

## PELATIHAN DAN *JOB DESK* TERHADAP LOYALITAS KERJA KARYAWAN

Anasthasia Pricillia Handayani<sup>1</sup>, Syawaluddin<sup>2</sup>, Mila Asmawiani Okta<sup>3</sup>,  
Thomas Sumarsan Goh<sup>4</sup>

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Professional Manajemen College Indonesia<sup>1,2,3,4</sup>  
anasthasia12688@gmail.com<sup>1</sup>, syawal73.pmci@gmail.com<sup>2</sup>,  
mila\_asmawiani@yahoo.com<sup>3</sup>, gotho@gmail.com<sup>4</sup>

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari pelatihan dan *job desk* terhadap loyalitas kerja karyawan PT. Makmur Andalan Sawit. Metode penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Jumlah populasi pada penelitian sebanyak 75 karyawan dengan teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh. Analisis data menggunakan statistik deskriptif dan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan, secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel pelatihan dan *job desk* terhadap loyalitas kerja karyawan PT. Makmur Andalan Sawit. Sedangkan secara parsial ditemukan variabel pelatihan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan PT. Makmur Andalan Sawit. Secara parsial ditemukan variabel *job desk* berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan PT. Makmur Andalan Sawit. Simpulan, variabel *job desk* lebih banyak memberi pengaruh daripada pelatihan terhadap loyalitas kerja karyawan PT. Makmur Andalan Sawit.

**Kata Kunci:** *Job desk*, Loyalitas Kerja, Pelatihan

### ABSTRACT

*This study aims to determine the effect of training and job desk on employee loyalty at PT. Prosperity Mainstay of Palm Oil. This research method is descriptive quantitative. The total population in the study was 75 employees with a sampling technique using saturated samples. Data analysis used descriptive statistics and multiple linear regression. The results showed that simultaneously there was a significant influence between the training and job desk variables on employee loyalty at PT. Prosperity Mainstay of Palm Oil. While partially the variables found that training has a significant effect on employee loyalty at PT. Prosperity Mainstay of Palm Oil. Partially, it was found that the job desk variable had a significant effect on employee loyalty at PT. Prosperity Mainstay of Palm Oil. In conclusion, the job desk variable has more influence than training on employee loyalty at PT. Prosperity Mainstay of Palm Oil.*

**Keywords:** *Job desk*, Job Loyalty, Training

### PENDAHULUAN

Berbagai usaha dapat dilakukan oleh perusahaan dalam meningkatkan kualitas kinerja karyawan, salah satunya adalah dengan cara memberikan berbagai jenis pelatihan. Pelatihan adalah sebuah upaya untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan sehingga menghasilkan produk dan layanan dengan kualitas setinggi mungkin dengan target yang telah direncanakan. Pelatihan juga merupakan salah satu usaha dalam

meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja. Bagi karyawan, baik yang baru ataupun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi, dan lain sebagainya. Rendahnya pelatihan yang diberikan kepada karyawan mengakibatkan karyawan sering menunda pekerjaannya dan tidak menyelesaikannya tepat waktu. Perusahaan juga diharapkan dapat memberikan jenis pelatihan kerja yang sesuai dengan kemampuan kerja karyawan dan diharapkan pelatihan yang diberikan dapat menambah wawasan dan dapat digunakan untuk jangka waktu yang lama.

*Job desk* adalah catatan tentang tugas dan tanggung jawab dari suatu pekerjaan tertentu. Catatan tersebut berisikan tentang hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan yang harus dilakukan. Tugas dan tanggung jawab tersebut perlu diketahui dengan jelas apa jenisnya dan tanggung jawab apa yang harus dipegang oleh seseorang yang melakukan tugas tersebut sehingga karyawan yang mendapat tugas dan tanggung jawab tersebut dapat menyelesaikannya dengan baik dan benar.

Pengaruh *job desk* dalam lingkungan pekerjaan sangatlah besar karena *job desk* yang tidak sesuai dapat menghambat pekerjaan karyawan dan pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik ditentukan oleh kesesuaian *job desk* yang diberikan. *Job desk* mempunyai pengaruh terhadap loyalitas karyawan karena dengan tidak jelasnya suatu *job desk*, maka hal tersebut dapat menambah beban para karyawan dan mengakibatkan loyalitas karyawan menurun.

Loyalitas seorang karyawan juga sangat dibutuhkan oleh perusahaan agar perusahaan tersebut juga dapat meningkatkan dan memajukan kinerja perusahaan. Tetapi banyak perusahaan yang kurang memperhatikan kesejahteraan karyawannya sehingga menyebabkan loyalitas kerja karyawan menurun. Padahal yang menjadi tolak ukur kemajuan sebuah perusahaan adalah bagaimana mereka memperlakukan karyawan mereka sehingga mereka mempunyai loyalitas kerja.

Loyal atau loyalitas biasa diartikan sebagai sikap setia. Loyalitas karyawan dapat pula didefinisikan sebagai tindakan menunjukkan dukungan dan kepatuhan yang konstan kepada perusahaan tempatnya bekerja. Loyalitas merupakan suatu hal yang emosional. Perusahaan bisa memberi gaji kepada seorang karyawan, tapi belum tentu bisa membeli loyalitasnya. Bagi perusahaan, mempekerjakan karyawan yang memiliki loyalitas kerja yang tinggi sangatlah menjadi hal yang penting dan menguntungkan bagi

perusahaan. Namun bagi para karyawan, kondisi perusahaan tempatnya bekerja tidak selalu seperti apa yang diinginkannya. Hal ini menimbulkan ketidakpuasan dan sangat berpengaruh bagi kinerja karyawan.

PT. Makmur Andalan Sawit adalah PT yang bergerak di bidang usaha perkebunan sawit dan telah berdiri sejak 2016. Kantor PT. Makmur Andalan Sawit berlokasi di Jl. Sparman no 38/ 308 A, Medan dan memiliki perkebunan sawit sendiri dan pabrik yang berlokasi di Dusun Tua Pangkalan Lesung Kab. Riau. PT. Makmur Andalan Sawit menjual bahan pokok produksi sawit seperti CPO atau yang disebut *Crude Palm Oil*, INTI atau yang disebut *Palm Kernel*, CANGKANG, FIBER dan *SOFT FIBER* dan sering melakukan ekspor keluar negeri sehingga PT. Makmur Andalan Sawit sangat membutuhkan karyawan yang dapat menunjang kemajuan perusahaan dengan memiliki pengetahuan dan loyalitas kerja yang tinggi. Data karyawan yang bekerja pada PT. Makmur Andalan adalah sebagai berikut ini

**Tabel 1.**  
**Data Karyawan PT. Makmur Andalan Sawit, Medan Tahun 2019**

Divisi	Jumlah		Pendidikan Terakhir	Lama Bekerja	Jabatan	Jumlah	Keterangan
	Pria	Wanita					
Kantor	2	7	SMA-S1	4 tahun	Pembelian	1	-
				3 tahun	Penjualan	1	-
				4 tahun	Pembukuan	3	-
				2 tahun	Payroll	1	-
				1 tahun	Gudang	2	-
				3 tahun	Supir	1	-
				3-4 tahun	Timbang	2	-
Timbangan	0	2	D3-S1	4 tahun	Labor	1	-
Laboratorium	6	0	D3-S1	3 tahun	Dispack	1	-
				2 - 3 tahun	Sampel	2	-
				13 tahun	Analisis	2	-
Electrical	2	0	D3-S1	5 tahun	Electrical	2	-
Proses	47	0	D3-S1	5 - 6 tahun	Op. Pressing	7	-
				5 tahun	Op. Loading ramp	5	-
				4 - 6 tahun	Op. Kernel	10	-
				5 - 6 tahun	Op. Boiler	13	-
				4 tahun	Op. Rebusan	7	-
				4 - 5 tahun	Op. Engine Room	5	-
				2- 4	Maintenance	7	-

Maintenance	15	0	D3-S1	tahun	Olimen	4	-
				3 - 4 tahun			
Sortasi	13	0	D3-S1	3 - 5 tahun	Workshop	4	-
				3 - 5 tahun	Sortasi	13	-
Total	85	9				94	

Sumber : PT. Makmur Andalan Sawit,Medan, 2019

Data karyawan PT. Makmur Andalan Sawit, Medan tahun 2020 ditunjukkan pada table 2 sebagai berikut:

**Tabel 2.**  
**Data Karyawan PT. Makmur Andalan Sawit,Medan tahun 2020**

Divisi	Jumlah		Pendidikan Terakhir	Lama Bekerja	Jabatan	Jumlah	Keterangan
	Pria	Wanita					
Kantor	1	7	SMA-S1	4 tahun	Pembelian	1	-
				3 tahun	Penjualan	1	-
				4 tahun	Pembukuan	3	-
				2 tahun	Payroll	1	-
				1 tahun	Gudang	1	-
				3 tahun	Supir	1	-
Timbangan	0	2	D3-S1	3-4 tahun	Timbang	2	-
				4 tahun	Labor	1	-
				3 tahun	Dispack	1	-
Laboratorium	4	0	D3-S1	2 - 3 tahun	Sampel	1	-
				3 tahun	Analisis	1	-
Electrical	2	0	D3-S1	5 tahun	Electrical	2	-
				5 - 6 tahun	Op. Pressing	7	-
				5 tahun	Op. Loading ramp	5	-
				4 - 6 tahun	Op. Kernel	9	-
				5 - 6 tahun	Op. Boiler	10	-
				4 tahun	Op. Rebusan	5	-
				4 - 5 tahun	Op. Engine Room	3	-
				2- 4 tahun	Maintenance	5	-
				3 - 4 tahun	Olimen	3	-
				3 - 5 tahun	Workshop	4	-
Sortasi	8	0	D3-S1	3 - 5 tahun	Sortasi	8	-
Total	66	9				75	

Sumber: PT. Makmur Andalan Sawit,Medan, 2020

Dari Tabel 2. diketahui bahwa PT. Makmur Andalan Sawit memiliki karyawan sebanyak 94 orang yang meliputi 85 orang berjenis kelamin pria dan 9 orang berjenis kelamin wanita dan pada Tabel 1.2 terlihat penurunan sebanyak 11,2%. Adapun alasan karyawan melakukan pengunduran diri dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 3.**  
**Data Pengunduran Diri PT. Makmur Andalan Sawit, Medan 2019-2020**

Divisi	Jumlah Turnover	Alasan Resign
Kantor	1	Selalu mendapat pekerjaan rangkap Ingin mencari pengalaman baru
Laboratorium	2	Tidak mampu menyelesaikan pekerjaan tepatwaktu
Proses	8	Tidak mahir mengoperasikan mesin pabrik dan sering lembur
Maintenance	3	Selalu mendapat pekerjaan rangkap
Sortasi	5	Selalu mendapat pekerjaan rangkap dan sering lembur
Total	19	-

Sumber: PT. Makmur Andalan Sawit, Medan, 2020

Dari Tabel 3. dapat diketahui bahwa masalah loyalitas kerja pada perusahaan juga dapat dilihat dari banyaknya keluhan dari para karyawan. Banyak dari mereka merasa pekerjaan yang mereka lakukan sama sekali tidak sesuai dengan *job desk* yang diberikan. Bahkan pekerjaan mereka malah bertambah banyak dan sudah kewalahan mengerjakannya. Hal tersebut mengakibatkan loyalitas kerja karyawan sangat menurun dan ingin mengundurkan diri. Pelatihan kerja yang diberikan juga dapat dibilang minim, hal tersebut dapat dilihat dari ketidak mahiran mereka untuk mengoperasikan mesin produksi pada pabrik sehingga mesin tersebut sering mengalami kendala. Berdasarkan latar belakang tersebut maka dilakukan kajian untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan *job desk* terhadap loyalitas kerjakaryawan PT. Makmur Andalan Sawit, kota Medan.

## **KAJIAN TEORI**

### **Pelatihan**

Menurut Sudaryo et al., (2018), pelatihan merupakan pendidikan jangka pendek yang biasanya lebih fokus pada praktik yang berguna untuk meningkatkan kinerja para karyawan dan untuk mengurangi kesalahan dalam pekerjaan. Pelatihan

lebih ditekankan pada peningkatan kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang spesifik pada saat ini.

Menurut Aly (2018), pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan.

### **Indikator Pelatihan**

Menurut Indahningwati dan Nugroho (2020), evaluasi pelatihan dapat dilihat atau dinilai dari sebagai berikut ini, a) reaksi; b) pembelajaran; c) perilaku; d) hasil.

### **Job Desk**

Menurut Winarta (2017), deskripsi pekerjaan adalah: pernyataan tertulis mengenai gambaran suatu pekerjaan, kondisinya, dan hubungan dengan bagian lain dalam organisasi. Deskripsi pekerjaan merupakan bagian penting dari sistem pengembangan sumber daya manusia. Menurut Riniwati (2016), deskripsi pekerjaan merupakan hasil analisis pekerjaan sebagai rangkaian kegiatan atau proses menghimpun dan mengolah informasi mengenai pekerjaan. Dapat dikatakan pula bahwa deskripsi pekerjaan merupakan suatu uraian tertulis dari apa yang diperlukan pekerjaan.

### **Indikator Job Desk**

Menurut Hayati (2017), sebagian besar deskripsi pekerjaan mengandung bagian bagian pengukuran yang mencakup hal-hal sebagai berikut ini, a) identifikasi pekerjaan; b) rangkuman pekerjaan; c) tanggung jawab dan tugas; d) otoritas pemegang jabatan; e) standar kinerja; f) kondisi kerja; g) spesifikasi pekerjaan.

### **Loyalitas Kerja**

Menurut Mardiana & Syarif (2018), loyalitas karyawan terhadap organisasi memiliki makna ketersediaan seseorang untuk melanggengkan hubungannya dengan organisasi, kalau perlu dengan mengorbankan kepentingan pribadinya tanpa mengharapkan apapun. Ketersediaan karyawan untuk mempertahankan diri dalam organisasi adalah hal yang penting dalam menunjang komitmen karyawan terhadap

organisasi dimana mereka berada.

Menurut Umar (2019), loyalitas karyawan dipahami sebagai sesuatu yang tercipta dengan sendirinya. Ketika seseorang bergabung dengan perusahaan, dengan sendirinya dia akan bersikap loyal, bertahan dalam organisasi, dan melakukan yang terbaik untuk organisasi. Di lain pihak, organisasi diasumsikan akan selalu memperhatikan perkembangan karyawan dan memberikan yang dibutuhkannya.

Menurut Kasmir (2017), loyalitas karyawan artinya kesetiaan karyawan kepada perusahaan, baik dalam mematuhi kebijakan atau membela kepentingan karyawan. Untuk ini perlu dibuat ukuran atau kriteria untuk menentukan loyalitasnya terhadap perusahaan.

### **Indikator Loyalitas Kerja**

Menurut Chaerudin et al., (2020), terdapat beberapa indikator yang bisa diamati untuk mengukur loyalitas seorang karyawan terhadap perusahaan, a)rendahnya produktivitas kerja; b) tingkat absensi yang naik; c) tingkat perpindahan karyawan (*turnover*) yang tinggi; d) muncul kegelisahan; e) tuntutan yang sering terjadi; f) pemogokan kerja.

### **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian dalam penelitian ini adalah menggunakan metode kuantitatif. Sampel adalah objek pengamatan yang dipilih dari populasi, sehingga sampel merupakan bagian dari populasi dan mencerminkan karakteristik populasinya. Dalam penelitian ini, dikarenakan seluruh jumlah populasi yang hanya berjumlah 75 karyawan akan digunakan sebagai sampel, maka teknik pengambilan sampel yang akan digunakan adalah sampling jenuh. Analisis data menggunakan uji validitas, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis.

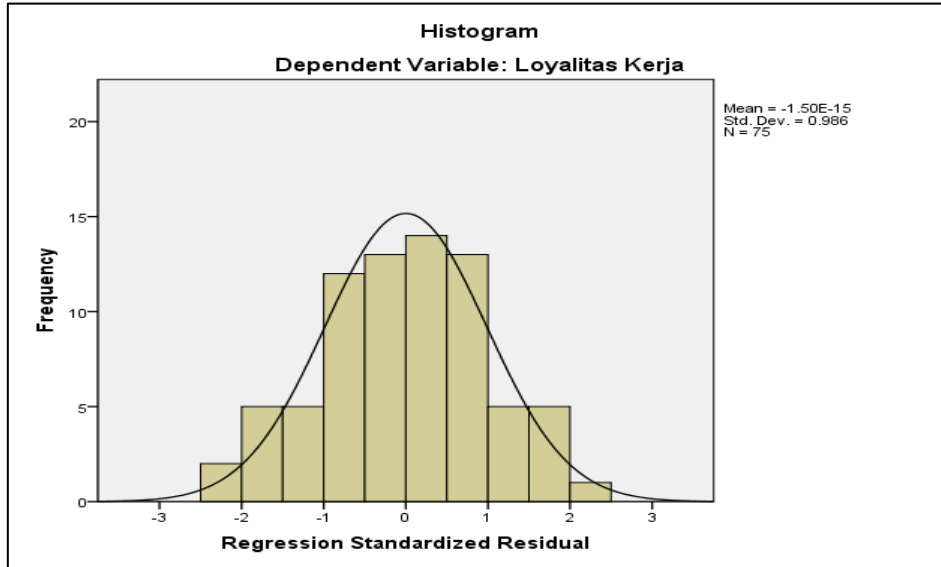
### **HASIL PENELITIAN**

#### **Uji Asumsi Klasik**

#### **Uji Normalitas**

#### **Analisis Grafik Histogram**

Hasil pengujian grafik histogram dapat dilihat pada gambar di bawah ini:

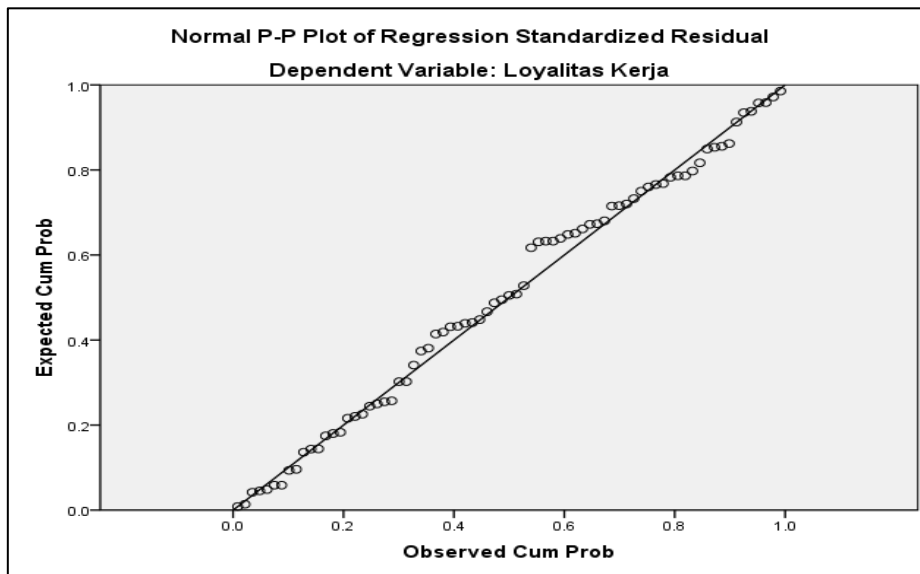


**Gambar 1. Grafik Histogram**  
Sumber: Hasil Penelitian, 2022 (Data Diolah)

Berdasarkan Gambar 1, di atas, dapat dilihat bahwa garis berbentuk lonceng dengan simetris ke kiri maupun ke kanan. Hal ini menunjukkan bahwa data berdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas.

### Analisis Grafik Normal P-P Plot

Hasil pengujian analisis grafik normal P-P plot dapat dilihat pada sebagai berikut



**Gambar 2. Grafik Normal P-P Plot**  
Sumber: Hasil Penelitian, 2022 (Data Diolah)



Berdasarkan Gambar 2, dapat dilihat bahwa titik-titik mendekati dan mengikuti serta mengelilingi garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa data berdistribusi normal dan mendapatkan asumsi normalitas.

**Uji Statistik**

Hasil untuk pengujian statistik dapat dilihat pada Tabel 4. di bawah ini:

**Tabel 4.**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		75
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.02575819
Most Extreme Differences	Absolute	.086
	Positive	.041
	Negative	-.086
Kolmogorov-Smirnov Z		.744
Asymp. Sig. (2-tailed)		.636
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Sumber: Hasil Penelitian, 2022 (Data Diolah)

Berdasarkan pada Tabel 4. di atas, hasil uji normalitas *Kolmogorov-smirnov* membuktikan bahwa nilai signifikan yang dihasilkan lebih besar dari 0,05 yaitu sebesar 0,636, maka dapat disimpulkan data tergolong berdistribusi normal.

**Uji Multikolinieritas**

Hasil pengujian multikolinieritas dapat dilihat pada Tabel 5. di bawah:

**Tabel 5.**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				Collinearity Statistics		
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
(Constant)	5.258	3.078		1.708	.092		
1 Pelatihan	.345	.068	.483	5.042	.000	.998	1.002
Deskripsi Kerja	.294	.080	.351	3.665	.000	.998	1.002

a. Dependent Variable: Loyalitas Kerja

Sumber: Hasil Penelitian 2022 (Data diolah)

Berdasarkan Tabel 5, dapat dilihat bahwa nilai korelasi untuk variabel pelatihan

dan *job desk* mempunyai nilai *tolerance* (0,998) > 0,1 dan nilai VIF (1,002) < 10 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen tersebut tidak terdapat adanya gejala multikolinieritas.

**Uji Heteroskedastisitas**

**Uji Statistik Glejser**

Hasil penelitian untuk pengujian *Glejser* dapat dilihat pada tabel 6. di bawah ini:

**Tabel 6.**  
**Uji Glejser**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-.087	1.752		-.049	.961
1 Pelatihan	-.021	.039	-.063	-.547	.586
Deskripsi Kerja	.088	.046	.220	1.921	.059

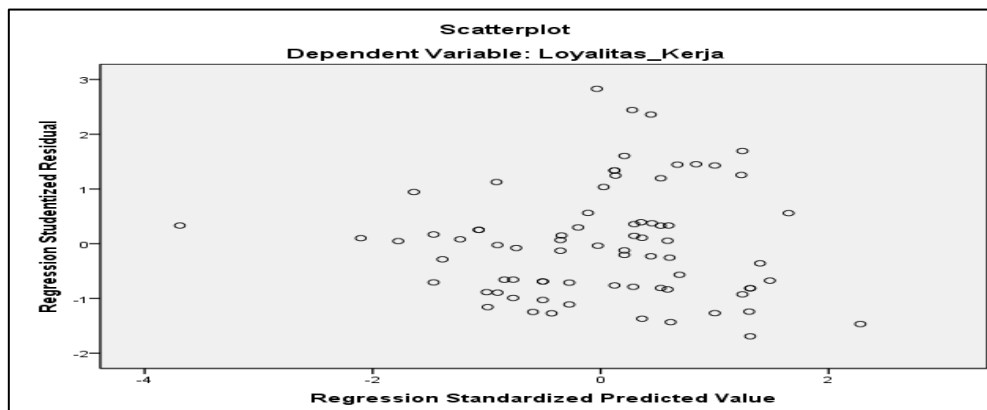
a. Dependent Variable: *Loyalitas\_Kerja*

Sumber : Hasil Penelitian 2022 (Data diolah)

Dari Tabel 6. di atas dapat dilihat bahwa tingkat signifikansi pada variabel pelatihan bernilai 0,586 > 0,05 dan bernilai 0,059 > 0,05 pada variabel *job desk*. Dari hasil perhitungan dan tingkat signifikan di atas, maka tidak ditemukan adanya terjadi heteroskedastisitas.

**Uji Grafik Scatterplot**

Hasil pengujian untuk grafik *scatterplot* dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



**Gambar 3 Grafik Scatterplot**  
Sumber : Hasil Penelitian, 2022 (Data Diolah)

Berdasarkan pada gambar di atas, dapat dilihat bahwa titik-titik pada grafik *Scatterplot* menyebar secara acak (*random*) dan tidak berpola serta tersebar di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa dari 75 sampel responden tidak ada terjadi heteroskedastisitas antar sesama sampel.

### Uji Statistik Spearman

Hasil pengujian statistik *Spearman* dapat dilihat pada gambar di bawah ini sebagai berikut:

**Tabel 7.**  
**Uji Statistik Spearman**

		Correlations			
			Pelatihan	Deskripsi Kerja	Unstandardized Residual
Spearman's rho	Pelatihan	Correlation Coefficient	1.000	-.042	.024
		Sig. (2-tailed)	.	.723	.840
		N	75	75	75
	Deskripsi Kerja	Correlation Coefficient	-.042	1.000	.048
		Sig. (2-tailed)	.723	.	.682
		N	75	75	75
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	.024	.048	1.000
		Sig. (2-tailed)	.840	.682	.
		N	75	75	75

Sumber: Hasil Penelitian, 2022 (Data Diolah)

Berdasarkan Tabel 7. di atas, dapat dilihat bahwa tingkat signifikansi pada variabel pelatihan bernilai  $0,840 > 0,05$  dan bernilai  $0,682 > 0,05$  pada variabel *job desk*. Dari hasil perhitungan dan tingkat signifikan di atas, maka tidak ditemukan adanya terjadi heteroskedastisitas.

### Uji Linieritas

Hasil penelitian pengujian linieritas dapat dilihat pada Tabrl 8 sebagai berikut:

**Tabel 8.**  
**Uji Linieritas Variabel Pelatihan (X<sub>1</sub>)**

ANOVA Table							
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
		(Combined)	155.211	15	10.347	1.999	.031
Loyalitas Kerja * Pelatihan	Between Groups	Linearity	100.335	1	100.335	19.380	.000
		Deviation from Linearity	54.876	14	3.920	.757	.709
	Within Groups		305.456	59	5.177		
Total		460.667	74				

Sumber: Hasil Penelitian, 2022 (Data Diolah)

Berdasarkan tabel di atas, nilai signifikansi linearity adalah 0,000 atau berada di bawah 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linier variabel pelatihan dengan variabel loyalitas kerja.

**Tabel 9.**  
**Uji Linieritas Variabel *Job desk* (X<sub>2</sub>)**

ANOVA Table							
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
		(Combined)	152.178	13	11.706	2.315	.014
Loyalitas Kerja * Deskripsi Kerja	Between Groups	Linearity	49.773	1	49.773	9.842	.003
		Deviation from Linearity	102.405	12	8.534	1.687	.092
	Within Groups		308.489	61	5.057		
Total		460.667	74				

Sumber: Hasil Penelitian, 2022 (Data Diolah)

Berdasarkan Tabel 9, nilai signifikansi linearity adalah: 0,003 atau berada di bawah 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linier variabel *job desk* dengan variabel loyalitas kerja.

## Uji Autokorelasi

### Metode Durbin Watson

Hasil penelitian uji Durbin Watson dapat dilihat pada tabel 10 sebagai berikut:

**Tabel 10.**  
**Uji Durbin Watson**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.584 <sup>a</sup>	.341	.322	2.054	2.046

a. Predictors: (Constant), Deskripsi Kerja, Pelatihan
b. Dependent Variable: Loyalitas Kerja

Sumber: Hasil Penelitian, 2022 (Data Diolah)

Berdasarkan tabel 10. di atas, dapat dilihat bahwa *Durbin Watson* memiliki nilai yang terletak diantara dU dan (4-dU) dengan perhitungan dU (1,680) < d (2,046) < 4-dU (2,320). Dari hasil perhitungan di atas maka tidak ditemukan adanya terjadi autokorelasi. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi autokorelasi.

**Metode Run Test**

Hasil penelitian uji Run Test dapat dilihat pada Tabel 11. sebagai berikut:

**Tabel 11.**  
**Uji Run Test**

Runs Test	
	Unstandardized Residual
Test Value <sup>a</sup>	.02586
Cases < Test Value	37
Cases >= Test Value	38
Total Cases	75
Number of Runs	35
Z	-.812
Asymp. Sig. (2-tailed)	.417

a. Median

Sumber : Hasil Penelitian, 2022 (Data Diolah)

Pada tabel 11. di atas, dapat dilihat bahwa untuk hasil pengujian Run Test memiliki nilai signifikansi sebesar 0,417 > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala autokorelasi sehingga analisis regresi linier dapat dilanjutkan.

**Pengujian Hipotesis**

**Analisis Regresi Berganda**

Hasil pengujian analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada Tabel 12 di bawah:

**Tabel 12.**  
**Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				Collinearity Statistics		
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
1 (Constant)	5.258	3.078		1.708	.092		

Pelatihan	.345	.068	.483	5.042	.000	.998	1.002
Deskripsi Kerja	.294	.080	.351	3.665	.000	.998	1.002

a. Dependent Variable: Loyalitas Kerja

Sumber : Hasil Penelitian 2022 (Data diolah)

Berdasarkan Tabel 12. diketahui pada *Unstandardized Coefficeints* bagian B diperoleh persamaan regresi linier berganda yaitu :

$$Y = 5,258 + 0,345 + 0,294 + e$$

Berdasarkan persamaan di atas maka dapat diuraikan sebagai berikut, a) konstanta ( $\alpha$ ) = 5,258 menunjukkan nilai konstanta, jika nilai variabel bebas ( $X_1$ ) yaitu pelatihan dan variabel ( $X_2$ ) yaitu: *job desk* bernilai 0, maka loyalitas kerja adalah: tetap bernilai sebesar 5,258; b) koefisien  $X_1(b_1) = 0,345$  menunjukkan bahwa variabel pelatihan ( $X_1$ ) berpengaruh positif terhadap loyalitas kerja sebesar 0,345. Artinya setiap peningkatan nilai pelatihan ( $X_1$ ) sebesar 1 satuan, maka nilai loyalitas kerja akan meningkat sebesar 34,5%; c) koefisien  $X_2(b_2) = 0,294$  menunjukkan bahwa variabel *job desk* ( $X_2$ ) berpengaruh positif terhadap loyalitas kerja sebesar 0,294. Artinya setiap peningkatan nilai *job desk* ( $X_2$ ) sebesar 1 satuan, maka nilai loyalitas kerja akan meningkat sebesar 29,4%.

### Uji Hipotesis Parsial (Uji-t)

Hasil uji  $t_{hitung}$  dapat dilihat pada tabel 13. di bawah ini:

**Tabel 13.**  
**Hasil Pengujian Parsial (Uji-t)**

Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.	Collinearity	
	Coefficients		Coefficients			Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	5.258	3.078		1.708	.092		
1 Pelatihan	.345	.068	.483	5.042	.000	.998	1.002
Deskripsi Kerja	.294	.080	.351	3.665	.000	.998	1.002

a. Dependent Variable: Loyalitas Kerja

Sumber : Hasil Penelitian 2022 (Data diolah)

Berdasarkan Tabel 13. di atas, dapat dilihat bahwa, a) pada variabel pelatihan ( $X_1$ ) terlihat bahwa nilai  $t_{hitung}$  (5,042) >  $t_{tabel}$  (1.991) dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara

pelatihan terhadap loyalitas kerja karyawan PT. Makmur Andalan Sawit sehingga  $H_1$  diterima; b) pada variabel *job desk* ( $X_2$ ) terlihat bahwa nilai  $t_{hitung}$  (3,665) >  $t_{tabel}$  (1.991) dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$  sehingga disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara *job desk* terhadap loyalitas kerja karyawan PT. Makmur Andalan Sawit sehingga  $H_2$  diterima.

### Uji Hipotesis Simultan (Uji-F)

Hasil uji  $F_{hitung}$  dapat dilihat pada tabel di bawah:

**Tabel 14.**  
**Hasil Pengujian Simultan (Uji-F)**

ANOVA <sup>b</sup>						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	156.993	2	78.497	18.611	.000 <sup>a</sup>
	Residual	303.674	72	4.218		
	Total	460.667	74			

a. Predictors: (Constant), Deskripsi Kerja, Pelatihan  
b. Dependent Variable: Loyalitas Kerja

Sumber : Hasil Penelitian 2022 (Data diolah)

Pada Tabel 14. di atas, nilai  $F_{hitung}$  (18,611) >  $F_{tabel}$  (3,11) dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_3$  diterima dengan pengertian bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara pelatihan dan *job desk* terhadap loyalitas kerja karyawan PT. Makmur Andalan Sawit.

### Koefisien Determinasi (Adjust $R^2$ )

Koefisien determinasi (adjust  $R^2$ ) dipergunakan untuk mengukur besarnya pengaruh antara variabel bebas yaitu: pelatihan ( $X_1$ ) dan *job desk* ( $X_2$ ) terhadap loyalitas kerja (Y). Hasil pengujian determinasi dapat dilihat di bawah:

**Tabel 15.**  
**Hasil Pengujian Koefisien Determinan (Adjust  $R^2$ )**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.584 <sup>a</sup>	.341	.322	2.054	2.046

a. Predictors: (Constant), Deskripsi Kerja, Pelatihan  
b. Dependent Variable: Loyalitas Kerja

Sumber: Hasil Penelitian 2022 (Data diolah)

Berdasarkan tabel 15. di atas, dapat dilihat bahwa nilai *Adjust R Square* (*Adjusted R<sup>2</sup>*) atau koefisien determinasi yang telah berkorelasi dengan jumlah variabel dan ukuran sampel sehingga dapat mengurangi unsur bias jika terjadi penambahan variabel maupun penambahan ukuran sampel yang diperoleh adalah: sebesar 0,322. Hal ini berarti besarnya pengaruh pelatihan dan *job desk* terhadap loyalitas kerja adalah: sebesar 32,2% dan sisanya 67,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang berasal dari luar model penelitian ini seperti: gaji, insentif, pengawasan kerja, kompetensi kerja, gaya kepemimpinan dan lainnya.

## **PEMBAHASAN**

### **Pengaruh Pelatihan terhadap Loyalitas kerja**

Hasil pengujian hipotesis secara parsial dengan menggunakan uji-t, memiliki nilai  $t_{hitung} (5,042) > t_{tabel} (1,991)$  dengan signifikansi  $0,003 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara pelatihan terhadap loyalitas kerja karyawan PT. Makmur Andalan Sawit sehingga  $H_1$  diterima. Hal serupa ditemukan pada penelitian oleh Hanasya (2016), dengan pemberian pelatihan kerja kepada karyawan maka meningkatkan loyalitas kerja.

Pelatihan kerja yang diberikan dapat dibidang minim, hal tersebut dapat dilihat dari ketidak mahiran mereka untuk mengoperasikan mesin produksi pada pabrik sehingga mesin tersebut sering mengalami kendala. Maka perusahaan seharusnya meningkatkan pelatihan kerja, dengan hal tersebut diduga mampu meningkatkan loyalitas kerja.

### **Pengaruh *Job desk* terhadap Loyalitas kerja**

Hasil pengujian hipotesis secara parsial dengan menggunakan uji-t, memiliki nilai  $t_{hitung} (3,665) > t_{tabel} (1,991)$  dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$  sehingga disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara *job desk* terhadap loyalitas kerja karyawan PT. Makmur Andalan Sawit sehingga  $H_2$  diterima.

Banyak dari mereka merasa pekerjaan yang mereka lakukan sama sekali tidak sesuai dengan *job desk* yang diberikan. Bahkan pekerjaan mereka malah bertambah banyak dan sudah kewalahan mengerjakannya. Hal tersebut mengakibatkan loyalitas kerja karyawan sangat menurun dan ingin melakukan *turnover*.



### **Pengaruh Pelatihan dan *Job desk* terhadap Loyalitas kerja.**

Hasil pengujian hipotesis secara simultan dengan menggunakan uji-F, memiliki nilai  $F_{hitung}$  (18,611) >  $F_{tabel}$  (3,11) dengan tingkat signifikan  $0,00 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_3$  diterima dengan pengertian bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan dan *job desk* terhadap loyalitas kerja karyawan PT. Makmur Andalan Sawit.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka pelatihan dan *job desk* berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja PT. Makmur Andalan Sawit. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai *Adjust R Square* (*Adjusted R<sup>2</sup>*) atau koefisien determinasi yang telah berkorelasi dengan jumlah variabel dan ukuran sampel sehingga dapat mengurangi unsur bias jika terjadi penambahan variabel maupun penambahan ukuran sampel yang diperoleh adalah: sebesar 0,322. Hal ini berarti besarnya pengaruh pelatihan dan *job desk* terhadap loyalitas kerja adalah: sebesar 32,2% dan sisanya 67,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang berasal dari luar model penelitian ini seperti: gaji, insentif, pengawasan kerja, kompetensi kerja, gaya kepemimpinan dan lainnya.

### **SIMPULAN**

Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Kerja karyawan PT. Makmur Andalan Sawit Medan. *Job Desk* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Kerja karyawan PT. Makmur Andalan Sawit Medan. Pelatihan dan *Job Desk* berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Kerja karyawan PT. Makmur Andalan Sawit Medan.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Aly, B. (2018). *Buku Undang-Undang Ketenaga Kerjaan Republik Indonesia*. Jakarta: Ilmu Media Publishing
- Chaerudin, A., Rani, I. H., & Alicia, V. (2020). *Sumber Daya Manusia: Pilar Utama Kegiatan Operasional Organisasi*. Sukabumi: CV Jejak
- Hanasya, J. (2016). Examining the Effects of Employee Empowerment, Teamwork, and Employee Training on Organizational Commitment. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 229, 298 – 306.  
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877042816310758/pdf?md5=ab1911fb3f1237506ce51bf73c28e548&pid=1-s2.0-S1877042816310758-main.pdf>

- Hayati, S. (2017). *Manajemen Umum & Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset
- Indahningwati, A., & Nugroho, N. E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Scopindo Media Pustaka
- Kasmir, K. (2017). *Analisis Laporan Keuangan*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada
- Mardiana, Y. R., & Syarif, D. (2018). *Komitmen Organisasi: Definisi Dipengaruhi, dan Mempengaruhi*. Makassar: Nas Media Pustaka
- Riniwati, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM)*. Malang: UB Press
- Sudaryo, Y., Wibowo, A., & Sofiati, N. A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: Andi Offset
- Umar, H. (2019). *Metode Riset Manajemen Perusahaan: Langkah Cepat dan Tepat Menyusun Tesis dan Disertasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Winarta, W. (2017). *500 Ways to Multiply Your People's Productivity*. Jakarta: Gramedia