



Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi, Stres Kerja, dan Benefit Kerja Terhadap Loyalitas Pegawai

Dinda Sari Margaretha Silalahi*

Universitas Methodist Indonesia

Kristanty Nadapdap

Universitas Methodist Indonesia

Jon Hendri Purba

Universitas Methodist Indonesia

Alamat: Jl. Hang Tuah No. 8, Madrass Hulu, Kec. Medan Polonia, Kota Medan, Sumatera Utara

Korespondensi penulis: mrgarethsilalahi@gmail.com

Abstract. *This study aims to determine how much influence job training, motivation, job stress, and job benefits have on employee loyalty at the PT Pegadain rantauprapat branch office. The research method used in this research is quantitative descriptive research method. The sample in this study were 30 respondents. The data analysis method used is multiple linear regression analysis. Based on the results of the t hypothesis test it can be concluded that job training partially affects job loyalty. Based on the results of the t hypothesis test it can be concluded that motivation partially affects job loyalty, partial job stress does not always have a significant effect on job loyalty, job benefits partially affect job loyalty. Based on the results of the F hypothesis test, it can be concluded that job training, motivation, work stress, and work benefits simultaneously affect employee loyalty. Based on the results of the coefficient of determination analysis, the Adjusted R Square value is 0.594 or 59.4%. So it can be concluded that the effect of job training, motivation, work stress, and work benefits on employee loyalty is 59.4%, the remaining 100%-59.4% = 40.6% is the influence of other variables or factors.*

Keywords: *Job Training, Motivation, Job Stress, Job Benefits, Employee Loyalty*

Abstrak : Penelitian ini bertujuan mengetahui seberapa besar pengaruh pelatihan kerja, motivasi, stres kerja, dan benefit kerja terhadap loyalitas pegawai pada kantor cabang PT. Pegadain rantauprapat. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 30 responden. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil uji hipotesis t dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja secara parsial berpengaruh terhadap loyalitas kerja. Berdasarkan hasil uji hipotesis t dapat disimpulkan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh terhadap loyalitas kerja, stres kerja secara parsial tidak selalu berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja, benefit kerja secara parsial berpengaruh terhadap loyalitas kerja. Berdasarkan hasil uji hipotesis F dapat disimpulkan pelatihan kerja, motivasi, stress kerja, dan benefit kerja secara simultan berpengaruh terhadap loyalitas pegawai. Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,594 atau sebesar 59,4%. Maka dapat disimpulkan pengaruh pelatihan kerja, motivasi, stress kerja, dan benefit kerja terhadap loyalitas pegawai adalah sebesar 59,4%, sisanya 100%-59,4% = 40,6% adalah pengaruh dari variabel atau faktor lain.

Kata Kunci: Pelatihan Kerja, Motivasi, Stres Kerja, Benefit Kerja, Loyalitas Pegawai

LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia memiliki peran penting secara per seorangan maupun per kelompok dan sumber daya manusia merupakan salah satu elemen penting yang diperlukan oleh perusahaan untuk mencapai aktivitas dan mencapai tujuannya. Memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan terampil saja tidak cukup, mereka juga dapat dikelola dengan baik agar dapat memberikan kontribusi yang maksimal bagi perusahaan. Dalam hal ini, Para karyawan membutuhkan loyalitas yang baik dari perusahaan, sebab loyalitas sangat penting dalam aspek kepuasan dalam bekerja. Jika para karyawan mendapatkan loyalitas yang baik maka perusahaan mendapatkan kinerja yang meningkat. Loyalitas pegawai merupakan salah satu faktor kunci dalam keberhasilan sebuah organisasi pegawai. Pegawai yang memiliki loyalitas yang tinggi cenderung lebih produktif, jarang absen, dan berperan aktif dalam mencapai tujuan organisasi. Banyak faktor yang dapat memengaruhi loyalitas karyawan, seperti pelatihan kerja, motivasi, stres kerja, serta benefit kerja. Untuk mempertahankan loyalitas karyawan, organisasi perlu menciptakan lingkungan kerja yang positif dan memberikan dukungan yang memadai, seperti pelatihan, penghargaan, serta keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Dengan langkah-langkah ini, loyalitas karyawan dapat terus terjaga dan meningkat, sehingga organisasi dapat berkembang secara berkelanjutan.

KAJIAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan sumber daya manusia yang terlibat di dalam perusahaan yang secara bersama bertujuan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Ajabar (2020), manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan untuk memacu, meningkatkan, memotivasi dan memelihara kinerja karyawan secara maksimal dalam perusahaan.

Menurut Hasibuan (2017) manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu atau seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa pengertian dari manajemen sumber daya manusia dari setiap pendapat ahli di atas sangat bervariasi. Maka

dari pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan yang meliputi proses perencanaan, proses pengorganisasian, proses pengarahan dan proses pengawasan yang digunakan sebagai kekuatan atau daya manusia yang dipergunakan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Motivasi

Peranan manusia yang terlibat di dalamnya sangat penting. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki organisasi, maka haruslah dipahami motivasi manusia yang bekerja di dalam organisasi tersebut, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang orang untuk bekerja, atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi.

Robbins dan Judge (2008: 221) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Bartol dan Martin (dalam Maznoor, 2012:2) menjelaskan bahawa motivasi sebagai suatu kekuatan yang menguatkan perilaku memberikan arah bertindak, dan pemicu untuk tetap berusaha. Motivasi merupakan suatu rangkaian kegiatan pemberian dorongan, yaitu bukan hanya kepada orang lain melainkan kepada diri sendiri. Sehingga melalui dorongan ini diharapkan akan dapat bertindak kearah tujuan yang diinginkan.

Dari beberapa pendapat ahli di atas maka dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi adalah penggerak dari dalam individu untuk melakukan aktivitas tertentu dalam mencapai tujuan dalam perusahaan.

Stress Kerja

(Werner dan DeSimone, 2006) Mengemukakan bahwa stres adalah aspek umum pengalaman pekerjaan, yang paling sering terungkap sebagai ketidakpuasan kerja, tetapi juga terungkap dalam keadaan afektif yang kuat-kemarahan, frustrasi, permusuhan, dan kejengkelan. Respons yang lebih pasif juga umum, misalnya, kejenuhan dan rasa bosan (*tedium*), kelelahan jiwa (*burnout*), kepenatan (*fatigue*), tidak berdaya, tidak ada harapan, kurang gairah, dan suasana jiwa depresi (Kaswan, 2021).

(Beehr dan Newman dalam Luthans, 2011). Mengemukakan bahwa stres kerja adalah kondisi yang muncul dari interaksi antara manusia dan pekerjaan serta ditandai oleh perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi

normal mereka (Kaswan, 2021).

Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa stres didefinisikan sebagai respons adaptif terhadap situasi eksternal yang menghasilkan penyimpangan fisik, psikologis dan/atau perilaku pada anggota organisasi.

Benefit Kerja

Benefit kerja adalah segala bentuk imbalan atau keuntungan yang diterima oleh karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi dan peran mereka di tempat kerja. Selain gaji pokok, benefit kerja mencakup berbagai fasilitas dan tunjangan yang diberikan oleh perusahaan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan. Menurut **Hasibuan (2021)** **benefit kerja** adalah segala bentuk imbalan atau penghargaan yang diterima oleh pekerja sebagai kompensasi atas pekerjaan yang telah dilakukan. Manfaat atau benefit ini tidak hanya dalam bentuk gaji atau upah, tetapi juga dalam bentuk lain yang meningkatkan kesejahteraan fisik dan psikologis pekerja.

Menurut Dessler (1984) menyatakan bahwa benefit berupa uang merupakan alat utama untuk memotivasi pegawai.

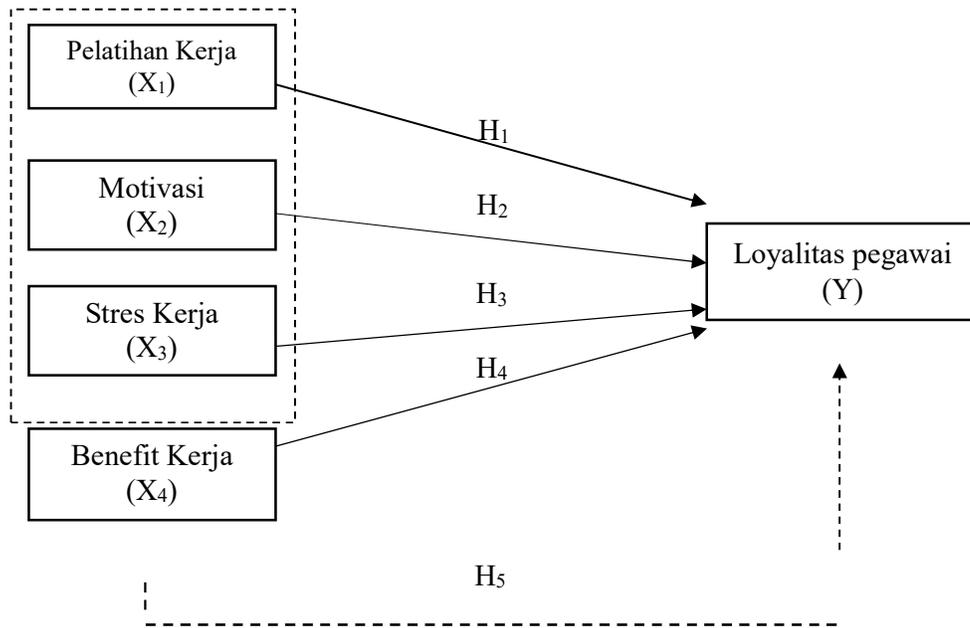
Menurut keterangan di atas dapat disimpulkan bahwa benefit kerja tidak hanya bersifat finansial, tetapi juga berfokus pada peningkatan kualitas hidup dan kesejahteraan pekerja secara keseluruhan.

Loyalitas

Loyalitas kerja dapat diartikan sebagai kesetiaan, pengabdian dan rasa percaya yang ditujukan kepada perusahaan, yang tentu saja didalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku yang terbaik bagi perusahaan. Loyalitas yang tinggi menciptakan sikap kerja positif, meningkatkan kinerja, dan menjaga stabilitas perusahaan. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas menurut Suwatno(2011) sebagai berikut :

- a. Jabatan atau kedudukan
- b. Prestasi kerja
- c. Laba Perusahaan.

2.1 Kerangka Berpikir



Sumber : Data diolah penulis (2025)

Gambar 2.1
Kerangka Berpikir

Keterangan:

- > : Garis pengaruh parsial variabel X_1, X_2, X_3, X_4 terhadap Y
- - - - -> : Garis pengaruh simultan variabel x_1, x_2, x_3, x_4 terhadap Y

2.2 Pengembangan Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang masih perlu diuji kebenarannya. Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah yang ditetapkan diatas, maka peneliti menetapkan hipotesis nya sebagai berikut:

- H₁: Pelatihan kerja secara parsial berpengaruh terhadap loyalitas pegawai pada kantor cabang PT. Pegadaian rantauprapat.
- H₂: Motivasi secara parsial berpengaruh terhadap loyalitas pegawai pada kantor cabang PT. Pegadaian rantauprapat.
- H₃: Stres kerja secara parsial berpengaruh terhadap loyalitas pegawai pada kantor cabang PT. Pegadaian rantauprapat.
- H₄: Benefit kerja secara parsial berpengaruh terhadap loyalitas pegawai pada kantor cabang PT. Pegadaian rantauprapat.
- H₅: Pelatihan kerja, motivasi, stres kerja, dan benefit kerja secara simultan berpengaruh terhadap loyalitas pegawai pada kantor cabang PT. Pegadaian rantauprapat

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif kuantitatif. Dalam penelitian ini tempat yang diteliti adalah kota Rantauprapat, jl. Cut nyak dien no. 3, labuhan batu sumatera utara. Waktu penelitian dimulai pada bulan Desember 2024 sampai dengan selesai. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada kantor cabang PT. Pegadaian rantauprapat, jl. Cut nyak dien no. 3, labuhan batu sumatera utara yang berjumlah 30 pegawai.

Metode Uji Instrumen

Uji Validitas

Menurut suliyanto (2018:233) menyatakan bahwa uji validitas adalah tingkat ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Uji Validitas dilakukan kepada 30 pegawai yang bekerja pada kantor cabang PT. Pegadaian rantauprapat. Apabila r hitung $>$ r tabel maka pernyataan dikatakan valid Apabila r hitung $<$ r tabel maka pernyataan dikatakan tidak valid

Uji Reliabilitas

Menurut Suliyanto (2018:254) uji reliabilitas menunjukkan kemampuan alat ukur untuk menghasilkan hasil pengukuran yang dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok objek yang sama diperoleh hasil yang relative sama. Jika nilai *Cronbach's Alpa* $\alpha > 0,60$ instrument memiliki realibilitas yang baik atau terpercaya dan Jika nilai *Cronbach's Alpa* $\alpha < 0,60$ maka instrument yang diuji tersebut adalah tidak realibel.

Penguji Asumsi Klasik :

Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah dan bagaimana variabel yang ada berdistribusi normal atau mendekati distribusi normal. Analisis grafik dilakukan dengan melihat penyebaran data pada sumbu diagonal dari grafik normal *p-plot of regression standardized residual*.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengevaluasi apakah terdapat perbedaan varians residual antar pengamatan dalam model regresi. Model regresi dianggap baik jika tidak terjadi heteroskedastisitas. Menurut Ghozali (2018:137) "salah satu cara untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melakukan Uji Glejser".

Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2018: 103) "Uji Multikolinieritas pada model regresi berganda yang baik berarti akan suatu variabel independen yang satu dengan yang lain tidak saling berhubungan. Agar mengetahui ada tidaknya gejala multikolinieritas dapat dilihat dari besarnya nilai Tolerance dan VIF (*Variance Inflation Factor*) melalui program SPSS.

Uji Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini analisis data yang digunakan adalah analisis linier berganda yang bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh pelatihan kerja (X_1), motivasi (X_2), stres kerja (X_3), dan benefit kerja (X_4) Terhadap loyalitas pegawai (Y). Persamaan tersebut dapat disusun sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Dimana:

- Y = Loyalitas pegawai
- a = Kostanta
- b_1 = Koefisien regresi pelatihan kerja (X_1)
- b_2 = Koefisien regresi motivasi (X_2)
- b_3 = Koefisien regresi stres kerja (X_3)
- b_4 = koefisien regresi benefit kerja (X_4)
- X_1 = Pelatihan kerja (X_1)
- X_2 = Motivasi (X_2)
- X_3 = Stres kerja (X_3)
- X_4 = Benefit kerja (X_4)
- e = *Error*

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Pengujian ini bertujuan untuk mengukur sejauh mana pengaruh masing masing variabel independen (pelatihan kerja, motivasi, stres kerja dan benefit kerja) secara parsial terhadap variabel dependen (loyalitas pegawai).

Uji Serempak (Uji F)

Pengujian ini dilakukan untuk mengevaluasi apakah dan bagaimana seluruh variabel independen (pelatihan kerja, motivasi, stres kerja, dan benefit kerja) secara simultan memengaruhi variabel dependen (loyalitas pegawai).

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) bertujuan untuk mengukur sejauh mana variabel bebas memengaruhi variabel terikat, sebagaimana dijelaskan oleh Juliandi (2019: 128).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas Pelatihan Kerja

Pelatihan Kerja	r Hitung	r Tabel	Keterangan
X1.1	0.798	0.361	Valid
X1.2	0.79	0.361	Valid
X1.3	0.689	0.361	Valid
X1.4	0.572	0.361	Valid
X1.5	0.807	0.361	Valid
X1.6	0.791	0.361	Valid
Motivasi	r Hitung	r Tabel	Keterangan
X2.1	0.89	0.361	Valid
X2.2	0.842	0.361	Valid
X2.3	0.851	0.361	Valid
X2.4	0.826	0.361	Valid
X2.5	0.866	0.361	Valid
X2.6	0.852	0.361	Valid
X2.7	0.836	0.361	Valid
X2.8	0.787	0.361	Valid
X2.9	0.521	0.361	Valid
X2.10	0.501	0.361	Valid
Stres Kerja	r Hitung	r Tabel	Keterangan
X3.1	0.889	0.361	Valid
X3.2	0.877	0.361	Valid
X3.3	0.897	0.361	Valid
X3.4	0.868	0.361	Valid
X3.5	0.887	0.361	Valid
X3.6	0.89	0.361	Valid
X3.7	0.893	0.361	Valid
X3.8	0.872	0.361	Valid
X3.9	0.858	0.361	Valid
X3.10	0.814	0.361	Valid
Benefit Kerja	r Hitung	r Tabel	Keterangan
X4.1	0.918	0.361	Valid

X4.2	0.965	0.361	Valid
X4.3	0.946	0.361	Valid
X4.4	0.899	0.361	Valid
X4.5	0.936	0.361	Valid
X4.6	0.954	0.361	Valid
X4.7	0.868	0.361	Valid
X4.8	0.916	0.361	Valid
X4.9	0.878	0.361	Valid
X4.10	0.897	0.361	Valid
X4.11	0.902	0.361	Valid
X4.12	0.908	0.361	Valid
Loyalitas Pegawai	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Y.1	0.701	0.361	Valid
Y.2	0.766	0.361	Valid
Y.3	0.793	0.361	Valid
Y.4	0.612	0.361	Valid
Y.5	0.801	0.361	Valid
Y.6	0.795	0.361	Valid

Item pernyataan dikatakan valid, apabila nilai korelasinya di atas 0,361 dan jika di bawah 0,361, berarti instrumen tersebut tidak valid.

2. Uji Reabilitas

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
Pelatihan Kerja	0.903	6	Reliabel
Motivasi	0.94	10	Reliabel
Stres Kerja	0.973	10	Reliabel
Benefit Kerja	0.985	12	Reliabel
Loyalitas Pegawai	0.903	6	Reliabel

Sumber : Diolah dari *Output SPSS 25, 2025*

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat nilai *cronbach's alpha* masing-masing variabel > 0,60 maka dapat disimpulkan seluruh item pernyataan variabel reliabel.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tabel 3 Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.17835726
Most Extreme Differences	Absolute	.127
	Positive	.081
	Negative	-.127
Test Statistic		.127
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber : Diolah dari *Output SPSS 25, 2025*

Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 > 0,05, maka dapat disimpulkan data berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinieritas

Tabel 4.17
Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1	(Constant)	.597	.697			
	Pelatihan Kerja	.230	.062	.494	.799	1.252
	Motivasi	.464	.130	.434	.940	1.064
	Stres Kerja	-.095	.051	-.242	.825	1.213
	Benefit Kerja	.191	.059	.396	.943	1.061

a. Dependent Variable: Loyalitas Pegawai

Sumber : Diolah dari *Output SPSS 25, 2025*

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai VIF pelatihan kerja sebesar 1,252, motivasi sebesar 1,064, stres kerja sebesar 1,213 dan benefit kerja sebesar 1,061, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas karena nilai nilai VIF variabel bebas < 10.

3. Uji Heteroskedastisitas

**Tabel 5 Uji Heteroskedastisitas Glejser
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	.664	.291		2.284	.031
	Pelatihan Kerja	-.028	.026	-.212	-1.104	.280
	Motivasi	-.100	.054	-.326	-1.837	.078
	Stres Kerja	-.042	.021	-.371	-1.959	.061
	Benefit Kerja	.028	.025	.205	1.158	.258

a. Dependent Variable: abs_res

Sumber : Diolah dari *Output* SPSS 25, 2025

Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai signifikansi pelatihan kerja sebesar 0,280, motivasi sebesar 0,078, stres kerja sebesar 0,061 dan benefit kerja sebesar 0,258, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data penelitian ini tidak terdapat masalah heterokedastisitas.

4. Analisis Linear Berganda

**Tabel 6 Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.597	.697		.857	.400
	Pelatihan Kerja	.230	.062	.494	3.735	.001
	Motivasi	.464	.130	.434	3.556	.002
	Stres Kerja	-.095	.051	-.242	-1.858	.075
	Benefit Kerja	.191	.059	.396	3.249	.003

a. Dependent Variable: Loyalitas Pegawai

Sumber : Diolah dari *Output* SPSS 25, 2025

Berdasarkan Tabel 6 diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,597 + 0,230 X_1 + 0,464 X_2 - 0,095 X_3 + 0,191 X_4$$

Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (T)

Tabel 7 Uji Hipotesis Parsial (Uji t)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.597	.697		.857	.400
	Pelatihan Kerja	.230	.062	.494	3.735	.001
	Motivasi	.464	.130	.434	3.556	.002
	Stres Kerja	-.095	.051	-.242	-1.858	.075
	Benefit Kerja	.191	.059	.396	3.249	.003

a. Dependent Variable: Loyalitas Pegawai

Sumber : Diolah dari *Output* SPSS 25, 2025

Berdasarkan Tabel 7 dapat diketahui bahwa pengaruh setiap variabel X terhadap variabel Y berpengaruh positif dan signifikan.

2. Uji Simultan (F)

Tabel 8 Uji Hipotesis Silmutan (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.715	4	.429	11.622	.000 ^b
	Residual	.923	25	.037		
	Total	2.638	29			

a. Dependent Variable: Loyalitas Pegawai

b. Predictors: (Constant), Benefit Kerja, Stres Kerja, Motivasi, Pelatihan Kerja

Sumber : Diolah dari *Output* SPSS 25, 2025

Pada Tabel diatas diketahui nilai F hitung sebesar $11,622 > F$ tabel $2,76$ dan nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan pelatihan kerja, motivasi, stress kerja, dan benefit kerja secara simultan berpengaruh terhadap loyalitas pegawai.

3. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 9 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.806 ^a	.650	.594	.192096645622664

a. Predictors: (Constant), Benefit Kerja, Stres Kerja, Motivasi, Pelatihan Kerja

b. Dependent Variable: Loyalitas Pegawai

Sumber : Diolah dari *Output* SPSS 25, 2025

Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,594 atau sebesar 59,4%. Maka dapat disimpulkan pengaruh pelatihan kerja, motivasi, stress kerja, dan benefit kerja terhadap loyalitas pegawai adalah sebesar 59,4%, sisanya $100\% - 59,4\% = 40,6\%$ adalah pengaruh dari variabel atau faktor lain.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil uji hipotesis t dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja secara parsial berpengaruh terhadap loyalitas kerja
2. Berdasarkan hasil uji hipotesis t dapat disimpulkan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh terhadap loyalitas kerja
3. Berdasarkan hasil uji hipotesis t dapat disimpulkan bahwa stres kerja secara parsial tidak selalu berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja
4. Berdasarkan hasil uji hipotesis t dapat disimpulkan bahwa benefit kerja secara parsial berpengaruh terhadap loyalitas kerja
5. Berdasarkan hasil uji hipotesis F dapat disimpulkan pelatihan kerja, motivasi, stress kerja, dan benefit kerja secara simultan berpengaruh terhadap loyalitas pegawai.
6. Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,594 atau sebesar 59,4%. Maka dapat disimpulkan pengaruh pelatihan kerja, motivasi, stress kerja, dan benefit kerja terhadap loyalitas pegawai adalah sebesar 59,4%, sisanya $100\% - 59,4\% = 40,6\%$ adalah pengaruh dari variabel atau faktor lain.

Saran

Perusahaan dapat meningkatkan pelatihan kerja pegawai dengan menyediakan program berbasis kebutuhan, mentor profesional, teknologi interaktif, evaluasi berkala, serta peluang pengembangan keterampilan yang relevan dengan tuntutan pekerjaan dan perkembangan industri.

1. Perusahaan dapat meningkatkan motivasi pegawai dengan memberikan apresiasi, insentif, peluang karir, lingkungan kerja positif, komunikasi terbuka, serta pelatihan yang mendukung pengembangan keterampilan dan kesejahteraan pegawai secara berkelanjutan.
2. Perusahaan dapat menurunkan stres kerja dengan menciptakan lingkungan kerja kondusif, menyediakan program kesejahteraan, menetapkan beban kerja seimbang,

- memberikan dukungan psikologis, serta mendorong komunikasi terbuka dan *work-life balance*.
3. Perusahaan dapat meningkatkan benefit kerja pegawai dengan menyediakan gaji kompetitif, tunjangan kesehatan, asuransi, cuti fleksibel, pelatihan karir, bonus kinerja, fasilitas kerja nyaman, serta program kesejahteraan dan pengembangan diri berkelanjutan.

DAFTAR REFERENSI

- Gomes, Faustino Cardoso. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (cetakan keempat). Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Gomez-Mejia, D.B. Balkin dan RL. Cardy. (2001). *Managing Human Resource*. USA: Prentice Hall.
- Hasibuan, Malayu S, (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu.2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Cetakan Ke 10. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ivancevich, J.M., Konopaske, R., dan Matteson, M.T. (2008). *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jilid I dan 2. Jakarta: Erlangga.
- Kaswan. (2021). *Organisasi: Struktur, Perilaku, Proses, dan hasil*.
- Luthans, Fred. (2011) *Organizational Behavior: an Evidence-Based Approach*. New York: McGraw Hill/Irwin.
- Luthans, F. (2011) *Organizational Behavior. 12th edn*. New York: McGraw-Hill.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2008. *Perilaku Organisasi dan Budaya Organisasi*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Maths, Carrel dan Jackson. 2001. *Human Resource Management, Global strategy for Managing a Diverse Work Force*. Fifth Edition. New jersey: Prentice Hall.
- Mazznor, dkk .2012. “ Investigating The Impact of Work Stress on Job Performance: A Study on Textile Sector Of Faisalabad.” *Asia Journal of Business and Management Science*, 2(1): 20-28.
- Mens Obsession. (2023). *Tenny Elfrida, Direktur SDM dan Penunjang Bisnis PT Kilang Pertamina Internasional, Membangun SDM dengan Positive Thinking*. Diakses dari <https://www.mensobsession.com/article/detail/2829/tenny-elfrida-direktur-sdm-dan-penunjang-bisnis-pt-kilang-pertamina-internasional-membangun-sdm-dengan-positive-thinking>.
- Moon, M. Jae. 2000. “Organizational Commitment Revisited in New Public Management (Motivation, Organizational, Culture, Sector, and Managerial Level.” *Public Performance & Manajemen Review*, Vol. 24, No. 2, Desember 2000, p. 177-194.
- Mulyadi, R. Hidayati, T. & Maria, S, (2018). Pengaruh perencanaan karir pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 15(1).
- Nyoman Triyadi. Rasmini. (2017). Pengaruh Sistem Berbasis Akruai, TI, dan SPIP pada

- Kualitas Laporan Keuangan dengan Kompetensi SDM sebagai Moderasi. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 5(10), 3475-3500.
- Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi. 2012. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. (Edisi Ketiga). Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- RISKA, RISKA. *Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Wilayah Makassar*. Diss. Universitas Hasanuddin, 2021.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A Judge. 2008. *Organizational Behavior*. 12th Ed. New Jersey: pearson Education.inc.
- Robbins, Stephen.P dan Judge, Timothy. A, 2008, *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Sakti, M. A., Sari, D. P., & Pratama, A. (2023). *Pengembangan SDM dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan*. IAIN Parepare Press.
- Sembiring, Hendri. "Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Sinarmas Medan." *Jurakunman (Jurnal Akuntansi Dan Manajemen)* 13.1 (2020).
- Siagian, S. (2014). *Manajemen sumber daya manusia*. Yayasan Drestanta Pelita Indonesia.
- Simarmata, Ria. H.M.P., Simarmata, P.P., & Saragih, D.Y. (2021). *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Yayasan Kita Menulis.u: Zanafa Publishing.
- Sinambela, L. P. (2012). *Kinerja pegawai teori pengukuran dan implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 11, 64.
- Sudiro, A., dan Putri, O.A. 2022, *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jawa timur. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2017). *Metode Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, P. D. (2010). *Metode Penelitian. Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*.
- Sutrisno, E. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Suwatno, H. D., and Donni Juni Priansa. "Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis." *Bandung: Alfabeta* (2011).
- Suliyanto (2018). *Metode Penelitian Bisnis untuk Skripsi, Tesis, & Disertasi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Valentino, M., & Haryadi, B. (2016). *Loyalitas Karyawan pada CV Trijaya Manunggal*. *Agora*, 4(2), 328-337.
- Werner, J.M. dan Randy L. DeSimone. (2006). *Human Resource Develoment*. USA: Thomson
- Wibowo, Fx Pudjo. 2018. "Pengaruh Komunikasi, Konflik, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan (Studi Kasus Di Perusahaan Perak Tom's Silver Yogyakarta)." *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia* 12(2).
- Wicaksono, Abdullah Rosyid. "Pengaruh Pelatihan Karyawan Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intentions Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Pusat Pt. Tiga Serangkai Pustaka Mandiri Surakarta." (2018).
- Yuwaliatin, sitty.2006. "Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, dan Komitmen Terhadap Kinerja Serta Pengaruhnya Terhadap Keunggulan Kompetitif Dosen Unissula Semarang." *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Vol. 7 NO.2, Juli, p.241-256.