapi dorongan yang kuat dari dalam diri. Motivasi biasanya berasal dari harapan untuk mendapatkan suatu hasil.

Menurut Tjiptono (2000:110), loyalitas adalah komitmen pelanggan terhadap suatu merek, toko, dan pemasok berdasarkan sikap yang sangat positif dan tercermin dalam pembelian ulang yang konsisten. Karyawan atau pekerja yang benar-benar loyal tidak hanya sekedar berkomitmen untuk membawa perusahaan atau organisasi ke level sukses. Loyalitas karyawan atau pekerja tidak hanya sekedar dilihat dari lamanya masa kerja, tapi dilihat peningkatan kerja. Bagi perusahaan atau instansi, loyalitas karyawan menjadi jaminan bahwa karyawan siap bekerja secara optimal. Bagi karyawan atau pekerja, loyalitas terhadap perusahaan atau instansi membuat segala pekerjaan terasa lebih ringan untuk dikerjakan.

Inspektorat Kabupaten Kepulauan Talaud merupakan salah satu instansi pemerintah. Suatu instansi pemerintah senantiasa dituntut agar memiliki program pelatihan untuk peningkatan kemampuan, keterampilan teknis dan kemampuan manajerial dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Pada Inspektorat Kabupaten Kepulauan Talaud melaksanakan kegiatan pelatihan dan uji kompetensi seperti kegiatan Bimtek penilaian mandiri maturitas Pengendalian Intern Pemerintah dan manajemen resiko tahunan. Inspektorat Kabupaten Kepulauan Talaud masih kurang adanya sifat yang berintegritas atau menyatu dalam bekerja dari para pegawai. Sehingga berdampak pada penurunan tingkat produktifitas kerja serta mengakibatkan tidak tercapainya visi dan misi instansi. Motivasi dari pemimpin kepada pegawai sangatlah penting, agar pegawai dapat termotivasi untuk bekerja lebih baik, penuh tanggung jawab dan penuh percaya diri. Pelatihan Kerja pada Inspektorat Kabupaten Kepulauan Talaud yaitu kegiatan Bimtek Penilaian Mandiri Maturitas Pengendalian Intern Pemerintah dan Manajemen Risiko. Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis memilih judul Pengaruh Pelatihan Kerja, Integritas dan Motivasi terhadap Loyalitas Pegawai pada Inspektorat Kabupaten Kepulauan Talaud.

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis motivasi terhadap loyalitas pegawai pada Inspektorat Kabupaten Kepulauan Talaud
2. Untuk menganalisis dan menguji integritas terhadap loyalitas pegawai Inspektorat Kabupaten Kepulauan Talaud
3. Untuk mengetahui dampak tidak adanya pelatihan kerja Inspektorat Kabupaten Kepulauan Talaud
4. Untuk mengetahui dampak apabila tidak adanya motivasi, integritas dan pelatihan kerja Inspektorat Kabupaten Kepulauan Talaud

TINJAUAN PUSTAKA**Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Dessler (2010:4), manajemen sumber daya manusia sebagai kebijakan dan latihan untuk memenuhi kebutuhan karyawan atau aspek-aspek yang terdapat dalam sumber daya manusia seperti posisi manajemen, pengadaan karyawan atau rekrutmen, penyaringan, pelatihan, kompensasi, dan penilaian prestasi kerja karyawan. Manajemen sumber daya manusia juga menyangkut desain dan implementasi system perencanaan, penyusunan personalia, pengembangan karyawan, pengelolaan karir, evaluasi kerja, kompensasi karyawan dan hubungan perburuhan yang mulus (Simamora, 1999:3).

Pelatihan Kerja

Pelatihan pada dasarnya adalah proses memberikan bantuan bagi para pekerja untuk menguasai keterampilan khusus atau untuk membantu memperbaiki kekurangannya dalam melaksanakan pekerjaan (Nawawi 1997). Menurut Harefa (2015). Integritas merupakan tiga kunci yang bisa diamati, yakni menunjukkan kejujuran, memenuhi komitmen, dan mengerjakan sesuatu dengan konsisten.

Integritas

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KKBI). Integritas adalah mutu, sifat dan keadaan yang menggambarkan kesatuan yang utuh, sehingga memiliki potensi dan kemampuan memancarkan kewibawaan dan kejujuran. Integritas adalah kualitas kejujuran dan prinsip moral di dalam diri seseorang yang dilakukan secara konsisten dalam kehidupannya secara menyeluruh. Seseorang yang memiliki integritas, akan tampil penuh percaya diri, tidak mudah terpengaruh oleh hal-hal yang sifatnya hanya untuk kesenangan sesaat.

Motivasi

Motivasi merupakan proses psikologi yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan atau goal-directed behavior (Kreitner dan Kinicki, 2001:205). Robbins (2003:156) mengatakan motivasi sebaagai proses yang menyebabkan intensitas, arah, dan arah usaha terus-menerus individu menuju pencapaian tertentu. Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus-menerus dan adanya tujuan.

Loyalitas Pegawai

Menurut Poerwopoespito dan Utomo (2011) loyalitas kepada pekerjaan tercermin pada sikap karyawan yang mencurahkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki, melaksanakan tugas dengan tanggung jawab, disiplin dan jujur dalam bekerja. Hasibuan (2007), menjelaskan loyalitas karyawan adalah kesetiaan yang dicerminkan melalui kesediaan karyawan dalam menjaga serta membela organisasi, baik didalam maupun diluar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab.

Penelitian Terdahulu

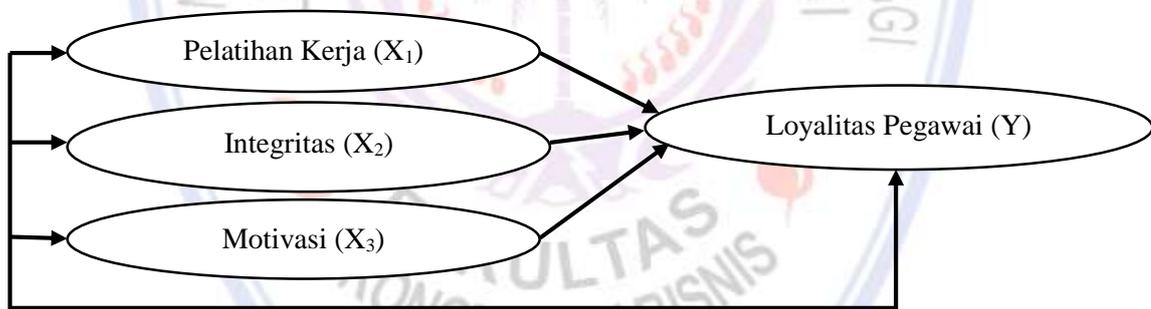
Penelitian Lestari dan Rezeki (2018) bertujuan untuk menguji, mengkaji dan memperoleh hasil tentang pengaruh pengembangan karir, pengalaman kerja, dan pelatihan kerja terhadap loyalitas karyawan PT. Bona Mesty Gemilang Cikarang selatan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan pengembangan karir terhadap loyalitas karyawan PT Bona Mesty Gemilang Cikarang Selatan. (2) terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel pengalaman kerja terhadap loyalitas karyawan pt bona mesty

gemilang. (3) tidak terdapat pengaruh signifikan pelatihan kerja terhadap loyalitas karyawan pt bona mesty gemilang cikarang selatan.

Penelitian Monciano (2021) bertujuan untuk mengetahui tingkat loyalitas pelanggan dari PT. Samudra Pratama Abadi. Metode yang dilakukan untuk pengumpulan data adalah pembagian kuisioner kepada para pelanggan perusahaan. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode pengambilan sampel purposive sampling dengan kriteria yaitu laki-laki atau perempuan, berapa kali mereka melakukan kontrak dengan perusahaan, dan jabatan mereka dalam perusahaan masing-masing. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 84 orang. Hasil dari penelitian ini adalah uji f variabel integritas, kualitas layanan dan kompetensi berpengaruh positive. Uji t Integritas dan kualitas layanan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap loyalitas pelanggan, kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap loyalitas pelanggan.

Penelitian Husni, Musnadi dan Faisal (2018) bertujuan untuk mengetahui: (1) keadaan lingkungan kerja, kompensasi, motivasi kerja, kepuasan kerja dan loyalitas kerja (2) pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas kerja, (3) pengaruh kompensasi terhadap loyalitas kerja (4) pengaruh motivasi kerja terhadap loyalitas kerja (5) pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, (6) pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja (7) pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja (8) pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas pegawai (9) kepuasan kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas kerja, (10) kepuasan kerja memediasi pengaruh Kompensasi terhadap loyalitas kerja dan (11) kepuasan kerja memediasi pengaruh Motivasi terhadap loyalitas kerja. Penelitian ini dilakukan pada Rutan Klas IIB Banda Aceh Dan Rutan Klas IIB Jantho. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara lingkungan kerja, kompensasi, motivasi kerja, kepuasan kerja dan loyalitas pegawai sudah berjalan dengan baik, kemudian hasil pengujian membuktikan bahwa lingkungan kerja, kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, kemudian variabel lingkungan kerja, kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai, dan terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas pegawai. Hasil penelitian juga membuktikan bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas kerja, kepuasan kerja memediasi pengaruh kompensasi terhadap loyalitas kerja dan kepuasan kerja memediasi pengaruh Motivasi terhadap loyalitas kerja.

Model Penelitian



Gambar 1. Model Penelitian

Sumber: Kajian Teori, 2022

Hipotesis:

- H₁: Diduga Pelatihan Kerja, Integritas dan Motivasi berpengaruh terhadap Loyalitas Pegawai pada Inspektorat Kabupaten Kepulauan Talaud.
- H₂: Diduga Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap Loyalitas Pegawai pada Inspektorat Kabupaten Kepulauan Talaud.
- H₃: Diduga Integritas berpengaruh terhadap Loyalitas Pegawai pada Inspektorat Kabupaten Kepulauan Talaud.
- H₄: Diduga Motivasi berpengaruh terhadap Loyalitas Pegawai pada Inspektorat Kabupaten Kepulauan Talaud.

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan cara mencari informasi yang ada, mendefinisikan dengan jelas tujuan yang akan dicapai, merencanakan cara pendekatannya dan mengumpulkan data-data sebagai bahan untuk membuat laporan.

Populasi, Besaran Sampel, dan Teknik Sampling

Populasi penelitian ini adalah para pegawai di Inspektorat Kabupaten Kepulauan Talaud dengan jumlah pegawai 34 orang. Dalam penelitian ini sampel yang akan diambil adalah seluruh pegawai Inspektorat Kabupaten Kepulauan Talaud yaitu 34 orang. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan metode sampel jenuh.

Data dan Sumber

Jenis data yang digunakan pada penelitian ini adalah data kuantitatif dan data kualitatif. Data kuantitatif adalah data yang disajikan dalam bentuk angka yang akan diolah menggunakan SPSS.

Metode Analisis

Uji Validitas dan Reliabilitas

Validitas mengacu pada kemampuan instrument pengumpulan data untuk mengukur apa yang harus diukur, untuk mendapatkan data yang relevan dengan apa yang sedang diukur (Dempsey dan Dempsey, 2002:79). Sebuah instrument dianggap memiliki validitas yang tinggi apabila instrument tersebut benar-benar dapat dijadikan sebagai alat untuk mengukur sesuatu secara tepat. Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari konstruk (Ghozali, 2016). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0,60. Reliabilitas suatu instrument dapat diterima jika memiliki koefisien *Cronbach Alpha* minimal 0,60 yang berarti bahwa instrument tersebut dapat digunakan sebagai pengumpul data yang handal yaitu hasil pengukuran relatif konsisten jika dilakukan penelitian atau pengukuran ulang.

Uji Asumsi Klasik

Menurut Ghozali (2016), uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah pada suatu model regresi, suatu variabel independen dan variabel dependen mempunyai distribusi normal atau tidak normal. Pada pengujian multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independen atau variabel bebas (Ghozali, 2016). Apabila tidak terdapat pola tertentu dan tidak menyebar diatas atau dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk model penelitian yang baik adalah tidak terdapat heteroskedastisitas (Ghozali, 2016). Uji Autokorelasi digunakan untuk mengetahui apakah dalam suatu model regresi linear terdapat korelasi antara pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada t-1 (sebelumnya) (Ghozali, 2016).

Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Sugiyono (2014), analisis regresi berganda digunakan untuk melakukan prediksi. Rumusan analisis regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + \epsilon_t$$

Pengujian Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Ghozali (2016:99) mengatakan kriteria pengambilan keputusan adalah jika p value < 0,05 maka H_a diterima. Sebaliknya, jika p value > 0,05 maka H_a ditolak.

Uji Simultan (F)

Bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh simultan variabel-variabel independen terhadap variabel terikat.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

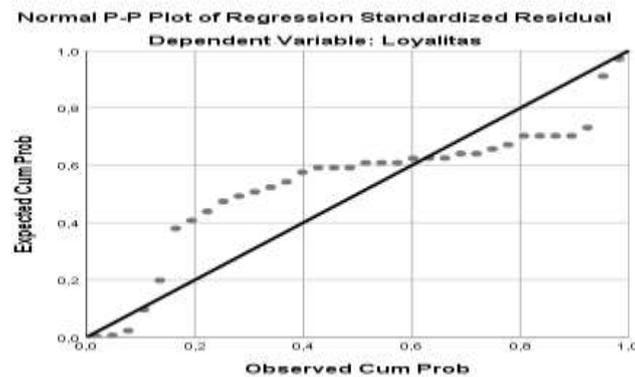
Hasil Penelitian

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil analisis yang diperoleh menunjukkan bahwa Rhitung dari semua indikator variabel menunjukkan bahwa hasilnya valid karena Rhitung > dari Rtabel yaitu (0,317). Hasil dari uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien Cronbach Alpha > 0,60 ini berarti semua variabel yang diuji adalah reliabel, dengan demikian keseluruhan dari instrumen pertanyaan (kuesioner) dapat digunakan untuk analisis statistik lebih lanjut.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas



Gambar 2. Uji Normalitas

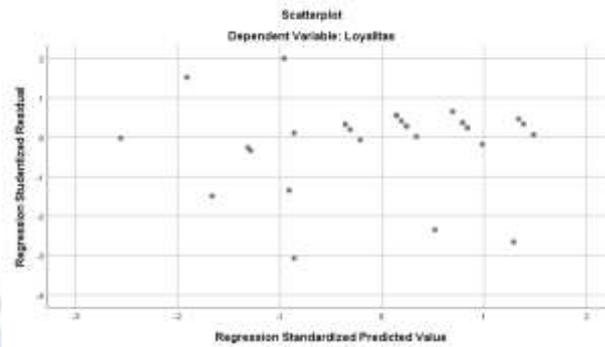
Sumber: Olahan Data, 2022

Hasil uji normalitas dari variabel X dan Y bahwa data/ titik menyebar di sekitar dan mengikuti arah garis diagonal. Sehingga dapat di simpulkan bahwa data berdistribusi normal

Uji Multikolinearitas

Hasil perhitungan nilai *tolerance* menunjukkan masing-masing variabel independen memiliki nilai *tolerance* lebih dari 0,10 berarti tidak ada korelasi antara variabel independen, dan hasil perhitungan nilai VIF menunjukkan hasil yang sama yaitu tidak ada variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antara variabel indepen dalam model regresi tersebut.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Olahan Data, 2022

Tidak terdapat pola yang jelas, serta titik yang menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan tidak terjadi Heteroskedastisitas.

Analisis Regesi Linear Berganda

Berdasarkan tabel 1, di peroleh nilai sebagai berikut :

$$Y = 3,006 + 0,297 - 0,084 + 0,648 + \varepsilon$$

1. Nilai konstanta sebesar 3,006 mengartikan bahwa jika Pelatihan Kerja, Integritas, dan Motivasi tidak mengalami perubahan atau bernilai nol (0) maka besarnya Loyalitas Pegawai (Y) sebesar 3,006 satuan.
2. Nilai koefisien regresi untuk variabel bebas Pelatihan Kerja (X1) sebesar 0,297 menunjukkan tidak adanya hubungan searah antara Pelatihan Kerja (X1) dan Loyalitas Pegawai (Y), artinya setiap penambahan Kompensasi (X1) satu satuan akan menyebabkan menurunnya Loyalitas Pegawai (Y) sebesar 0,297 satuan. Pelatihan Kerja memiliki nilai signifikansi = 0,326 > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa Pelatihan Kerja (X1) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Pegawai (Y). Jadi hipotesa 1 yang menyatakan Pelatihan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Loyalitas Pegawai ditolak atau tidak

terbukti.

3. Nilai koefisien regresi untuk variabel bebas Integritas (X2) sebesar 0,297 menunjukkan adanya hubungan positif atau searah antara Integritas (X2) dan Loyalitas Pegawai (Y), artinya setiap penambahan satu satuan pada Integritas (X2) akan menyebabkan meningkatnya Loyalitas Pegawai (Y) sebesar 0,276 satuan. Integritas (X2) memiliki nilai signifikansi = $0,274 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa Integritas (X2) berpengaruh positif signifikan terhadap Loyalitas Pegawai (Y). Jadi hipotesa 2 yang menyatakan Integritas berpengaruh positif signifikan terhadap Loyalitas Pegawai ditolak atau tidak terbukti.
4. Nilai koefisien regresi untuk variabel bebas Motivasi (X3) sebesar 0,729 menunjukkan adanya hubungan positif atau searah antara Motivasi (X3) dan Loyalitas Pegawai (Y), artinya setiap penambahan satu satuan pada Motivasi (X3) akan menyebabkan meningkatnya Loyalitas Pegawai (Y) sebesar 0,729 satuan. Motivasi (X3) memiliki nilai signifikansi = $0,025 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi (X3) berpengaruh positif signifikan terhadap Loyalitas Pegawai (Y). Jadi hipotesa 3 yang menyatakan Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap Loyalitas Pegawai dapat diterima atau terbukti.

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics		
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta					
1 (Constant)	3,006	2,518			1,194	,242		
Pelatihan Kerja	,297	,298	,277		,998	,326	,050	2,110
Integritas	-,084	,075	-,070		-1,115	,274	,972	1,029
Motivasi	,648	,275	,654		2,358	,025	,050	2,079

a. Dependent Variable: Loyalitas

Sumber: Olahan Data, 2022

Uji Hipotesis

Uji F

Tabel 2. Hasil Uji F

Model	ANOVA ^a					
	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.	
1 Regression	97,5 55	3	32,518	16,934	,000 ^b	
Residual	12,680	30	,423			
Total	110,235	33				

Sumber: Olahan Data, 2022

Berdasarkan tabel diatas di peroleh nilai signifikasi untuk pengaruh pelatihan kerja (X1) integritas (X2) dan motivasi (X3) secara simultan terhadap loyalitas pegawai (Y) sebesar 0,000 ,karena tingkat signifikan lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) dan f hitung $6,934 > f$ tabel 2,91, sehingga dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja (X1) integritas (X2) dan motivasi (X3) berpengaruh secara simultan terhadap loyalitas pegawai (Y).

Uji T

Tabel 3. Hasil Uji T

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	3,006	2,518			1,194	,242
Pelatihan Kerja	,297	,298	,277		,998	,326
Integritas	-,084	,075	-,070		-1,115	,274
Motivasi	,648	,275	,654		2,358	,025

a. Dependent Variable: Loyalitas

Sumber: Olahan Data, 2022

Berdasarkan tabel 3 diperoleh:

1. Nilai t hitung untuk variabel pelatihan kerja (X_1) 0,998 lebih kecil dibandingkan t tabel dengan nilai 2,042. Sedangkan tingkat signifikan memiliki nilai yang lebih besar dari $Alpha$ (0,05) yaitu 0,326.
2. Nilai t hitung untuk variabel integritas (X_2) -1,115 lebih kecil dibandingkan t tabel dengan nilai 2,042. Sedangkan tingkat signifikan memiliki nilai yang lebih besar dari $Alpha$ (0,05) yaitu 0,274.
3. Nilai t hitung untuk variabel motivasi (X_3) 2,358 lebih besar dibandingkan t tabel dengan nilai 2,042. Sedangkan tingkat signifikan memiliki nilai yang lebih besar dari $Alpha$ (0,05) yaitu 0,025.

Pembahasan

Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Loyalitas Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian parsial (uji t) menunjukkan bahwa pelatihan kerja (X_1) tidak signifikan terhadap loyalitas pegawai (Y). Berdasarkan uji hipotesis pertama menyatakan pelatihan kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap loyalitas pegawai. Hasil ini sejalan dengan penelitian Lestari dan Rezeki (2018) yang menyatakan pelatihan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap loyalitas. Secara parsial pelatihan kerja tidak berpengaruh terhadap loyalitas pegawai Inspektorat Kabupaten Kepulauan Talaud, disebabkan karena para pegawai masih kurang dalam mengikuti program pelatihan kerja dan uji kompetensi. Oleh karena itu diharapkan kepada instansi dan pemerintah harus selalu memberikan kesempatan kepada para pegawai untuk mengikuti pelatihan dan uji kompetensi, baik di tingkat Daerah maupun di tingkat Provinsi.

Pengaruh Integritas terhadap Loyalitas Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian parsial (uji t) menunjukkan bahwa integritas (X_2) tidak signifikan terhadap loyalitas pegawai (Y). Berdasarkan uji hipotesis kedua menyatakan integritas secara parsial tidak berpengaruh terhadap loyalitas pegawai. Hasil ini sejalan dengan Penelitian Monciano (2021) yang menyatakan integritas tidak berpengaruh secara signifikan terhadap loyalitas. Penelitian ini menjelaskan integritas tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas pegawai Inspektorat Kabupaten Kepulauan Talaud, di sebabkan masih kurangnya integritas dari para pegawai dalam melakukan pekerjaannya setiap hari. Oleh karena itu perlu ditingkatkan keintegritasan agar loyalitas dalam bekerja dapat dipertahankan.

Pengaruh Motivasi terhadap Loyalitas Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian parsial (uji t) menunjukkan bahwa motivasi (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai (Y). Berdasarkan uji hipotesis ketiga menyatakan motivasi secara parsial berpengaruh terhadap loyalitas pegawai. Hasil ini sejalan dengan penelitian dari Husni, Musnadi dan Faisal (2018) yang menyatakan adanya pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap loyalitas. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa motivasi memberikan peran cukup besar dalam meningkatkan loyalitas pegawai Inspektorat Kabupaten Kepulauan Talaud. Pegawai akan termotivasi dalam melaksanakan pekerjaannya, jika mereka merasa puas dalam bekerja dan diperlakukan secara adil. Sebaliknya para pegawai tidak akan termotivasi jika tidak merasa puas apabila lingkungan kerja yang tidak nyaman dan pekerjaan yang tidak sesuai dengan keahliannya.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan dari penelitian ini, bahwa :

1. Secara parsial Pelatihan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Pegawai pada Inspektorat Kabupaten Kepulauan Talaud.
2. Secara parsial Integritas tidak berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Pegawai pada Inspektorat Kabupaten Kepulauan Talaud.
3. Secara parsial Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Pegawai pada Inspektorat Kabupaten Kepulauan Talaud.
4. Secara simultan Pelatihan Kerja, Integritas dan Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap Loyalitas Pegawai pada Inspektorat Kabupaten Kepulauan Talaud.

Saran

Saran penelitian ini adalah :

1. Diharapkan kepada Pemerintah Daerah dan Inspektorat Kabupaten Kepulauan Talaud untuk terus memberikan pelatihan kerja dan motivasi para pegawai agar tercapainya visi dan misi organisasi serta dapat meningkatkan loyalitas para pegawai.
2. Bagi para pegawai diharapkan memiliki kesadaran dalam bekerja dengan semangat dan integritas yang tinggi, dapat bekerja sama antara pegawai serta bertanggung jawab atas segala pekerjaannya.
3. Diharapkan bagi para peneliti selanjutnya dapat meneliti secara mendalam tentang manajemen sumber daya manusia dan diharapkan lebih banyak lagi variabel yang digunakan. Pendalaman penelitian selanjutnya harus lebih akurat dan maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, G. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jilid Satu. Jakarta: PT. Indeks
- Dempsey, A. P., & Dempsey, D. A. (2002). *Riset Keperawatan*. Jakarta: EGC.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariante Dengan Program IMB SPSS 23*. Edisi 8. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Harefa, A. (2005). *Menjadi Manusia Pembelajar*. Jakarta: PT Kompas Media Nusantara
- Hasibuan, M. S. P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Bumi Aksa.
- Husni, Musnadi, S., & Faisal (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Loyalitas Kerja Pegawai Rutan Di Provinsi Aceh. *Jurnal Magister Manajemen*, Vol. 2, No. 1. <https://jurnal.unsyiah.ac.id/JMM/article/view/10323>. Diakses pada 31 September 2022
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2001). *Organizational Behavior*. Fifth Edition. Irwin McGraw-Hill.
- Lestari, M. D., & Rezeki, F. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir, Pengalaman Kerja, Dan Pelatihan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT Bona Mesty Gemilang Cikarang Selatan. <https://ecampus.pelitabangsa.ac.id/pb/AmbilLampiran?ref=37124&download=&jenis=item&usngid=false&download=false&clazz=ais.database.modelfile.LampiranLain>. Diakses pada 6 Mei 2022
- Nawawi, H. (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Poerwopoespito, O. S., & Utomo, T. A. T. (2011). *Mengatasi Krisis Manusia di Perusahaan: Solusi Melalui Pengembangan Sikap Mental*. Jakarta. PT Grasir.
- Robbins, S. P. (2003). *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Gramedia
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Simanjuntak, P. (2005). *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suryabrata, S. (2014). *Metodologi Penelitian*. Cetakan Ke 25. Jakarta: PT. Rajagrafindo
- Tjiptono, F. (2000). *Strategi Pemasaran*. Edisi 2. Yogyakarta: Andi
- Monciano, V. J. N. (2021). Pengaruh Integritas, Kualitas Layanan Dan Kompetensi Terhadap Loyalitas. *Skipisi*. Universitas Ciputra. <https://dspace.uc.ac.id/handle/123456788/4255>. Diakses pada 23 Agustus 2022