



Fibonacci: Jurnal Ilmu Ekonomi, Manajemen dan Keuangan

| ISSN (Online) [3063-9387](https://doi.org/10.63217/fibonacci.v3i1.349) |

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

DOI: <https://doi.org/10.63217/fibonacci.v3i1.349>



Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Motivasi Kerja Karyawan Generasi Milenial pada PT Sinar Mutiara Cakrabuana (SMC)

Eny Trisno Wanti¹, Achmad Fauzi², Eri Bukhari³

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Jakarta, Indonesia,
trisnowantieny@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Jakarta, Indonesia,
achmad.fauzi@dsn.ubharajaya.ac.id

³Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Jakarta, Indonesia,
eribukhari@gmail.com

Corresponding Author: trisnowantieny@gmail.com¹

Abstract: *This study analyzes the effect of training and career development on work motivation of millennial employees at PT. Sinar Mutiara Cakrabuana (SMC). Using a quantitative descriptive-verificative approach and SEM-PLS analysis with SmartPLS, data were collected via questionnaires. The results show that both variables training and career development have a positive and significant effect on work motivation. Training improves employees' knowledge, skills, and self-confidence, while career development provides growth opportunities and clarity of career paths that boost motivation. In addition, career development has a greater influence on work motivation than training. In conclusion, enhancing the quality of training and career development can increase the work motivation of millennial employees at SMC.*

Keywords: *Career Development, Millennials, Training, Work Motivation*

Abstrak: Penelitian ini menganalisis pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap motivasi kerja karyawan generasi milenial di PT. Sinar Mutiara Cakrabuana (SMC). Menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif-verifikatif dan analisis SEM-PLS dengan SmartPLS, data diperoleh melalui kuesioner. Hasil menunjukkan kedua variabel pelatihan dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Pelatihan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kepercayaan diri karyawan, sedangkan pengembangan karir menyediakan kesempatan berkembang dan kejelasan jenjang karir yang mendorong motivasi. Selain itu, pengembangan karir memiliki pengaruh lebih besar dibandingkan pelatihan terhadap motivasi kerja. Kesimpulannya, meningkatkan kualitas pelatihan dan pengembangan karir dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan generasi milenial di SMC.

Kata Kunci: *Generasi Milenial, Pelatihan, Pengembangan Karir, Motivasi Kerja*

PENDAHULUAN

Di era globalisasi dan teknologi canggih, persaingan bisnis mendorong setiap perusahaan untuk memiliki sumber daya manusia yang terampil, fleksibel, dan bersemangat. Menurut Dessler (2020), daya saing organisasi sangat penting bagi kemampuan perusahaan untuk mengembangkan potensinya melalui pelatihan dan pengembangan karir. Namun, pada kenyataannya, banyak bisnis masih kesulitan menyesuaikan program pengembangan sumber daya manusia dengan karakteristik generasi milenial, yang kini menjadi kelompok dominan di tempat kerja.

PT. Sinar Mutiara Cakrabuana (SMC) merupakan perusahaan multinasional yang memainkan peran penting dalam industri manufaktur dan otomasi Indonesia. Sebagai distributor resmi dan eksklusif produk-produk dari SMC Corporation, pemimpin global dalam teknologi pneumatik, PT. SMC menyediakan akses ke beragam produk berkualitas tinggi, termasuk silinder, katup, filter, dan sistem kontrol tekanan. Dengan kantor pusat yang strategis di Jakarta, perusahaan ini memperluas jangkauannya ke seluruh wilayah melalui jaringan cabang di Cikarang, Bandung, Semarang, Surabaya, Medan, dan Makassar.

Pemilihan generasi milenial sebagai objek penelitian didasarkan pada peran dominan mereka dalam struktur tenaga kerja perusahaan. Generasi milenial dikenal memiliki karakteristik yang unik dibandingkan generasi sebelumnya, seperti kebutuhan akan keseimbangan hidup, keinginan untuk terus belajar, serta tuntutan terhadap lingkungan kerja yang mendukung pengembangan diri (Mufidah et al., 2020). Motivasi kerja karyawan milenial tidak semata-mata berfokus pada pertimbangan finansial, melainkan berkaitan erat dengan pengembangan diri dan aktualisasi diri.

Berdasarkan data PT. SMC periode 2023–2025, motivasi karyawan relatif stabil pada tahun 2023 dan 2024, tetapi mengalami penurunan pada tahun 2025. Penurunan ini menggambarkan bahwa efektivitas pelatihan dan faktor pengembangan karir belum memberikan dampak yang berkelanjutan. Hasil pra survei juga menunjukkan bahwa meskipun skor pelatihan dan pengembangan karir cukup tinggi, skor motivasi kerja justru lebih rendah, yang mengindikasikan adanya kesenjangan antara program yang ada dengan kebutuhan motivasional karyawan generasi milenial.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap motivasi kerja karyawan generasi milenial pada PT. Sinar Mutiara Cakrabuana (SMC), serta memberikan rekomendasi strategis dalam merancang program pelatihan dan pengembangan karir yang lebih efektif dan tepat sasaran.

Kajian Teori

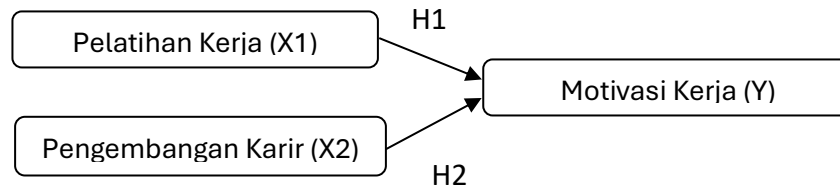
Motivasi kerja adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam mencapai tujuan. Mereka menekankan pentingnya nilai personal dan tujuan individu dalam membentuk motivasi Menurut (Ramadan et al., 2025).

Pelatihan merupakan salah satu jenis proses pembelajaran yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan dan kemahiran seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya (Khristian et al., 2025).

Pengembangan karir adalah suatu pribadi yang dapat dilakukan pada setiap orang untuk memenuhi rencana karier yang telah mereka selesaikan. Pengembangan karir juga merupakan proses peningkatan atau kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan (Agusti et al., 2025).

Kerangka Konseptual

Berdasarkan pernyataan masalah, diskusi relevan, dan penelitian, kerangka konseptual artikel ini diperoleh seperti yang ditunjukkan dalam Gambar 1 di bawah ini:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Berdasarkan gambar kerangka konseptual di atas, maka; Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Motivasi Kerja. Selain dari dua variabel yang mempengaruhi Motivasi Kerja, masih banyak variabel lainnya yang mempengaruhi motivasi kerja.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain deskriptif dan verifikatif untuk menganalisis hubungan pengaruh antara variabel independen (Pelatihan dan Pengembangan Karir) terhadap variabel dependen (Motivasi Kerja Karyawan).

Dari total populasi sebanyak 190 karyawan di PT. Sinar Mutiara Cakrabuana (SMC), sampel ditentukan menggunakan teknik probability sampling dengan metode simple random sampling, yang menghasilkan 120 responden dari kelompok Generasi Milenial. Kelompok ini dipilih karena merupakan tenaga kerja paling dominan dan produktif di perusahaan. Lokasi penelitian dipilih di PT. SMC karena relevan dengan fenomena pelatihan, pengembangan karir, dan motivasi kerja yang diteliti.

Pengumpulan data primer dilakukan melalui penyebaran kuesioner terstruktur berskala Likert 5 poin untuk mengukur persepsi responden. Data yang terkumpul kemudian dianalisis menggunakan metode Structural Equation Modeling-Partial Least Square (SEM-PLS) dengan perangkat lunak SmartPLS untuk menguji hubungan antarvariabel dan hipotesis penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

PT. Sinar Mutiara Cakrabuana (SMC) adalah perusahaan distributor resmi komponen otomasi industri dan pneumatik di bawah Grup Riyadi, yang berdiri dan berkantor pusat di Jakarta. Perusahaan ini tidak hanya berfokus pada penjualan produk, tetapi juga menawarkan keahlian teknis mendalam dan layanan purna jual yang komprehensif. PT. SMC bekerja sama dengan klien untuk menyediakan konsultasi, desain sistem, instalasi, dan pelatihan sesuai standar internasional.

Penelitian ini dilakukan di PT. Sinar Mutiara Cakrabuana, dimana objek penelitian ini adalah karyawan generasi milenial pada perusahaan tersebut. Kuesioner diberikan kepada 120 karyawan untuk mengumpulkan data survey yang diedarkan untuk mengukur apakah ada pengaruh signifikan antar variabel terikat yakni Motivasi Kerja (Y) dan variabel bebas yakni Pelatihan (X1), serta Pengembangan Karir (X2).

Tabel 1. Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki Laki	66	55%
Perempuan	54	45%
Jumlah	120	100%

Sumber: Olah data primer (2026)

Pada tabel 1 diketahui persentase responden ditinjau dari jenis kelamin pada PT. SMC yang lebih dominan mengisi kuesioner ini adalah jenis kelamin laki laki yakni sejumlah 55% sementara perempuan 45% pada perusahaan tersebut.

Pengujian Outer Model (Validitas dan Reliabilitas)

Pengujian outer model dilakukan untuk mengevaluasi validitas konvergen, validitas diskriminan, dan reliabilitas instrumen penelitian. Hasil loading factor menunjukkan bahwa seluruh indikator memiliki nilai loading factor > 0,50 setelah proses eliminasi indikator yang tidak memenuhi syarat, sehingga dinyatakan valid.

Tabel 2. Nilai AVE (Average Variance Extracted)

Variabel	AVE	Nilai Kritis	Kesimpulan
Motivasi Kerja Karyawan (Y)	0,756	> 0,5	Valid
Pelatihan (X1)	0,655	> 0,5	Valid
Pengembangan Karir (X2)	0,641	> 0,5	Valid

Sumber: Data diolah, (2026)

Berdasarkan tabel 2, seluruh variabel memiliki nilai AVE > 0,5 yang berarti validitas konvergen terpenuhi. Hasil uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha dan Composite Reliability juga menunjukkan nilai > 0,70, sehingga instrumen penelitian dinyatakan reliabel.

Tabel 3. Hasil Cronbach's Alpha dan Composite Reliability

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Cronbach's Alpha	Kesimpulan
Motivasi Kerja Karyawan (Y)	0,971	> 0,70	Reliabel
Pelatihan (X1)	0,935	> 0,70	Reliabel
Pengembangan Karir (X2)	0,949	> 0,70	Reliabel

Sumber: Data diolah, (2026)

Berdasarkan tabel 3 menunjukkan bahwa setiap variabel yang memiliki nilai lebih besar dari > 0.70. Maka hasil ini memaparkan bahwa pelatihan, pengembangan karir, dan motivasi kerja karyawan layak untuk digunakan dalam penelitian.

Pengujian Inner Model (R-Square dan F-Square)

Tabel 4. Hasil R-Square

Variabel	R Square	Kesimpulan
Motivasi Kerja Karyawan (Y)	0,513	Sedang

Sumber: Data diolah, (2026)

Nilai R-Square sebesar 0,513 atau 51,3% menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan generasi milenial dapat dijelaskan oleh variabel pelatihan dan pengembangan karir sebesar 51,3%, sedangkan sisanya 48,7% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar penelitian ini.

Tabel 5. Hasil F-Square

Variabel	F-square	Kesimpulan
Pelatihan (X1)	0,235	Sedang
Pengembangan Karir (X2)	0,100	Lemah

Sumber: Data diolah, (2026)

Nilai F-Square untuk pengaruh Pelatihan (X1) terhadap Motivasi Kerja (Y) sebesar 0,235 termasuk dalam kategori efek yang sedang. Sementara itu, nilai F-Square untuk pengaruh Pengembangan Karir (X2) terhadap Motivasi Kerja (Y) sebesar 0,100 juga termasuk dalam kategori efek kecil, meskipun relatif lebih besar dibandingkan pengaruh pelatihan.

Pengujian Hipotesis (Bootstrapping)

Tabel 6. Hasil Path Coefficient

Variabel	Original Sampel	Standar Deviation	T statistics	P values
Pelatihan > Motivasi Kerja	0,066	0,175	2,379	0.000
Pengembangan Karir > Motivasi Kerja	0,305	0,076	4,032	0.003

Sumber: Data diolah. (2026)

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan generasi milenial dengan nilai path coefficient sebesar 0,066 (T Statistik 2,379 > T Tabel 1,96). Hal ini menunjukkan semakin tinggi pelatihan yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula motivasi kerja yang dimiliki. Selain itu, nilai *P-value* sebesar 0,000, yang lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), sehingga hipotesis pertama (H1) diterima.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan generasi milenial dengan nilai path coefficient sebesar 0,305 (T Statistik 4,032 > T Tabel 1,96). Hal ini menunjukkan bahwa pengalaman langsung di dunia kerja melalui kegiatan magang mampu meningkatkan pemahaman mahasiswa terhadap lingkungan kerja. Selain itu nilai *P-value* sebesar 0,003, yang lebih kecil dari 0,05 ($0,003 < 0,05$), sehingga hipotesis kedua (H2) diterima.

Pembahasan

Pengaruh Pelatihan terhadap Motivasi Kerja Karyawan Generasi Milenial

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, variabel pelatihan terbukti memiliki dampak yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan milenial di PT. Sinar Mutiara Cakrabuana (SMC). Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik pelatihan yang diberikan perusahaan maka semakin tinggi pula motivasi kerja yang dimiliki karyawan. Karakteristik generasi milenial memiliki kecenderungan menyukai pembelajar, meningkatkan kompetensi, dan mengembangkan diri, pelatihan sangat penting untuk menumbuhkan motivasi kerja. Ketika perusahaan memberikan karyawan kesempatan untuk mengikuti berbagai program pelatihan membuat mereka merasa dihargai dan diperhatikan, yang mendorong mereka untuk memberikan upaya terbaik mereka bagi organisasi.

PT. Sinar Mutiara Cakrabuana secara rutin memberikan berbagai program pelatihan kepada karyawan, termasuk yang berkaitan dengan kemampuan teknis serta kemampuan untuk mendukung jenis pekerjaan lain, seperti *Basic Pneumatic Technology*, *Electro-Pneumatic*, *Vacuum Technology*, *Troubleshooting* serta

perkenalan inovasi produk. Tujuan pelatihan ini untuk meningkatkan kemampuan karyawan sehingga mereka dapat beradaptasi dengan lingkungan kerja yang terus berubah dan kemajuan teknologi. Adanya pelatihan mengurangi keraguan dalam bekerja dengan membuat karyawan merasa lebih siap dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Temuan ini sejalan dengan penelitian (Chamilla et al., 2025) yang menyatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan. Pelatihan mampu meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kepercayaan diri karyawan sehingga mereka merasa lebih kompeten dalam menjalankan tugas. Bagi generasi milenial, pelatihan yang relevan dan berkualitas menjadi salah satu faktor yang mendorong semangat kerja dan komitmen terhadap organisasi (Irawan et al., 2025). PT. SMC yang secara rutin menyelenggarakan berbagai program pelatihan, mulai dari Orientation & Basic Skill Training hingga Leadership & Management Training, memberikan kontribusi nyata dalam mendorong motivasi karyawan di setiap jenjang karir.

Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Motivasi Kerja Karyawan Generasi Milenial

Berdasarkan hasil uji hipotesis, variabel pengembangan karir terbukti memiliki dampak positif dan signifikan terhadap motivasi karyawan milenial di PT. Sinar Mutiara Cakrabuana (SMC). Hasil ini menunjukkan bahwa seiring dengan peningkatan implementasi pengembangan karir di perusahaan, motivasi karyawan meningkat. Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner dan kondisi yang ada di tempat kerja, masih ada karyawan yang percaya bahwa pengembangan karir yang tersedia belum terlihat jelas. Karyawan menyadari bahwa informasi tentang perkembangan karir dan peluang untuk mendapatkan posisi yang lebih tinggi belum dikomunikasikan secara ideal. Situasi ini mengakibatkan sebagian karyawan tidak memiliki gambaran yang jelas tentang bagaimana karir mereka berkembang di dalam perusahaan.

Selain itu, kesempatan promosi jabatan yang terbatas juga menjadi salah satu faktor yang memengaruhi persepsi karyawan terhadap pengembangan karir. Karyawan generasi milenial umumnya memiliki keinginan yang kuat untuk berkembang dan merasakan tantangan baru di tempat kerja. Namun, ketika peluang untuk dirasakan berkembang masih terbatas, maka motivasi kerja yang dimiliki dapat berkurang karena karyawan merasa bahwa usaha dan kinerja yang diberikan belum sepenuhnya diikuti dengan peluang kemajuan karir yang jelas. Sebagian karyawan masih mengharapkan adanya program pengembangan karir yang lebih terstruktur dan berkelanjutan. Karyawan menginginkan evaluasi diri, pembinaan, pendampingan, dan pelatihan karir secara rutin. Program-program tersebut dinilai penting karena dapat membantu karyawan memahami potensi yang dimiliki serta langkah-langkah yang perlu dilakukan untuk mencapai jenjang karir yang lebih baik di masa mendatang.

Temuan ini sejalan dengan penelitian (Ema Yudiani et al., 2023) yang menegaskan bahwa pengembangan karir berperan penting dalam mempertahankan karyawan dan meningkatkan kinerja mereka. Bagi generasi milenial, kejelasan jalur karir, kesempatan promosi, program mentoring, dan dukungan atasan merupakan faktor-faktor yang sangat menentukan tingkat motivasi mereka untuk bekerja (Gani & Maulianza, 2024). PT. SMC telah memiliki struktur jenjang karir yang cukup terstruktur, mulai dari karyawan magang hingga team leader/supervisor, yang disertai dengan program pelatihan di setiap tahapan. Namun demikian, hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa perbaikan implementasi program pengembangan karir masih diperlukan agar dapat secara optimal mendorong motivasi karyawan generasi milenial.

KESIMPULAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan sebagai berikut. Pertama, pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan generasi milenial pada PT. Sinar Mutiara Cakrabuana (SMC). Pelatihan yang berkualitas dan relevan mampu meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kepercayaan diri karyawan sehingga mendorong peningkatan semangat dan motivasi kerja. Kedua, pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan generasi milenial, dengan pengaruh yang lebih besar dibandingkan pelatihan. Kejelasan jalur karir, kesempatan promosi, serta program mentoring dan coaching yang terstruktur terbukti mendorong peningkatan motivasi kerja karyawan generasi milenial.

Saran

Perusahaan disarankan untuk terus meningkatkan kualitas program pelatihan dengan menyesuaikan materi terhadap kebutuhan pekerjaan serta menggunakan metode yang lebih efektif dan aplikatif. Selain itu, perusahaan perlu mengembangkan sistem pengembangan karir yang lebih jelas, transparan, dan berorientasi pada kompetensi agar dapat meningkatkan motivasi, komitmen, serta produktivitas kerja karyawan. Sementara itu, peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang diduga memengaruhi motivasi kerja, seperti kompensasi, lingkungan kerja, kepemimpinan, atau kepuasan kerja, serta memperluas objek penelitian pada perusahaan atau sektor industri yang berbeda sehingga diperoleh hasil yang lebih komprehensif dan dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya.

REFERENSI

- Agusti, D. M., Pratomo, D., & Utamie, Z. R. (2025). PENGARUH KERJASAMA TIM, DUKUNGAN ATASAN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN DALAM PERSPEKTIF BISNIS ISLAM (Studi Pada Karyawan Generasi Z di PT Ciomas Adisatwa Lampung). *Jurnal Lentera Bisnis*, 14(3), 3081–3102. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v14i3.1686>
- Chamilla, E. S., Fikri, N., Indra, C., Putra, W., Kurniawan, D., & Anas, H. (2025). TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT JEJE HARAPAN INTERVENING. 3(3), 404–422. <https://doi.org/10.69718/ijesm.v3i3.502>
- Ema Yudiani, PA. Andiena Nindya Putri, Al Halik, Arief Yanto Rukmana, & Zamratul Aini. (2023). Career Development Of The Millenial Generation. *Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 2(4), 106–115. <https://doi.org/10.55606/jekombis.v2i4.2564>
- Gani, N. A., & Maulianza, M. (2024). Media Riset Bisnis Ekonomi Sains dan Terapan. *Media Riset Bisnis Ekonomi Sains Dan Terapan*, 2(2), 90–100.
- Irawan, S. E., Kristiawati, I., Prastyorini, J., Widyawati, N., Perak, J., No, B., Utara, P., Cantian, K. P., & Timur, J. (2025). KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI KERJA DI PT PAL INDONESIA 4 . Apakah Pengembangan Karier berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT PAL 5 . Apakah Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT PAL Indonesia ? *Stiamak*, 1–15.
- Khristian, K., Munir, A. A., Daud, I., & Fauzan, R. (2025). Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pusdiklat RSUD Dr. Soedarso Pontianak. *ECo-Buss*, 7(3), 2072–2083. <https://doi.org/10.32877/eb.v7i3.2216>
- Mufidah, S., Mursito, B., & Kustiyah, E. (2020). Job Training, Motivation and Career Development Influence on Employee Performance at Pt. Rifan Financindo

- Berjangka Solo. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 4(01), 145–154.
- Ramadan, F., Arawan, Sukatin, & Zulqarnain. (2025). Pentingnya Korelasi Motivasi dan Kinerja. *AT-TAKLIM: Jurnal Pendidikan Multidisiplin*, 2(5), 640–652. <https://journal.hasbaedukasi.co.id/index.php/at-taklim/article/view/368>
- Riska Yuliana, Eri Bukhari, & M. Fadhli Nursal. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Paparti Pertama di Bekasi. *Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Kreatif*, 2(3), 317–343. <https://doi.org/10.59024/jumek.v2i3.404>