

Pengaruh Pelatihan dan Loyalitas Karyawan Terhadap Motivasi Kerja Pada PT Bahtera Dira Adiguna Jakarta Pusat

Mochammad Ammin¹, Rosento²

^{1,2}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika, Jakarta

ARTICLE INFO

Article history:

Received February 05, 2025

Revised February 10, 2025

Accepted February 15, 2025

Available online February 20, 2025

Kata Kunci:

Pelatihan, Loyalitas, Motivasi Kerja

Keywords:

Training, Loyalty, Work Motivation



This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.
Copyright © 2025 by Author. Published by Yayasan Daarul Huda

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh faktor pelatihan dan loyalitas karyawan terhadap motivasi kerja di PT Bahtera Dira Adiguna Jakarta Pusat. Penelitian ini menggunakan analisis regresi, dimana alat analisis ini digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh faktor pelatihan, dan loyalitas karyawan terhadap motivasi kerja. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah nonprobability sampling dengan teknik sampling jenuh terhadap 30 karyawan. Hasil penelitian ini secara parsial menunjukkan bahwa variabel Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, loyalitas karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa pelatihan, loyalitas secara simultan berpengaruh terhadap motivasi kerja. Hasil penelitian juga membuktikan bahwa nilai R^2 (Koefisien determinasi) sebesar 0,540 artinya variabel motivasi kerja (Y) dapat dijelaskan oleh pelatihan (X1) dan loyalitas karyawan (X2) secara simultan sebesar 54,0%.

ABSTRACT

This research aims to determine the influence of employee training and loyalty factors on work motivation at PT Bahtera Dira Adiguna, Central

Jakarta. This research uses regression analysis, where this analytical tool is used to determine the extent of the influence of training factors and employee loyalty on work motivation. The sampling method used was nonprobability sampling with a saturated sampling technique for 30 employees. The results of this research partially show that the Training variable has a positive and significant effect on work motivation, employee loyalty has a positive and significant effect on work motivation. The research results also show that training and loyalty simultaneously influence work motivation. The research results also prove that the R^2 (Coefficient of Determination) value is 0.540, meaning that the work motivation variable (Y) can be explained by training (X1) and employee loyalty (X2) simultaneously at 54.0%.

PENDAHULUAN

Untuk mencapai status sebagai negara maju, kuat, makmur, dan sejahtera, diperlukan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas. SDM yang unggul tidak hanya memiliki keterampilan dan pengetahuan yang tinggi, tetapi juga mampu beradaptasi dengan perubahan global serta berkontribusi secara efektif dalam dunia kerja. Dalam era globalisasi yang semakin kompetitif, perusahaan dituntut untuk mampu mencapai tujuan bisnis mereka secara optimal. Hal ini memerlukan strategi yang tepat dalam pengembangan dan pemanfaatan SDM, termasuk peningkatan kompetensi, produktivitas, serta efisiensi kerja. Namun, pengembangan SDM saja tidak cukup untuk menjamin keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan mereka. Salah satu faktor kunci yang sering diabaikan adalah loyalitas karyawan terhadap pekerjaan dan organisasi. Karyawan yang memiliki loyalitas tinggi cenderung lebih berdedikasi, berkomitmen, serta berkontribusi secara maksimal dalam pencapaian visi dan misi perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, memberikan apresiasi yang layak, serta membangun budaya organisasi yang kuat agar dapat mempertahankan tenaga kerja yang setia dan produktif.

Karyawan yang memiliki loyalitas tinggi merupakan aset berharga bagi perusahaan, karena mereka berperan penting dalam menentukan keberlanjutan dan pertumbuhan bisnis di masa depan. Loyalitas karyawan tidak hanya mencerminkan keterikatan emosional mereka terhadap perusahaan, tetapi juga menunjukkan tingkat dedikasi dan komitmen mereka dalam menjalankan tugas serta berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Perusahaan yang mampu mempertahankan karyawan berkualitas

*Corresponding author

E-mail addresses: rosento.rst@bsi.ac.id

akan memiliki keunggulan kompetitif yang lebih kuat dibandingkan dengan perusahaan yang mengalami tingkat turnover tinggi. Oleh karena itu, mempertahankan loyalitas karyawan menjadi tantangan yang perlu mendapatkan perhatian khusus dari manajemen perusahaan.

Untuk mencapai tujuan tersebut, perusahaan perlu menerapkan strategi yang efektif dalam memberdayakan sumber daya manusianya. Salah satu upaya yang dapat dilakukan adalah dengan memberikan motivasi kepada karyawan melalui berbagai bentuk insentif, apresiasi, serta penciptaan lingkungan kerja yang nyaman dan suportif. Motivasi yang diberikan secara tepat dapat meningkatkan semangat kerja, menciptakan hubungan kerja yang harmonis, serta memperkuat rasa memiliki terhadap perusahaan. Selain itu, pemberian pelatihan dan pengembangan keterampilan juga menjadi faktor penting dalam membangun loyalitas karyawan. Dengan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk terus berkembang, perusahaan tidak hanya meningkatkan kualitas tenaga kerja mereka tetapi juga memperkuat keterikatan karyawan terhadap organisasi, sehingga mereka lebih termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaiknya.

Pelatihan merupakan salah satu investasi penting bagi perusahaan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Dengan pelatihan, karyawan diberikan kesempatan untuk memperoleh pengetahuan dan keahlian baru yang relevan dengan bidang pekerjaan mereka. Selain itu, pelatihan juga memungkinkan mereka untuk terus mengikuti perkembangan industri dan teknologi yang terus berubah. Dengan adanya peningkatan kompetensi ini, karyawan akan lebih siap dalam menghadapi tantangan pekerjaan, menyelesaikan tugas dengan lebih efektif, serta berkontribusi secara maksimal terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Selain meningkatkan keterampilan teknis, pelatihan juga membantu karyawan memahami esensi dari pekerjaan yang mereka lakukan serta alasan mengapa tugas tersebut harus diselesaikan dengan cara yang tepat. Pemahaman ini sangat penting dalam membangun rasa tanggung jawab serta meningkatkan motivasi kerja. Karyawan yang memahami tujuan dan manfaat dari pekerjaan mereka cenderung lebih fokus, produktif, dan berkomitmen dalam menjalankan tugasnya. Dengan demikian, perusahaan tidak hanya mendapatkan tenaga kerja yang lebih kompeten, tetapi juga dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih profesional dan berorientasi pada hasil.

Berdasarkan pra penelitian permasalahan yang berkaitan dengan pelatihan pada PT Bahtera Dira Adiguna ialah selama ini program pelatihan yang dulu diterapkan bisa berperiodik yaitu per kuartal, namun sejak tahun 2021 tidak dilakukan per kuartal, mengingat perusahaan melakukan penghematan akibat menurunnya profit dikarenakan kondisi perekonomian global yang sedang mengalami krisis ekonomi. Dengan loyalitas karyawan yang kuat, serta pelatihan yang maksimal diharapkan motivasi kerja yang dihasilkan karyawan dapat meningkat sehingga tujuan atau harapan perusahaan dapat tercapai.

Tinjauan Pustaka

1. Pelatihan

Pelatihan adalah proses belajar yang melibatkan penerimaan keterampilan, ide, peraturan, atau perilaku dengan tujuan untuk meningkatkan performa tenaga kerja, seperti yang diungkapkan oleh Simamora (Nadeak, 2019). Dalam konteks ini, pelatihan merupakan serangkaian proses yang dirancang untuk mempersiapkan karyawan dengan kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan yang memadai dalam menjalankan tugas mereka, sebagaimana dijelaskan oleh Kasmir (Hendra, 2020). Pelatihan bertujuan untuk meningkatkan kinerja pekerja dalam tugas khusus yang harus dilaksanakan, dan untuk menciptakan karyawan yang kompeten sehingga kinerja mereka dapat meningkat secara berkala, seperti yang dinyatakan oleh Mangkunegara (Hendra, 2020). Dari pandangan beberapa pakar, dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah proses yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja tenaga kerja dengan mencakup pengembangan kemampuan, pengetahuan, dan perilaku yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja mereka dalam pekerjaan.

Tujuan pelatihan, menurut Sikula (Syaifulmilah, 2020), meliputi beberapa aspek penting. Pertama, pelatihan bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan yang mungkin tidak memadai, sehingga mereka dapat memperbaiki keterampilan mereka. Selain itu, pelatihan juga bertujuan untuk menyempurnakan keterampilan karyawan sesuai dengan perkembangan teknologi, di mana instruktur memastikan bahwa staf mampu menggunakan teknologi baru dengan baik. Pelatihan juga berfungsi untuk mengurangi waktu yang dihabiskan oleh karyawan baru untuk belajar menjadi ahli di tempat kerja, dengan memfokuskan mereka pada kompetensi dan keterampilan yang sesuai dengan bidang pekerjaan yang dibutuhkan. Selain itu, pelatihan memberikan bantuan dalam menyelesaikan masalah operasional, di mana manajer harus dapat mencapai target meskipun dihadapkan pada berbagai masalah dan keterbatasan sumber daya. Terakhir, pelatihan juga bertujuan untuk menyediakan karyawan yang siap untuk peningkatan, dengan

program pengembangan karier yang sistematis sebagai salah satu metode untuk menarik, mempertahankan, dan mendorong karyawan.

Dalam pelaksanaan pelatihan, perusahaan menggunakan berbagai metode. Menurut Siagian, terdapat dua jenis pelatihan yang sering digunakan. Metode pertama adalah pelatihan di dalam tempat kerja, yang melibatkan karyawan dalam situasi kerja nyata, seperti magang, perpindahan tugas, dan pembinaan jabatan. Metode kedua adalah pelatihan di luar tempat kerja, yang dilakukan di luar lingkungan kerja dan mencakup permainan peran, belajar mandiri, simulasi, instruksi teratur, pelatihan vestibule, serta pelatihan laboratorium.

Indikator pelatihan juga menjadi aspek penting dalam mengukur efektivitas pelatihan. Menurut Gary Dessler (Permana, 2023), indikator pelatihan mencakup beberapa elemen. Pertama, instruktur yang dipilih harus memiliki kualifikasi yang memadai, profesional, dan ahli di bidangnya, serta mampu menginspirasi peserta dan memberikan tanggapan yang diperlukan. Kedua, peserta pelatihan harus dipilih sesuai dengan persyaratan dan kualifikasi yang tepat, menunjukkan antusiasme dalam mengikuti pelatihan dan menyimak materi dengan seksama. Ketiga, metode pembelajaran yang digunakan harus sesuai dengan materi dan kompetensi pelatihan, sehingga dapat mendukung pengembangan sumber daya manusia secara maksimal. Keempat, bahan atau materi pelatihan harus selaras dengan sasaran pengembangan karyawan yang dibutuhkan perusahaan, dengan fokus pada pengembangan potensi dan keterampilan para karyawan serta kesinambungan antara materi yang diajarkan dengan tujuan pelatihan. Terakhir, pelatihan harus memiliki tujuan yang jelas, terutama terkait dengan pembuatan rencana pelatihan, penetapan tujuan, dan pencapaian hasil yang diinginkan, termasuk pengembangan kemampuan peserta dan penguasaan etika kerja oleh karyawan.

2. Loyalitas Karyawan

Loyalitas karyawan adalah keadaan mental yang menghubungkan karyawan dengan perusahaannya, menciptakan rasa memiliki yang membuat mereka merasa sebagai bagian dari organisasi. Hal ini tidak hanya mencakup keinginan untuk bertahan di perusahaan, tetapi juga untuk berkontribusi secara maksimal dalam mencapai tujuan organisasi, menjaga rahasia perusahaan, dan menghindari tindakan yang merugikan. Loyalitas karyawan tercermin dalam keinginan mereka untuk melindungi dan membela organisasi dari ancaman yang tidak bertanggung jawab. Tujuan dari loyalitas karyawan sangat beragam, termasuk meningkatkan produktivitas di posisi yang ada, memperbaiki kualitas dan kuantitas kerja, serta menciptakan suasana kerja yang nyaman melalui pelatihan yang tepat. Loyalitas yang tinggi juga dapat membantu mengurangi stres di tempat kerja dan meningkatkan interaksi antar karyawan, yang pada gilirannya menguntungkan baik bagi perusahaan maupun karyawan itu sendiri.

Aspek-aspek loyalitas karyawan meliputi ketaatan dan kepatuhan terhadap aturan perusahaan, tanggung jawab dalam melaksanakan tugas, serta rasa memiliki yang mendorong karyawan untuk lebih peduli terhadap perusahaan. Karyawan yang loyal cenderung memiliki kesukaan terhadap pekerjaan mereka, meskipun mereka mungkin mengalami kebosanan. Ciri-ciri loyalitas karyawan dapat dilihat dari kejujuran, rasa memiliki terhadap perusahaan, pemahaman terhadap kesulitan yang dihadapi perusahaan, serta kemauan untuk bekerja lebih dari yang diminta. Selain itu, karyawan yang loyal berusaha menciptakan suasana yang menyenangkan di perusahaan, menjaga kerahasiaan informasi, dan berupaya mempertahankan serta meningkatkan citra perusahaan. Mereka juga menunjukkan sikap hemat dalam penggunaan sumber daya dan terbuka terhadap perubahan yang terjadi.

Faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan sangat penting untuk dipahami, karena loyalitas yang tinggi diperlukan untuk memastikan kelancaran kegiatan perusahaan dan peningkatan produksi. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi loyalitas antara lain sistem kompensasi yang tidak memadai, waktu kerja yang kurang fleksibel, rendahnya motivasi karyawan, serta struktur organisasi yang tidak jelas. Selain itu, kurangnya pelatihan yang mendukung pemahaman pekerja, rancangan pekerjaan yang kurang menantang, dan kurangnya perhatian serta peran kepemimpinan dari atasan juga dapat menghambat loyalitas. Terbatasnya kesempatan untuk pengembangan karir juga menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

3. Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan yang berasal dari kebutuhan-kebutuhan dalam diri seorang karyawan yang harus terpenuhi agar mereka dapat beradaptasi dengan lingkungan kerjanya. Menurut Wardan (Laia, 2020), motivasi kerja adalah upaya manajer untuk meningkatkan semangat dan antusiasme kerja karyawan. Motivasi itu sendiri melibatkan dorongan yang mendorong seseorang untuk bertindak dan mencapai tujuan, di mana dorongan ini melibatkan keterampilan dan pemahaman yang mendukung pemenuhan kebutuhan dalam suatu organisasi, seperti yang dijelaskan oleh Robbins (Bran Hans, 2022). Motivasi kerja dapat diartikan sebagai keinginan yang kuat dari dalam diri karyawan untuk melakukan

sesuatu dan mencapai tujuan, sebagaimana diungkapkan oleh Mohtar (Laia, 2020). Selain itu, motivasi juga berfungsi untuk mendorong perilaku manusia dalam mencapai tujuan, seperti yang dinyatakan oleh Wibowo (Bran Hans, 2022).

Dari sudut pandang para ahli, terlihat bahwa motivasi tidak hanya berasal dari sumber eksternal, seperti manajemen, tetapi juga dari dorongan internal dalam diri manusia. Hal ini menunjukkan kompleksitas motivasi dalam mempengaruhi perilaku seseorang untuk mencapai tujuan pribadi dan tujuan organisasi. Manfaat motivasi kerja bagi organisasi sangat signifikan, antara lain peningkatan produktivitas yang lebih tinggi, lebih banyak inovasi yang dihasilkan, serta penurunan tingkat absensi dan pergantian karyawan. Selain itu, motivasi yang baik juga dapat meningkatkan reputasi perusahaan dan memperkuat proses rekrutmen (Rezeki et al., 2021).

Memberikan motivasi kepada karyawan sangat penting untuk meningkatkan kinerja mereka, sehingga mereka mampu dan bersedia menyelesaikan tugas secara efektif, efisien, dan optimal. Menurut Lorincova (Ismail, 2022), tujuan motivasi kerja mencakup peningkatan gairah dan semangat kerja karyawan, peningkatan moral dan kepuasan, serta peningkatan produktivitas kerja. Selain itu, motivasi juga bertujuan untuk menjaga loyalitas dan kestabilan organisasi, meningkatkan kedisiplinan, serta mengurangi tingkat absensi. Dengan memberikan motivasi yang tepat, organisasi dapat mengefektifkan pengadaan karyawan, menciptakan lingkungan kerja yang baik, serta membangun hubungan kerja yang harmonis. Selain itu, motivasi juga dapat meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan, kesejahteraan mereka, serta rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diemban.

4. Penelitian Relevan

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Any Wahyu Mumpuni (2023), yang berjudul "Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Nakes Pusat Mata Nasional Rumah Sakit Mata Cicendo," dibahas mengenai hubungan antara pelatihan dan motivasi kerja. Penelitian ini menemukan bahwa pendidikan dan pelatihan yang dilakukan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai, menunjukkan bahwa pelaksanaan pendidikan dan pelatihan memiliki hubungan yang erat. Sementara itu, penelitian yang dilakukan oleh Azi Khoirurrahman, Tina Rosa, dan Arif Haryana (2022) dengan judul "Pengaruh Pelatihan Terhadap Motivasi, Kompetensi dan Kinerja Peserta Pelatihan PT. Daya Artha Mulia" juga membahas pelatihan dan motivasi kerja, tetapi lebih fokus pada variabel kompetensi dan kinerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap motivasi, di mana semakin baik pelatihan yang diberikan, semakin baik pula motivasi yang diperoleh, sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi diterima.

Selanjutnya, penelitian oleh Herdis Rusyana, Kusuma Agdhi Rahwana, dan Barin Barlian (2023) yang berjudul "Pengaruh Loyalitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ichi Bento di Kota Banjar" membahas tentang loyalitas kerja. Penelitian ini menemukan bahwa loyalitas kerja memiliki klasifikasi penilaian yang sangat baik, dan kinerja karyawan juga memiliki klasifikasi yang sama. Secara bersama-sama, loyalitas kerja dan kinerja karyawan menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di perusahaan tersebut, dengan loyalitas kerja secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Di sisi lain, penelitian yang dilakukan oleh Ade Chairunnisa dan Jaenudin Jaenudin (2020) berjudul "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Cisarua Mountain Dairy" juga membahas loyalitas kerja dan motivasi kerja, tetapi lebih fokus pada variabel produktivitas kerja. Sementara itu, Riny Chandra dan Syardiansah Syardiansah (2021) dalam penelitian mereka yang berjudul "Pengaruh Pengembangan Karir dan Pelatihan Kerja terhadap Motivasi Kerja Pegawai Rumah Sakit Cut Nyak Dhien" menemukan bahwa pelatihan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa secara simultan, variabel pengembangan karir dan pelatihan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Rumah Sakit Cut Nyak Dhien di Kota Langsa. Dengan demikian, meskipun terdapat kesamaan dalam tema pelatihan dan motivasi kerja, hasil penelitian menunjukkan variasi yang signifikan dalam pengaruh dan hubungan antar variabel yang diteliti.

METODE

Desain penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik survei, yang diterapkan untuk memahami posisi variabel-variabel berdasarkan informasi yang diperoleh selama penelitian serta pengaruh antara variabel yang dianalisis. Metode penelitian ini merupakan cara ilmiah untuk mengumpulkan data dengan tujuan dan manfaat tertentu, sebagaimana dijelaskan oleh Sugiyono (2017). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 30 orang di PT Bahtera Dira Adiguna di Jakarta Pusat. Sampel penelitian diambil dari seluruh karyawan tetap di perusahaan tersebut, di mana

sampel jenuh digunakan untuk memastikan bahwa semua anggota populasi dijadikan sampel. Dengan demikian, seluruh karyawan tetap di kantor pusat PT Bahtera Dira Adiguna menjadi subjek penelitian.

Definisi operasional variabel dalam penelitian ini mencakup motivasi kerja sebagai variabel terikat, yang diartikan sebagai dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan sesuatu sesuai dengan keinginan yang diharapkan. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah pelatihan dan loyalitas karyawan. Pelatihan didefinisikan sebagai proses pembelajaran yang bertujuan untuk meningkatkan motivasi kinerja tenaga kerja. Indikator-indikator yang dinilai dalam penelitian ini mencakup kualifikasi instruktur, semangat peserta, kesesuaian metode dengan materi pelatihan, serta pemahaman etika kerja peserta pelatihan. Loyalitas karyawan juga diukur melalui ketaatan terhadap peraturan, tanggung jawab, dan kejujuran.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui data primer dan sekunder. Data primer diperoleh langsung dari sumbernya melalui observasi, wawancara, dan penyebaran kuesioner. Wawancara digunakan untuk mengumpulkan informasi awal mengenai masalah yang diteliti, sedangkan observasi dilakukan untuk mengamati strategi penerapan di perusahaan. Kuesioner yang disusun mengacu pada aspek teori dalam penelitian ini menggunakan skala Likert untuk menilai perkembangan pilihan respons. Data sekunder diperoleh dari referensi yang relevan dengan subjek yang diteliti.

Dalam analisis data, metode kuantitatif digunakan untuk mengolah data mentah menjadi informasi yang lebih mudah dipahami. Hasil kuesioner disajikan dalam bentuk tabel, dan perangkat lunak SPSS digunakan untuk mengolah data secara cepat dan akurat. Uji kualitas data dilakukan melalui uji validitas dan reliabilitas, di mana uji validitas mengukur apakah data yang diperoleh valid, sedangkan uji reliabilitas mengukur konsistensi hasil pengukuran. Sebelum pengujian hipotesis, uji asumsi klasik dilakukan untuk memastikan bahwa data memenuhi syarat analisis regresi linear, termasuk uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas.

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, dengan model regresi yang telah ditentukan. Uji hipotesis dilakukan melalui uji T untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial dan uji F untuk menguji pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Selain itu, uji koefisien determinasi digunakan untuk mengukur kontribusi variabel independen dalam menjelaskan varians variabel dependen, di mana nilai koefisien determinasi yang mendekati 1 menunjukkan hubungan yang kuat antara kedua variabel. Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk memberikan pemahaman yang lebih baik mengenai pengaruh pelatihan dan loyalitas karyawan terhadap motivasi kerja di PT Bahtera Dira Adiguna.

HASIL

Karakteristik Responden

Berdasarkan data yang diperoleh, karakteristik responden dalam penelitian ini mencerminkan komposisi karyawan PT Bahtera Dira Adiguna berdasarkan jenis kelamin, usia, dan lama bekerja. Dari segi jenis kelamin, mayoritas responden adalah perempuan dengan jumlah 22 orang atau sekitar 74,2% dari total responden, sedangkan laki-laki berjumlah 8 orang atau sekitar 25,8%. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan memiliki proporsi karyawan perempuan yang lebih dominan dibandingkan laki-laki.

Dari segi usia, mayoritas responden berada dalam rentang usia 18–25 tahun dengan jumlah 19 orang atau 64,5% dari total responden. Kelompok usia 26–35 tahun mencakup 7 orang atau 22,6%, sementara kelompok usia 36–50 tahun sebanyak 4 orang atau 12,9%. Data ini mengindikasikan bahwa sebagian besar karyawan perusahaan masih berada dalam usia produktif awal, yang berpotensi memberikan kontribusi jangka panjang bagi perusahaan.

Berdasarkan lama bekerja, sebagian besar responden memiliki masa kerja lebih dari 10 tahun dengan jumlah 23 orang atau 76,6%. Karyawan dengan masa kerja 6–10 tahun sebanyak 5 orang atau 16,7%, sedangkan yang bekerja selama 1–5 tahun hanya 2 orang atau 6,7%. Data ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan memiliki pengalaman kerja yang cukup panjang di perusahaan, yang dapat berkontribusi terhadap stabilitas dan keberlanjutan operasional.

Komposisi ini juga mengindikasikan bahwa PT Bahtera Dira Adiguna memiliki tenaga kerja yang relatif stabil, dengan tingkat retensi yang tinggi. Proporsi karyawan dengan masa kerja lebih dari satu dekade mencerminkan adanya loyalitas yang kuat terhadap perusahaan. Di sisi lain, jumlah karyawan dengan masa kerja singkat yang lebih kecil dapat menjadi perhatian dalam aspek regenerasi tenaga kerja dan peremajaan SDM di masa mendatang.

Dengan demikian, karakteristik responden dalam penelitian ini menunjukkan bahwa perusahaan memiliki dominasi karyawan perempuan, mayoritas berusia muda, serta tenaga kerja dengan pengalaman kerja yang panjang. Kondisi ini memberikan gambaran yang jelas tentang profil karyawan di PT Bahtera Dira Adiguna dan dapat menjadi dasar bagi perusahaan dalam merancang kebijakan pengelolaan SDM yang lebih efektif dan berkelanjutan.

Uji Validitas

Dalam penelitian ini nilai n adalah 30, karena penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh maka n tetap 30 dan r tabel 0,361 Apabila nilai r hitung setiap pernyataan lebih besar (>) dari 0,361 (r kritis = 0,05), maka butir pernyataan dianggap valid.

Tabel 1
Hasil Uji Validitas Pelatihan (X1)

Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
Pernyataan X1	0,580	0,361	VALID
Pernyataan X2	0,448		
Pernyataan X3	0,871		
Pernyataan X4	0,843		
Pernyataan X5	0,855		

Sumber: Data primer diolah, 2024

Tabel 2
Hasil Uji Validitas Loyalitas Karyawan (X2)

Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
Pernyataan X1	0,454	0,361	VALID
Pernyataan X2	0,495		
Pernyataan X3	0,567		
Pernyataan X4	0,830		

Sumber: Data primer diolah, 2024

Tabel 3
Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (Y)

Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
Pernyataan Y1	0,415	0,361	VALID
Pernyataan Y2	0,705		
Pernyataan Y3	0,546		
Pernyataan Y4	0,551		
Pernyataan Y5	0,665		
Pernyataan Y6	0,728		
Pernyataan Y7	0,647		
Pernyataan Y8	0,583		

Sumber: Data primer diolah, 2024

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan setelah uji validitas dan uji validitas berupa pernyataan atau pertanyaan. Alpha Cronbach, yang berkisar antara 0,50 hingga 0,60 Uji reliabilitas dikatakan reliabel apabila lebih dari 0,60.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Pernyataan	Hasil Cronbach Alpha	Cronbach Alpha	Keterangan
------------	----------------------	----------------	------------

Pelatihan (X1)	0,747	> 0,06	Reliabel
Loyalitas Karyawan (X2)	0,788		
Motivasi Kerja (Y)	0,781		

Sumber: Hasil Olahan Software SPSS, 2024

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas ini bertujuan untuk menguji apakah sampel yang digunakan mempunyai distribusi normal atau tidak. Dalam model regresi linear, asumsi ini ditunjukkan oleh nilai residual yang berdistribusi normal. Pengujian normalitas data dapat menggunakan Kolmogorov-Smirnov yang ada pada program SPSS

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

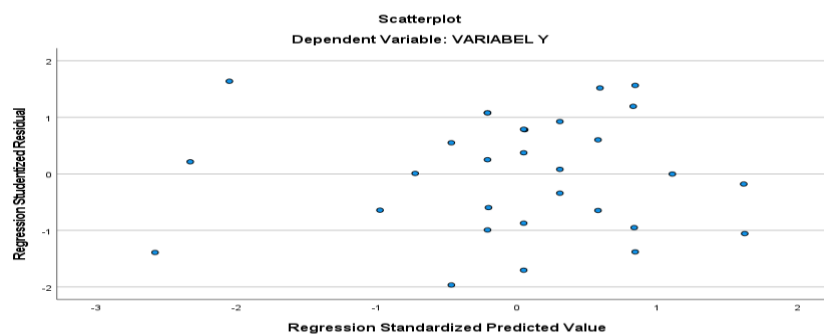
			Standardized Residual
N			30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		,0000000
	Std. Deviation		,96490128
Most Extreme Differences	Absolute		,086
	Positive		,079
	Negative		-,086
Test Statistic			,086
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			,200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.		,816
	99% Confidence Interval	Lower Bound	,806
		Upper Bound	,826

Sumber: Hasil Olahan Software SPSS, 2024

Dapat dilihat pada tabel IV.8 dapat dinyatakan normal jika memiliki hasil dengan signifikan (Sig) > alpha = 0,05. Berdasarkan hasil uji normalitas Kolmogorov-Smirnov diatas 0,200 > 0,05. Maka dapat dinyatakan data uji normalitas Kolmogorov-Smirnov berdistribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas

Penelitian ini menggunakan grafik plot untuk melihat gejala dari heteroskedastisitas, sebagai berikut:



Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Hasil Olahan Software SPSS, 2024

Berdasarkan Gambar IV.1 grafik scatterplot untuk pengujian heteroskedastisitas. Terlihat penyebaran titik yang acak antara nilai 0 pada sumbu Y sehingga diketahui bahwa penelitian ini tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas ini bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi diketahui nilai tolerance atau VIF. Bila nilai tolerance > 0,1 atau VIF < 10, maka dapat dikatakan bahwa tidak ada multikolinearitas.

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	5,840	4,794		1,218	,234					
	VARIABEL X1	,726	,179	,558	4,064	,000	,691	,616	,512	,841	1,189
	VARIABEL X2	,707	,290	,335	2,437	,022	,557	,425	,307	,841	1,189

a. Dependent Variable: VARIABEL Y

Sumber: Hasil Olahan Software SPSS, 2024

Berdasarkan Tabel diatas diketahui bahwa hasil uji nilai VIF Variabel Pelatihan (X1) dan variabel Loyalitas (X2) adalah 1,189 yang artinya < 10 dan nilai Tolerance value 0,841 yang artinya > 0,1 maka data tersebut tidak terjadi multikolinearitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan metode untuk memprediksi nilai dari satu variabel terikat dengan mempertimbangkan dampak dari dua variabel bebas atau lebih, guna menentukan apakah terdapat hubungan fungsional antara variabel- variabel tersebut atau tidak. Metode ini digunakan untuk menguji keberadaan hubungan antara dua atau lebih variabel bebas dengan satu variabel terikat.

Tabel 7. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,840	4,794		1,218	,234
	VARIABEL X1	,726	,179	,558	4,064	,000
	VARIABEL X2	,707	,290	,335	2,437	,022

Sumber: Hasil Olahan Software SPSS, 2024

Berdasarkan pada tabel diatas yang telah diperoleh dari koefisien regresi diatas dapat dibuat suatu persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 5,840 + 0,726X_1 + 0,707X_2 + e$$

a = Nilai konstanta sebesar 5,840 maka dapat disimpulkan, pelatihan dan loyalitas karyawan memiliki nilai konstanta = 0, maka nilai motivasi kerja karyawan PT Bahtera Dira Adiguna sebesar 5,840.

b1 = Koefisien regresi pelatihan sebesar 0,726 menyatakan apabila pelatihan meningkat sebesar satu satuan, maka loyalitas karyawan PT Bahtera Dira Adiguna akan meningkat sebesar 0,726 satuan.

b2 = Koefisien regresi motivasi kerja sebesar 0,707 menyatakan bahwa apabila motivasi kerja meningkat sebesar satu satuan, maka loyalitas karyawan PT Bahtera Dira Adiguna akan meningkat sebesar 0,707 satuan.

Tabel 8. Hasil Uji T Parsial

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,840	4,794		1,218	,234
	VARIABEL X1	,726	,179	,558	4,064	,000
	VARIABEL X2	,707	,290	,335	2,437	,022

a. Dependent Variable: VARIABEL Y

Sumber: Hasil Olahan Software, 2024

Pengujian parsial menggunakan taraf signifikansi sebesar 0.05 atau 5% dengan

$$Y = 5,840 + 0,726X_1 + 0,707X_2 + e$$

nilai t tabel ($\alpha/2$; $n-k-1$) didapati melalui perhitungan:

$$= 0,05/2 ; (30-2-1)$$

$$= 0,025 ; 27$$

$$= 2,051$$

Berikut adalah hasil uji parsial (uji t) dalam penelitian ini:

a. Pelatihan

Pada variabel pelatihan diketahui nilai t statistik sebesar $4,064 > 2,051$ (t_{tabel}) dan nilai sig $0,000 < 0,05$ hasil pengujian ini membuktikan bahwa pelatihan berdampak secara signifikan terhadap motivasi kerja sehingga meningkatnya pelatihan berbanding lurus dengan meningkatkan Motivasi Kerja dan H_1 diterima.

b. Loyalitas Karyawan

Pada variabel loyalitas karyawan diketahui nilai t statistik sebesar $2,437 > 2,051$ (t_{tabel}) dan nilai signifikansi sebesar $0,02 < 0,05$. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa loyalitas karyawan berdampak secara signifikan terhadap motivasi kerja sehingga loyalitas karyawan yang dimiliki karyawan meningkat berbanding lurus dengan meningkatnya Motivasi kerja dan H_2 diterima.

Tabel 9. Hasil Uji F Simultan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	217,904	2	108,952	18,040	,000 ^b
	Residual	163,063	27	6,039		
	Total	380,967	29			

a. Dependent Variable: Variabel Y

b. Predictors: (Constant), Variabel X2, Variabel X1

Sumber: Hasil Olahan Software, 2024

Berdasarkan pada tabel IV.12 bahwa nilai F hitung $18,040 > F_{\text{tabel}} 3,25$, dan nilai signifikansi $(0,000) < 0,05$ maka pengambilan Keputusan pada uji F ini bisa disimpulkan bahwa hipotesis H_3 diterima atau dikatakan Pelatihan (X_1), Loyalitas Karyawan (X_2) berpengaruh positif secara simultan terhadap Motivasi Kerja (Y).

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi Variabel X1, X2 dan Y

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,756 ^a	,572	,540	2,45751

a. Predictors: (Constant), VARIABEL X2, VARIABEL X1

b. Dependent Variable: VARIABEL Y

Sumber: Hasil Olahan Software, 2024

Dari tabel diatas nilai R Square (Koefisien determinasi) sebesar 0,540 yang berarti berpengaruh variabel Pelatihan (X_1) dan Loyalitas karyawan (X_2) terhadap Motivasi Kerja (Y) sebesar 54 %.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Pelatihan (X_1) Terhadap Motivasi Kerja (Y)

Dari hasil analisis data parsial (Uji T) dapat dilihat bahwa nilai thitung untuk pelatihan adalah sebesar 4,063 yang lebih besar dari T_{tabel} yaitu 4,064 ($4,064 > 2,051$), sedangkan nilai signifikansi pada variabel pelatihan lebih kecil dari 0,05 ($0,00 < 0,05$), maka H_a diterima dan H_0 ditolak yang diartikan bahwa Pelatihan berpengaruh positif dan berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja pada PT Bahtera Dira Adiguna.

2. Pengaruh Loyalitas Karyawan (X_2) Terhadap Motivasi Kerja (Y)

Dari hasil analisis data parsial (Uji T) dapat dilihat bahwa nilai thitung untuk motivasi kerja adalah sebesar 2,437 yang lebih besar dari T_{tabel} yaitu 2,437 ($2,437 > 2,051$) sedangkan nilai signifikansi pada variabel motivasi kerja lebih besar dari 0,05 ($0,02 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang diartikan bahwa Loyalitas Karyawan berpengaruh positif dan berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja pada PT Bahtera Dira Adiguna.

3. Pengaruh Pelatihan (X_1) dan Loyalitas Karyawan (X_2) Terhadap Motivasi Kerja (Y)

Berdasarkan hasil pengujian statistika dibuktikan bahwa nilai ditunjukkan bahwa f_{hitung} sebesar $18,040 > F_{\text{tabel}} 3,25$ dan signifikan sebesar $0,00 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima

dan H_0 ditolak. Dapat dikatakan bahwa Pelatihan dan Loyalitas Karyawan secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap Motivasi kerja pada PT Bahtera Dira Adiguna.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di PT Bahtera Dira Adiguna di Jakarta Pusat, penelitian ini berhasil menjawab rumusan masalah dan mencapai tujuan yang ditetapkan. Hasil tersebut menegaskan adanya hubungan yang positif dan signifikan antara pelatihan dan loyalitas karyawan terhadap motivasi kerja di perusahaan tersebut. Pertama, terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel pelatihan (X_1) terhadap motivasi kerja (Y). Hal ini dibuktikan dengan hasil uji hipotesis parsial yang menunjukkan nilai t hitung sebesar 4,063, yang lebih besar dari t tabel 2,051, dengan nilai signifikansi 0,02 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, dapat dinyatakan bahwa pelatihan yang memadai berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, yang berarti bahwa pelatihan yang baik dapat meningkatkan motivasi karyawan dalam mencapai tujuan pekerjaan.

Selanjutnya, penelitian juga menemukan adanya pengaruh positif dan signifikan dari variabel loyalitas karyawan (X_2) terhadap motivasi kerja (Y). Hasil uji hipotesis parsial menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,436, yang juga lebih besar dari t tabel 2,051, dengan nilai signifikansi 0,00 yang lebih kecil dari 0,05. Ini menunjukkan bahwa loyalitas karyawan yang tinggi dapat meningkatkan motivasi kerja dalam mencapai tujuan pekerjaan. Selain itu, penelitian ini juga mengungkapkan adanya pengaruh positif secara simultan antara variabel pelatihan (X_1) dan loyalitas karyawan (X_2) terhadap motivasi kerja (Y). Hasil uji simultan menunjukkan nilai koefisien F hitung sebesar 18,040 dengan tingkat signifikansi 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan loyalitas karyawan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja di PT Bahtera Dira Adiguna di Jakarta Pusat.

REFERENSI

- As'ad, M. (2012). Seri Ilmu Sumber Daya Manusia : Psikologi Industri. Edisi Keempat. In *Liberty* (Vol. 17, Issue 3).
- Bran Hans, R. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kompensasi Dalam Meningkatkan Etos Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan di Jakarta Timur). *REPOSITORY STIE INDONESIA (STEI) Jakarta*, 3(April).
- Chairunnisa, A. D. E., & Jaenudin, J. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Cisarua Mountain Dairy. *Smart Management Journal*, 1(1), 14–25.
- Chandra, R., & Syardiansah, S. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir dan Pelatihan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Rumah Sakit Cut Nyak Dhien. *JUPIIS: Jurnal Pendidikan Ilmu-Ilmu Sosial*, 13(1), 191–199.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 (9th ed.)*.
- Hendra, H. (2020). pengaruh budaya organisasi, pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 1–12.
- Hidayah, D. N. (2019). Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variabel interverning: Studi kasus pada PT. Dinamika Karya Persada. *Etheses.Uin-Malang*. <http://etheses.uin-malang.ac.id/id/eprint/14721>
- Ismail, H. A. (2022). Pengaruh Motivasi dan Komitmen Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 5(2), 708–721.
- Istijanto. (2016). Riset Sumber Daya Manusia: Cara Praktis Mendeteksi Dimensi-Dimensi Kerja Karyawan. In *Gramedia Pustaka Utama, Jakarta*.
- Khoirurrahman, A., Rosa, T., & Haryana, A. (2022). Pengaruh Pelatihan Terhadap Motivasi, Kompetensi dan Kinerja Peserta Pelatihan PT. Daya Artha Mulia. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 12(3), 255–267.
- Laia, N. (2020). Hubungan Motivasi Dan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Pegawai Kantor Camat Simpang Empat Kabupaten Karo. *Kekurangan Serta Kelebihan Metode Hafalan*, July.
- Melayu SP Hasibuan 2011:10. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Askara. In *Journal of Chemical Information and Modeling* (Vol. 53, Issue 9).
- Mumpuni, A. W. (2023). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Nakes Pusat Mata Nasional Rumah Sakit Mata Cicendo. *Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis Dan Akuntansi: EMBA*, 1(2), 97–107.
- Nadeak, B. (2019). Buku Materi Pembelajaran Manajemen Pelatihan Dan Pengembangan. In *Buku Materi Pembelajaran*.
- Permana, D. S. (2023). Analisa Pengembangan SDM Melalui Pelatihan Kerja Dalam Meningkatkan Kompetensi Di BKPSDM Kabupaten Cianjur. *Repository.Unpas*, 8–41.
- Poerwopoespito, F. X. O. S., & Utomo, T. A. T. (2000). *Mengatasi krisis manusia di perusahaan: solusi melalui pengembangan sikap mental*. Grasindo.

- Purwanza, S. W. (2022). *Metodologi penelitian kuantitatif, kualitatif dan kombinasi*. Cv. Media Sains Indonesia.
- Rezeki, F., Yusup, M., Pd, S. P. I. M., Haslinah, M. K., Pratiwi, E. A., Afriza, S. A., Ansori, S. P. I., Pd, M., Sumarni, S., & Nurjaya, S. E. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Media Sains Indonesia.
- Riyanto, S., & Hatmawan, A. A. (2020). *Metode riset penelitian kuantitatif penelitian di bidang manajemen, teknik, pendidikan dan eksperimen*. Deepublish.
- Rusyana, H., Rahwana, K. A., & Barlian, B. (2023). Pengaruh Loyalitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ichi Bento Di Kota Banjar. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Pariwisata Dan Perhotelan*, 2(1), 393–403.
- Sudiyanto, T. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Banyuasin. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 17(1), 93. <https://doi.org/10.31851/jmwe.v17i1.4338>
- Sudimin, T. (2003). Whistleblowing: dilema loyalitas dan tanggung jawab publik. *Jurnal Manajemen Dan Usahawan*, 3(8).
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi dan R&D). Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi dan R&D). In Metodologi Penelitian. In *Metodologi Penelitian (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D)*.
- Syaifulmilah, A. (2020). *PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP SEMANGAT KERJA (Studi Pada Staff Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Sukapura Tasikmalaya)* . 1–152. <http://repository.unsil.ac.id/4048/>
- Widjaja, B. (2009). *Pengukuran Efektivitas Dalam Organisasi*. Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi-UI